

Frauenförderplan des ZI Osteuropa-Instituts 2015-2016

I) Allgemeine Zielformulierungen

Das ZI Osteuropa-Institut (OEI) legt den Schwerpunkt seines Gleichstellungskonzepts auf die Lehr- und Forschungstätigkeit sowie auf die Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Als eines von drei FU-Instituten der *area studies* wollen wir den regionalen Fokus stärker mit Genderforschung verbinden, gerade weil Genderthemen im postsozialistischen Osteuropa ein gesellschaftlich stark und kontrovers debattiertes Diskussionsfeld darstellen. Einerseits werden Studierende mit der Forschung zum Thema Gender in Osteuropa vertraut gemacht, andererseits möchten wir Forschenden aus der Region ein Forum bieten, ihre Arbeiten vorzustellen und sich international zu vernetzen. Dieser Austausch wird sich durch Gastvorträge, Workshops und Integration in die bestehenden Studienmodule im Lehrangebot sichtbar niederschlagen und so die Gendersensibilität am Osteuropa-Institut stärken. Außerdem wollen wir interdisziplinäre Projektvorhaben und Forscher_innengruppen mit Gender-schwerpunkten aktiv unterstützen und begleiten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der aktiven Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hierzu werden wir regelmäßige Workshops anbieten, die in den nächsten Jahren als feststehende Bausteine des Angebots am Institut implementiert werden.

Als eine der kleineren Einrichtungen an der FU ist das OEI derzeit mit lediglich sechs Professuren ausgestattet. Mit Ausnahme der Professuren weisen alle Statusgruppen des OEI bereits einen Frauenanteil von weit über 50 Prozent auf. Mit Blick auf diese Strukturbesonderheiten wie auch die geringe Personalausstattung des ZI Osteuropa-Institut sollen die im Frauenförderplan 2015-17 vorgeschlagenen Verbesserungen überwiegend qualitativer bzw. inhaltlicher Natur und nicht in erster Linie quantitativ orientiert sein.

II) Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten

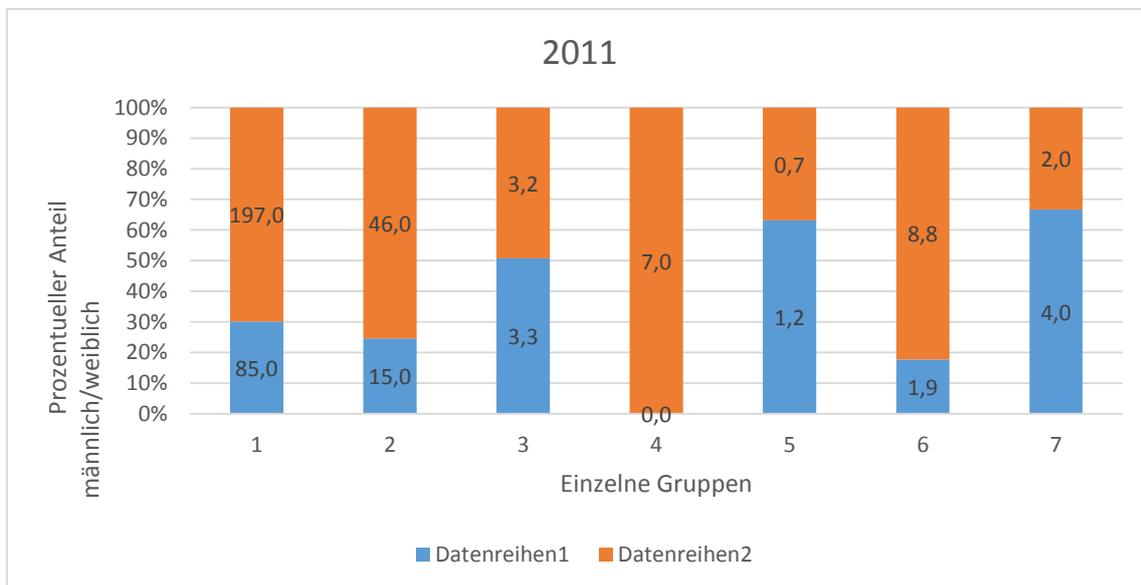
A) Bestandsaufnahme auf der Grundlage der Daten 2011-2013

- Studierenden-/Beschäftigtenstruktur
Die Struktur der Studierenden wurde in den Kategorien
 - Studierende
 - Absolventenjeweils männlich und weiblich untersucht.
- Die Beschäftigtenstruktur wurde in den Kategorien
 - Studentische Hilfskräfte
 - Sekretärinnen
 - nicht wissenschaftliches Personal ohne Sekretärinnen
 - WiMis
 - Professoren/-innen (inkl. Juniorprofessoren),

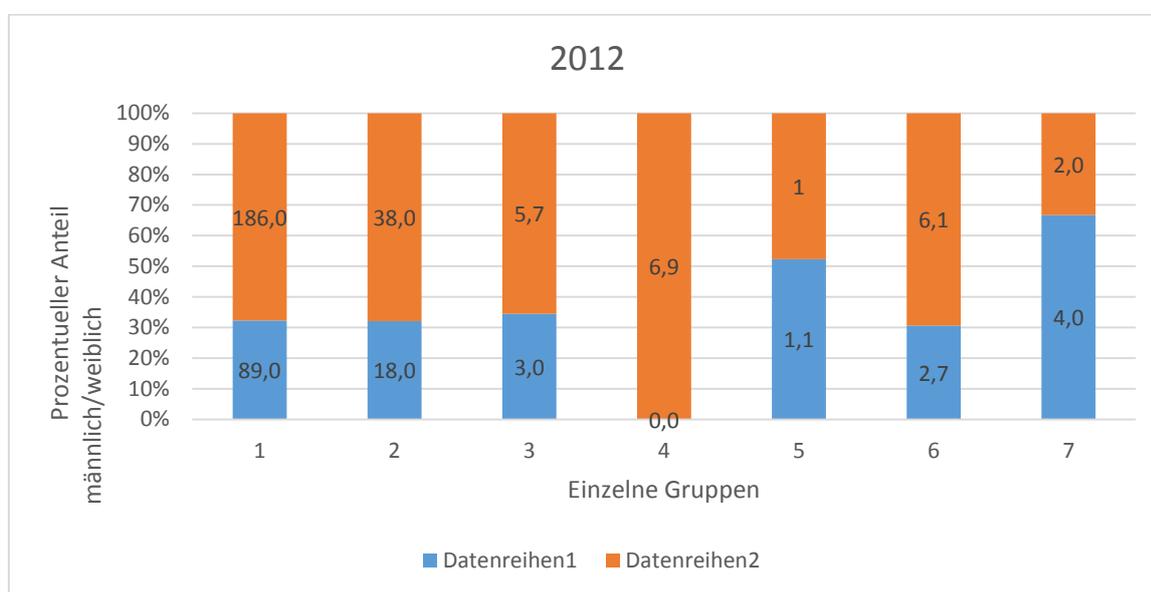
jeweils weiblich und männlich untersucht. Anzumerken ist, dass in den uns vorliegenden Daten Kategorien wie Finanzierungsart (Drittmittel, Haushalt), Befristung ja/nein oder Vollzeit/Teilzeit nicht berücksichtigt wurden, ebenso wenig wie Frauen- bzw. Männeranteile in den Voll- bzw. Teilzeitstellen. Darüber hinaus sind in der Regel alle WiMi-Stellen befristet und die meisten von ihnen als Qualifizierungsstellen mit Teilzeitbeschäftigten besetzt, wogegen Sekretariatsstellen und Professuren (ausgenommen Juniorprofessuren) in der Regel unbefristet sind.

Die nachstehenden Tabellen und Grafiken wurden anhand von ausgewählten Daten des Datenrasters 2011-2013 erstellt und geben eine Übersicht über die Anzahl der männlichen (Datenreihen 1)/weiblichen (Datenreihen 2) Studierenden/Beschäftigten sowie über den Frauenanteil in %.

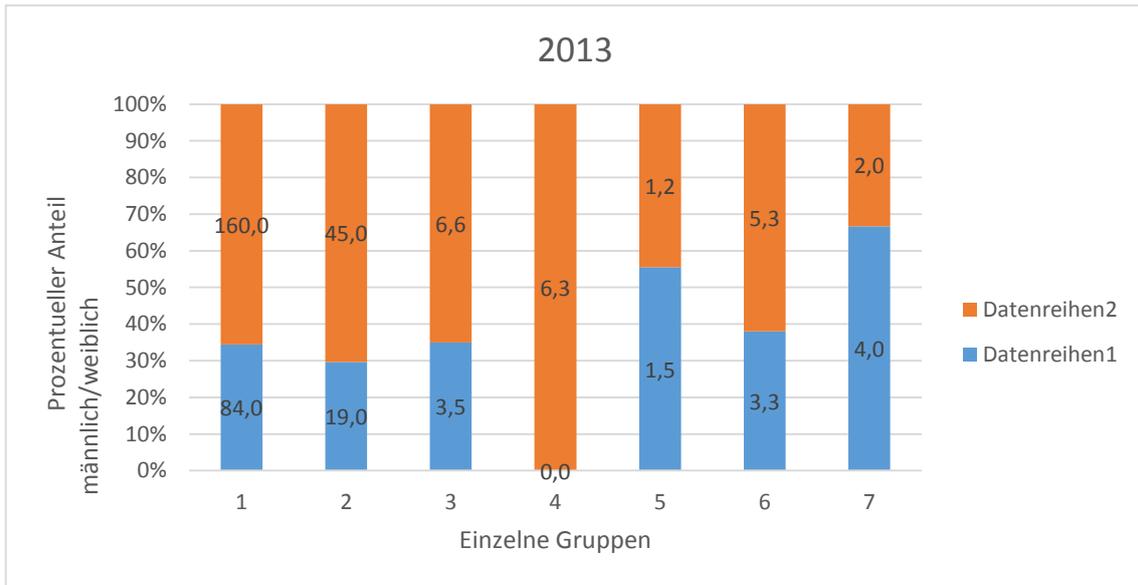
OEI		2011			
		Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
Einzelne Gruppen					
1	Studierende	282,0	85,0	197,0	69,9%
2	Absolventen	61,0	15,0	46,0	75,4%
3	SHK	6,5	3,3	3,2	49,2%
4	Sekretariate	7,0	0,0	7,0	100,0%
5	nicht wiss. Personal, außer Sekretariate	1,9	1,2	0,7	36,84%
6	WiMis	10,7	1,9	8,8	82,2%
7	Professuren	6,0	4,0	2,0	33,3%



OEI 2012			davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen	Anzahl			
1	Studierende	275,0	89,0	186,0	67,6%
2	Absolventen	56,0	18,0	38,0	67,9%
3	SHK	8,7	3,0	5,7	65,5%
4	Sekretariate	6,9	0,0	6,9	100,0%
5	nicht wiss. Personal, außer Sekretariate	2,1	1,1	1	47,62%
6	WiMis	8,8	2,7	6,1	69,3%
7	Professuren	6,0	4,0	2,0	33,3%



		OEI		2013	
Zentralinstitut Gesamt	Studierende (Köpfe je Fachsemester)	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	244,0	84,0	160,0	65,6%
2	Absolventen	64,0	19,0	45,0	70,3%
3	SHK	10,1	3,5	6,6	65,0%
4	Sekretariate	6,3	0,0	6,3	100,0%
5	nicht wiss. Personal, außer Sekretariate	2,7	1,5	1,2	44,44%
6	WiMis	8,6	3,3	5,3	62,0%
7	Professuren	6,0	4,0	2,0	33,3%



B) Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Gruppe 1: Studierende

Gesamtanzahl der Studierenden:

2011: 282

2012: 275

2013: 244

Die Gesamtanzahl der Studierenden war in den letzten drei Jahren rückläufig, wobei der Anteil der weiblichen Studierenden geringfügig gesunken ist (von 69,9% auf 65,6%).

Zielvorgaben:

Da der Frauenanteil bereits über 50% liegt, ist die Festlegung einer Zielquote nicht erforderlich.

Gruppe 2: Absolventen/-innen

Gesamtanzahl der Absolventen/-innen:

2011: 61

2012: 56

2013: 64

Sowohl die Anzahl der Absolventen wie auch deren Frauenanteil veränderten sich im Erhebungszeitraum nur geringfügig. Der prozentuelle Anteil der Absolventinnen betrug im Schnitt 60,3% und liegt somit um etwa fünf Prozentpunkte unter dem der Studienanfängerinnen. Diese Diskrepanz ist erklärungsbedürftig bzw. sollte durch noch zu beschließende Verbesserungsmaßnahmen überwunden werden.

Zielvorgaben:

Da der Frauenanteil bereits über 50% liegt, ist die Festlegung einer Zielquote nicht erforderlich.

Gruppe 3: SHKs

Gesamtanzahl der SHKs:

2011: 6,5

2012: 8,7

2013: 10,1

Die Anzahl der studentischen Beschäftigten stieg um 64% und der Anteil der weiblichen Beschäftigten unter ihnen von 49,2% auf 65,0%.

Zielvorgaben:

Da der Frauenanteil bereits über 50% liegt, ist die Festlegung einer Zielquote nicht erforderlich.

Gruppe 4: Sekretariate

Gesamtanzahl der Sekretärinnen:

2011: 7,0

2012: 6,9

2013: 6,3

Der weibliche Anteil blieb im Erhebungszeitraum konstant und betrug durchgehend 100%. Von 5 am OEI beschäftigten Sekretärinnen war 1 mit Voll- und 4 mit Teilzeit (50%) beschäftigt, wobei in 2 Fällen eine befristete Aufstockung auf bis zu 100% wegen anderer Aufgaben erfolgt ist.

Zielvorgaben:

S. ausführlich weiter unten unter Fazit.

Gruppe 5: nicht wiss. Personal, außer Sekretariate

Gesamtanzahl der Beschäftigten in dieser Gruppe:

2011: 1,9

2012: 2,1

2013: 2,7

Die Anzahl der Beschäftigten, bei denen es sich um technisches/IT-Personal handelt, blieb konstant, wobei der weibliche Anteil unterdurchschnittlich war, d.h. im Schnitt – 44,4%.

Zielvorgaben:

Da es sich bei dieser Gruppe lediglich um 2-3 Mitarbeiter/-innen handelt, ist die Einführung einer Quote nicht erforderlich.

Gruppe 6: WiMis

Die Gesamtanzahl der WiMi-Stellen in den relevanten Zeiträumen:

2011: 10,7

2012: 8,8

2013: 8,6

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten war rückläufig und ist von 82,2% auf 62,0% gefallen, entspricht aber immer noch ungefähr dem Frauenanteil unter den Absolventen/-innen.

Zielvorgaben:

Da der Frauenanteil bereits über 50% liegt, ist die Festlegung einer Zielquote nicht erforderlich.

Gruppe 7: Professuren

Die Anzahl der Professuren blieb im genannten Zeitraum konstant (6), wobei der Anteil der Professorinnen 33,3% beträgt.

Zielvorgaben:

Anhebung des Frauenanteils auf 50 Prozent.

Siehe auch ausführlich weiter unten unter Fazit.

C) Fazit und Zielvorgaben

Es ist festzustellen, dass in zwei von 5 Personalgruppen (Sekretariate und Professuren) immer noch ein erhebliches Missverhältnis zwischen der Anzahl der weiblichen und der männlichen Beschäftigten herrscht, wobei die unteren Vergütungsstufen ausschließlich mit Frauen besetzt sind.

Hochschul-/Fremdsprachensekretariate

Die Tatsache, dass der Beruf „Hochschulsekretär/-in“ in der Praxis fast ausschließlich von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird und somit ein typischer „Frauenberuf“ ist, führt unweigerlich zur der Annahme, dass diese Laufbahn für die männlichen Beschäftigten nicht anziehend genug ist. Dies hat seine Gründe, denn Entwicklungsmöglichkeiten gibt es in diesem Beruf nicht - der Job ist eine klassische „Sackgasse“.

Die Aufgaben, die ein modernes Hochschul-/Fremdsprachensekretariat zu bewältigen hat, haben in den letzten Jahren sowohl quantitativ wie auch qualitativ zugenommen. Die Leistungs- und Qualifikationserwartungen an Hochschul-/Fremdsprachensekretärinnen sind stetig gestiegen. Die moderne Hochschulsekretärin ist eine Universalkraft, die über ein breitgefächertes Spektrum an Kompetenzen verfügen muss, zu denen in der Regel folgende gehören:

- Fachkompetenzen: Fremdsprachenkenntnisse, allgemeine EDV-Kenntnisse, Kenntnisse des Haushaltsrechts und kaufmännisches Wissen;
- methodische Kompetenzen: kommunikative und organisatorische Fähigkeiten, Zeitmanagement, Problemlösungskompetenzen, Planungstechniken;
- soziale und interkulturelle Kompetenzen: Kommunikations-, Team-, Konflikt-, Kritikfähigkeit, Serviceorientierung, Empathie, Genderkompetenz;
- persönliche Kompetenzen: Leistungsbereitschaft, Selbstständigkeit, hohe persönliche Belastbarkeit, Stressresistenz, Verantwortungsbewusstsein, Motivation.

Die Hochschulsekretärin besitzt eine zentrale, herausgehobene Funktion in den jeweiligen Abteilungen und übernimmt selbstverständlich Funktionen des Managements, um damit den Betrieb von Wissenschaft und Lehre zu entlasten.

Was ihre Ausbildung anbelangt, so verfügt eine Hochschulsekretärin häufig über einen Hochschulabschluss bzw. über eine kaufmännische Ausbildung mit Zusatzqualifikationen, denn einen regelrechten Lehrberuf „Hochschulsekretärin“ gibt es nicht. Die o.g. Tätigkeitsmerkmale werden bei der tariflichen Eingruppierung in der Regel nicht berücksichtigt. Der Eingruppierung werden leider immer noch Tätigkeitsmerkmale zugrunde gelegt, die man früher für eine Schreibkraft entwickelte (bspw. Tippgeschwindigkeit). Dies führt häufig dazu, dass typisch weibliche und typisch männliche Branchen (bspw. Hochschulsekretariate und technische oder IT-Berufe) unterschiedlich bewertet werden, obwohl die Anforderungen vergleichbar sind (Fach- und Sprachkenntnisse, kommunikative Fähigkeiten, organisatorisches Talent, Teamfähigkeit, hohe Belastbarkeit usw.). Es ist diskriminierend und mit dem EU-Recht nicht vereinbar, wenn Tätigkeitsmerkmale wie Flexibilität bzw. soziale oder kommunikative Kompetenzen bei Managern durchaus gehaltsrelevant sind und bei Sekretärinnen selbstverständlich erwartet, aber nicht honoriert werden. Weibliche und männliche Qualifikationen werden also sehr ungleich behandelt. Um diesen Missstand zu beseitigen, müssten bei der tariflichen Eingruppierung geschlechtsunabhängige Bewertungskriterien eingeführt werden, damit weder den Frauen noch den Männern Nachteile entstehen.

Zielvorgaben:

- 1) Das OEI beteiligt sich an universitätsinternen Initiativen, die sich für eine angemessene Entlohnung der Hochschul-/Fremdsprachensekretärinnen einsetzen.
- 2) Das OEI entwickelt Vorschläge für eine gerechtere Honorierung, z.B. über Drittmittel.

Gruppe 7: Professuren

Bei 6 Professuren und einem weiblichen Anteil von derzeit 33,3% wäre bei einer Nachbesetzung einer vakanten Professur (2017 bzw. 2019) mit einer Professorin eine Gleichstellung erreicht (50%).

Zielvorgabe:

Bei der nächsten Besetzung einer Professur soll bei gleicher Eignung möglichst eine Kandidatin gewählt werden, um die Wunschquote von 50% Frauenanteil umzusetzen.

III) **Maßnahmen des ZI Osteuropa-Institut: Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**

Den Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie am OEI bildet das Handlungsfeld „Gender-Themen in Lehre und Forschung“. Zugleich sollen Frauen am Institut auf unterschiedlichen Karriereebenen (von Studentinnen über Nachwuchswissenschaftlerinnen zu sonstigen Mitarbeiterinnen) bei der Aneignung und Anwendung von *empowerment*-Strategien unterstützt werden. Dazu hat das Institut eine Trias von Workshop-Angeboten entwickelt. Die Workshop-Trias, die sowohl forschungsorientiert ist als auch die Verbesserung von gendersensiblen Lehren und die Förderung von Frauen in der Wissenschaft anstrebt, wird im Punkt III d) und e) näher vorgestellt. Die Punkte III a), b) und c) sind auf diesen Förderungsschwerpunkt des OEI ausgerichtet.

A) Organisationskultur

Zentrales Anliegen der Öffentlichkeitsarbeit am Institut ist es, die konzipierte Workshop-Trias für Studierende, Angestellte und Lehrende breit zu kommunizieren. Dafür stehen der Frauenbeauftragten bereits einige Instrumente zur Verfügung: Zum einen wird die Frauenbeauftragte das Forum der einmal jährlich stattfindenden Institutsversammlung für OEI-Mitarbeiter_innen nutzen, um über die Angebote sowie über Ziele und Umsetzung des Frauenförderplans umfassend zu informieren. Die Dozent_innen sollen die Angebote in den Lehrveranstaltungen an Studierende kommunizieren. Die Frauenbeauftragte informiert außerdem neue Studierende zu Beginn jedes Wintersemesters in der allgemeinen Einführungsveranstaltung über bestehende Angebote sowie über ihre Tätigkeit. Während des laufenden Semesters werden neue Angebote über unterschiedliche Kanäle (z.B. Rundbrief über Mailinglisten, Webseite der Frauenbeauftragten, Infobrett der Frauenbeauftragten) gewährleistet werden. Durch die Öffentlichkeitsarbeit wird einerseits sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen und Studierende das Angebot wahrnehmen; zugleich wird damit eine gendersensible institutsinterne Öffentlichkeit hergestellt, die einen geschlechtergerechten Umgang am Institut fördern wird.

Für den allgemeinen Schriftverkehr besteht am OEI kein Handlungsbedarf, da gendersensible Sprache bereits verwendet bzw. berücksichtigt wird. Zur Erinnerung wird die Broschüre *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild* nochmals vorgestellt.

Die Frauenbeauftragte verpflichtet sich zur eigenen Weiterbildung, im Besonderen zum Thema Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt.

B) Personalpolitik

Da der Schwerpunkt der Gleichstellungsstrategie des OEI in den Handlungsfeldern Lehre und Forschung liegt, soll in Zukunft verstärkt darauf geachtet werden, dass Gender- und Diversitykompetenz Teil der Kompetenzanforderungen an Führungskräfte darstellt.

Zudem wird das OEI einen Leitfaden zur Sensibilisierung von Vorgesetzten im Umgang mit Angestellten entwickeln und öffentlich vorstellen. Unzumutbare oder belastende Vorgänge sollen der Frauenbeauftragten des OEI mitgeteilt und von dieser dokumentiert werden. Mit letzterem Punkt möchten wir uns auch dafür einsetzen, geschlechterstereotype Personalmuster aufzubrechen und darauf hinzuwirken, dass beispielsweise die Arbeit von Fremdsprachensekretärinnen einerseits und IT-Beauftragten andererseits nicht unterschiedlich bewertet werden (siehe dazu Punkt II. B und C).

Nachwuchs zu fördern und Frauen auf wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Karrierewegen zu unterstützen, sind integrale Ziele der Workshop-Reihen (siehe Punkt III d) und e).

C) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Das OEI wird Maßnahmen des Frauenförderplans in die nächsten Zielvereinbarungen integrieren. Dazu gehört die Workshop-Trias, insbesondere der forschungsorientierte Workshop zu Genderaspekten in Osteuropa.

Als Kontrollinstanz der Umsetzung des Frauenförderplans wird die Arbeitsgruppe „Frauenförderplan“, die sich aus Vertreterinnen aller Statusgruppen zusammensetzt, weiter existieren und an der Realisierung arbeiten.

Zur Gleichstellung in Studium und Lehre soll auch der angebotene Workshop zu gendersensiblen Lehrmethoden beitragen. Hier werden wir uns auf die Erfahrungen an den übrigen Zentralinstituten der FU stützen.

D) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Gender- und Diversityforschung werden noch stärker in den Lehrplan und in die Forschung am ZI Osteuropa-Institut integriert.

Ergebnisse der Gender- und Diversityforschung werden sichtbarer als bislang in das **bestehende Lehrangebot** einfließen.

- Das ZI Osteuropa-Institut verpflichtet sich in der alljährlich stattfindenden Vorlesungsreihe im Rahmen des MA-Studiengangs Osteuropastudien mindestens eine Gastrednerin oder einen Gastredner einzuladen, die zum Thema Gender und Diversity vortragen werden.
- Mindestens eine Sitzung wird in den Seminaren des Grundlagenmoduls „Konzepte und Kontexte“ der Gender-Thematik gewidmet sein.

Des Weiteren entwickelt das ZI Osteuropa eine **Workshop-Trias**, die im Drei-Jahres-Rhythmus wiederholt wird, wobei mindestens ein Workshop Angebot jährlich stattfinden soll.

1. Das erste Workshop-Angebot richtet sich an Lehrende: **Gendersensible Lehr- und Lernmethoden** werden in der Schulung vermittelt. Die Teilnahme an diesem Fortbildungsangebot ist nicht verpflichtend, wird aber allen Lehrenden nahe gelegt werden.
2. Das zweite Workshop-Angebot richtet sich an alle **Frauen am OEI**. Hier sollen Kompetenzen wie Durchsetzungsstrategien, Rhetorik, akademische Karrierewege für Frauen etc. besprochen und eingeübt werden.
3. Das dritte Workshop-Angebot ist **forschungsorientiert** und dient der Vernetzung von Forschenden am OEI und aus dem östlichen Europa. Hierbei soll ein Raum geboten werden, in dem interdisziplinäre und internationale Projekte entwickelt werden können. Das ZI Osteuropa-Institut unterstützt aktiv Projekte bei mittel- und langfristigen Vorhaben, wie die Schaffung von **DAAD Gastdozenturen** zum Thema Gender und Diversity im östlichen Europa.

E) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

In der jährlichen **Einführungsveranstaltung** sowie zu Beginn jeder Lernwerkstatt des Moduls „Interdisziplinäre Projektarbeit“, bei denen der gesamte erste Jahrgang des Masterstudiengangs anwesend ist, sollen die Angebote (Schulungen, Workshops) der FU und des OEI vorgestellt werden. Auch sollen sich bei diesen Gelegenheiten die Frauenbeauftragte sowie das Familienbüro vorstellen.

Für die Studentinnen des Masterstudienganges Osteuropastudien bieten wir einmal jährlich einen **Workshop** unter dem Motto „Traut Euch mehr!“ an. Hier sollen Kompetenzen für Frauen im Studium und Beruf eingeübt werden.

F) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, verpflichtet sich das Institut bei Neuanstellungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen 4+1+1 Verträge abzuschließen sowie die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vorhandenen Möglichkeiten der Vertragsverlängerung auszunutzen.¹

¹ „Die bisherigen Sonderregelungen für die Qualifizierungsphase von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die so genannte 12-Jahresregelung bzw. 15-Jahresregelung in der Medizin, bleiben erhalten. (...) Diese Regelungen für die Qualifizierungsphase werden um eine familienpolitische Komponente ergänzt: Bei Betreuung von Kindern verlängert sich die zulässige Befristungsdauer in der Qualifizierungsphase um zwei Jahre je Kind. Damit wird die hohe Belastung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern mit Kindern berücksichtigt.“ Erklärung zum WissZeitVG des Bundesministeriums für Bildung und Forschung <http://www.bmbf.de/de/6776.php>, 16.7.2014.

Sitzungstermine von Gremien sollen nach Möglichkeit vor 17:00 Uhr durchgeführt werden, um den Teilnehmer_innen die Möglichkeit zur Kinder- und/ oder Seniorenbetreuung zu gewährleisten. Das Institut spricht sich ausdrücklich dafür aus, dass die Betreuung älterer Familienangehöriger durch Institutsmitglieder bei Terminvergaben und bei der Gestaltung flexibler Arbeitszeiten ebenso wie die Kinderbetreuung berücksichtigt wird.

Bei der Lehrplanung verpflichtet sich das Institut, zumindest bei obligatorischen Lehrveranstaltungen, die ausschließlich am Osteuropa-Institut absolviert werden müssen, auf familienfreundliche Rahmenbedingungen zu achten. Dazu gehört unter anderem, dass solche Veranstaltungen nach Möglichkeit ebenfalls vor 17:00 Uhr durchgeführt werden.

IV) Tabellarische Darstellung der Fördermaßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten-schät-zung	Finanzierung	umgesetzt bis
Genderthemen in der Vorlesung im Rahmen des MA OES-Studienganges	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	Gastvortragsmittel und Mittel für die Vorlesung aus Zentralmitteln des ZI OEI	SoSe 2015
Lehrangebot erweitert (Module Konzepte und Kontexte / Disziplinäre Grundlagen der Osteuropastudien)	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	----	SoSe 2015
Workshop Trias I: Workshop für Lehrende: gendersensible Lehr- und Lernmethoden	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	1500 EUR, jede drei Jahre	Frauenfördermittel	SoSe 2015
Workshop Trias II: Workshop für Frauen am OEI zur Stärkung von Kompetenzen	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	1500 EUR, jede drei Jahre	Frauenfördermittel	WS 2015/16
Workshop Trias III: Forschungsorientierter Workshop zum Thema Gender in Osteuropa / Einbeziehen von KollegInnen aus der Region	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI als Initiatorin, danach übernimmt die oder der Workshop-Verantwortliche	7000 EUR	Zielvereinbarungsmittel	SoSe 2016
Jährlicher Workshop für Studentinnen „Traut Euch mehr!“	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte_r	1500 EUR im Jahr	Zentralmittel des OEI und Frauenfördermittel des OEI	SoSe 2015
Aktive Vorstellung der Frauenbeauftragten und der FU-Angebote: Einführungskurs / Lernwerkstatt	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte_r	neutral	---	Ab WS 2014/2015
4+1+1 Verträge	Institutsratsvorsitzende / Dezentrale Frauenbeauftragte; FB-Verwaltung Pol/Soz; Personalstelle	neutral	---	Ab WS 2014/2015
Leitfaden für Vorgesetzte	Arbeitsgruppe, bestehend aus Dezentraler Frauenbeauftragten des OEI/IR-Vertreter_innen SoMi, WiMi u. Studierende	neutral	---	SoSe 2015
Institutsinterne Debatte zur Einstufung und Bezahlung der Hochschulsekretärinnen	Institutsratsvorsitzende/r und VertreterInnen der So-Mis	neutral	<u>Jeweilige Abteilungen</u>	Sommersemester 2015

Sitzungstermine möglichst vor 17 Uhr	Institutsratsvorsitzende_r	neutral	----	WS 2014/15
Sensibilisierung auf das Thema Seniorenbetreuung	Institutsratsvorsitzende_r	neutral	-----	WS 2014/15
Berücksichtigung familienfreundlicher Rahmenbedingungen bei der Lehrplanung	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	-----	SoSe 2015
Unterstützung bei der Entwicklung von Forschungsprojekten zu Gender und Diversity Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI und Leiter_in des Forschungsprojekts			Drittmittel WS 2015/16
Unterstützung von DAAD Gastdozenturen Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI			Drittmittel WS 2015/16

IV. Anlage: Datenraster mit Zielquoten

		2010				2011				2012				Durchschnitt 2010-2012	davon männlich	in %	davon weiblich	in %	Zielquoten 2016
		Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen						
Zentralinstitut Gesamt	Studierende (Köpfe je Fachsemester)	300,0	92,0	208,0	69,3%	282,0	85,0	197,0	69,9%	275,0	89,0	186,0	67,6%	285,7	88,7	31,0%	197,0	69,0%	
	Absolventen/innen (Köpfe je Fachsemester)	63,0	20,0	43,0	68,3%	61,0	15,0	46,0	75,4%	56,0	18,0	38,0	67,9%	60,0	17,7	29,4%	42,3	70,6%	
	Promotionsstudierende (Köpfe je Fachsemester)	4,0	1,0	3,0	75,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,7	1,0	37,5%	1,7	62,5%	
	davon in strukturierten Programmen (Fachfälle je Fachsemester)	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0%	
	abgeschlossene Promotionen	2,0	0,0	2,0	100,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,7	0,0	0,0%	0,7	100,0%	
	stud. Hilfskräfte (BVÄ)	5,5	2,0	3,5	63,6%	6,5	3,3	3,2	49,2%	8,7	3,0	5,7	65,5%	6,9	2,8	40,1%	4,1	59,9%	
	Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ)	10,6	2,4	8,2	77,4%	10,7	1,9	8,8	82,2%	8,8	2,7	6,1	69,3%	10,0	2,3	23,3%	7,7	76,7%	

davon dritt-mittelfinanziert	2,8	0,8	2,0	71,4%	2,1	0,1	2,0	95,2%	0,8	0,0	0,8	100,0%	1,9	0,3	15,8%	1,6	84,2%	
davon Vollzeit	4,0	0,0	4,0	100,0%	4,5	0,0	4,5	100,0%	3,5	1,0	2,5	71,4%	4,0	0,3	8,3%	3,7	91,7%	
davon Teilzeit	6,6	2,4	4,2	63,6%	6,2	1,9	4,3	69,4%	5,3	1,7	3,6	67,9%	6,0	2,0	33,1%	4,0	66,9%	
davon dritt-mittelfinanziert	0,8	0,8	0,0	0,0%	0,6	0,1	0,5	83,3%	0,8	0,0	0,8	100,0%	0,7	0,3	40,9%	0,4	59,1%	
WiMi Dauer	1,0	0,0	1,0	100,0%	1,0	0,0	1,0	100,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,8	0,0	0,0%	0,8	100,0%	
Habilitationen	1,0	1,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,3	0,3	100,0%	0,0	0,0%	
W1	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	0,0	0,0%	1,0	1,0	100,0%	0,0	0,0%	
W3/C4	2,5	2,0	0,5	20,0%	2,5	1,5	1,0	40,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%	2,3	1,5	64,3%	0,8	35,7%	
Neuberufungen (unbefristet)	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,5	0,0	0,5	100,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,2	0,0	0,0%	0,2	100,0%	
Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)	8,0	1,0	7,0	87,5%	8,9	1,2	7,7	86,5%	9,0	1,1	7,9	87,8%	8,6	1,1	12,7%	7,5	87,3%	
davon befristet	4,4	1,0	3,4	77,0%	5,3	1,2	4,1	77,4%	4,8	1,1	3,7	77,1%	4,8	1,1	22,8%	3,7	77,2%	
davon unbefristet	3,6	0,0	3,6	100,0%	3,6	0,0	3,6	100,0%	4,2	0,0	4,2	100,0%	3,8	0,0	0,0%	3,8	100,0%	
davon Verw.- und Sek.dienst	6,5	0,0	6,5	100,0%	7,0	0,0	7,0	100,0%	6,9	0,0	6,9	100,0%	6,8	0,0	0,0%	6,8	100,0%	
davon techn. Personal	0,0	0,0	0,0	0,0%	0,6	0,6	0,0	0,0%	0,6	0,6	0,0	0,0%	0,4	0,4	100,0%	0,0	0,0%	
davon sonstige Dienstkräfte	1,5	1,0	0,5	33,3%	1,3	0,6	0,7	53,8%	1,5	0,5	1,0	66,7%	1,4	0,7	48,8%	0,7	51,2%	
TVL																		
davon Tarifgruppe E 5					1,0	0,0	1,0	100,0%	0,0	0,0	0,0	0,0%						

