

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

GLEICHSTELLUNGSPLAN

Berlin, den 20.07.2017

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| Präambel | 3 |
| I. Allgemeine/Übergreifende Zielformulierungen..... | 3 |
| II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigen- 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..... | 9 |
| III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern | 10 |
| a. Organisationskultur | 10 |
| b. Personalpolitik | 10 |
| c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse..... | 12 |
| d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung | 13 |
| e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen | 13 |
| f. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie | 14 |
| IV. Maßnahmen des Fachbereiches | 16 |
| V Anlage: Daten zu Studierenden, Absolvent*innen, Promotionen, Besoldungs- und Statusgruppen | 18 |

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 derzeit konzipiert und umgesetzt. Vor diesem Hintergrund und auch auf Basis der in diesem Plan einzusehenden Daten zur Gleichstellung von Frauen am Fachbereich wird nicht mehr ausschließlich von 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 entsprechende 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 (BerHG). 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 Begriffsverständnisses: 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

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

Geschlechtes und der sexuellen Orientierung, der sozialen und sozial-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 Herkunftslandern 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 (WHO) alle Personen, die aufgrund einer körperlichen und/oder psychischen Behinderung/Krankheit eingeschränkt sind. Die WHO² definiert vier Bereiche, die eine Behinderung bedingen können:

- Schädigung (körperlich oder mental, Beeinträchtigung von Körperstrukturen / -systemen),
- Aktivitätsbeeinträchtigung (individuelle Folgen der körperlichen oder mentalen Schädigung für die Durchführung einer Aufgabe/Handlung)
- Partizipationseinschränkung (Einschränkungen in der gesellschaftlichen Teilhabe, beispielsweise durch gesellschaftliche Normen)
- Umweltfaktoren (gesellschaftliche Umwelt mit ihren sozialen Systemen, beispielsweise die Verfügbarkeit von Assistenzangeboten und Heilmittel)

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 08.08.2017.

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 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

Dieses Kapitel widmet sich der 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 Sozial- und Kulturanthropologie) analysiert. Diese Daten beziehen sich auf die Jahre 2013-2016. 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 und Absolvent*innen liegt bei über 50 Prozent. Der Anteil ist in den letzten Jahren weiter geringfügig gestiegen. Der Anteil der Promotionen von Frauen im Jahr 2016 liegt bei 42% und ist ggü. 2015 um 7% gesunken. Ob es sich hierbei um einen einmaligen Ausschlag oder eine Tendenz handelt werden die nächsten beiden Jahre zeigen.

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 81 % 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 22,4 %% der Professuren in Deutschland Frauen, bei den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegt der Frauenanteil im bundesweiten Durchschnitt bei 28,6 %.⁷

Der Fachbereich hat insgesamt einen Anteil von 49% Frauen bei den Professuren im Jahr 2014 zu verzeichnen, dieser ist leicht gesunken auf 41 % im Jahre 2016. Bei den W1-Positionen kann der Fachbereich auf 75 % Frauen blicken, wobei die Anzahl der W 1- Positionen numerisch gering ist. Die im Jahr 2016 vorhandenen drei W2aZ-Professuren waren nur mit einer Frau besetzt, in den letzten Jahren lag hier der Anteil höher, bei 100 % 2014 und dann bei 50 % 2015. Ein Drittel der W2/C3-Professuren waren im Jahr 2014 weiblich besetzt, dieser konnte bis 2016 auf 42 % erhöht

⁷ Vgl.: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015.

werden. Dem gegenüber entspricht der Frauenanteil der W3/C4-Positionen am Fachbereich mit 50 % einer faktischen Gleichstellung. Im bundesdeutschen Durchschnitt liegt dieser Anteil bei 13,5 %.⁸ Bei den Gastprofessuren 44 (2015) auf 40 % (2016). Ebenfalls deutlich unter 50 % lag der Anteil von Frauen bei den S- und Drittmittel-Professuren, dieser konnte jedoch auf 64 % (2016) gesteigert werden.

Die Betrachtung der Daten für den gesamten Fachbereich zeigt, dass eine Absenkung um 3% zwischen 2015 und 2016 in Bezug auf den Anteil von Frauen an allen Professuren zu verzeichnen ist auf insgesamt 41%. Bei genauerem Hinsehen wird allerdings deutlich, dass diese Absenkung nicht die etatisierten Dauerstellen betrifft, sondern einer Abnahme des Frauenanteils bei den Gastprofessuren geschuldet ist. Insofern kann der Fachbereich auf ein sehr gutes Ergebnis zurückblicken. Im Folgenden werden 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 2016 beträgt der Frauenanteil in den grundständigen Studiengängen 44 % und in den weiterführenden 54 %. Der Anteil bei den Absolventinnen liegt bei ca. 50 %. Im Jahr 2016 schlossen 75 Promovierende ihre Promotion ab, davon waren 33 % Frauen, der Anteil lag in den übrigen Jahren bei um die 50 %. Ob es sich hierbei um einen einmaligen Ausschlag handelt muss beobachtet werden. Allerdings ist bei den angemeldeten Promotionen im Fach Politologie ein Frauenanteil von 49 % bei insgesamt 458 Promovend*innen zu verzeichnen, was einen einmaligen Ausschlag nahelegt.

Beim wissenschaftlichen Personal liegt das OSI durchschnittlich bei einem Frauenanteil von 50 % (2013-2016). Im letzten Jahr lag die Quote bei 65 %. Bei den studentischen Beschäftigten liegt der Anteil im genannten Durchschnittszeitraum bei 60 %. Das nichtwissenschaftliche Personal ist, wie am Fachbereich insgesamt, ebenfalls überwiegend weiblich (78 %).

In der Gesamtansicht der Professuren liegt das OSI mit 47 % über dem Fachbereichsdurchschnitt. Die Steigerung ggü. dem Vorjahr von 7 % erklärt sich insbesondere mit der Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Gastprofessuren.

Auswertung der Daten am Institut für Soziologie

Am Institut für Soziologie waren im Jahr 2016 67 % der Studierenden und 70 % der Absolvent*innen weiblich. Zudem kann das Institut bei den abgeschlossenen Promotionen einen Frauenanteil von 58 % 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 bezogen auf die Stellenanteile im Jahr 2016 bei 75 %

⁸ Vgl.: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2015.

liegt. Bei den Professuren weist das Institut einen Frauenanteil von 20 % 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 2016 im grundständigen Studiengang bei 68 % und den weiterführenden Studiengängen bei 73 %. Unter den Absolvent*innen des grundständigen Studienganges sind im Jahr 2016 durchschnittlich 79 % Frauen, unter denen des weiterführenden Studiengangs 76 %. Bei den abgeschlossenen Promotionen liegt der Anteil von Frauen bei 50 %.

Das Institut hat ebenfalls einen hohen prozentualen Frauenanteil beim Personal (durchschnittlich 2014-2016: WiMis 71 % und SoMis 86 %, StudHKs: 57 %).

Auf der professoralen Ebene liegt der Anteil der Frauen bei insgesamt 50 %, wobei sich diese Prozentzahl in 33 % bei den W3-Positionen, 60 % bei den W2-Positionen und 100% bei den W1 Positionen aufschlüsseln lässt.

Auswertung der Daten am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie

Das Institut für Sozial- und Kulturanthropologie weist im Durchschnitt (2014-2016) einen sehr hohen Frauenanteil bei den Studierenden (84 % grundständiger und 81 % weiterführender Studiengang) und Absolventinnen (81,7 % grundständiger und 87,5 % weiterführender Studiengang) auf.

Bei der Zahl der Promotionsabschlüsse von Frauen sind starke Schwankungen zu erkennen, dies ist aufgrund der sehr kleinen absoluten Zahlen auch zu erwarten. In Jahr 2016 liegt der Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen bei 73%, zudem ist zu unterstreichen, dass das IfSKA die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen annähernd verdreifacht hat.

Die Beschäftigungsstruktur spiegelt in etwa die Zahlen der Studiengänge wider. 50 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen im Jahr 2016 waren weiblich, während 75 % 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 liegt bei 50 %.

Fazit und Zielvorgaben

Es ist zu unterstreichen, dass der Fachbereich in seiner Bilanz statistisch von einer annähernden Gleichstellung sprechen kann. 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 hat sich der Fachbereich angenommen und die Zahlen verbessert.

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 für weitere Entwicklungsziele zu erheben, ist insbesondere geboten, wenn die Universität und der Fachbereich weiterhin mit einer hohen Anzahl Studierender und damit einhergehend mit einer größeren Heterogenität umgehen muss und kann. Aus diesem Umstand können nur die entsprechenden Potentiale und Herausforderungen mit einer Analyse des Ist-Zustandes erfolgen. Dies gilt ebenso für den wissenschaftlichen Mittelbau und die professorale Ebene in denen, insbesondere an der Freien Universität, internationales Personal in allen Statusgruppen verstärkt eingegliedert werden soll.

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 1: Lehraufträge am FB Politik- und Sozialwissenschaften 2011-2016

| Periode (Lehraufträge) | männlich | weiblich | Gesamt | Prozentualer Frauen-Anteil |
|------------------------|------------|------------|------------|----------------------------|
| WiSe 2011/12 | 72 | 47 | 119 | 39% |
| SoSe 2012 | 59 | 43 | 102 | 42% |
| WiSe 2012/13 | 51 | 37 | 88 | 42% |
| SoSe 2013 | 47 | 40 | 87 | 46% |
| WiSe 2013/14 | 33 | 37 | 70 | 53% |
| SoSe 2014 | 22 | 23 | 45 | 51% |
| WiSe 2014/15 | 36 | 35 | 71 | 49% |
| SoSe 2015 | 55 | 28 | 83 | 34% |
| WiSe 2015/16 | 51 | 29 | 80 | 36% |
| SoSe 2016 | 46 | 36 | 82 | 44% |
| Gesamt | 472 | 355 | 827 | 43% |

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. Durch eine Erhöhung der Anzahl der Lehraufträge durch die Überbuchung scheinen jedoch die prozentualen Anteile erstmal zu sinken. Dies bestätigt sich aber im weiteren Verlauf nicht.

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 sind ergriffen worden und sollen weiter verbessert und ergänzt werden, auch um Arbeitszusammenhänge und Karrieremöglichkeiten und -optionen weiter zu verbessern. Diese reichen von der Vorstellung neuer Beschäftigter der Verwaltung bis hin zu einer regelmäßigen Information aller Mitglieder des Fachbereichs über Ansprechpartner und Fördermöglichkeiten.

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. Über den Arbeitsbereich der Nachwuchsförderung des Fachbereichs in Zusammenarbeit mit dem Forschungsdekan wird der Austausch von Forschungsideen und die Vernetzung unter Wissenschaftler*innen am Fachbereich gefördert. Auch werden Qualitätsstandards für die Betreuung von Promotionen entwickelt, ein entsprechendes Projekt wurde im WS 2015/2016 begonnen. 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 wenn die FU inzwischen eine eingeschränkte Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes für Wissenschaftler*innen mit Kindern vorsieht, legt die aktuelle Ausformulierung unter Abschnitt E I in den „Verwaltungsvorschriften über die befristete Beschäftigung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ vom 1. November 2016 eine unnötig restriktive Anwendung nahe. Im Sinne der Familienfreundlichkeit setzt sich der Fachbereich dafür ein, die Regelungen an der FU dahingehend anzupassen, alle vorhandenen Spielräume zu nutzen und Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie alle relevanten Stellen über die vorhandenen Möglichkeiten zu informieren. 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. Dieses erfolgreiche Austauschprogramm wurde im Jahr 2016 fortgeführt durch einen Gegenbesuch des Austauschpartners. Weitere Austauschbesuche wurden in 2017 absolviert und die Anzahl der Mitarbeiter*innen, die dieses Programm wahrnehmen, auf Mitarbeiter*innen aus den Instituten ausgeweitet.

Die Anreizsetzung zur Übernahme zusätzlicher tarifrelevanter Tätigkeiten ist in der Verwaltung aufgrund Langwierigkeit von Anträgen als auch sehr komplexen Antragsverfahren auf Höhergruppierungen verhältnismäßig gering. Die Fachbereichsleitung wird auch weiterhin die Tätigkeiten des wissenschaftsunterstützenden Personals in Hinsicht auf die korrekte Eingruppierung untersuchen und wo möglich entsprechende Anträge stellen.

Jahresgespräche als Personalentwicklungsinstrument gehören zum gängigen Instrumentarium. Der Fachbereich unterstützt gemeinsam mit der Personalabteilung Arbeitsbereiche, die in den nächsten zwei Jahren pilothaft Jahresgespräche für das wissenschaftsunterstützende Personal durchführen wollen.

Die Studierenden

Der Fachbereich wird durch mehrfache Gesprächstermine die Studierendenvertreter*innen der Gremien und der Fachschaftsinitiativen über Strukturen und Hintergründe der unterschiedlichen Maßnahmen des Fachbereichs informieren. Hierzu gehört selbstverständlich auch die Information über die statistischen Datengrundlagen des FFP und weiterer Kennzahlen des Fachbereichs sowie strukturelle Zusammenhänge zwischen den unterschiedlichen Institutionen und Gremien an der Universität.

c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

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

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 einen Forschungspool geschaffen, aus dessen Mittel zur Anschubfinanzierung von Forschungsvorhaben, die mindestens zwei Institute verbinden, bereitgestellt werden können. Dieses Instrument hat sich bewährt und soll fortgeführt werden.

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 Kriterien- gestütztes Antragsverfahren beantragt werden.

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

d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Der Fachbereich kann auf ein vielfältiges Spektrum an Geschlechter- und Genderforschung schauen. Um in diesem Zusammenhang eine stärkere Vernetzung der Forschenden zu fördern und die Sichtbarkeit der Geschlechter- und Genderforschung zu erhöhen, soll die „Datensammlung Geschlechterforschung“ des Margherita-von-Brentano-Zentrum stärker publik gemacht werden.

Die Stärkung der Genderforschung erfolgt nunmehr auch über die verstärkte Verknüpfung zur Diversitätsforschung. Die neu geschaffene Professur für Gender und Vielfalt ist nunmehr besetzt. Der neue MA-Studiengang des Otto-Suhr-Instituts wird gegenwärtig 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. Der Fachbereich begleitet die Entwicklung des Studienganges intensiv und versucht mit Nachdruck, die Teilnahmebereitschaft von Fachbereichsmitgliedern zu erhöhen.

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. Der Fachbereich verknüpft durch die Beteiligung möglichst aller Institute des Fachbereichs die Hoffnung, dass die im neuen Studiengang des OSI verhandelten Inhalte in die Studiengänge der beitragenden Institute rückwirken.

Um ggf. auch weitergehende Aspekte der Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung in der Lehre zu verankern, plant der Fachbereich die Finanzierung von Gastprofessuren für je ein Institut für ein Semester in den nächsten Jahren. Voraussetzung hierfür ist die Finanzierung aus den Gleichstellungsmitteln. Die Vergabekommission wird die diesbezüglichen Möglichkeiten prüfen.

Die konkrete Umsetzung der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten in den Lehrveranstaltungen der Studiengänge wurde durch die Implementierung zusätzlicher Items in den Lehrveranstaltungsfragebogen in den Fokus gerückt. 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. Die Auswertung aggregierten Evaluationsdaten der Fragen nach „Ich bin zufrieden mit der Berücksichtigung verschiedener Lehrmethoden in der Lehrveranstaltung.“ und der Frage nach „Die Lehrinhalte wurden im Kontext verschiedener Personengruppen (Alter, Herkunft, Geschlecht...) betrachtet.“⁹ ergab ein positives Bild der Studierenden in Bezug auf die Zustimmung zu diesen Items in den Lehrveranstaltungen der aller Studiengänge des Fachbereichs. Die Mittelwerte schwanken von 3,4 bis 3,7 wenn es um die Anwendung der unterschiedlichen Lehrmethoden geht. Die Betrachtung der Lehrinhalte unter der Berücksichtigung verschiedener Kontexte wurde im Durchschnitt noch positiver bewertet (3,7 -3,9). Leider können keine

⁹ Antwortkategorien in der Befragung gehen von „1“ stimme gar nicht zu bis zu „5“ stimme voll zu

detaillierteren Auswertungen vorgenommen werden. Nach Rücksprache mit den entsprechenden Lehrenden könnten diese, konkreten Praxisbeispiele in Kurzform auf einer FU-Plattform (Toolbox) hinterlegen. So könnten alle Lehrenden von diesen Vorbildern für eine gelungene Implementierung der Gender- und Diversityaspekte profitieren. Da es sich bei der Toolbox für Gender und Diversity in der Lehre, das vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten und vom Margherita-von-Brentano-Zentrum entwickelt wurde, um eine für Lehrende sehr nützliche Hilfestellung handelt, soll diese stärker publik gemacht werden. Zudem sollen Workshops organisiert werden, in denen interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr über die Thematik lernen können.

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 kann 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.

Um vor allem Studierenden, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kind, den Alltag an der Universität zu erleichtern, soll der Sanitätsraum des Fachbereichs ebenso den Ansprüchen eines Eltern-Kind-Zimmers gerecht werden. Der Raum soll entsprechend kinderfreundlich eingerichtet werden und Müttern und Vätern mit ihrem Kind als Rückzugsort dienen. Nicht zuletzt soll Frauen ermöglicht werden, in diesem Raum ungestört zu stillen. Darüber hinaus soll das WC für Menschen mit Behinderungen um einen ausklappbaren Wickeltisch ergänzt werden. Finanzielle Mittel für die Einrichtung des Eltern-Kind-Zimmers sowie des Wickeltischs wurden beim Dual Career & Family Service der Freien Universität Berlin beantragt.

Der Fachbereich setzt sich zudem dafür ein, dass die Anwendung der familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes an der FU weiter geklärt und im Sinne maximaler Familienfreundlichkeit ausgeschöpft wird.

IV. Maßnahmen des Fachbereiches

| Maßnahme | Zuständigkeit | (voraus.) Kosten | Finanzierung | Umgesetzt bis |
|--|---|--|--|---------------|
| Etablierung eines rotierenden Gastprofessor*innenprogramms zu innovativen Gender- und Diversitythemen | Dekanat und dezentrale Frauenbeauftragte (dez. F) und Gleichstellungskommission | 108.000 € | Gleichstellungsmittel | 2017-2019 |
| Personalpolitik | | | | |
| Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Willkommenskultur neuer bzw. wieder einzugliedernder Beschäftigter. | Dekanat | keine | keine | 2019 |
| Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards zur Betreuung von Promotionen | Federführung Forschungsdekan des Fachbereichs in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Nachwuchsförderung | keine | keine | 2019 |
| Entwicklung neuer Informations- und Austauschformate für Wissenschaftler*innen | Forschungsdekan des Fachbereichs, Nachwuchsförderung des Fachbereichs, Wissenschaftler*innen des Fachbereichs, Abteilung VI | 10.000 | Zielvereinbarungen | 2019 |
| Ausweitung des internationalen Austausches für Beschäftigte | Verwaltungsleitung | Keine, eventuell Weiterbildungen in Englisch | Je nach Personen Fachbereichsverwaltung oder Arbeitsbereiche | fortlaufend |

| | | | | |
|---|------------------------------|-------|-------|------|
| Information über das Instrument Jahresgespräche auch für die Arbeitsbereiche der Institute, Informationsbereitstellung und Begleitung in Verbund mit der Personalabteilung | Fachbereichsverwaltung | keine | keine | 2019 |
| Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen | | | | |
| Besondere Ansprache von Studierenden in besonderen Lebenslagen über die Erprobung neuer Beratungsformate | QS, Studiendekan | keine | keine | 2019 |
| Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung | | | | |
| Bekanntmachung der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre und der Datensammlung Geschlechterforschung | Dezentrale Frauenbeauftragte | keine | keine | 2018 |
| Workshopangebote zur Toolbox Gender und Diversity in der Lehre | Dezentrale Frauenbeauftragte | keine | keine | 2018 |

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

| | | | | |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|------|
| Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers | Dezentrale Frauenbeauftragte | Noch nicht kalkuliert | Mittel werden beantragt | 2018 |
|---------------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|------|

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 (10. Mai 2017), sie sind exklusive Weiterbildungsmaster und Programmstudierende. Die Promotionsdaten stammen aus der Nachwuchsförderung des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften und wurden nach Haushaltsjahren angegeben. Die Daten zu Beschäftigten sind der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen (22. Mai 2017), während die Professuren aus SAP-Berichten geschlossen wurden. Stichtag hierfür ist der 1. Oktober jedes Jahres. Bei den Beschäftigten wird mit Beschäftigungsvollzeitäquivalent gerechnet (BVZÄ)¹⁰, bei den Professuren hingegen werden Köpfe gezählt, wobei jede Person einmal gezählt wird.

V.1.a: Studierende und Promotionen am Fachbereich

| Status (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| Studierende grundständiger Studiengänge | 2036 | 1933 | 1969 | 2142 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 55% | 55% | 57% | 57% |
| Studierende weiterführender Studiengänge | 951 | 1047 | 1156 | 1285 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 61% | 61% | 62% | 62% |
| | | | | |
| AbsolventInnen grundständiger Studiengänge | 413 | 366 | 351 | 337 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 53% | 57% | 61% | 64% |
| AbsolventInnen weiterführender Studiengänge | 220 | 230 | 254 | 268 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 64% | 59% | 76% | 66% |
| | | | | |
| Abgeschlossene Promotionen | 88 | 76 | 88 | 110 |
| Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in % | 56% | 62% | 49% | 42% |

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

| Status (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| Studierende grundständiger Studiengänge | 1248 | 1128 | 1073 | 1125 |

¹⁰ 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.

| | | | | |
|--|-----|-----|-----|-----|
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 45% | 42% | 44% | 44% |
| Studierende weiterführender Studiengänge | 546 | 582 | 660 | 730 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 53% | 53% | 53% | 54% |
| | | | | |
| AbsolventInnen grundständiger Studiengänge | 294 | 264 | 220 | 193 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 47% | 48% | 49% | 50% |
| AbsolventInnen weiterführender Studiengänge | 133 | 137 | 149 | 141 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 58% | 50% | 50% | 57% |
| | | | | |
| Abgeschlossene Promotionen | 63 | 47 | 62 | 75 |
| Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in % | 52% | 62% | 47% | 33% |

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

| Status (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| Studierende weiterführender Studiengang | 120 | 137 | 152 | 203 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 70% | 66% | 66% | 67% |
| | | | | |
| AbsolventInnen weiterführender Studiengang | 29 | 25 | 23 | 30 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 79% | 64% | 70% | 70% |
| | | | | |
| Abgeschlossene Promotionen | 14 | 13 | 13 | 12 |
| Anteil Frauen an abgeschlossenen Promotionen in % | 64% | 62% | 62% | 58% |

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

| Status (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|
| Studierende grundständiger Studiengänge | 505 | 503 | 600 | 712 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 67% | 68% | 67% | 68% |
| | | | | |
| Studierende weiterführender Studiengänge | 200 | 224 | 234 | 228 |

| | | | | |
|--|-----|------|-----|-----|
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 65% | 69% | 75% | 73% |
| AbsolventInnen grundständiger Studiengänge | 89 | 64 | 83 | 95 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 66% | 77% | 75% | 79% |
| AbsolventInnen weiterführender Studiengänge | 50 | 47 | 74 | 82 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 70% | 66% | 72% | 76% |
| Abgeschlossene Promotionen | 9 | 9 | 9 | 12 |
| Anteil der Promotionen von Frauen in % | 67% | 100% | 56% | 50% |

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

| Status (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------|------|------|------|
| Studierende grundständiger Studiengänge | 267 | 291 | 289 | 297 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 85% | 85% | 84% | 82% |
| Studierende weiterführender Studiengänge | 85 | 104 | 110 | 124 |
| Anteil Frauen an Studierenden in % | 84% | 81% | 82% | 79% |
| | | | | |
| AbsolventInnen grundständiger Studiengänge | 27 | 37 | 48 | 48 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 78% | 81% | 92% | 88% |
| AbsolventInnen weiterführender Studiengänge | 8 | 21 | 8 | 15 |
| Anteil Frauen an AbsolventInnen in % | 75% | 95% | 100% | 80% |
| Abgeschlossene Promotionen | 2 | 7 | 4 | 11 |
| Anteil der Promotionen von Frauen in % | 50 % | 14% | 25% | 73% |

Die Studierendenzahlen stammen aus dem Infosystem Studium und Lehre (Webanwendung) und sind exklusive Weiterbildungsmaster und exkl. Programmstudierende.

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

| Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-----------------|-----------------|-------------------|-------------------|
| wissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 48 | 44 | 41 | 43 |
| Anteil Frauen an wiss. Personal | 56 % | 50 % | 66 % | 63 % |
| nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 49 | 50 | 47 | 48 |
| Anteil Frauen an nichtw. Personal | 84 % | 84 % | 81 % | 81 % |
| studentische Beschäftigte (pro Kopf) | 42 | 49 | 97 | 92 |
| Anteil Frauen an studentischen Personal | 62 % | 57 % | 56 % | 70 % |
| Mitarbeiter*inn/en in Drittmittelprojekten | 66 | 73 | 110 | 95 |
| Anteil Frauen an Drittmittelpersonal (BVZÄ) | 51 % | 55 % | 52 % | 55 % |
| studentische Beschäftigte aus Drittmitteln (pro Kopf) | 65 | 73 | 77 | 79 |
| Anteil Frauen an stud. Besch. aus Drittmitteln | 68 % | 66 % | 56 % | 59 % |
| Haushaltsfinanziert (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Professor*innen W1/Juniorprofessuren | 5 | 4 | 3 | 3 |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 80 % | 75 % | 66 % | 33 % |
| Professor*innen W2 auf Zeit | 2 ² | 2 ² | 2 | 3 |
| Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z. | 100 % | 100 % | 50 % | 33 % |
| Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.) | 16 ³ | 14 ¹ | 13 ^{1,6} | 14 ^{1,6} |
| Anteil Frauen an Professuren W2/C3 | 31 % | 29 % | 31 %% | 43 % |
| Professor*innen W3/C4 | 12 ⁵ | 13 ⁵ | 14 ⁵ | 14 ⁵ |
| Anteil Frauen an Professuren W3/C4 | 50 % | 54 % | 50 % | 50 % |
| Gastprofessor*innen | 7 | 6 | 9 | 5 |
| Anteil Frauen an Gastprofessuren | 29 % | 17 % | 44 % | 40 % |
| S- Professor*innen und Professor*innen aus Drittmitteln (inkl. Gastprof.) | 3 | 6 | 10 | 11 |
| Anteil Frauen an S-Professuren und Professuren aus Drittmitteln | 25 % | 13 % | 50 % | 64 % |
| Professor*innen gesamt (ohne S und DM) | 42 | 39 | 41 | 39 |
| Anteil Frauen an Professuren insgesamt | 45 % | 49 % | 44 % | 41 % |

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

²Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

³Inklusive 2 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

⁴Inklusive 3 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

⁵Inklusive 4 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 2 Frauen

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

| Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| wissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 28 | 25 | 24 | 23 |
| Anteil Frauen an wiss. Personal | 54 % | 44 % | 54 % | 65 % |
| nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 17 | 16 | 15 | 14 |
| Anteil Frauen an nichtw. Personal | 82 % | 88 % | 81 % | 78 % |
| studentische Beschäftigte (pro Kopf)) | 43 | 53 | 54 | 50 |
| Anteil Frauen an stud. Personal | 63 % | 51 % | 57 % | 66 % |
| Haushaltsfinanziert (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Professor*innen W1/Juniorprofessuren | 1 | 1 | 1 | - |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 100 % | 100 % | 100 % | |
| Professor*innen W2 auf Zeit | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z. | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.) | 9⁶ | 7⁶ | 6⁶ | 7⁶ |
| Anteil Frauen an Professuren W2/C3 | 33 % | 29 % | 33 % | 29 % |
| Professor*innen W3/C4 | 7³ | 8³ | 6³ | 7³ |
| Anteil Frauen an Professuren W3/C4 | 43 % | 50 % | 66 % | 57 % |
| S-Professor*innen W3/C4 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an S-Professuren W3/C4 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Gastprofessor*innen | 5 | 6 | 6 | 4 |
| Anteil Frauen an Gastprofessuren | 40 % | 25 % | 33 % | 50 % % |
| Professor*innen aus Drittmitteln (inkl. Gastprof.) | - | 1 | 3 | 5 |
| Anteil Frauen an Professuren aus Drittmitteln | | 0 % | 66 % | 60 % |
| Professor*innen gesamt (ohne DM und S) | 23 | 21 | 20 | 19 |
| Anteil Frauen an Professuren insgesamt | 43 % | 43 % | 40 % | 47 % |

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

²Inklusive 1 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

³Inklusive 2 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

⁴Inklusive 3 Professuren, die an Zentralinstituten angegliedert sind; davon 1 Frau

⁵Inklusive 4 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 2 Frauen

⁶Inklusive 1 Professur, die zu 50% am Institut für Soziologie angegliedert ist, davon 0 Frauen

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

| Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| wissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Anteil Frauen an wiss. Personal | 75% | 75% | 75 % | 75 % |
| nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an nichtw. Personal | 100% | 100% | 100 % | 100 % |
| studentische Beschäftigte (pro Kopf) | 4 | 3 | 4 | 3 |
| Anteil Frauen an stud. Personal | 50% | 33 % | 75 % | 100 % |
| Haushaltsfinanziert (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Professor*innen W1/Juniorprofessuren | 2 | 1 | 0 | 0 |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 50% | 0% | | |
| Professor*innen W1 aus Drittmitteln | 1 | 1 | 0 | 0 |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 0 % | 0 % | | |
| Professor*innen W2 auf Zeit | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z. | 100% | 100 % | 0 % | 0 % |
| Professor*innen W2/C3 (ohne W2 a. Z.) | ² ^{1,6} | ² ^{1,6} | ² ^{1,6} | ² ^{1,6} |
| Anteil Frauen an Professuren W2/C3 | 0 % | 0 % | 0% | 0% |
| S-Professor*innen W2/C3 | | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an S-Professuren W3/C4 | | 0 % | 0 % | 0 % |
| Professor*innen W3/C4 | ³ ³ | ³ ³ | ³ ³ | ³ ³ |
| Anteil Frauen an Professuren W3/C4 | 33 % | 33 % | 33 % | 33 % |
| S-Professor*innen W3/C4 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| Anteil Frauen an S-Professuren W3/C4 | 100 % | 50 % | 50 % | 50 % |
| Gastprofessor*innen | - | - | 1 | - |
| Anteil Frauen an Gastprofessuren | | | 0% | |
| Gastprofessor*innen aus Drittmitteln | - | - | - | - |
| Anteil Frauen an Gastprof. aus Drittmitteln | | | | |
| Professor*innen gesamt (ohne DM) | 8 | 7 | 7 | 5 |
| Anteil Frauen an Professuren insgesamt | 38 % | 29 % | 14 % | 20 % |

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

³ Inklusive 2 Professur, die an einem Zentralinstitut angegliedert ist; davon 1 Frau

⁶ Inklusive 1 Professur, die zu 50% am Institut für Soziologie angegliedert ist, davon 0 Frauen

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

| Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| wissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 10 | 11 | 8 | 9 |
| Anteil Frauen an wiss. Personal | 72 % | 55 % | 87 % | 70 % |
| nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 7 | 7 | 7 | 7 |
| Anteil Frauen an nichtw. Personal | 86 % | 86 % | 86 % | 86 % |
| studentische Beschäftigte (pro Kopf) | 19 | 19 | 19 | 21 |
| Anteil Frauen an stud. Personal | 58 % | 53% | 47 % | 71 % |
| Haushaltsfinanziert (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Professor*innen W1/Juniorprofessuren | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| Professor*innen W2/C3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| Anteil Frauen an Professuren W2/C3 | 40 % | 40 % | 50 % | 60 % |
| Professor*innen W3/C4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Anteil Frauen an Professuren W3/C4 | 33 % | 33 % | 33 % | 33 % |
| Gastprofessor*innen | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Anteil Frauen an Gastprofessuren | 0 % | 0 % | 67 % | 0 % |
| Gastprofessor*innen aus Drittmitteln | - | - | | |
| Anteil Frauen an Gastprof. aus Drittmitteln | | | | |
| Professor*innen gesamt (ohne DM) | 10 | 10 | 11 | 10 |
| Anteil Frauen an Professuren insgesamt | 40 % | 40 % | 55 % | 50 % |

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

| Haushaltsfinanzierte Mitarbeiter*innen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|
| wissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 7 | 5 | 5 | 7 |
| Anteil Frauen an wiss. Personal | 25 % | 50 % | 67 % | 50 % |
| nichtwissenschaftliches Personal (BVZÄ) | 3 | 4 | 3 | 4 |
| Anteil Frauen an nichtw. Personal | 100 % | 100 % | 100 % | 100 % |
| studentische Beschäftigte (pro Kopf) | 10 | 13 | 12 | 12 |
| Anteil Frauen an studentischen Personal | 70 % | 77 % | 67 % | 75 % |
| Haushaltsfinanziert (pro Kopf) | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Professor*innen W1/Juniorprofessuren | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Anteil Frauen an W1-Professuren in % | 100 % | 100 % | 0% | 0 % |
| Professor*innen W2 auf Zeit | | | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an W2-Professuren a. Z. | | | 0 % | 0 % |
| Professor*innen W2/C3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an Professuren W2/C3 | 0 % | 0 % | 0 % | 0 % |
| Professor*innen W3/C4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an Professuren W3/C4 | 100% | 100% | 100% | 100% |
| Gastprofessor*innen | 1 | 1 | - | - |
| Anteil Frauen an Gastprofessuren | 0 % | 0 % | | |
| W2aZ aus Drittmitteln | | | 1 | 1 |
| Anteil Frauen an W2aZ aus Drittmitteln | | | 100% | 100% |
| Professor*innen gesamt (ohne DM) | 4 | 4 | 4 | 5 |
| Anteil Frauen an Professuren insgesamt | 50 % | 50 % | 25 % | 40 % |