

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

GLEICHSTELLUNGS- und DIVERSITÄTSPLAN 2024-26

beschlossen durch den Fachbereichsrat des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften am 16.10.2024

Inhaltsverzeichnis

I. GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSVERSTÄNDNIS	3
II. ERGEBNISSE DER BESTANDSAUFNAHME UND ANALYSE DER BESCHÄFTIGTEN- UND STUDIERENDENSTRUKTUR NACH FÄCHERN UND BESOLDUNGS-/VERGÜTUNGS-/ENTGELT-/LOHN- BZW. STATUSGRUPPE, INSbesondere ERLÄUTERUNG DER ZIELQUOTEN	5
III. GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSSTRATEGIE SOWIE SCHWERPUNKTBILDUNG IN DEN HANDLUNGSFELDERN....	7
ORGANISATIONSKULTUR	8
PERSONALPOLITIK	9
GESCHLECHTER- UND DIVERSITÄTSFORSCHUNG	10
LEHRE UND STUDIUM	11
VEREINBARKEIT VON STUDIUM, BERUF UND FAMILIE	12

I. Gleichstellungs- und Diversitätsverständnis¹

Der Fachbereich Politik und Sozialwissenschaften orientiert sich an den bestehenden gesetzlichen Grundlagen für die Gleichstellung aller Geschlechter und für den Schutz vor Diskriminierung (GG, LGG, BerlHG, SGB IX, AGG).² Darüber hinaus sind das *Diversity Konzept* sowie das *Mission Statement Diversity*³ der Freien Universität Berlin wichtige Bezugspunkte. Der Fachbereich hat ebenfalls „das Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen [...]“ (Mission Statement Diversity).

Vor diesem Hintergrund verfolgt der Fachbereich mit dem Gleichstellungs- und Diversitätsplan die folgenden Ziele:

- (a) das hohe Niveau bei der Geschlechtergleichstellung von Frauen und Männern am Fachbereich zu halten (siehe Anhang V),
- (b) strukturelle Hürden ebenso wie Diskriminierung zu erkennen, diese explizit zu benennen und
- (c) einen diskriminierungsfreien Raum anzustreben, in dem alle Universitätsmitglieder gleichberechtigt teilhaben und ihre Potenziale entfalten können.

Der Fachbereich wirkt jeglichen Diskriminierungen entgegen „insbesondere wegen des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie der sozialen Herkunft und des sozialen Status“ (BerlHG §5b). Neben der Entwicklung von Maßnahmen zur Antidiskriminierung wirkt der Fachbereich Diskriminierungen auch auf struktureller und institutioneller Ebene entgegen.

Gleichstellungspolitik kann in Berlin auf eine lange und erfolgreiche institutionelle Geschichte an den Berliner Hochschulen zurückblicken. Demgegenüber ist der Bereich der Diversitätspolitik relativ neu. Das Bekenntnis zu Diversitätspolitik wurde durch die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes von 2021 verfestigt und wurde durch die Einrichtung der Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung an der FU Berlin institutionell fest verankert.

Die Ausrichtung der Diversitätspolitik hängt maßgeblich vom Diversitätsverständnis ab. Im Folgenden wird das Diversitätsverständnis des Fachbereiches skizziert:

- (1) Der Fachbereich versteht unter Diversität nicht nur eine „Zustandsbeschreibung, sondern eine *Handlungsaufforderung*“ (Hervorhebung i. O.).⁴ Diversität als Handlungsaufforderung zu verstehen bedeutet, dass Differenzen, aber auch Unterschiede in der sozialen Positionierung innerhalb des Fachbereiches

¹ Die Arbeitsgruppe Diversität am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften hat in der vorliegenden Fassung den Gleichstellungs- und Diversitätsplan von 2021 aktualisiert und überarbeitet. Die AG Diversität wurde am 22.7.2020 vom Fachbereichsrat eingesetzt. Der Arbeitsgruppe gehören an: Sabine Achour, Lena Partzsch, Céline Teney, Anne Viola, Manuela Bauche, Friederike Beier, Ramina Yachkaschi, Stefan Hoffmann, Marvin Momberg, Daphne Stelter, Ursula Frübisch, Selin Akgöz, Maja Inci Arslan, Jorah Diethold. Unterstützt wurde die AG bei dieser Aufgabe von Friederike Beier (Koordinatorin der AG) und Coco Wörrmann (SHK).

² Artikel 3, Absatz 3 des Grundgesetzes (GG), Landesgleichstellungsgesetz (LGG); Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX, Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen), Antidiskriminierungsgesetz (AGG).

³ <https://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/diversity/index.html>

⁴ Ebd.

wahrgenommen, Ausgrenzungsmechanismen identifiziert und abgebaut werden. Dies setzt die Bereitschaft voraus, aktiv die eigenen Wahrnehmungen, Einstellungen und Handlungen zu reflektieren bzw. Fachbereichsmitglieder durch Sensibilisierungsmaßnahmen zu einer solchen Reflexion zu befähigen.

- (2) Der Fachbereich bezieht sich vor allem auf ein normatives bzw. diskriminierungskritisches Diversitätsverständnis, das die Anerkennung von Differenzen in den Mittelpunkt stellt. Er grenzt sich somit von einem rein instrumentellen Verständnis von Diversität ab, das im Gegensatz dazu häufig mit der Vorstellung von einem „materiellen oder ideellen Gewinn aus divers zusammengesetzten Gruppen“ verbunden ist.⁵ Zugleich soll ein defizitorientierter Ansatz, bei dem die Differenz stets als Diskriminierungs- bzw. Problemfall betrachtet wird, vermieden werden. Der Fachbereich plädiert für die Anerkennung und Würdigung von Differenzen, indem die individuellen Potenziale der Fachbereichsmitglieder in den Mittelpunkt gerückt und gefördert werden.
- (3) Das Diversitätsverständnis des Fachbereichs ist außerdem intersektional, was bedeutet, das Zusammenwirken von verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen und Diskriminierungsformen zu analysieren und die spezifische Benachteiligung, beispielsweise von BPoC⁶ Frauen, anzuerkennen.

Der Fachbereich orientiert sich an den verschiedenen Dimensionen und Definitionen von Diversität der Stabsstelle Diversität und Antidiskriminierung der Freien Universität Berlin.⁷ Diese erachtet – orientiert am Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin und dem Diversity-Konzept der Freien Universität – die folgenden zehn verzahnten Diversity-Dimensionen als zentral: Ethnische Herkunft, rassistische und antisemitische Zuschreibung, Behinderung, chronische Erkrankung und gesundheitliche Beeinträchtigung, Religion und/oder Weltanschauung, sexuelle Orientierung, Sozial-Familäre Lage, Geschlecht & Geschlechtliche Identität, Lebensalter, Sprache, Sozialer Status und Nationalität. Die Aufzählung von Diskriminierungsformen und -strukturen ist nicht vollständig, soll aber als Orientierung dienen. Weiterhin stehen unterschiedliche Diskriminierungskategorien miteinander in einer Wechselwirkung. Sie wirken interdependent bzw. intersektional, wie die sogenannte Intersektionalitätstheorie betont. Die Wechselwirkung von unterschiedlichen Diskriminierungsformen ist nicht additiv, sondern in ihrer Verschränkung zu begreifen. Machtdynamiken und die auf ihnen beruhenden gesellschaftlichen Unterdrückungssysteme konstituieren sich gegenseitig, verstärken und reproduzieren sich an ihrer Intersektion (Kreuzung).⁸ So werden zum Beispiel Schwarze Frauen auf eine Art und Weise marginalisiert, die sich von der

⁵ Darowska, Lucyna (Hg.), 2019: Diversity an der Universität. Diskriminierungskritische und intersektionale Perspektiven auf Chancengleichheit an der Hochschule. Bielefeld: transcript; vgl. Krell, Gertraude, 2014, „Wahrheitsspiele“: Diversity versus oder inklusive Intersektionalität? Soziale Probleme, 25(2), 194-208.

⁶ Der Begriff BPoC steht für Black und People of Color.

⁷ <https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/diversity-dimensionen/> (12.07.2024)

⁸ Crenshaw, Kimberlé Williams, 1989: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum 1989(1): 139-167.

Behandlung Schwarzer Männer, als auch der *weißer* Frauen unterscheidet.

Für die Diversitätspolitik an Hochschulen heißt das, dass stets mehrere Diskriminierungsdimensionen mitgedacht werden sollten. Bei Veranstaltungen, die spezifische Betroffenengruppen adressieren, soll im Blick behalten werden, dass Marginalisierungsmechanismen nie komplett voneinander losgelöst betrachtet werden können. Zudem sollte nicht nur eine Sensibilisierung bezüglich der einzelnen Diskriminierungsformen stattfinden, sondern auch dazu, wie sich diese Formen in der gelebten Realität von Universitätsangehörigen überschneiden und gegenseitig beeinflussen. Unterstützungsangebote sollten ebenfalls so intersektional wie möglich aufgestellt und untereinander gut vernetzt sein. Gleches gilt für die Bereiche Forschung und Lehre sowie Personalmanagement.

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 eine Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. Zunächst erfolgt eine Gesamtbetrachtung der Daten zu Studierenden, Promovierenden, Besoldungs- und Statusgruppen am gesamten Fachbereich. Danach werden die Daten der einzelnen Institute (Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, Institut für Soziologie, Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Institut für Sozial- und Kulturanthropologie) analysiert. Diese Daten beziehen sich auf die Jahre 2021–2023. Die genauen Quellen sowie vollständigen Datensätze sind im Anhang V einsehbar. Dabei muss darauf hingewiesen werden, dass hier lediglich binär erfasste Daten zum Frauen-/Männeranteil am Fachbereich vorgestellt werden können. Der Fachbereich verfügte für diesen Zeitraum nicht über verlässliche Daten zu den intersektionalen Dimensionen von Gleichstellung und Diversität.

Auswertung der Daten zu Studierenden, Promovierenden, Besoldungs- und Statusgruppen am Fachbereich

Der Frauenanteil bei Studierenden und Absolvent*innen, Promotionsstudierenden und Promotionen liegt überall bei über 50 Prozent, außer im Jahr 2021 bei den abgeschlossenen Promotionen (47,1%); bei den Studierenden sowie Absolvent*innen sogar bei über 60 Prozent. Der Anteil der Promotionen von Frauen lag im Jahr 2023 bei 59,5%, was eine deutliche Steigerung zum Jahr 2020 darstellt (38%). Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals lag 2023 bei 55,9%, in drittmittelfinanzierten Projekten bei 58,3%. Der Anteil von Frauen bei der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals blieb 2023 mit 74,3% sehr hoch. Allerdings ist der hohe Anteil aus Gleichstellungsperspektive problematisch, da er einer Überrepräsentation im Bereich der unteren Lohngruppen gleichkommt. Der Frauenanteil der studentischen Beschäftigten am Fachbereich war mit 62,8% (2023) fast gleich wie der Anteil der weiblichen Studierenden (62,1%).

Bei der Betrachtung der haushaltsfinanzierten Professuren am Fachbereich wird deutlich, dass der Anteil von Frauen als vergleichsweise positiv zu bewerten ist. Laut Statistischem Bundesamt waren im Jahr 2021 27,2% der Professuren in Deutschland Frauen, bei den Rechts-, Wirtschafts- und

Sozialwissenschaften lag der Frauenanteil im bundesweiten Durchschnitt bei 32,9%.⁹

Der Fachbereich hat insgesamt einen Anteil von 45,8% Frauen bei den Professuren (von 30 VZÄ) im Jahr 2023 zu verzeichnen. Auffällig ist, dass alle drei Positionen der Juniorprofessor*innen (W1) mit Männern besetzt sind. 2022 war der Frauenanteil noch bei 44,4% (von 2,3 VZÄ) und 2021 bei 33,3% (von 3 VZÄ). Hier muss eine Nachsteuerung bei der weiteren Besetzung von Juniorprofessuren erfolgen.

Bei den W2/C3 Professuren sind im Jahr 2023 44,4% (von 18) weiblich besetzt. Der Anteil ist seit 2021 (50,9%) leicht abgesunken. Der Frauenanteil der W3/C4 Positionen am Fachbereich ist mit 47,8% (von 11,5 VZÄ) fast paritätisch. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt dieser Anteil bei 20,5%.¹⁰

Auswertung der Daten am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft

Das Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft weist im Durchschnitt eine relativ gleiche Verteilung von Frauen und Männern auf. Im Jahr 2023 beträgt der Frauenanteil unter den Studierenden 52,5%. Der Anteil bei den Absolvent*innen lag 2023 bei 52,9%. Im Jahr 2023 schlossen 26 Promovierende ihre Promotion ab, davon waren 42,3% Frauen.

Beim wissenschaftlichen Personal lag das OSI 2023 bei einem Frauenanteil von 59,1%. Bei den studentischen Beschäftigten liegt der Anteil bei 54,3%. Der Anteil der Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal ist im Vergleich zu 2020 (91%) leicht gesunken (83,9%).

In der Gesamtansicht der Professuren ist der Frauenanteil am OSI in den letzten Jahren sehr stabil bei um die 50% (bei 13 VZÄ) geblieben. Bei den W2/C3- und den W3/C4-Professuren hat sich der Frauenanteil, auf den im Vergleich zum Bundesdurchschnitt hohen Niveau mit leichten Schwankungen, stabilisiert (2021: 58,6% bzw. 41,7%; 2023: 52,9% bzw. 44,4%).

Auswertung der Daten am Institut für Soziologie

Am Institut für Soziologie waren im Jahr 2023 62,6% der Studierenden und 60,3% der Absolvent*innen weiblich. Das Institut hat bei den abgeschlossenen Promotionen im Jahr 2023 einen Frauenanteil von 100%, im Jahr 2021 von 20% und 2022 von 33,3 %.

In Bezug auf das Personal gilt es zu unterstreichen, dass das Institut relativ klein ist und jede einzelne Einstellung und Berufung bereits große Auswirkungen auf die prozentualen Anteile zwischen Männern und Frauen hat. So ist zu beobachten, dass der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl von 14,5 wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Jahr 2023 bei 39,4% liegt, was eine deutliche Verbesserung zum Jahr 2020 (25%) darstellt. Bei den Professuren liegt der Frauenanteil bei 41,7% (von 6 VZÄ), davon 83,3% bei den W3/C4-Professuren (3 VZÄ, inkl. Einstein-Professur für Soziologie mit Schwerpunkt Gender Studies) und bei den W2/C3 Professuren bei 0% (von 3).

Auswertung der Daten am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Jahr 2023 bei 70,6%, auch in den vorhergehenden Jahren hat er sich bei den

⁹ Statistisches Bundesamt, 2021, Fachserie 11, Reihe 4.4.

¹⁰ Ibid.

Studierenden um die 70% stabilisiert. Der Anteil der Absolventinnen betrug Absolventinnen 2023 bei 82,5%; 2022 bei 70,2% und 2021 bei 81,9%. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil von Frauen im Jahr 2023 hier bei 100%, in den beiden vorangegangenen Jahren bei 50% bzw. 55,6%. Das Institut hat ebenfalls einen hohen prozentualen Frauenanteil beim Personal (2023: WiMis 58,6%, SoMis 86,1%, StudHKs: 79%).

Auf der professoralen Ebene ist der Anteil der Frauen 2023 von 62% im Jahr 2020 auf 44,4% in den Jahren 2021, 2022 und 2023 (bei 9 Professuren) abgesunken, wobei sich diese Prozentzahl in 25% bei den W3/C4-Positionen und 60 % bei den W2/C3-Positionen aufschlüsseln lässt. Eine perspektivische Erhöhung der Anzahl von Professorinnen, insbesondere bei den W3-Professuren ist also erstrebenswert.

Auswertung der Daten am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie

Das Institut für Sozial- und Kulturanthropologie weist 2023 einen sehr hohen Frauenanteil bei den Studierenden (79,5%) und Absolvent*innen (84,1%) auf. Bei der Zahl der Promotionsabschlüsse von Frauen sind starke Schwankungen zu erkennen. Aufgrund der sehr kleinen absoluten Zahlen (3 im Jahre 2023) können diese kaum substanzell interpretiert werden.

Die Beschäftigungsstruktur liegt leicht unter den Zahlen der Studierenden. 49,9% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Jahr 2023 waren weiblich, während 66,3% der studentischen Beschäftigten Frauen waren. Am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie liegt der Anteil der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten bei 100%. Der Anteil bei den Professuren lag 2023 und 2022 bei 66% (bei 2,5 VZÄ) und 2021 bei 50% (bei 2 Professuren).

Fazit und Zielvorgaben

Es ist zu unterstreichen, dass der Fachbereich in seiner Bilanz statistisch von einer Gleichstellung sprechen kann, wobei der Anteil der Professorinnen 2023 mit 45,8% (von 29,5 VZÄ) leicht unter einer paritätischen Besetzung liegt (bei den W3/C4-Professorinnen bei 47,8%), aber immer noch weit über dem Bundesdurchschnitt. Allerdings haben alle Institute einen höheren Frauenanteil unter den Studierenden (52,6% OSI; 62,6% Institut für Soziologie; 70,6% Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft; 79,5% Institut für Sozial- und Kulturanthropologie). Zudem muss darauf hingewiesen werden, dass bei zweien der vier Institute wegen ihrer kleinen Größe, aufgrund eines einzelnen Berufungsvorgang bereits ein weiteres Geschlechterungleichgewicht entstehen kann. Der hohe Frauenanteil unter den sonstigen Mitarbeiter*innen weist eine Überrepräsentanz bei den niedrigeren Lohngruppen auf.

Weiterhin achtet der Fachbereich darauf, dass bei der zukünftigen Besetzung von entfristeten Postdoc-Stellen eine geschlechtergerechte Besetzung angestrebt wird. Der Fachbereich wird weiterhin dafür Sorge tragen, dass die bisherige erfolgreiche Berufungsbilanz von Frauen fortgesetzt wird.

III. Gleichstellungs- und Diversitätsstrategie sowie Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Organisationskultur

Im Fachbereich sind Frauen in keiner Statusgruppe substanzial unterrepräsentiert. Dieses Ziel wurde durch eine Gleichstellungsstrategie erreicht, die auf Nachteilsausgleiche für Frauen und gendersensible Einstellungs- und Berufungsverfahren setzte. Zukünftig sollen neben einer nachhaltig geschlechtersymmetrischen Organisationskultur weitere Diversitätsaspekte in den Blick genommen werden. Angesichts der Komplexität von Diversität wird auf eine Maßnahmenmischung wie einem aktiven Diskriminierungsschutz, Nachteilsausgleich und gezielten Interventionen zum Abbau von strukturellen und organisationskulturellen Exklusionsmechanismen und -prozessen zurückgegriffen. Darüber hinaus soll das Informationsangebot des Fachbereichs zu Anlaufstellen und unterstützenden Angeboten verbessert werden. Insgesamt wird eine inklusive Organisationskultur angestrebt. Das Verfassen von Texten in geschlechtergerechter bzw. -inklusiver Sprache ist bereits weit verbreitet und soll am Fachbereich als Standard gelten. Trotz der hier erwähnten positiven Entwicklungen behält der Fachbereich kritisch im Blick, dass ein hoher Frauenanteil in niedrig(er) entlohnnten Besoldungsgruppen besteht.

Übergeordnetes Ziel der Organisationskultur ist eine barriere- und diskriminierungssensible Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung. Dabei sollen auch implizite Vorurteile in den Blick geraten. Der Fokus liegt dabei auf der Sensibilisierung für Diskriminierungsdimensionen (wie beispielsweise „Race“, Geschlecht, Bildungsherkunft, körperliche Befähigung, Alter und Religion) sowie deren intersektionaler Verschränkung. Dabei sollen auch implizite Vorurteile in den Blick geraten. Diese beruhen auf unbewussten Annahmen und Vorstellungen über soziale Gruppenmerkmale, die in vielerlei Hinsicht diskriminierend wirken können.

Der Fachbereich hat 2020 eine dauerhafte „Arbeitsgruppe Diversität“ (Diversitäts-AG) eingerichtet, in der alle Statusgruppen und die vier Institute des Fachbereichs vertreten sind. Die AG unterstützt die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungs- und Diversitätskonzepts und entwickelt weitere Ideen für eine offene und diversitätssensible Organisationskultur. Zur Unterstützung der Arbeit der AG ist aktuell eine Koordination (25% Aufstockung) sowie eine SHK-Stelle zur wissenschaftlichen Begleitung bereitgestellt worden, die ihre Arbeit im Sommersemester 2023, bzw. im Sommersemester 2024 aufgenommen haben. Die Diversitäts-AG hat ein Konzept für eine dezentrale Ansprechperson für Diversität und Antidiskriminierung am FB PolSoz entwickelt (in Anlehnung an BerIHG §59a).

Der Fachbereich hat einen Schwerpunkt „Gleichstellung und Diversität“ in seine Zielvereinbarung mit dem Präsidium der Freien Universität 2024–2027 aufgenommen, um Maßnahmen für diskriminierungssensible Veranstaltungen am Fachbereich, Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Lehre sowie sonstige Sensibilisierungs- und Empowermentworkshops zu finanzieren.

Weiterhin wurde in der Diversitäts-AG ein Leitfaden zu Accessibility & Awareness auf Veranstaltungen des Fachbereichs erstellt. Die AG wird den Leitfaden durch unterschiedliche Maßnahmen im Fachbereich bekannt machen. Außerdem ist die Erstellung eines Accessibility-Plans für die Gebäude des Fachbereichs geplant, der über Aspekte wie die Barrieararmut der Anreisewege sowie inklusive Toiletten informiert.

Aufgrund des Bedarfs von trans, intergeschlechtlichen und/oder nicht-binären Mitarbeitenden und Studierenden wurden geschlechtsneutrale Toiletten bereits in dem Gebäude der Ihnestraße 21 umgesetzt. Weitere geschlechtsneutrale Toiletten sind in anderen Institutsgebäuden in Planung. Diese werden als Ergänzung zu geschlechtergetrennten Toiletten umgesetzt.

Die Informationsangebote zu Beratungsmöglichkeiten zur Gleichstellung, Diskriminierung und Diversität werden auf der Website des Fachbereichs verbessert. Auf den Fachbereichs- und den Institutsseiten wird eine Informationssammlung zu Handlungsmöglichkeiten im Bereich Gleichstellung und Diskriminierung in deutscher und englischer Sprache zusammengestellt und gut sichtbar platziert. Die Sammlung soll enthalten:

- Vorstellung bestehender Beratungsangebote und Kontaktmöglichkeit der Ansprechperson(en) für Antidiskriminierung an Instituten, Fachbereichen und Universität;
- Möglichkeiten für Nachteilsausgleiche für Studierende mit Behinderung und chronischen Erkrankungen sowie für Studierende, die Angehörige pflegen;
- Leitfaden und Umsetzungshilfe zur Planung und Durchführung diskriminierungssensibler Veranstaltungen am Fachbereich;
- Vorstellung der Diversitätsforschung am Fachbereich (ggf. Forschungsnetzwerk zu Diversität)
- Beratungsangebot der Frauenbeauftragten und die Modalitäten der finanziellen Frauenförderung.

Personalpolitik

Am Fachbereich wird auf die von zentraler Seite angebotenen Programme und Maßnahmen hingewiesen, insbesondere sind dies:

- Dual Career & Family Service (DCFAM),
- Geschäftsstelle Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM),
- Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM),
- kollegialen Suchtberater*innen,
- Stabsstelle Personalentwicklung (IPE), sowie
- Vertrauensperson für die schwerbehinderten Beschäftigten.

Diese Programme und Maßnahmen dienen der Unterstützung des gesamten Personals am Fachbereich, unabhängig von der dienstlichen Position.

Maßnahmen zur Verbesserung der Willkommenskultur am Fachbereich für eine verbesserte Integration neuer Beschäftigter, u.a. neuberufener Professor*innen, in die Hochschule und am Fachbereich sind ergriffen worden und sollen weiter verbessert und ergänzt werden. Diese reichen von der Vorstellung neuer Beschäftigter in den Institutsräten bis hin zu ihrer Information über Ansprechpartner*innen und Fördermöglichkeiten.

Im Hinblick auf Berufungsverfahren ist die Sensibilisierung aller Kommissionsmitglieder für mehrdimensionale Diskriminierung außerordentlich wichtig. Die bisherigen Verfahren orientieren sich bereits eng an dem Leitfaden für Berufungen der Freien Universität und binden demnach Frauen aller Statusgruppen mindestens paritätisch ein. Das soll so bleiben. Zusätzlich sollen intersektionale Formen der Diskriminierung in Berufungsverfahren minimiert werden.

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass Angestellte, die über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz beschäftigt sind, Anrechnungszeiten von familien- oder pflegebedingten Pausen im Sinne der

Familienfreundlichkeit nutzen können. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung (Abteilung II) wird der Fachbereich entsprechend Maßnahmen für eine verbesserte Informationspolitik gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen entwickeln.

Am Fachbereich ist ein sehr hoher Anteil von Frauen in der Statusgruppe des wissenschaftsstützenden Personals (sog. Sonstige Mitarbeitende) zu verzeichnen. Hier stellt sich die Frage der Anreizsetzung und Karriereentwicklung von Frauen besonders. Entsprechende Informationen und Weiterbildungen werden bereits zentral bereitgestellt und sind auf der Website der FU einsehbar. Zur Überprüfung der individuellen Lebens- und Karriereplanung der Arbeitnehmer*innen setzt die Fachbereichsleitung das Instrument der Jahresgespräche gezielt ein.

Geschlechter- und Diversitätsforschung

Die Geschlechterforschung sollte in allen Instituten des Fachbereiches gut vertreten sein. Im Portal „Datensammlung Geschlechterforschung“¹¹ des Margherita-von-Brentano-Zentrums (MvBZ) sind zwölf Professor*innen des Fachbereiches mit Forschungsinteressen im Feld der Geschlechterforschung aufgeführt. Seit 2022 ist Professorin Dr. Kathrin Zippel Einstein-Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Gender Studies am Institut für Soziologie, was die Gender-Lehre im englischsprachigen Masterstudiengang „Sociology – European Societies“ nachhaltig stärkt. Mit dem Start des neuen Studiengangs „Gender, Intersektionalität und Politik“ am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft im Wintersemester 2018/2019 sind die vielfältigen Arbeits- und Forschungsschwerpunkte der Fachbereichsmitglieder im Feld der Geschlechterforschung durch die Lehre sichtbarer geworden. Darüber hinaus erweitert der Studiengang mit seiner spezifischen Ausrichtung auf die Intersektionalitätsforschung die Perspektive auf weitere Differenzkategorien und trägt dadurch zur Profilierung der Diversitätsforschung am Fachbereich bei. Der Fachbereich hat in zweierlei Hinsicht das Potenzial, bundesweit eine Signalwirkung im Feld der Geschlechterforschung zu entfalten: Zum einen bietet der Fachbereich einen Wissenschaftsstandort für die politik- und sozialwissenschaftliche Geschlechterforschung—ist doch die Geschlechterforschung in Deutschland in der Tendenz stärker kulturwissenschaftlich ausgeprägt. Darüber hinaus eröffnet die Geschlechterforschung am Fachbereich mit dem Fokus auf intersektionale Ungleichheitsverhältnisse die Möglichkeit, produktive Verbindungslien zur Diversitätsforschung herzustellen. Dieses Profil möchte der Fachbereich durch die folgenden Maßnahmen stärken:

- (1) Gastprofessur/Gastdozentur: Eine Stärkung der intersektionalen Geschlechterforschung ist über die Fortführung der Gastprofessur bzw. Gastdozentur für intersektionale Geschlechterforschung zu gewährleisten;
- (2) Interdisziplinäres Netzwerk Gender- und Diversity-Studies: Die Vernetzung der Geschlechter- und Diversitätsforschung am Fachbereich soll durch die Einrichtung eines interdisziplinären Netzwerks gefördert werden. Dem Beispiel am Fachbereich GeschKult¹² folgend, würde ein solches Netzwerk am Fachbereich PolSoz die Aktivitäten in Lehre und Forschung bündeln. Dies würde den interdisziplinären

¹¹ <https://mvbz.org/forschende> (31.5.2024)

¹² <https://www.geschkult.fu-berlin.de/fachbereich/ifgd/profil/> (31.05.2024)

Austausch vertiefen und ein Ressourcen-Sharing ermöglichen, mit dem intersektional und interdisziplinär ausgerichtete Projekte leichter umgesetzt werden können.

(3) Die Möglichkeit der bereits bestehenden Forschungsförderung zu gender- und diversity-bezogenen Projekten wird überprüft und ggf. beworben. Antragsteller*innen sollen in den Anträgen neben den üblichen Angaben den Beitrag des Projektes zum Profil der Gender- und Diversity-Studies am Fachbereich darlegen.

(4) Begleitforschung: Der Fachbereich stärkt zudem die praxisorientierte, institutionelle Forschung. Durch die Begleitforschung soll die Implementierung von gleichstellungs- und diversitätspolitischen Maßnahmen reflektiert und somit ein Beitrag zur Effektivität dieser Maßnahmen geleistet werden. Die Begleitforschung soll bedarfs- und praxisorientiert ausgerichtet sein und in enger Abstimmung mit der Arbeitsgruppe Diversität (siehe oben) durchgeführt werden.

Lehre und Studium

Im Hinblick auf die Studieninhalte ist die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in allen Modulbeschreibungen sowie den Studien- und Prüfungsordnungen implementiert. Um auch weitergehende Aspekte der Gender- und Diversity-Forschung in der Lehre zu verankern, finanziert der Fachbereich über die Gleichstellungsmittel eine entsprechende Gastprofessur bzw. -dozentur für je ein Semester im Wechsel an den Instituten des Fachbereichs.

Am Otto-Suhr-Institut wurde im Wintersemester 2018/19 außerdem der Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ eingeführt. Der Fachbereich verknüpft mit der Beteiligung möglichst aller Institute des Fachbereichs die Hoffnung, dass die im neuen Studiengang des OSI verhandelten Inhalte in die Studiengänge der beitragenden Institute rückwirken.

Der Fachbereich möchte eine wertschätzende und sichere Lehr- und Lernumgebung für Studierende und Lehrende ermöglichen. Wir fordern alle Mitglieder des Fachbereichs dazu auf, sich jeglicher Form von Diskriminierung und Gewalt entschieden entgegenzustellen. Um Studierende für Diskriminierung zu sensibilisieren, sie davor zu schützen und zu ermutigen, dagegen vorzugehen, braucht es umfassende, niedrigschwellige Beratungs- und Betreuungsangebote. Zudem ist es ein entscheidender Punkt, die verschiedenen Beratungsangebote transparent zu machen und den Studierenden zu kommunizieren. Die Einrichtung einer dezentralen Ansprechperson für Antidiskriminierung ist eine erste Anlaufstelle im Fall einer wahrgenommenen Diskriminierung. Zudem werden Anlaufstellen im Fall einer wahrgenommenen Diskriminierung für Studierende auf der Fachbereichswebsite gebündelt (siehe Organisationskultur).

Die Lehrpersonen des Fachbereichs stehen in der Verantwortung, ihre Lehre gender- und diversitätsbewusst zu gestalten. Dazu gehört der Anspruch, Studierende in ihrer Verschiedenheit gleichwertig und gerecht zu behandeln, unbewusste Diskriminierung zu vermeiden und Diskriminierungserfahrungen ernst zu nehmen. Als Lehrpersonen verpflichten wir uns entsprechend zur Reflexion, Kritikfähigkeit sowie Weiterbildung. Hierbei sollen die Angebote der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“¹³ genutzt werden. Entsprechende Weiterbildungskurse finden zudem für alle Lehrenden unseres Fachbereichs seit dem Wintersemester 2022/23 statt. Das Workshopangebot

¹³ <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de> (31.05.2024)

soll zielgruppenorientiert erweitert werden und entsprechend die Bedarfe von Studierenden Lehrenden erhoben werden. Eine Verpflichtung der Workshops für Neulehrende wird vom Dekanat geprüft.

Auch bei dem Umgang mit der sozialen Herkunft und des sozialen Status – Stichwort *First Generation Students* – wird der Fachbereich eine umfassende Sensibilisierung für Studierende sowie Mitarbeitende anstreben. Ein fachbereichsübergreifendes Mentoringprogramm bietet bereits eine Orientierung in der Studieneingangsphase und für den Übergang in den Beruf. Darüber hinaus wird eine Schreibwerkstatt (*academic writing*) für Studien- und Abschlussarbeiten eingerichtet, die ausländischen und nicht akademischen Studierenden den Abschlusserfolg erleichtern soll (siehe Zielvereinbarungen 2024-2027).

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Wissenschaftsbetrieb erschwert deutlich die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie. So ist die Arbeitskultur der in der Wissenschaft Tätigen wesentlich von einer hohen Erwartung an die zeitliche Verfügbarkeit geprägt. Zusätzlich wird die zeitliche Belastung durch unterschiedliche Tätigkeitsfelder in Lehre, Forschung, der akademischen Selbstverwaltung, der Unterstützung bei Institutaufgaben sowie die eigene Qualifizierung verstärkt. Hinzu kommen lange Qualifizierungsphasen, die in der Regel mit der Lebensphase der Familiengründung zusammenfallen. Die Problematik der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie ist dabei hoch vergeschlechtlicht und betrifft Wissenschaftlerinnen in besonderem Maße.

Ein Problem sind für Menschen mit Sorgeverantwortung oft die langen Sitzungszeiten. Der Fachbereich strebt daher an im Sinne von §8 der Chancengleichheitssatzung der FU an, dass Sitzungen nicht länger als bis 16:00 Uhr dauern und längere Tagungszeiten mindestens eine Woche im Voraus anzukündigen sind.

Alleinerziehende Studierende und Beschäftigte sollen besondere Unterstützung erfahren. Dies sollte in Arbeits- und Sitzungszeiten, die mit externer Kinderbetreuung kompatibel sind, sinnvollen Aufgabenverteilungen und Deadlines bedacht werden. Insgesamt sollten am Fachbereich bei der Verteilung von Arbeitsaufgaben die unterschiedlichen Zeitressourcen von Personen, die Betreuungs- und/oder Pflegearbeit machen, berücksichtigt werden.

Gegenwärtig und zukünftig unterstützt der Fachbereich alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Hierzu gehören unter anderem flexible Arbeitszeitregelungen und die Information der Beschäftigten über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und Freistellung sowie Kinderkrankentage. Entsprechende Informationen hält sowohl die Personalabteilung der FU Berlin als auch der Personalrat Dahlem bereit. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden neben den Kinderkrankentagen auch weiterhin alle bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet. Mitarbeiter*innen, die pflegebedürftige Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen, soll die Einrichtung eines Tele-Arbeitsplatzes in Absprache mit dem oder der Vorgesetzten ermöglicht werden, wie es die Dienstvereinbarung hierzu vorsieht.

Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs müssen auch für die Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen expliziert werden.¹⁴ Die Prüfungsausschüsse des Fachbereichs werden angehalten, entsprechende Anträge möglichst großzügig auszulegen.

Als weitere Erleichterung wird die Anschaffung von Kidsboxen für die Institute geprüft, teilweise gibt es diese bereits. Die Mobile Box enthält Spielzeug und Materialien zur Beschäftigung für Kinder aller Altersgruppen, ein Reisebett und Hygieneartikel und ermöglicht somit die Betreuung von Kindern im eigenen Büro, falls Kitas wegen Ferien, Streiks oder aus anderen Gründen geschlossen bleiben. Darüber hinaus kann die Kidsbox gegebenenfalls für die Betreuung von Kindern während Workshops, Konferenzen und anderen Veranstaltungen am Fachbereich genutzt werden (siehe auch Leitfaden für Awareness & Accessibility).

¹⁴ §11(2) RSPO: <https://www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2013/ab322013.pdf> (31.5.2024)

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Umgesetzt bis
1. Organisationskultur				
Einrichtung einer dezentralen Ansprechperson für Diversität und Antidiskriminierung	Dekanat	25% Stellenanteil E13	Zielvereinbarungsmittel und Mittel des Fachbereichs 2024-2027	2025
Umsetzung und Bekanntmachung (inklusive Sensibilisierung) des Leitfadens für diskriminierungssensible Veranstaltungen; Bereitstellung von Unterstützungsmaterialien für die Planung und Durchführung diskriminierungssensibler Veranstaltungen	AG Diversität, Dekanat, zentrale Beratungsstelle Beratung barrierefrei	bedarfsbezogen		2025
Bereitstellung von Informationen zu Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten für alle Statusgruppen im Falle einer Diskriminierungserfahrung auf den Fachbereichs- und Institutswebseiten in deutscher und englischer Sprache	Dekanat, AG Diversität, dezentrale Frauenbeauftragte	bedarfsbezogen	Zielvereinbarungsmittel und Mittel des Fachbereichs 2024-2027	09/2025
Prüfung der Überarbeitung und Bereitstellung von Formularen und offiziellen Dokumenten (wie etwa die Lehrauftragsformulare) in englischer Sprache (Internationale Strategie 2025 der FU Berlin), mit geschlechtsneutraler Anrede sowie im Sinne der Barrierefreiheit	AG Diversität			
Sensibilisierung für die Umsetzung von familienfreundlichen Sitzungszeiten (Ende der Sitzungen bis 16 Uhr)	Dez. Frauenbeauftragte;			
2. Personalpolitik				
Weiterführung der Maßnahmen der Willkommenskultur und für eine verbesserte Integration neuer Beschäftigter, inklusive	Dekanat, Institutsleitungen	keine		2024-2025

Aufklärung über ihre familienpolitischen Rechte, Ansprechpartner*innen und Fördermöglichkeiten				
Sensibilisierung aller Berufungskommissionsmitglieder bezgl. mehrdimensionaler Diskriminierungen	Zentrale Stabsstelle Diversity und Antidiskriminierung, AG Diversität, ZE Weiterbildung oder Dahlem Leadership Academy	keine		2024-2025
Informations- und Beratung für wissenschaftliche Mitarbeitende über ihre arbeits- und familienpolitische Rechte (Wissenschaftszeitvertragsgesetz)	Personalabteilung, Arbeitsstellungsleitungen, dezentrale Frauenbeauftragte, Personalrat Dahlem, Dual Career & Family Service	keine		2024-2025
Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten in den Fachbereichsgebäuden, Sensibilisierung zur Einrichtung von geschlechtsneutralen Toiletten und Sensibilisierung der Nutzer*innen, Erhaltung von geschlechtsspezifischen Toiletten	Dekanat in Absprache mit den Institutsleitungen, Antrag an Technische Abteilung (TA), AG Diversität			2024-2025
Bauliche Maßnahmen für eine bessere Zugänglichkeit und höhere Barriearemut der Fachbereichsgebäude (Rampen, Aufzüge, breite und leichte Türen, ebene Böden etc., inklusive barrierearme Sanitäranlagen), klar erkennbare Beschilderung	Dekanat leitet Maßnahmenkatalog an TA weiter, zentrale Beratungsstelle barrierefrei			tbd
3. Geschlechter- und Diversitätsforschung				
Fortführung der Gastdozentur für Gender & Diversity	Dezentrale Frauenbeauftragte	variabel	Gleichstellungsmittel des Fachbereichs	2024-2026

Abfrage des Bedarfs und ggf. Aufbau eines formalen interdisziplinären Netzwerkes Gender- und Diversity-Studies für Forschung und Lehre	AG Diversität, Arbeitsbereiche	keine		
Überprüfung der Möglichkeit und ggf. Bewerbung einer Forschungsförderung zu gender- und diversity-bezogenen Projekten inklusive Anschubfinanzierung für Gender- und Diversitätsforschung	Dezentrale Frauenbeauftragte, Dekanat (Entscheidung)	4 x 5.000€	Fachbereichsmittel	2024-2026
4. Lehre und Studium				
Erhebung der Bedarfe von Studierenden und Lehrenden für Gender- und diversitätssensible Lehre	Dekanat, AG Diversität	bedarfsbezogen		09/2026
Sensibilisierung bei der Lehrplanung für Gender- und Diversitätsaspekte in der Lehre (u.a. Diversität in der Seminarlektüre; Gender/Diversität als Querschnittsthema)	ABK, Studiengangsverantwortliche, AG Diversität	keine		2024-2026
Zielgruppenorientierte Erweiterung der Sensibilisierungs- und Weiterbildungsangebote bzgl. Diskriminierungsbewusstsein für Lehrende (u.a. <i>Toolbox Gender und Diversity in der Lehre, Dahlem Center for Academic Teaching</i>)	Toolbox Gender und Diversity und DCAT in Zusammenarbeit mit der AG Diversity, Lehrende	bedarfsbezogen	Zielvereinbarungsmittel des Fachbereichs 2024-2027	2024-2026
Beratungsangebote zur Sensibilisierung gegen Diskriminierungen und zum Empowerment von Studierenden, Bewerbung dieser Angebote	Zentrale Stabsstelle Diversity und Anti-Diskriminierung, dezentrale Ansprechperson für Diversität und Antidiskriminierung	keine		2024-2026
Stärkere Einbindung von Unterstützungsangeboten für Studierende ohne Erfahrungen im deutschen Bildungssystem in bereits existierende Mentoringprogramme Schreibwerkstatt für Abschlussarbeiten	Erweiterung des FB-Mentoringprogramms		Zielvereinbarung- und Fachbereichsmittel 2024-2027	09/2025

5. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie				
Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Mitarbeitende mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen (mobiles Arbeiten, Tele-Arbeitsplätze, flexible Arbeitszeiten, Freistellungsmöglichkeiten, Aufgabenverteilung, Möglichkeit zu Blockveranstaltungen in Lehre)	Personalrat Dahlem, Personalabteilung			2025
Anschaffung von Kidsboxen für die Institute nach Bedarf und Festlegung der Zuständigkeit	Institutsleitungen, FBV	3.400€ pro Box	Etats der Institute (ggf. Fachbereich)	2025

V. Anlage: Daten zu Studierenden, Absolvent*innen, Promotionen, Be- soldungs- und Statusgruppen

V.1.a: Studierende und Promotionen am Fachbereich

Status (pro Kopf)	2021	2022	2023
Studierende	3774	3733	3792
Anteil Frauen an Studierenden	61,2%	61,6%	62,1%
Absolvent*innen	656	686	538
Anteil Frauen an Absolvent*innen	63,3%	61,5%	65,8%
Abgeschlossene Promotionen	34	39	42
Anteil Frauen an abgeschlossenen Pro- motionen	47,1%	53,8%	59,5%

V.1.b: Studierende und Promotionen am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft

Status (pro Kopf)	2021	2022	2023
Studierende	1854	1839	1842
Anteil Frauen an Studierenden	50,7%	52%	52,5%
Absolvent*innen	389	364	263
Anteil Frauen an Absolvent*innen	51,4%	50,8%	52,9%
Abgeschlossene Promotionen	20	22	26
Anteil Frauen an abgeschlossenen Pro- motionen	50%	50%	42,3%

V.1.c: Studierende und Promotionen am Institut für Soziologie

Status (pro Kopf)	2021	2022	2023
Studierende	320	327	358
Anteil Frauen an Studierenden	62,5%	62,1%	62,5%
Absolvent*innen	65	55	58
Anteil Frauen an Absolvent*innen	67,7%	65,5%	60,3%
Abgeschlossene Promotionen	5	3	5
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen	20%	33,3%	100%

V.1.d: Studierende und Promotionen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Status (pro Kopf)	2021	2022	2023
Studierende	1082	1101	1152
Anteil Frauen an Studierenden	69%	69,5%	70,6%
Absolvent*innen	149	178	154
Anteil Frauen an Absolvent*innen	81,9%	70,2%	82,5%
Abgeschlossene Promotionen	4	9	8
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen	50%	55,6%	100%

V.1.e: Studierende und Promotionen am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie

Status (pro Kopf)	2021	2022	2023
Studierende	518	466	440
Anteil Frauen an Studierenden	81,5%	80,9%	79,5%
Absolvent*innen	53	89	63
Anteil Frauen an Absolvent*innen	92,5%	85,4%	84,1%
Abgeschlossene Promotionen	5	5	3
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen	60%	80%	33,3%

V.2.a: Besoldungs- und Statusgruppen am Fachbereich

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2021	2022	2023
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	156,6	148,7	145,1
Anteil Frauen an wiss. Personal	53,5%	49,2%	55,9%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	60,5	56,4	56
Anteil Frauen an nichtwiss. Personal	75,4%	74,7%	74,3%
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	90,9	96	81,4
Anteil Frauen an studentischem Personal	66,5%	67,5%	62,8%
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	103,3	98,2	92,6
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	52%	49,9%	58,3%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2021	2022	2023
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	3	2,3	3
Anteil Frauen an W1-Professuren	33,3%	44,4%	0%
Professor*innen W2 auf Zeit	6	4,7	3,8
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	50%	78,6%	100%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	14,3	16,8	18
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	50,9%	46,3%	44,4%
Professor*innen W3/C4	12,5	11,5	11,5
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	48%	47,8%	47,8%

Unbefristete Professuren	26,8	28,3	29,5
Anteil Frauen an unbefristeten Professuren	49,5%	46,9%	45,8%
Neuberufungen (unbefristet)	2	2,5	1
Anteil Frauen an Neuberufungen	50%	40%	100%

V.2.b: Besoldungs- und Statusgruppen am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2021	2022	2023
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	90,9	89,3	82,8
Anteil Frauen an wiss. Personal	52,8%	48,9%	59,1%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	19,9	19,7	17
Anteil Frauen an nichtwiss. Personal	91,2%	87,8%	83,9%
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	51,8	55,6	44,3
Anteil Frauen an studentischem Personal	65,7%	60%	54,3%
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	62,1	60,3	52,6
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	51,2%	48,7%	59,9%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2021	2022	2023
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	2	0,3	1
Anteil Frauen an W1-Professuren	50%	0%	0%

Professor*innen W2 auf Zeit	0	1,7	1,8
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	0%	100%	100%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	7,3	8,3	8,5
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	58,6%	51,5%	52,9%
Professor*innen W3/C4	6	4,4	4,5
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	41,7%	44,4%	44,4%
Unbefristete Professuren	13,3	12,8	13
Anteil Frauen an unbefristeten Professuren	50,9%	49%	50%
Neuberufungen (unbefristet)	0	1	0
Anteil Frauen an Neuberufungen	0%	0%	0%

V.2.c: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Soziologie

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2021	2022	2023
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	9,2	10,1	14,5
Anteil Frauen an wiss. Personal	18%	22,9%	39,4%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	2	1	2,7
Anteil Frauen an nichtwiss. Personal	100%	100%	62,3%
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	9	11,1	11,1
Anteil Frauen an studentischem Personal	50%	70,7%	68,3%
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	4,7	5	9,1
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	14%	26,3%	46,2%

	2021	2022	2023
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)			
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	0	0	1
Anteil Frauen an W1-Professuren	0%	0%	0%
Professor*innen W2 auf Zeit	2	1	0
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	0%	0%	0%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	1	2	3
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	0%	0%	0%
Professor*innen W3/C4	1,5	3	3
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	100%	83,3%	83,3%
Unbefristete Professuren	2,5	5	6
Anteil Frauen an unbefristeten Professuren	60%	50%	41,7%
Neuberufungen (unbefristet)	1	1,5	1
Anteil Frauen an Neuberufungen	100%	66,7%	100%

V.2.d: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2021	2022	2023
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	32,9	23,5	29,4
Anteil Frauen an wiss. Personal	64,4%	64,5%	58,6%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	8	6,5	8,1
Anteil Frauen an nichtwiss. Personal	87,5%	84,6%	86,1%

Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	21	18,7	16,5
Anteil Frauen an studentischem Personal	76,4%	86,9%	79%
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	20,1	12,6	16,9
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	64,2%	69,4%	62,1%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2021	2022	2023
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	0	0	1
Anteil Frauen an W1-Professuren	0%	0%	0%
Professor*innen W2 auf Zeit	1	1	1
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	100%	100%	100%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	5	5	5
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	60%	60%	60%
Professor*innen W3/C4	4	4	4
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	25%	25%	25%
Unbefristete Professuren	9	9	9
Anteil Frauen an unbefristeten Professuren	44,4%	44,4%	44,4%
Neuberufungen (unbefristet)	1	0	0
Anteil Frauen an Neuberufungen	0%	0%	0%

V.2.e: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2021	2022	2023
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	23,7	25,9	18,5
Anteil Frauen an wiss. Personal	55,1%	46,9%	49,9%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	4,3	3	2,3
Anteil Frauen an nichtwiss. Personal	100%	100%	100%
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	9	10,6	9,1
Anteil Frauen an studentischem Personal	63,9%	69,1%	66,3%
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	16,4	20,4	14
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	51,2%	47,3%	55,2%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2021	2022	2023
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	1	2	0
Anteil Frauen an W1-Professuren	0%	50%	0%
Professor*innen W2 auf Zeit	3	1	1
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	66,7%	100%	100%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	1	1,5	1,5
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	0%	33,3%	33,3%
Professor*innen W3/C4	1	0	0
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	100%	0%	0%

Unbefristete Professuren	2	0	0
Anteil Frauen an unbefristeten Professuren	50%	0%	0%
Neuberufungen (unbefristet)	0	0	0
Anteil Frauen an Neuberufungen	0%	0%	0%