

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Berlin, den 15.07.2015

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
I. Allgemeine/Übergreifende Zielformulierungen.....	3
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten	6
a. Auswertung der Daten zu Studierenden, Promovierenden, Besoldungs- und Statusgruppen am Fachbereich	6
b. Auswertung der Daten zu besoldeten Lehraufträgen.....	10
c. Auswertung der Daten zur Besetzung von Gremien.....	10
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	12
a. Organisationskultur	12
b. Personalpolitik.....	12
c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	14
d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	15
e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen	15
f. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	15
IV. Maßnahmen des Fachbereiches	17
V Anlage: Daten zu Studierenden, Absolvent*innen, Promotionen, Besoldungs- und Statusgruppen	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Promotionsabschlüsse im Fach Ethnologie 2011-2014	8
Tabelle 2: Zulassungen zur Promotion im Fach Ethnologie 2005 - 2014	9
Tabelle 4: Anteil von Frauen in den Fachbereichsgremien	11
Tabelle 5: Studierende und Promotionen am Fachbereich.....	20
Tabelle 6: Studierende und Promotionen am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft.....	21
Tabelle 7: Studierende und Promotionen am Institut für Soziologie.....	21
Tabelle 8: Studierende und Promotionen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft.....	22
Tabelle 9: Studierende und Promotionen am Institut für Ethnologie.....	22
Tabelle 10: Besoldungs- und Statusgruppen am Fachbereich	23
Tabelle 11: Besoldungs- und Statusgruppen am Otto-Suhr Institut für Politikwissenschaft	24
Tabelle 12: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Soziologie	25
Tabelle 13: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft.....	26
Tabelle 14: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Ethnologie	27

Präambel

Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften hat sich bereits sehr früh mit Gender und Diversity auseinandergesetzt. Ein weiterbildender Studiengang zu Gender und Diversity wurde über mehrere Jahre erfolgreich geführt, die Einrichtung einer Professur „Gender und Vielfalt“ am Otto-Suhr-Institut wird im Bereich der Lehre und Forschung diese Thematik verfestigen, die Erweiterung des Studienangebots um einen Studiengang mit Gender- und Diversityschwerpunkten unter Einbezug des gesamten Fachbereichs wird geplant. Vor diesem Hintergrund und auch auf Basis der in diesem Plan einzusehenden Daten zur Gleichstellung von Frauen am Fachbereich wird nicht mehr ausschließlich eine Frauenförderung im Sinne eines Nachteilsausgleiches gesprochen. Vielmehr sieht sich der Fachbereich dazu verpflichtet, andere Dimensionen der Gleichstellung auch unter intersektionalen Gesichtspunkten einzubeziehen. Entsprechend ist dieser Gleichstellungsplan als der Beginn eines Prozesses zu sehen, der in zwei Jahren in einen Gender- und Diversity Plan münden soll.

I. Allgemeine/Übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften verpflichtet sich entsprechend den in den Gesetzen des Bundes und des Landes zum Ausdruck kommenden Grundsätzen die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern und entsprechenden Maßnahmen umzusetzen. Die rechtliche Grundlage für die Erstellung eines Gleichstellungsplans bildet das Grundgesetz (GG), das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) sowie das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG). Neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aufgeführten Benachteiligungen aus Gründen der ethnischen Herkunft, des Alters, Geschlechts, der sexuellen Identität, Behinderung, Religion oder der Weltanschauung ist an einer Universität die Dimension des Bildungshintergrunds zu beachten.

Nach einer eingehenden Organisationsanalyse bestätigen die absoluten Zahlen der Personalstatistik, dass für alle Mitgliedergruppen des Fachbereichs in den vergangenen Jahren bereits eine sehr gute Gleichstellungsbilanz erreicht wurde. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Fachbereich in den kommenden Jahren zum Ziel die beiden theoretischen Konzepte *Gender* und *Diversität* als sich ergänzende Gleichstellungspraxen („Gender Mainstreaming in Analogie zum Diversity Mainstreaming“) anzuwenden.

Diversität oder Vielfalt¹ bezieht sich auf Lebenssituationen und soziale Stellungen und beschreibt die Unterschiede in Bezug auf die Kategorien Geschlecht, ethnische und soziale Herkunft, sexuelle Orientierung, Religion und Weltanschauung, Alter und körperliche sowie geistige Kapazitäten. Gertraude Krell (2004) unterscheidet zwischen zwei Varianten des Begriffs- und Konzeptverständnisses: Vielfalt als Unterschiede und Vielfalt als Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Letzteres wird bevorzugt verwendet, da dieses weniger anfällig für Stereotypisierungen ist. Diese Definition unterliegt ebenso dem *Mission Statement Diversity* der Freien Universität. Die Mitglieder des Fachbereichs sehen sich gleichermaßen zu einer „gleichberechtigte(n) Teilnahme aller Universitätsmitglieder ungeachtet des Alters, einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechtes und der sexuellen Orientierung, der sozialen und sozial-

¹ Der Begriff „Vielfalt“ wird hier synonym zum Begriff der Diversität verwendet.

familiären Lage, der Nationalität und ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion und Weltanschauung“ verpflichtet.

Ziel ist es im Fachbereich eine barriere- und diskriminierungsfreie Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung im Rahmen seiner Möglichkeiten zu schaffen und eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen zu unterstützen. Ausgrenzungsmechanismen sollen durch eine selbstkritische Haltung reflektiert und nach Möglichkeit abgeschafft werden. Wir sind davon überzeugt, dass ein offener Umgang mit den unterschiedlichen Lebenssituationen der Menschen, Studium und Beruf verbessern. Hierfür sind neue Instrumente und Strategien zu entwickeln. Dies kann dem Fachbereich nur gelingen, wenn auf einer gefestigten Datengrundlage verpflichtende Maßnahmen zu den folgenden Diversitätsdimensionen ergriffen werden.

Bildungshintergrund

Die Definition des Bildungskanons muss im Kontext des Bildungshintergrunds der Eltern und deren gesellschaftlich-sozialem Status gesehen werden. Gleichzeitig müssen auch die heterogenen Studien- und Lernvoraussetzungen der Studierenden berücksichtigt werden, die durch ungleiche Leistungsanforderungen in den deutschen Bundesländern und auch den übrigen Herkunftsländern sowie durch vielfältige Hochschulzugangsmöglichkeiten zugrunde liegen. Was diese Diversitätsdimension angeht, werden die Bemühungen des Fachbereichs überwiegend auf die Gruppe der Studierenden fokussieren. Ziel ist es eine heterogenitätsorientierte Lehr-/Lernkultur auszubilden.

Chronische Krankheit/Behinderung/Einschränkung

Unter dem Begriff Einschränkung/Behinderung fasst der Fachbereich gemäß der Internationalen Klassifikation von Behinderung der Weltgesundheitsorganisation alle Personen, die aufgrund einer körperlichen und/oder psychischen Behinderung/Krankheit eingeschränkt sind. Die WHO² definiert vier Bereiche, die eine Behinderung bedingen können:

- Schädigung (Beeinträchtigung von Körperstrukturen / -systemen),
- Aktivitätsbeeinträchtigung (individuell, Möglichkeiten der Durchführung einer Aufgabe/Handlung)
- Partizipationseinschränkung (Zusammenleben mit anderen Menschen in bestimmten Situationen)
- Umweltfaktoren (gesellschaftliche Umwelt mit ihren sozialen Systemen)

Trotz vorhandener Nachteilsausgleiche und der Unterstützungsleistungen durch Beauftragte und Beratungsstellen ist über Probleme und Herausforderungen im Alltag Hochschule wenig bekannt. Kenntnisse über und Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung und den damit verbundenen Einschränkungen müssen in den Blick genommen werden.

² Eingesehen auf der Homepage der Onlineplattform für behinderte Menschen:
<http://www.behinderte.de/RECHT/weiberzeit200504074.htm>, Aufruf am 05.05.2015.

Migrationshintergrund / Rassismuserfahrung

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinn) zählen nach der Definition im Mikrozensus "alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil"³. In der Arbeit des Fachbereichs wird der Begriff weiter gefasst. Einbezogen werden sowohl Menschen mit direkter als auch indirekter Migrationserfahrung, die von der Betroffenen/ dem Betroffenen gesammelt wurde und als generationsunabhängig zu sehen ist. Doch wirkt Rassismus (auch) unabhängig von Migrationserfahrung, daher ergänzen wir diese Dimension um das Kriterium der Rassismuserfahrung.

Familie/ Kinder/ Pflege

Familie ist überall dort, wo im privaten Umfeld langfristig Verantwortung für andere Menschen übernommen wird.⁴ Entsprechend werden Menschen mit Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen unter dieser Dimension gefasst. Darunter fallen „Hochschulangehörige, wie Studierende, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal aller Qualifizierungsstufen“⁵. Der Fachbereich sieht im Bereich der Personalentwicklung einen besonderen Handlungsbedarf. Hierzu gehört unter anderem die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende. Familienfreundliche Bedingungen implizieren hierbei die Gleichstellung neuer Familienformen.

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Im § 1 des AGG wird diese Dimension unter dem Begriff „sexuellen Identität“ gefasst, im internationalen Menschenrechtskontext hat sich hingegen der Begriff der „sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität“ (SOGI) durchgesetzt.⁶ Diese Dimension umfasst beispielsweise die Benachteiligung aufgrund von Homo- oder Bisexualität, ebenso wie Diskriminierungsformen gegenüber Gender-Queers, Transgender, Transsexuellen oder zwischengeschlechtlichen Menschen.

Unter Einbezug dieser hier genannten Kategorien wird der Fachbereich das Konzept der Diversität in seiner Organisation, Struktur, Wissenschaft und Administration diskutieren und sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen und langfristig in seine Strukturen integrieren.

³ Statistisches Bundesamt: Fachserie 1, Reihe 2.2 Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Wiesbaden 2013, Textteil: Methodische Bemerkungen mit Übersicht über die Ergebnisse.

⁴ Nach Maria E. Harde, siehe Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2013.

⁵ Kunadt/Schelling/Brodesser/Samjeski, Familienfreundlichkeit in der Praxis, Leibnitz-Institut für Sozialwissenschaften, S. 9.

⁶ UN- Erklärung über Menschenrechte, sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität vom 18. Dezember 2008.

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 Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften. Darauf folgend werden die Daten der einzelnen Institute (Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft, Institut für Soziologie, Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft, Institut für Ethnologie) analysiert. Diese Daten beziehen sich auf die Jahre 2011-2014. Die genauen Quellen sowie vollständigen Datensätze sind im Anhang V einsehbar.

Abschließend wird auf das quantitative Geschlechterverhältnis bei besoldeten Lehraufträgen sowie bei der Besetzung von Gremien am Fachbereich eingegangen.

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

Der Frauenanteil bei Studierenden, Absolvent*innen, Promotionsstudierenden und Promotionen liegt bei über 50 Prozent. Hervorzuheben ist, dass der Anteil der Promotionen von Frauen im Jahr 2014 bei 61% lag und seit 2011 kontinuierlich gestiegen ist.

Der Frauenanteil des wissenschaftlichen Personals liegt bei 50 %, in drittmittelfinanzierten Projekten bei 55%. Der Anteil von Frauen bei der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals ist mit 84% sehr hoch.

Der Anteil der studentischen Beschäftigten am Fachbereich korreliert mit den Anteilen der weiblichen Studierenden und ist entsprechend unauffällig.

Bei der Betrachtung der haushaltsfinanzierten Professuren am Fachbereich wird deutlich, dass der Anteil von Frauen als insgesamt positiv zu bewerten ist. Laut Statistischem Bundesamt sind 21,3% der Professuren in Deutschland Frauen, bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil im bundesweiten Durchschnitt bei 36,6%.⁷

Der Fachbereich hat insgesamt ein Anteil von 49% Frauen bei den Professuren im Jahr 2014 zu verzeichnen. Bei den W1-Positionen kann der Fachbereich auf 75% Frauen blicken, wobei die Anzahl der W 1- Positionen numerisch gering ist. Die im Jahr 2014 vorhandene W2aZ Professur war ebenfalls mit einer Frau besetzt. Ein Drittel der W2/C3 Professuren waren im Jahr 2014 weiblich besetzt. Dem gegenüber entspricht der Frauenanteil der W3/C4 Positionen am Fachbereich mit 54% einer faktischen Gleichstellung. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt dieser Anteil bei 17,3%.⁸ Bei den Gastprofessuren ist jedoch, mit zwischen 29% bis 17% ein vergleichsweise geringer Frauenanteil

⁷ Vgl.: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2013.

⁸ Vgl.: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2013.

festzustellen. Allerdings sind hier starke Fluktuationen zu erkennen, die unterschiedliche Gründe haben. Auf der einen Seite werden hoch qualifizierte Personen als Gastprofessor*innen an die FU eingeladen, die entweder nur kurzfristig an der FU bleiben, weil Sie bereits andernorts fest gebunden sind oder weil sie einen Ruf erhalten. Ebenfalls deutlich unter 50% ist der Anteil von Frauen bei den S-Professuren, wobei auch hier starke Schwankungen zu erkennen sind (2011-2014 zwischen 13% und 40%).

Die Betrachtung der Daten für den gesamten Fachbereich zeigt, dass laut quantitativer Daten die Gleichberechtigung fast erfüllt ist, wenn ein Frauenanteil von mindestens 50% als Ziel angenommen wird. Um zu überprüfen, ob alle Institute des Fachbereichs diese Erfolgsbilanz mit tragen, werden im Folgenden die Daten aufgeschlüsselt nach Instituten analysiert.

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 2014 beträgt der Frauenanteil in den grundständigen Studiengängen 42 % und in den weiterführenden 53%. Der Anteil bei den Absolventinnen liegt bei 48% bzw. 50 %. Im Jahr 2014 schlossen 48 Promovierende ihre Promotion ab, davon waren 60% Frauen.

Beim wissenschaftlichen Personal liegt das OSI durchschnittlich bei einem Frauenanteil von 50% (2011-2014). Bei den studentischen Beschäftigten liegt der Anteil im genannten Durchschnittszeitraum bei 56%. Nur das nichtwissenschaftliche Personal ist, wie am Fachbereich insgesamt, überwiegend weiblich (83%).

In der Gesamtansicht der Professuren liegt das OSI mit 50% Professorinnen im gleichstellungspolitisch „perfekten“ Zielbereich. Niedriger liegt der Anteil der Frauen bei den W2 Professuren mit 29%. Die Chance, dass sich dieser Anteil erhöht, ist jedoch groß, da das OSI in den kommenden zwei Jahren mindestens vier W2-Professuren besetzen wird.

Auswertung der Daten am Institut für Soziologie

Am Institut für Soziologie waren im Jahr 2014 66 % der Studierenden und 64% der Absolvent*innen weiblich. Zudem kann das Institut bei den abgeschlossenen Promotionen einen Frauenanteil von 61% vorweisen.

In Bezug auf das Personal gilt es zu unterstreichen, dass das Institut sehr 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 Gesamtanzahl von drei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Jahr 2014 bei 81% liegt. Bei den Professuren weist das Institut einen Frauenanteil von 29% auf; diese Berechnung bezieht die Professuren der Zentralinstitute mit ein. Eine Änderung bei den in der Sollstruktur verankerten Professuren ist in den nächsten zwei Jahren aufgrund fehlender anstehender Berufungen nicht zu erwarten.

Auswertung der Daten am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Am Institut Publizistik- und Kommunikationswissenschaft liegt der Anteil der weiblichen Studierenden im Jahr 2014 im grundständigen Studiengang bei 68% und im weiterführenden Studiengang bei 69%. Unter den Absolvent*innen des grundständigen Studienganges sind durchschnittlich 74% (2011 – 2014) Frauen, unter denen des weiterführenden Studienganges 70%. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil von Frauen bei 78%.

Das Institut hat ebenfalls einen hohen prozentualen Frauenanteil beim Personal (durchschnittlich 2011-2014: WiMis 66 % und SoMis 86%, StudHKs: 52%).

Auf der professoralen Ebene liegt der Anteil der Frauen bei insgesamt 40%, wobei sich diese Prozentzahl in 33% bei den W3-Positionen, 40% bei den W2-Positionen und 100% bei den W1 Positionen aufschlüsseln lässt. Eine Erhöhung des Anteils bei den W2-Professuren wird für das Jahr 2015 erwartet, da eine Berufung einer Frau ansteht.

Auswertung der Daten am Institut für Ethnologie

Das Institut für Ethnologie weist im Durchschnitt (2011-2014) einen sehr hohen Frauenanteil bei den Studierenden (82 % grundständiger und 84 % weiterführender Studiengang) und Absolventinnen (78,5 % grundständiger und 92% weiterführender Studiengang) auf.

Bei der Zahl der Promotionsabschlüsse von Frauen sind starke Schwankungen zu erkennen, zwischen 100 % im Jahr 2012 und 14% im Jahr 2014 (vgl. Tabelle 1). Aufgrund der sehr kleinen absoluten Zahlen können diese kaum substantiell interpretiert werden. Es ist zu vermuten, dass es sich 2014 um einen einmaligen Ausschlag handelt. Auf die Zulassungen zur Promotion lassen sich diese Schwankungen jedenfalls nicht zurückführen, da hier der Anteil von Frauen seit mehreren Jahren bei mindestens über 50% liegt (vgl. Tabelle 2). Es gilt in den nächsten beiden Jahren die Schwankungen genauer zu beobachten und ggf. nach deren Gründen zu suchen.

Tabelle 1: Promotionsabschlüsse im Fach Ethnologie 2011-2014

	2011	2012	2013	2014
Abgeschlossene Promotionen	4	3	2	7
Anteil der Promotionen von Frauen in %	75%	100%	50%	14%

Tabelle 2: Zulassungen zur Promotion im Fach Ethnologie 2005 - 2014

Jahr der Zulassung	Σ Zulassungen			% w
	w	M	Σ	
2005	3	3	6	50
2006	3	2	5	60
2007	4	2	6	67
2008	2	1	3	67
2009	3	3	6	50
2010	5	2	7	71
2011	6	6	12	50
2012	9	5	14	64
2013	6	2	8	75
2014	8	2	10	80
	49	28	77	64

Die Beschäftigungsstruktur spiegelt in etwa die Zahlen der Studiengänge wider. 60% der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Jahr 2014 waren weiblich, während 77 % der studentischen Beschäftigten Frauen waren. Am Institut für Ethnologie liegt der Anteil der weiblichen nichtwissenschaftlichen Beschäftigten bei 100%. Der Anteil bei den Professuren liegt bei 50%.

Fazit und Zielvorgaben

Es ist zu unterstreichen, dass der Fachbereich in seiner Bilanz statistisch von einer annähernden Gleichstellung sprechen kann. Negative Ausschläge, wie sie beispielsweise bei den W2 Professuren der Fall sind, werden durch neue Besetzungen in den nächsten beiden Jahren (voraussichtlich 4) ggf. verschwinden. Von den aktuell vier laufenden Besetzungsverfahren werden nach aktuellem Verfahrensstand zwei Frauen berufen werden. Dies entspricht also einer Quote von 50%. Weitergehende Festlegungen und Zielzahlen werden von Seiten des Fachbereichs in Hinsicht auf die bisherige sehr erfolgreiche Berufungsbilanz von Frauen als nicht sinnvoll und sachdienlich gesehen. Zudem muss darauf hingewiesen werden, dass zwei der vier Institute sehr klein sind und durch einen einzelnen Berufungsvorgang an diesen bereits ein Gender Bias entstehen kann. Der Thematik der Gast- und S-Professuren muss sich der Fachbereich annehmen. Es gilt nach weitergehenden Gründen zu forschen, warum der Anteil von Frauen geringer ausfällt und entsprechend Maßnahmen zu konzipieren, damit Frauen stärker an diesen Stellen partizipieren.

In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass der Fachbereich Mittel in Höhe von 24.000€ für Gastprofessuren zu Gender und Diversity im Rahmen der Zielvereinbarung 2013/2014 zur Verfügung gestellt bekommen hat, die bisher noch nicht verausgabt wurden. Weitere 10.000€ wurden in Zusammenhang mit der Zielvereinbarung 2015/2016 beantragt. Diese Mittel

sollen über ein Antragsverfahren für Gastprofessuren an die einzelnen Institute ausgeschüttet werden, in Abstimmung zwischen dem Dekanat und der Frauenbeauftragten des Fachbereichs.

Auffällig in Bezug auf die Frage der Balance zwischen den Geschlechtern ist der sehr hohe Anteil von Frauen bei den Sonstigen Mitarbeiter*innen. Eine konkrete Befassung mit dieser Thematik wird im Kapitel III erfolgen, insbesondere unter dem Aspekt der Organisations- und Personalentwicklung.

Aktuell verfügt der Fachbereich über keinerlei Datenlage zur Repräsentanz weiterer Diversity-Dimensionen. Darum ist es an dieser Stelle auch nicht möglich, Empfehlungen oder Zielwünsche für weitere Gruppen zu formulieren. Eine entsprechende Datengrundlage wird in den nächsten zwei Jahren zu erarbeiten sein. Des Weiteren müssen die grundsätzlichen Maßstäbe und Ausrichtungen solcher Diversity-Ziele in spezifischer Abstimmung auf die unterschiedlichen Dimensionen entwickelt werden, die auch die vom Fachbereich zu leistenden Möglichkeiten (finanziell, personell und infrastrukturell) berücksichtigen.

b. Auswertung der Daten zu besoldeten Lehraufträgen

In Tabelle 3 wird die Verteilung der besoldeten Lehraufträge der vergangenen Jahre entsprechend der Geschlechter dargestellt. Auch diese ist als absolut unauffällig zu bewerten.

Tabelle 3: Lehraufträge am FB Politik- und Sozialwissenschaften 2011-2014

Periode (Lehraufträge)	männlich	weiblich	Gesamt
WiSe 2011/12	72	47	119
SoSe 2012	59	43	102
WiSe 2012/13	51	37	88
SoSe 2013	47	40	87
WiSe 2013/14	33	37	70
SoSe 2014	22	23	45
Gesamt	284	227	511

Quelle: Statistik des Studienbüros

Die Tabelle zeigt, dass es von 2012- 2013 stärkere Unterschiede zwischen den Geschlechtern gegeben hat, die sich ab dem WiSe 2013/2014 ausgleichen. Dieser Ausgleich wurde wohlgermerkt trotz der Reduktion der absoluten Zahl an Lehraufträgen erreicht. Mit dem Studienjahr 2014 kann von einer Gleichstellung gesprochen werden, da die Unterschiede in den absoluten Zahlen zwischen den Geschlechtern als natürliche Fluktuation zu werten ist.

c. Auswertung der Daten zur Besetzung von Gremien

Abschließend wird die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften dargestellt.

Tabelle 4: Anteil von Frauen in den Fachbereichsgremien

Gremien	HSL		WiMi		SoMi		Studierende	
	w	m	w	m	W	M	w	m
Ausbildungskommission	0	1	2	1	2	0	6	4
Prozentuale Anteile nach Statusgruppen		100%	67%	33%	100%		60%	0
Fachbereichsrat	6	4	1	2	2	1	2	1
Prozentuale Anteile nach Statusgruppen	60%	40%	33%	67%	67%	33%	67%	33%
Berufungskommission gesamt	49	41	11	18	14	1	13	4
Prozentuale Anteile nach Statusgruppen	54%	46%	38%	62%	93%	7%	76%	24%

Quelle: Gremienstatistik des Fachbereichs; In der Übersicht über die Berufungskommissionen werden nur die Mitglieder gezählt, die erstmalig gewählt wurden, keine Nachbenennungen und auch keine Stellvertreter*innen. Zeitraum der Betrachtung ist bei den Berufungskommissionen der 11.01.2012 – 14.01.2015, bei der Ausbildungskommission und dem Fachbereichsrat das Wintersemester 14/15.

In der Ausbildungskommission des Fachbereichs überwiegt der Anteil von Frauen in sämtlichen Statusgruppen außer bei den Hochschullehrer*innen. Im Fachbereichsrat sowie in den Berufungskommissionen gilt dies auch für die Statusgruppen der Hochschullehrer*innen, Sonstigen Mitarbeiter*innen und den Studierenden. Innerhalb der Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen sind die beiden zuletzt genannten Gremien jedoch nur zu 33% beziehungsweise 38% mit Frauen besetzt. In Bezug auf den Fachbereichsrat ist dieses Ungleichgewicht der geringen Anzahl geschuldet und nur als temporärer Ausschlag zu bewerten. Denn sowohl in der Besetzung laut Wahlergebnis 2013 als auch in der aktuellen Besetzung im Sommersemester 2015 war bzw. ist das Verhältnis mit je zwei weiblichen und einem männlichen Mittelbauvertreter umgekehrt. Im Gegensatz dazu bezieht sich die Erhebung zur Besetzung der Berufungskommissionen über einen längeren Zeitraum. Ob für die Besetzung von Berufungskommissionen mehr Männer als Frauen angesprochen werden, kann nicht nachvollzogen werden. Warum für diese Gremienarbeit de facto eher Männer gefunden werden, bleibt unklar. Diese Tendenz wird darum weiter beobachtet.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

a. Organisationskultur

Der Fachbereich konnte in den letzten Jahren mit seiner Strategie der Frauenförderung die Zahl des unterrepräsentierten Geschlechts bei den Professuren erfolgreich ausgleichen. Das Ziel wurde im Zusammenspiel mit einer Gleichstellungsstrategie erreicht, die u.a. auf Nachteilsausgleiche durch speziell für Frauen reservierte Professuren setzte und der Verpflichtung auf gendersensible Berufungsverfahren. Diese Form der Förderung setzt an einem Symptom weiblicher Unterrepräsentanz in der Organisationskultur des Wissenschaftsbetriebs an. Zur Schaffung einer nachhaltig geschlechtersymmetrischen Organisationskultur, die auch Diversitätsaspekte in den Blick nimmt, ist angesichts der Komplexität der Problemlage angebracht, auf einen Maßnahmen-Mix aus Diskriminierungsschutz, Nachteilsausgleich und gezielten Interventionen zum Abbau von strukturellen und organisationskulturellen Mechanismen und Prozessen zurück zu greifen.

Übergeordnetes Ziel einer neuen Organisationskultur ist die Schaffung einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung und deren Unterstützung durch eine wertschätzende Zusammenarbeit aller Statusgruppen.

b. Personalpolitik

Der Fachbereich versucht, die von der FU angebotenen Programme und Maßnahmen zu nutzen, um in der Personalakquise besonders erfolgreich zu sein sowie sein Personal bestmöglich zu unterstützen und zu fördern, unabhängig vom jeweiligen Ausbildungs- und Lebensabschnitt.

Maßnahmen zur Verbesserung der Willkommenskultur am Fachbereich für eine verbesserte Integration neuer Beschäftigter in die Hochschule und am Fachbereich sollen ergriffen werden, auch um Arbeitszusammenhänge und Karrieremöglichkeiten und -optionen weiter zu verbessern. Diese reichen von der Vorstellung neuer Beschäftigter der Verwaltung über eine regelmäßige Information aller Mitglieder des Fachbereichs bis hin zu einer halbjährlichen Einladung zu einem Empfang des Dekanats für neue Wissenschaftler*innen.

Die Professor*innen

Professor*innen finden an der FU eine hervorragende Weiterbildungsstruktur vor. Die Berufungsverfahren orientieren sich eng an dem Leitfaden für Berufungen der Freien Universität und binden Frauen aller Statusgruppen ein. Die Maßnahmen zur Verbesserung der Willkommenskultur werden Neuberufenen helfen, sich besser in die Universität einzufinden und sollen Raum schaffen für potentielle Wissenschaftskooperationen und gemeinsame Wissenschaftsprojekte.

Das wissenschaftliche Personal

Es wird versucht, Wissenschaftler*innen am Fachbereich über direkte Ansprache und Informationen in ihrer jeweiligen Qualifikationsphase zu unterstützen und zu fördern. Neulinge in der Lehre werden ermutigt, am FU-weiten Angebot "Support für die Lehre" teilzunehmen. Zur Förderung des Austauschs unter Lehrenden am Fachbereich wurden von Seiten der Verwaltung Angebote zur kollegialen Beratung organisiert. In Zukunft soll im Rahmen einer Erweiterung des Aufgabenfeldes

des Promotionsbüros in Zusammenarbeit mit dem Forschungsdekan der Austausch von Forschungsideen und die Vernetzung unter Wissenschaftler*innen am Fachbereich gefördert werden. Im Bereich der Nachwuchsförderung werden Qualitätsstandards für die Betreuung von Promotionen entwickelt, ein entsprechendes Projekt wird noch im WS 2015/2016 starten. Es soll darauf geachtet werden, dass die damit betrauten Personen Diversity-Aspekte in ihre Konzeptionen mit einbeziehen.

Frauen, die während ihrer Qualifikationsphase Kinder bekommen, sind häufig unzureichend über die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Konsequenzen informiert. Insbesondere Angestellte, die über das Teilzeitbefristungsgesetz beschäftigt sind, sind sich oft nicht darüber im Klaren, dass sie keinerlei Verlängerungsoptionen haben. Auch ist wenig bekannt, dass die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz genannte Kannbestimmung, die eine Verlängerung pro betreutes Kind von bis zu 2 Jahre ermöglicht, nicht der FU Praxis entspricht. In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung wird der Fachbereich entsprechend Maßnahmen für eine verbesserte Informationspolitik gegenüber den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ergreifen.

Die sonstigen Mitarbeiter*innen

Am Fachbereich ist ein sehr hoher Anteil von Frauen in der Statusgruppe der Sonstigen Mitarbeiter*innen zu verzeichnen. Hier stellt sich die Frage der Anreizsetzung und Karriereentwicklung von Frauen besonders. Die Fachbereichsverwaltung setzt das Instrument der Jahresgespräche gezielt für die individuelle Unterstützung der Arbeitnehmer*innen ein, um individuelle Lebens- und Karriereplanungen berücksichtigen zu können. Weiterbildungen werden am Fachbereich nicht als Anreizsetzung sondern als Garant für qualitativ hochwertige Arbeit in immer komplexer werdenden Tätigkeitsbereichen angesehen. Diese Maßnahme sollte ebenfalls in den Instituten genutzt werden, um das dortige Personal gezielt unterstützen zu können. Entsprechende Informationen werden erarbeitet sowie Unterstützung durch die FB-Leitung angeboten. Zudem wurde im Jahr 2015 erstmalig ein über Erasmus geförderter International Staff Exchange mit der Universität Kopenhagen initiiert. Verbunden wird dies mit einer intensiven Englisch-Schulung der am Austausch teilnehmenden Mitarbeiterinnen.

Die Anreizsetzung zur Übernahme zusätzlicher tarifrelevanter Tätigkeiten ist in der Verwaltung aufgrund der sehr langanhaltenden Dauer von Anträgen auf Höhergruppierungen (bis zu 18 Monaten) verhältnismäßig gering. Zudem wird zentral einer Praxis gefolgt, die häufig wenig mit den aktuellen Tätigkeiten vor Ort zu tun haben. So wird beispielsweise eine höhere Eingruppierung im Sekretariatsbereich ausschließlich anhand von fremdsprachlichen Qualifikationen gewährt ohne konkret auf die eigentliche Tätigkeit in dem entsprechenden Arbeitsbereich einzugehen. Der Fachbereich sieht hier eine grundsätzliche Modernisierung des Verfahrens als erforderlich an.

Die Studierenden

Der Fachbereich wird durch mehrfache Gesprächstermine die Studierendenvertreter*innen der Gremien und der Fachschaftinitiativen über Strukturen und Hintergründe der unterschiedlichen Maßnahmen des Fachbereichs informieren. Hierzu gehört selbstverständlich auch die Information über die statistischen Datengrundlage des FFP und weiterer Kennzahlen des Fachbereichs sowie

strukturelle Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Institutionen und Gremien an der Universität.

Mit Besorgnis sieht der Fachbereich die aktuellen Informationen der Personalabteilung bezüglich der Voranrechnung von Studentischen Hilfskraftzeiten auf die Vorbeschäftigungszeiten für Qualifikationsstellen an. Hier bedarf es besonderer Informationen der betroffenen studentischen Beschäftigten, die im Masterstudium sind und über 41 Stunden (bzw. über 25% einer Vollzeitbeschäftigung) beschäftigt sind. Der Fachbereich strebt an, in Abstimmung mit der Personalabteilung eine entsprechende Information zu erstellen.

c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Daten-Monitoring: Im Rahmen der Qualitätssicherung wird der Aspekt der Gleichstellung intergriert.

Forschungspool: Die Forschungsschwerpunkte der vier Institute des FB PolSoz weisen vielfältige thematische sowie methodologische Schnittflächen auf, die eine fachübergreifende Zusammenarbeit nahelegen. Um entsprechende Kooperationen zwischen den Instituten unseres Fachbereichs anzuregen, hat das Dekanat im Kontext der mit dem Präsidium getroffenen Zielvereinbarungen einen Forschungspool geschaffen, aus welchem Mittel zur Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben, die mindestens zwei Institute verbinden, bereitgestellt werden können.

Mobilitätsfonds zur Finanzierung von Reisen wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen: Um den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen am Fachbereich den Einstieg in die internationale Social Science Community zu ermöglichen stellt der Fachbereich einen Mobilitätsfonds zur Verfügung. Gefördert werden insbesondere eigene Beiträge auf Tagungen und Kongressen. Per Antrag an das Dekanat können wissenschaftliche Mitarbeiter*innen eine Co-Finanzierungen von Reisen erhalten.

Ergänzend zum Mobilitätsfonds wird der Fachbereich für seine Nachwuchswissenschaftler*innen einen zusätzlichen Fonds zur Co-Finanzierung besonderer Weiterbildungsmaßnahmen ausweisen. Dieser Fonds richtet sich an Doktorand*innen und Postdoktorand*innen, die besonderer Weiterbildungsmaßnahmen zur Verwirklichung ihrer Forschungsvorhaben – z. B. der Teilnahme an speziellen Methodenschulungen – oder der Fortbildung im Researcher bzw. Professional Development Program bedürfen. Die Mittel können über ein noch in der Entwicklung befindliches Kriterien-gestütztes Antragsverfahren beantragt werden.

Zudem verfügt der Fachbereich über ein leistungsorientiertes Mittelvergabesystem, über das die gesamten Mittel auf die Institute verteilt werden, die dem Fachbereich über die leistungsorientierte Mittelvergabe der FU zugewiesen werden.

Zudem werden über ein kriteriengestütztes Modell die Sachmittel, die im Rahmen der Leistungsorientierten Mittelzuweisung (LOM), die auf der Basis von Gleichstellungsindikatoren dem Fachbereich zugewiesen werden, über eine vom Fachbereichsrat eingesetzte Kommission unter Beteiligung der Frauenbeauftragten für besondere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung verteilt.

d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Der Fachbereich kann auf ein vielfältiges Spektrum an Geschlechter- und Genderforschung schauen. Die Stärkung der Genderforschung erfolgt nunmehr auch über die verstärkte Verknüpfung zur Diversitätsforschung. Die neu geschaffene Professur für Gender und Vielfalt wird bald besetzt werden. Ein neuer MA-Studiengang des Otto-Suhr-Instituts soll von dieser Professur konzipiert und umgesetzt werden. Der Fachbereich vertritt das Interesse, die Kompetenzen der Gender- und Diversityforschung insbesondere am Fachbereich im Rahmen dieses Studienganges zu bündeln.

e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen

Im Hinblick auf die Studieninhalte ist die Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in allen Modulbeschreibungen sowie den Studien- und Prüfungsordnungen implementiert. Darüber hinaus erhält das Otto-Suhr-Institut einen eigenen Masterstudiengang mit Schwerpunkt auf Gender- und Diversityforschung. Die Lehrangebote dieses Studiengangs verstärken dann die vielfältige Lehre für die Studierenden des Masterstudiengangs Politikwissenschaft und auch der weiteren Masterstudiengänge des Fachbereichs.

Die konkrete Umsetzung der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in den Lehrveranstaltungen der Studiengänge könnte beispielsweise durch die Implementierung zusätzlicher Items in den Lehrveranstaltungsfragebogen in den Fokus gerückt werden. Wie alle anderen Befragungsergebnisse erhalten die Lehrenden die Auswertungen dieser Items direkt. Eine aggregierte Auswertung dieser Items könnte darüber hinaus aber allgemeine Hinweise zu einer verbesserten Umsetzung dieser Lehrinhalte liefern. Um allen Lehrenden in den unterschiedlichen Studiengängen für die Umsetzung eine Hilfestellung zu bieten, wird die Qualitätssicherung nach Durchführung der Lehrevaluation „best practice“- Beispiele herausfiltern. Nach Absprache mit den entsprechenden Lehrenden könnten diese, in einem weiteren Schritt, die konkreten Praxisbeispiele in Kurzform auf einer FU-Internet-Plattform (Blackboard) hinterlegen. So könnten alle Lehrenden von diesen Vorbildern für eine gelungene Implementierung der Gender- und Diversityaspekte profitieren.

Am Fachbereich werden bereits vielfältige Maßnahmen zu den unterschiedlichen Phasen des *student life cycle* initiiert, die den Studierenden die für sie bestmöglichen Studienvoraussetzungen schaffen sollen. So verfügt der Fachbereich über ein enges Netzwerk für Beratungen in allen Phasen des Studiums. Um auch diejenigen anzusprechen, die sonst nur selten die gängigen Beratungsformate nutzen, wurde versucht, ein neues niedrigschwelliges Beratungsangebot zu schaffen. Das Veranstaltungsformat World Café sollte es beispielsweise Studierenden in der Abschlussphase ermöglichen, in einer verhältnismäßig kurzen Zeitspanne Fragen beantwortet zu bekommen. Außerdem wurde eine Beratung für Studierende in besonderen Lebenssituationen eingerichtet. Diese stellt eine erste Anlaufstelle für Studierende dar und soll die Vermittlung an die jeweiligen Beratungsexpert*innen der Universität ermöglichen.

f. 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

(Selbst-)Erwartung an die zeitliche Verfügbarkeit geprägt, zusätzlich wird die zeitliche Belastung durch unterschiedliche Tätigkeitsfelder Lehre und Forschung sowie die eigene Qualifizierung verstärkt. Hinzu kommen lange Qualifizierungsphasen, die in der Regel mit der Lebensphase der Familiengründung zusammenfallen. Zwar verfügt der Fachbereich über keine evidenzbasierten Erkenntnisse zu dieser Problematik, jedoch zeigen unsere Alltagserfahrungen, dass Studium bzw. Beruf und Familie oft schwer miteinander zu vereinbaren sind.

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. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden alle bestehenden Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

Einstweilen ist die familienpolitische Komponente im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WZvG) nicht verbindlich geregelt. Umso mehr ist der Fachbereich bemüht, daraus entstehende negative Folgen durch gezielte Beratung und Maßnahmen abzufedern. Dies setzt allerdings fundiertes Wissen über diese besonderen Herausforderungen voraus. Entsprechend wird sich der Fachbereich verstärkt darum bemühen, spezifische Bedarfe zu erfahren, um in konkreten Situationen Abhilfe zu leisten.

IV. Maßnahmen des Fachbereiches

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Umgesetzt bis
Problemanalyse des vergleichsweise geringen Frauenanteils bei den Gastprofessuren		keine	keine	2017
Etablierung eines routierenden Gastprofessor*innenprogramms zu innovativen Gender- und Diversitythemen	Dekanat und dezentrale Frauenbeauftragte (dez. F)	34.000	Zielvereinbarungen (2013-2014 und 2015-2017)	2015-2017
Beobachtung der Promotionschwankungen bei der Ethnologie	Promotionsbüro legt die Zahlen vor	keine	keine	2017
Beobachtung der Entwicklung der Repräsentanz von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen in Berufungskommissionen	Fachbereichsverwaltung legt die Zahlen vor	keine	keine	2017
Organisationskultur				
Verbesserung der Datenlage und Sensibilisierung für bestimmte Diversity Dimensionen	Zu bildende AG, Federführung QS des Fachbereichs gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragte	keine	keine	2017
Personalpolitik				

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Umgesetzt bis
Verbesserung der Informationspolitik über Gesetzeslage, Personalrecht, etc. in Abstimmung mit der Personalabteilung	Verwaltung	keine	keine	WS 2015/2016
Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Willkommenskultur neuer bzw. wieder einzugliedernder Beschäftigter.	Dekanat	keine	keine	2016
Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards zur Betreuung von Promotionen	Zu bildende AG, Federführung Forschungsdekan des Fachbereichs	keine	keine	2017
Entwicklung neuer Informations- und Austauschformate für Wissenschaftler*innen	Forschungsdekan des Fachbereichs, Promotionsbüro, Wissenschaftler*innen des Fachbereichs, Abteilung VI	10.000	Zielvereinbarungen	2018
Ausweitung des internationalen Austausches für Beschäftigte	Verwaltungsleitung	Keine, eventuell Weiterbildungen in Englisch	Je nach Personen Fachbereichsverwaltung oder Arbeitsbereiche	2016
Information über das Instrument Jahresgespräche auch für die Arbeitsbereiche der Institute, Informationsbereitstellung und Begleitung	Fachbereichsverwaltung	keine	keine	2016
Steuerungsinstrumente und Managementprozesse				

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Umgesetzt bis
Etablierung eines Fonds für wissenschaftliche Weiterbildung	Dekanat	6000	Zielvereinbarungen	2015
Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen				
Besondere Ansprache von Studierenden in besonderen Lebenslagen über die Erprobung neuer Beratungsformate	QS, Studiendekan	keine	keine	2015
Stärkere Berücksichtigung von Gender- und Diversity Aspekten in Lehrveranstaltungen durch zusätzliche Items in der Lehrevaluation und Umgang mit den Ergebnissen	QS, Studiendekan	keine	keine	2015

V Anlage: Daten zu Studierenden, Absolvent*innen, Promotionen, Besoldungs- und Statusgruppen

Die Daten für nachstehende Tabellen stellen sich wie folgt zusammen: Die Studierendenzahlen sind dem Infosystem Studium und Lehre entnommen (Mai 2015), sie sind exklusive Weiterbildungsmaster und Programmstudierende. Die Promotionsdaten stammen aus dem Promotionsbüro des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften. Die Daten zu Beschäftigten sind der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen (Mai 2015), während die Professuren aus SAP-Berichten geschlossen wurden. Stichtag hierfür ist der 1. Mai jedes Jahres. Bei den Beschäftigten wird mit Beschäftigungsvollzeitäquivalent gerechnet (BVZÄ)⁹, bei den Professuren hingegen werden Köpfe gezählt, wobei jede Person einmal gezählt wird.

Tabelle 5: Studierende und Promotionen am Fachbereich

Status (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Studierende grundständiger Studiengänge	2345	2207	2036	1933
Anteil Frauen an Studierenden in %	54%	54%	55%	55%
Studierende weiterführender Studiengänge	812	903	951	1047
Anteil Frauen an Studierenden in %	61%	61%	61%	61%
Absolvent*innen grundständiger Studiengänge	500	511	413	379
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	59%	57%	53%	58%
Absolvent*innen weiterführender Studiengänge	151	178	220	230
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	60%	60%	64%	59%
Abgeschlossene Promotionen	76	78	87	77
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in %	46 %	50 %	56 %	61 %

⁹ D.h. Personen werden mit dem jeweiligen Stellenanteil gemäß Arbeitsvertrag multipliziert: Zwei Personen, die jeweils halbtags tätig sind, treten als zwei Köpfe, aber nur als ein BVZÄ in Erscheinung.

Tabelle 6: Studierende und Promotionen am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft

Status (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Studierende grundständiger Studiengänge	1494	1404	1248	1128
Anteil Frauen an Studierenden in %	44%	44%	45%	42%
Studierende weiterführender Studiengänge	513	555	546	582
Anteil Frauen an Studierenden in %	53%	55%	53%	53%
Absolvent*innen grundständiger Studiengänge	319	346	294	265
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	50%	50%	47%	48%
Absolvent*innen weiterführender Studiengänge	101	119	133	137
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	49%	56%	58%	50%
Abgeschlossene Promotionen	52	60	62	48
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in %	48%	48%	53 %	60 %

Tabelle 7: Studierende und Promotionen am Institut für Soziologie

Status (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Studierende weiterführender Studiengang	106	119	120	137
Anteil Frauen an Studierenden in %	71%	70%	70%	66%
Absolvent*innen weiterführender Studiengang	17	23	29	25
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	76%	61%	79%	64%
Abgeschlossene Promotionen	11	13	14	13
Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in %	54 %	38 %	64 %	61 %

Tabelle 8: Studierende und Promotionen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Status (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Studierende grundständiger Studiengänge	535	485	505	503
Anteil Frauen an Studierenden in %	69%	67%	67%	68%
Studierende weiterführender Studiengänge	113	165	200	224
Anteil Frauen an Studierenden in %	68%	65%	65%	69%
Absolvent*innen grundständiger Studiengänge	108	102	89	76
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	76%	73%	66%	80%
Absolvent*innen weiterführender Studiengänge	28	32	50	47
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	79%	66%	70%	66%
Abgeschlossene Promotionen	9	2	9	9
Anteil der Promotionen von Frauen in %	44 %	100 %	67 %	100 %

Tabelle 9: Studierende und Promotionen am Institut für Ethnologie

Status (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Studierende grundständiger Studiengänge	283	296	267	291
Anteil Frauen an Studierenden in %	79%	80%	85%	84%
Studierende weiterführender Studiengänge	60	64	85	104
Anteil Frauen an Studierenden in %	88%	85%	84%	81%
Absolvent*innen grundständiger Studiengänge	61	59	27	37
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	79%	76%	78%	81%
Absolvent*innen weiterführender Studiengänge	5	4	8	21
Anteil Frauen an Absolvent*innen in %	100%	100%	75%	95%
Abgeschlossene Promotionen	4	3	2	7
Anteil der Promotionen von Frauen in %	75 %	100%	50 %	14 %

Tabelle 10: Besoldungs- und Statusgruppen am Fachbereich

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2011	2012	2013	2014
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	43	48	48	44
Anteil Frauen an wiss. Personal	53 %	58 %	56 %	50 %
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	51	50	49	50
Anteil Frauen an nichtw. Personal	76 %	82 %	84 %	84 %
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	76	79	83	95
Anteil Frauen an studentischen Personal	58 %	61 %	61 %	56 %
Mitarbeiter*innen in Drittmittelprojekten	79	64	66	73
Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ)	55 %	47 %	51 %	55 %
Stud. Beschäftigte aus Drittmitteln (pro Kopf)	86	75	65	73
Anteil Frauen an stud. Besch. aus Drittmitteln	63 %	71 %	68 %	66 %
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	6	6	5	4
Anteil Frauen an W1-Professuren in %	67 %	67 %	80 %	75 %
Professor*innen W2 auf Zeit	1	2 ³	2 ³	2 ³
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	100 %	100 %	100 %	100 %
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	17 ^{1,*}	17 ¹	16 ¹	14 ⁵
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	41 %	35 %	31 %	29 %
Professor*innen W3/C4	10 ²	12 ⁴	12 ⁴	13 ⁴
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	50 %	50 %	50 %	54 %
Gastprofessor*innen	5	6	7	6
Anteil Frauen an Gastprofessuren	20 %	17 %	29 %	17 %
S-Professor*innen und Professor*innen aus Drittmitteln (inkl. Gastprof.)	6	5	4	8
Anteil Frauen an S-Professuren und Professuren aus Drittmitteln	17 %	40 %	25 %	13%
Professor*inn*en gesamt (ohne S und DM)	39	43	42	39
Anteil Frauen an Professuren insgesamt	49 %	44 %	45 %	49 %

¹ Inklusive 2 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind, davon 1 Frau

² Inklusive 3 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

*Inklusive 1 Professur aus Haushaltsüberschuss

³ Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

⁴ Inklusive 4 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind, davon 2 Frauen

⁵ Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 0 Frau

Tabelle 11: Besoldungs- und Statusgruppen am Otto-Suhr Institut für Politikwissenschaft

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2011	2012	2013	2014
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	26	28	28	25
Anteil Frauen an wiss. Personal	46 %	57 %	54 %	44 %
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	14	18	17	16
Anteil Frauen an nichtw. Personal	79 %	83 %	82 %	88 %
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	44	40	43	53
Anteil Frauen an stud. Personal	52 %	60 %	63 %	51 %
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	2	1	1	1
Anteil Frauen an W1-Professuren in %	100 %	100 %	100 %	100 %
Professor*innen W2 auf Zeit	1	2 ⁴	2 ⁴	2 ⁴
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.	100 %	100 %	100 %	100 %
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	11 ^{1,2,*}	10 ⁵	9 ^{1,5}	7 ²
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	36 %	30 %	33 %	29 %
Professor*innen W3/C4	5 ³	5 ³	5 ³	6 ³
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	60 %	60 %	60 %	67 %
S-Professor*innen W3/C4	2	2	2	2
Anteil Frauen an S-Professuren W3/C4	0 %	0 %	0 %	0 %
Gastprofessor*innen	3	4	5	4
Anteil Frauen an Gastprofessuren	33 %	25 %	40 %	25 %
Professor*innen aus Drittmitteln (inkl. Gastprof.)	-	-	-	1
Anteil Frauen an Professuren aus Drittmitteln				0 %
Professor*innen gesamt (ohne DM und S)	22	22	22	20
Anteil Frauen an Professuren insgesamt	50 %	45 %	50 %	50 %

¹ Inklusive 2 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

² Inklusive 1 Professur, die zu 50 % am Institut für Soziologie ist, davon 0 Frau

³ Inklusive 2 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

* Inklusive eine Professur aus Haushaltsüberschuss

⁴ Inklusive 1 Professur, die zu 25% am Otto Suhr-Institut für Politikwissenschaft, zu 25% am Institut für Soziologie und zu 50% an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

⁵ Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

Tabelle 12: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Soziologie

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2011	2012	2013	2014
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	3	3	3	3
Anteil Frauen an wiss. Personal	37%	83%	81%	81%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	2	2	1	1
Anteil Frauen an nichtw. Personal	50%	50%	100%	100%
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	7	3	4	3
Anteil Frauen an stud. Personal	86%	67%	50%	33%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	2	2	2	1
Anteil Frauen an W1-Professuren in %	50 %	50%	50%	0%
Professor*innen W1 aus Drittmitteln	1	1	1	1
Anteil Frauen an W1-Professuren in %	0 %	0 %	0 %	0 %
Professor*innen W2 auf Zeit	-	1 ⁴	1 ⁴	1 ⁴
Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z.		100%	100%	100%
Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.)	3 ^{1,3}	2 ¹	2 ³	2 ³
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	33 %	50 %	0 %	0 %
S-Professor*innen W2/C3	-	-	-	1
Anteil Frauen an S-Professuren W2/C3				0 %
Professor*innen W3/C4	2 ¹	3 ²	3 ²	3 ²
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	0%	33 %	33 %	33 %
S-Professor*innen W3/C4	2	1	1	2
Anteil Frauen an S-Professuren W3/C4	50 %	100 %	100 %	50 %
Gastprofessor*innen	-	-	-	-
Anteil Frauen an Gastprofessuren				
Gastprofessor*innen aus Drittmitteln	-	1	-	-
Anteil Frauen an Gastprof. aus Drittmitteln		100 %		
Professor*innen gesamt (ohne DM und S)	7	8	8	7
Anteil Frauen an Professuren insgesamt	29 %	50 %	38 %	29 %

¹ Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 0 Frau

² Inklusive 2 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

³ Inklusive 1 Professur, die zu 50 % am Otto Suhr-Institut für Politikwissenschaft ist; davon 0 Frau

⁴ Inklusive 1 Professur, die zu 25% am Otto Suhr-Institut für Politikwissenschaft, zu 25% am Institut für Soziologie und zu 50% an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

Tabelle 13: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2011	2012	2013	2014
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	10	12	10	11
Anteil Frauen an wiss. Personal	70 %	58 %	80 %	55 %
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	7	7	7	7
Anteil Frauen an nichtw. Personal	86 %	86 %	86 %	86 %
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	14	17	19	19
Anteil Frauen an stud. Personal	57%	41	58%	53%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	-	1	1	1
Anteil Frauen an W1-Professuren in %		100 %	100 %	100 %
Professor*innen W2/C3	4	5	5	5
Anteil Frauen an Professuren W2/C3	50 %	40 %	40 %	40 %
Professor*innen W3/C4	2	3	3	3
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	50 %	33 %	33 %	33 %
Gastprofessor*innen	1	-	1	1
Anteil Frauen an Gastprofessuren	0 %		0 %	0 %
Gastprofessor*innen aus Drittmitteln	1	-	-	-
Anteil Frauen an Gastprof. aus Drittmitteln	0 %			
Professor*innen gesamt (ohne DM)	7	9	10	10
Anteil Frauen an Professuren insgesamt	43 %	44 %	40 %	40 %

Tabelle 14: Besoldungs- und Statusgruppen am Institut für Ethnologie

Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen	2011	2012	2013	2014
Wissenschaftliches Personal (BVZÄ)	5	6	7	5
Anteil Frauen an wiss. Personal	60 %	50 %	29 %	60 %
Nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ)	3	3	3	4
Anteil Frauen an nichtw. Personal	100 %	100 %	100 %	100 %
Studentische Beschäftigte (pro Kopf)	6	11	10	13
Anteil Frauen an studentischen Personal	67%	82%	70%	77%
Haushaltsfinanziert (pro Kopf)	2011	2012	2013	2014
Professor*innen W1/Juniorprofessuren	2	2	1	1
Anteil Frauen an W1-Professuren in %	50 %	50 %	100 %	100 %
Professor*innen W2/C3	-	-	1	1
Anteil Frauen an Professuren W2/C3			0 %	0 %
Professor*innen W3/C4	1*	1	1	1
Anteil Frauen an Professuren W3/C4	100%	100%	100%	100%
Gastprofessor*innen	1	2	1	1
Anteil Frauen an Gastprofessuren	0 %	0 %	0 %	0 %
Professor*innen gesamt (ohne DM)	4	5	4	4
Anteil Frauen an Professuren insgesamt	50 %	40 %	50 %	50 %

*Stichtag ausnahmsweise 30.06.2011