

Frauenförderplan des ZI Osteuropa-Instituts 2020-2021

Inhalt

I) Allgemeine Zielformulierungen	1
II) Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Fächern und Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohn- bzw. Statusgruppen, insbesondere Erläuterung der Zielquoten.....	2
A) Bestandsaufnahme auf der Grundlage der Daten 2016-2018	2
B.) Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur	4
C.) Analyse der Statusgruppen	6
Studierende	6
Hochschul-/ Fremdsprachensekretariate	8
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	11
Professorinnen.....	13
III) Maßnahmen des ZI Osteuropa-Institut: Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	13
A) Organisationskultur	14
B) Personalpolitik	14
C) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	14
D) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	14
E) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen.....	15
IV) Tabellarische Darstellung der Fördermaßnahmen	16
V) Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2018/19	19

I) Allgemeine Zielformulierungen

Das ZI Osteuropa-Institut (OEI) legt den Schwerpunkt seines Gleichstellungskonzepts auf die Lehr- und Forschungstätigkeit, auf die Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie der Unterstützung der Belange der Frauen in den Sekretariaten und der Verwaltung. Die folgenden vier Themenbereiche stellen die Kernpunkte des Frauenförderplans 2020/2021 dar: a) Vereinbarung von Studium bzw. Beruf und Familie, b) Finanzielle und soziale Anerkennung der Arbeit in Sekretariaten, c) Karriereförderung durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote, d) Inhaltlicher Fokus auf Gender-Themen in Wissenschaft und Lehre sowie Vernetzung von Akteurinnen im Bereich der Genderforschung aus Mittel- und Osteuropa. Nach einer kurzen Bestandsaufnahme der Studierenden- und Beschäftigungsstruktur am OEI werden konkrete Zielvorgaben und Maßnahmen für die jeweiligen Statusgruppen ausdifferenziert.

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

A) Bestandsaufnahme auf der Grundlage der Daten 2016-2018

- Studierenden-/Beschäftigtenstruktur
Die Struktur der Studierenden wurde in den Kategorien
 - Studierende
 - AbsolventInnen
 jeweils 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 2016-2018 erstellt und geben eine Übersicht über den Frauenanteil in den Statusgruppen (Studierende, Studentische Mitarbeiter*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Sekretariate/Verwaltung und Professor*innen).

Zentralinstitut Gesamt	OEI	2016			
		Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	255,0	96,0	159,0	62,4%
2	Absolventen/innen	32,0	13,0	19,0	59,4%
3	SHK	7,9	3,6	4,4	55,1%
4	Sekretariate / Verwaltung	8,3	0,0	8,3	100,0%
5	Technisches und sonstiges Personal	1,5	1,5	0,0	0,0%
6	WiMis	11,8	5,5	6,3	53,4%

7	Professuren (befristet)	0,5	0,5	0	0%
8	Professuren (unbefristet)	2,0	1	1	50%

		2017			
Zentralinstitut Gesamt	OEI	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	284,0	114,0	170,0	59,9%
2	Absolventen/innen	32,0	11,0	21,0	65,6%
3	SHK	10,9	5,1	5,9	53,7%
4	Sekretariate / Verwaltung	5,8	0,0	5,8	100,0%
5	Technisches und sonstiges Personal	1,5	1,5	0,0	0,0%
6	WiMis	12,5	5,8	6,8	54,0%
7	Professuren (befristet)	0,5	0,5	0	0%
8	Professuren (unbefristet)	2,0	1	1	50%

		2018			
Zentralinstitut Gesamt	OEI	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	286,0	113,0	173,0	60,5%
2	Absolventen/innen	60,0	23,0	37,0	61,7,4%
3	SHK	9,9	4,3	5,6	56,9%
4	Sekretariate / Verwaltung	4,0	0,0	4,0	100,0%
5	Technisches und sonstiges Personal	1,0	1,0	0,0	0,0%
6	WiMis	12,2	6,4	5,8	47,3%
7	Professuren (befristet)	0,5	0,75	0	0%
8	Professuren (unbefristet)	2,0	1	1	50%

B) Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur

Gruppe 1 Studierende

Gesamtzahl der Studierenden

Frauenanteil bei Studierenden

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl	282	275	244	257	281	255	284	286
Frauenanteil	69,9 %	67,6%	65,6%	62,6%	64,4%	62,4%	59,9%	60,5%

Der Anteil der Frauen bei den Studierenden am OEI bewegt sich zwischen 69,9 und 59,9 Prozent. Der Frauenanteil ist seit 2011 leicht rückläufig, bleibt aber solide über 50 Prozent.

Zielvorgaben:

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

Gruppe 2 Absolvent*innen

Gesamtzahl der Absolvent*innen

Frauenanteil bei den Absolvent*innen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl	61	56	64	51	56	33	32	60
Absolventinnen	75,4%	67,9%	70,3%	62,7%	67,9%	60,6%	65,6%	61,7%

Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen ist im Erhebungszeitraum leicht gesunken, was auch mit dem abnehmenden Frauenanteil bei den Studierenden korrespondiert.

Zielvorgaben:

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

Gruppe 3 SHKs

Gesamtzahl der SHK

Frauenanteil bei SHK

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl der SHK	6,5	8,7	10,1	6,4	6,6	7,9	10,9	9,9
Frauenanteil bei SHK	49,2%	65,5%	65,0%	59,4%	62,1%	55,1%	53,7%	56,9%

Der Frauenanteil bei den SHK schwankt zwischen 49,2 und 65,5 Prozent.

Zielvorgaben:

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

Gruppe 4 Sekretariate /Verwaltungsmitarbeiter*innen

Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen in Sekretariaten und Verwaltung

Frauenanteil in Sekretariaten und Verwaltung

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl in Sek./Verw.	7,0	6,9	6,3	6,8	7,1	8,3	5,8	4,0
Frauenanteil in Sek./Verw.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	93,0%	100,0%	100%	100%

Der Frauenanteil in den Sekretariaten liegt seit 2011 fast konstant bei 100%.

Zielvorgaben:

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

Gruppe 5 technisches und sonstiges Personal

Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen im technischen und sonstigen Personal

Frauenanteil im technischen und sonstigen Personal

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl bei techn./sonst. Personal	1,9	2,1	2,7	2,4	1,5	1,5	1,5	1,0
Frauenanteil bei techn./sonst. Personal	36,84%	47,62%	44,44%	37,5%	0%	0%	0%	0%

Im technischen und sonstigen Personal liegt der Frauenanteil seit 2015 bei 0 Prozent.

Zielvorgaben:

Bei erneuten Stellenbesetzungen sollte bei gleicher Qualifikation möglichst eine Frau eingestellt werden.

Gruppe 6 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl WiMis	10,7	8,8	8,6	6,8	10,3	11,8	12,5	12,2
Frauenanteil bei WiMis	82,2%	69,3%	62,0%	70,6%	51,5%	53,4%	54,0%	47,3%

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist seit 2011 der Frauenanteils von 82 Prozent in 2011 auf 47 Prozent in 2018 um 34,9 Prozent zurückgegangen. Eine Erklärung liegt in der geringen Gesamtzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, sodass der Weggang bzw. Neueinstellung weniger Mitarbeiter*innen in starke Schwankungen des Geschlechterverhältnisses resultiert.

Zielvorgaben:

Das Osteuropa-Institut strebt an die Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wieder auf 50 Prozent anzuheben.

Gruppe 7 Professuren

Gesamtzahl der Professuren (unbefristet)

Frauenanteil bei den Professuren (unbefristet)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Gesamtzahl der Prof.	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Frauenanteil bei Prof.	33,3%	33,3%	33,3%	50%	50%	50%	50%	50%

Der Anteil der von Frauen besetzten unbefristeten Professuren liegt bei 50%. Hinzu kommt eine befristete Juniorprofessur, die zurzeit von einem Mann besetzt wird.

Zielvorgaben:

Das OEI strebt an, den Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren zu halten.

Fazit

Am Osteuropa-Institut ist der Frauenanteil in den meisten Statusgruppen 50 Prozent oder darüber. Gleichzeitig kann für keine der sieben untersuchten Gruppen eine Erhöhung festgestellt werden.

C.) Analyse der Statusgruppen

Studierende

Das ZI Osteuropa-Institut fördert die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und versteht sich als familiengerecht. Dies schließt die Vereinbarkeit von Studium und Familie, als Bestandteil der Hochschulkultur ein, weshalb die besonderen Bedürfnisse von Betreuenden berücksichtigt werden sollen.

Zielvorgabe:

Verbesserungen im Bereich Vereinbarung von Studium und Elternpflichten

Für Studierende mit Elternpflichten besteht oft das Problem, dass ihnen die gewährten Fehlzeiten pro Veranstaltung nicht ausreichen, da sie im Vergleich zu anderen Studierenden zusätzlich mit Krankheiten ihrer Kinder oder einem plötzlichen Ausfall der entsprechenden Betreuung konfrontiert werden können. Oftmals müssen sie auf die Bedürfnisse mehrerer Familienmitglieder (z.B. Krankheiten, Termine etc.) Rücksicht nehmen.

Studierende mit Betreuungspflichten sollen umfassend über Kompensationsmöglichkeiten der dadurch entstehenden zeitlichen Einschränkungen informiert werden. Diese beinhalten u.a. die Möglichkeit

- des Teilzeitstudiums (SfS § 9),
- Leistungsnachweise und Prüfungsleistungen während des Urlaubssemesters zu erbringen (SfS § 14 (3)),
- der vorrangigen Zulassung zu beschränkten Lehrveranstaltungen (SfS § 11 (3))
- der Erbringung von Ersatzstudienleistungen bei Schwierigkeiten, die Präsenzzeit von Lehrveranstaltungen zu erfüllen (RSPO § 11)

Maßnahmen:

- Die OEI-Webseite informiert Studierende mit Betreuungspflichten umfassend über Ihre Rechte

und Möglichkeiten und wird daher überarbeitet und aktualisiert.

- Um mehr über die Situation von Studentinnen und Studentinnen mit Familienpflichten herauszufinden, wird 2020 eine Umfrage durchgeführt. Über die Ergebnisse soll in einer Infoveranstaltung informiert werden. Aus den Ergebnissen sollen mögliche Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Studentinnen am OEI abgeleitet werden.
- Bezüglich der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen schöpft das OEI den gesetzten Rahmen der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung aus und setzt die Anwesenheitspflicht auf 75 % fest, um Studierenden mit Betreuungspflichten die Vereinbarung von Studium und Familie zu erleichtern.

Workshop

Das Osteuropa-Institut hat bereits dreimal einen ganztägigen Workshop für Studentinnen angeboten, der Kompetenzen im Bereich der Kommunikation und der Selbstpräsentation stärkt. Diese Veranstaltungen waren gut besucht und bekamen seitens der Teilnehmerinnen ein sehr positives Feedback. Daher sollen sie auch weiterhin stattfinden. Ergänzend wird das OEI Workshops des Career Services der FU im Themenbereich Bewerbungstraining für Studentinnen unter den OEI-Studentinnen bekannt machen und bewerben.

Thematik „Gender und Diversity“ in der Lehre

Der Wunsch der Studentinnen ist die Aufnahme von Forschungsthemen aus dem Bereich Gender und Diversity in den Lehrplan. Daher werden die in den Frauenplänen des OEI verankerten Ziele weiterverfolgt:

- Das ZI Osteuropa-Institut lädt weiterhin in der alljährlich stattfindenden Vorlesungsreihe im Rahmen des MA-Studiengangs Osteuropastudien mindestens eine Gastrednerin oder einen Gastredner ein, die zum Thema Gender und Diversity vortragen werden.
- Das OEI bietet weiter regelmäßig Seminare im Themenbereich Gender an und öffnet seit dem WiSe 2019/20 pro Semester eine Lehrveranstaltung mit Genderbezug für den MA Gender and Diversity der FUB.
- Das OEI stellt die Rahmenbedingungen für einen durch die Studierenden selbst organisierten mehrtägigen Workshop zur Verfügung. Jeder Tag wird unter einem allgemeinen Motto laufen: „Job, Familie, Politik“. Die einzelnen Aspekte werden vertieft, wissenschaftlich betrachtet und ausführlich diskutiert. Dabei werden sowohl Wissenschaftler*innen aus verschiedenen Bereichen der Berliner Universitäten, als auch Akteure aus verschiedenen NGOs und Behörden, die von ihren Erfahrungen berichten werden, eingeladen.
- In einem Forschungsworkshop soll ein genderspezifisches Thema ausführlich behandelt werden. 2017 hatte das OEI eine durch Drittmittel geförderte internationale Konferenz mit dem Titel „Gender and Power in Eastern Europe“ durchgeführt. Im Sommer 2019 fand die Konferenz „Normierte Sexualitäten“ statt. Beide wurden von unterschiedlichen Arbeitsbereichen gemeinsam organisiert.

Hochschul-/Fremdsprachensekretariate

Es ist eine Tatsache, dass der Beruf „Hochschulsekretär/-in“ in der Praxis fast ausschließlich von weiblichen Beschäftigten ausgeübt wird und somit ein typischer „Frauenberuf“ ist. Problematisch ist

dabei, dass a) innerhalb des Sekretariatsberufs keine Aufstiegsmöglichkeiten bestehen, überwiegend nur Teilzeitstellen angeboten werden und dieses Berufsfeld somit eine klassische „Sackgasse“ darstellt, b) dass das Tätigkeitsprofil nicht die realen Anforderungen in Hochschulsekretariaten widerspiegelt und somit c) auch die Gehaltseingruppierung nicht den tatsächlich geleisteten Tätigkeiten entspricht.

Problemfeld Eingruppierung

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:

Fachliche Anforderungen

Fremdsprachliche Tätigkeiten

sehr gute Fremdsprachenkenntnisse, sehr gute Beherrschung des Übersetzerhandwerks, gute PC-Kenntnisse (MS-Office, Internet, E-Mail)

Haushaltsangelegenheiten

Überblickskenntnisse der LHO und Kenntnisse über die jeweiligen Buchungsarten und über die eigene Kontenstruktur in SAP, Überblickskenntnisse der Mittelbewirtschaftung des FB und der FU, Kenntnisse der FU-HH-Richtlinien und der FU-Durchführungsbestimmungen sowie ggf. der internen Zollbestimmungen

Drittmittelverwaltung

Überblickskenntnisse der LHO und Kenntnisse über die jeweiligen Buchungsarten und über die eigene Kontenstruktur in SAP, Überblickskenntnisse der Mittelbewirtschaftung des FB und der FU, Kenntnisse der FU-HH-Richtlinien und der FU-Durchführungsbestimmungen sowie ggf. der internen Zollbestimmungen, Kenntnisse über die Bestimmungen/Verwendungsrichtlinie/n des Drittmittelgebers

Veranstaltungsmanagement / Konferenzvorbereitung

Kenntnis über die universitären Strukturen, der Gasteinladungsregelungen und ggf. der Einreisebestimmungen, Fremdsprachenkenntnisse

Vorbereitung und Organisation von Dienstreisen

Kenntnis über die FU-Dienstleisterrichtlinie und Kenntnis über die entsprechenden Regelungen im Bundesreisekostengesetz (BRKG)

Personalangelegenheiten

Überblickskenntnis der relevanten tarifrechtlichen und FU-spezifischen Bestimmungen (TV-L FU, BerIHG, WissZeitVG, FU-Verwaltungsanweisungen) Kenntnis über datenschutzrechtliche Bestimmungen

Unterstützende Tätigkeiten im Rahmen von Lehr- und Prüfungsangelegenheiten

Kenntnis über SPO, SfAP, RSPO, Gremienbeschlüssen, Kenntnis der Ablauforganisation im Lehr-/Prüfungsbereich, Kenntnis der FU-spez. Regelungen, Anwenderkenntnisse in CM / Evento

Mithilfe bei Editionen

ggf. Grafikenkenntnisse, IT-Anwenderkenntnisse

Dekanatsassistentenz

Kenntnisse über die rechtlichen Grundlagen (BerlHG) der Beschlussfindung, Protokollierung und Archivierung von Beschlüssen der Institutsleitung, des Institutsrates und des Prüfungsausschusses

Methodische Anforderungen

kommunikative und organisatorische Fähigkeiten, Zeitmanagement, Problemlösungskompetenzen, Planungstechniken;

Soziale und interkulturelle Anforderungen

Kommunikations-, Team-, Konflikt-, Kritikfähigkeit, Serviceorientierung, Empathie, Genderkompetenz;

Persönliche Anforderungen

Leistungsbereitschaft, Selbstständigkeit, hohe persönliche Belastbarkeit, Stressresistenz, Verantwortungsbewusstsein, Motivation, Flexibilität und Multitasking

Die Hochschulsekretärin besitzt eine zentrale Funktion in den jeweiligen Abteilungen und trägt auf Grund ihrer vielfältigen Einbindung in Wissenschafts- und Lehrprozesse eine sehr hohe Verantwortung (Einstellungsprozedere, Verwaltung der Kostenstellen, Zahlungsverfahren, Kommunikation mit unterschiedlichen wichtigen Akteuren in und außerhalb der Universität). Bei ständig wechselndem Personal ist sie die Konstante, die das Wissen über vergangene Vorgänge, Entscheidungen und Abläufe archiviert und weitergibt.

Außerdem übernimmt sie selbstverständlich Funktionen des Managements, um damit den Betrieb von Wissenschaft und Lehre zu entlasten (z.B. Veranstaltungs- und Personalmanagement). Daraus folgt, dass der Anteil der selbstständigen Tätigkeiten mindestens bei 50 Prozent liegt. In der Regel beraten die Sekretariate die Mitarbeiter*innen des Arbeitsbereiches über die Verwaltungsabläufe und koordinieren die Organisation von Veranstaltungen und die technisch-formelle Abwicklung von Einstellungs- und anderen Personalvorgängen. Laut der Arbeitsbeschreibung erfolgt ein Großteil der Aufgaben der Sekretariate nach Vorgabe, was nicht der Realität entspricht und eine Abwertung der tatsächlichen Arbeit darstellt.

Was ihre Ausbildung anbelangt, so verfügt eine Hochschulsekretärin häufig über einen Hochschulabschluss bzw. über eine kaufmännische Ausbildung mit Zusatzqualifikationen, denn einen regelrechten Lehrberuf „Hochschulsekretär/in“ gibt es nicht. Die o.g. Tätigkeitsmerkmale werden bei der tariflichen Eingruppierung nicht ausreichend berücksichtigt. Wie im letzten Frauenförderplan beschlossen, haben die Sekretärinnen gemeinsam die Beschreibung des Arbeitskreises (BAK) aktualisiert und um zahlreiche dort nicht aufgeführte Tätigkeiten erweitert. Im einem gemeinsamen Treffen mit der Verwaltungsleiterin des Fachbereichs Frau Güttner haben wir diese Diskrepanz besprochen. Allerdings wurden diese Ergänzungen bisher nicht implementiert und der Anteil der selbstständigen Arbeiten nicht berücksichtigt.

Da das Aufgabenspektrum der Hochschulsekretariate immer wieder ausgeweitet wird, muss das Tätigkeitsspektrum jährlich aktualisiert werden. Zusätzlich Aufgaben sollten jedoch nur übertragen werden, wenn sie honoriert werden.

Maßnahmen / Eingruppierung

- 1.) Die der Stellenbewertung zugrundeliegenden Tätigkeitsmerkmale müssen so verändert werden, dass fachliche, methodische, soziale, interkulturelle sowie persönliche Kompetenzen gerecht honoriert werden und auch der Anteil der selbständigen Tätigkeiten, der bei mindestens 50 Prozent liegt, anerkannt wird.
- 2.) Das neue Tätigkeitsbild soll eine entsprechende Berufsbezeichnung erhalten, beispielsweise:
 - Hochschulsekretär/-in
 - Arbeitsbereichsordinatorin/-managerin
 - Management-Assistentin
 - Office Managerin
 - Referentin
 eventuell erweitert um die Bezeichnung „fremdsprachliche“.
- 3.) Das OEI setzt sich dafür ein, dass im System der Eingruppierung für Hochschulsekretärinnen Entwicklungsmöglichkeiten implementiert werden.
- 4.) Die gemeinsam erstellte Tätigkeitsbeschreibung muss implementiert und weiter aktualisiert werden.
- 5.) Die tarifliche Eingruppierung soll auf Entgeltgruppe E9 angehoben werden.

Zudem hat das OEI zwei Sekretariatsstellen zusammengelegt und damit eine Vollzeitstelle geschaffen.

Problemfeld Überstunden

Die Statistik zeigt, dass die Sekretariate mehrheitlich mit Teilzeitkräften besetzt sind. Gleichzeitig nimmt die Arbeitsbelastung durch Anhäufung von Drittmittelprojekten zu. Während die Durchführung von Drittmittelprojekten für das OEI sehr zu begrüßen ist, kann das Problem auftauchen, dass der zusätzliche Verwaltungsaufwand (Einstellungsprozedere, Dienstreiseangelegenheiten, Organisation von Projektmeetings, Werkverträge etc.) seitens der Sekretariate innerhalb des Teilzeitrahmens nicht bewältigt werden kann. Der Zeitausgleich der Überstunden durch Urlaubstage führt zu langen Abwesenheitszeiten, die wiederum einen Aufstau der Aufgaben zur Folge haben. Das Problem der Überlastung wird so nicht gelöst.

Da seit 2019 bei der FU keine SHKs mit Daueraufgaben mehr eingestellt werden dürfen, kommt es vor, dass diese Aufgaben zum Teil auf die Sekretariate verteilt werden (bspw. IT Beauftragte). Das führt dazu, dass unweigerlich Überstunden entstehen müssen.

Maßnahmen / Überstunden

Der oben beschriebene Problemzusammenhang von Teilzeit und Überstunden lässt sich im Rahmen von Drittmittelprojekten zumindest teilweise abmildern, wenn schon in der Phase der Antragstellung die zusätzlichen Verwaltungsaufgaben berücksichtigt und die Sekretariate mit eingebunden werden.

Im Vorfeld eines Drittmittelanspruchs sollte die Projektleitung klären, in welchem Umfang Verwaltungsarbeit anfällt und ob Personalmittel für die zusätzlichen Verwaltungsarbeiten beantragt werden können. Die Drittmittelverwaltung, die Forschungsabteilung der FU und die Mittelgeber können über diese Fragen Auskunft geben.

Darüber hinaus sollte mit der Sekretärin des Lehrstuhls abgeklärt werden, ob sie mit einer Aufstockung ihrer Arbeitszeit für die Laufzeit des Drittmittelprojektes einverstanden ist. Falls nicht, wäre zu prüfen, ob eine zusätzliche Sekretärin/Verwaltungskraft eingestellt werden kann.

Einbindung der Sekretariate bedeutet dabei auch, dass die befristete Arbeitszeiterhöhung im Rahmen eines Drittmittelprojektes keine Abwertung der Eingruppierung zur Folge hat. Die Tätigkeitsmerkmale sollten dem Aufgabenbereich der Sekretariatsstelle entsprechen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Erfreulicherweise weist das ZI Osteuropa-Institut (OEI) in Bezug auf die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen (WiMis) kontinuierlich einen Frauenanteil von etwa 50 Prozent auf. Um diesen zu halten, setzen sich die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am OEI weiter für eine gleichstellungsorientierte Personalentwicklung und Personalrekrutierung ein, die gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten am OEI ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis anstrebt.

Das OEI sieht sich jedoch mit wachsenden Anforderungen konfrontiert: zunehmende Bedeutung von Drittmittelinwerbung, komplexer werdende Anforderungen in der akademischen Selbstverwaltung des Instituts und der laufende Generationenwechsel am OEI. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich sehr aktiv an der strategischen Weiterentwicklung des Instituts. Das OEI stellt sicher, dass den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen dennoch die im Berliner Hochschulgesetz verankerte Zeit für Forschung und Qualifikationsarbeit zur Verfügung steht.

Frauenförderung ist ein Querschnittsthema, das sich durch alle Arbeitsbereiche zieht. Das allgemeine Fehlen stabiler und langfristiger Berufsperspektiven in der Wissenschaft wirkt sich für Frauen besonders benachteiligend aus. Wissenschaftliche Karrieren von Frauen entscheiden sich im Allgemeinen im Alter zwischen 30 und 40, also in der Familiengründungsphase. Trotz hoher Studienabschlussquoten von Frauen kommt es in der Wissenschaft immer wieder zum Phänomen der „leaky pipeline“: Mit jeder Qualifikationsstufe steigen Frauen aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen. Neben den gesundheitlichen Auswirkungen von Schwangerschaft und Geburt, wird der sogenannte Gender Care Gap als ein weiterer Hauptgrund gesehen, wonach sich immer noch überwiegend Frauen um die Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern. Der hinter der bestehenden Aufstiegsstruktur vertikal angelegte Karrierebegriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung der Lebensentwürfe nur bedingt gerecht. Das OEI ist sich dieser allgemeinen Problematik bewusst. Deswegen fördert das OEI seine wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen gezielt und möchte dies durch folgende Maßnahmen proaktiv weiterentwickeln:

Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Berufstätigkeit

Das OEI sieht eine familiengerechte Gestaltung der Berufstätigkeit des Mittelbaus als Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Karriereentwicklung im Besonderen von Frauen. Das OEI geht dabei von einem breiten Familienverständnis aus, das alle Lebensgemeinschaften einschließt, in denen Menschen füreinander Verantwortung übernehmen. Sie trägt auch den Bedürfnissen von Beschäftigten in besonderen Lebensumständen z. B. mit pflegebedürftigen Angehörigen Rechnung, Tätigkeiten, die häufig von Frauen übernommen werden. Das OEI unterstützt die Berücksichtigung dieser besonderen Bedürfnisse von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen mit betreuungs- und pflegebedürftigen Angehörigen und die Realisierung entsprechender Arbeitszeitmodelle. Hier ist festzuhalten, dass das OEI bereits sehr viel ermöglicht, um Mitarbeiter*innen mit Familienpflichten zu entlasten:

- 1) *Anpassung der Qualifikationsstellen um die Zeiten der (potentiellen) Kinderbetreuung.* Hierzu haben wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen aus dem OEI-Haushalt ein Anrecht auf die Verlängerung ihres zeitlich befristeten Beschäftigungsverhältnisses um jeweils zwei Jahre pro Kind. Das OEI unterstützt die Mitarbeiter*innen bei dem erfolgreichen Abschluss der Qualifikationsarbeiten und der Beantragung der Verlängerungen. Zudem verpflichtet sich das OEI neubesetzte Stellen in der Taktung 4 + 2 auszuschreiben, welche eine Planbarkeit von Familie und Karriere unterstützen soll.
- 2) *Selbstbeschränkung des OEIs in der Organisation von Arbeitstreffen.* Arbeitstreffen sollen zwischen 10 und 17 Uhr angesetzt werden, um eine adäquate Versorgung

der zu betreuenden Kinder zu sichern. Dies wird weiterhin unterstützt durch die freie Festlegung der Lehrzeiten.

Promotion als erste Phase der wissenschaftlichen Berufsausübung absichern und strukturieren – im Gleichgewicht lehren, forschen und leben

Das OEI sieht die Förderung seiner Promovend*innen als wichtigen Bestandteil seiner Forschungsstrategie, auch wenn diese dem OEI nicht angerechnet werden. Für die rechtzeitige Promotion und den Forschungsoutput in Form von Publikationen und Konferenzteilnahmen ist ein ausreichender zeitlicher Rahmen für eigene Forschung unabdingbar. Da Frauen häufig nach der Promotion aus dem Wissenschaftsbetrieb aussteigen, zielt die Strategie des OEI auf eine stärkere Planbarkeit und Verlässlichkeit von Regelungen vor allem in der Zeit der Promotion, da in dieser Phase grundlegende Karriereentscheidungen auch im Hinblick auf Familienplanung bzw. Pflegeverantwortung getroffen werden. Hierzu bedarf es vor allem einer klaren Arbeitszeitregelung. Das OEI stellt sicher, dass die gesetzlichen Möglichkeiten diesbezüglich ausgeschöpft werden. Das Berliner Hochschulgesetz sieht vor, dass mindestens ein Drittel der vertraglichen Arbeitszeit für die Promotion zur Verfügung gestellt wird. Die für das OEI unmittelbar relevanten Tätigkeiten von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wie Drittmittelakquise, Weiterbildungen und Gremientätigkeiten sind Teil der Arbeitszeit und werden bei Hochbelastung mit individuellen Maßnahmen kompensiert.

Zukünftig verpflichtet sich das OEI auch zu folgenden Maßnahmen:

- 1) Die Bedingungen einer Promotion, z. B. in einer Promotionsvereinbarung zwischen Betreuer*in und Doktorand*in transparent zu gestalten, um eine erfolgreiche Qualifikation sicherzustellen.
- 2) Bei auftretenden Problemen empfiehlt das OEI eine Vermittlung durch Mediator*innen (bspw. durch das Mediationsangebot des Studierendenwerks).
- 3) Um die Hochphasen im Lehr- und Forschungszyklus auszugleichen, empfiehlt das OEI den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, ihre Arbeitszeiten zu dokumentieren.
- 4) Die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am OEI engagieren sich für eine aktivere Personalinformation in Form eines Best-Practice Leitfadens, der die neuangestellten Kolleg*innen u.a. über Fortbildungsangebote oder über das Berliner Hochschulgesetz informiert.
- 5) Das OEI regt zudem die *Konzeption und Gestaltung abwechslungsreicher und thematisch innovativer Lehre am Puls der Zeit an*. Als Maßnahme zur Gewährleistung von Innovationen im Lehrbetrieb unterstützt das OEI aktiv die Teilnahme am Zertifikatprogramm „Support für die Lehre“ während der Arbeitszeit.

Förderung verschiedener Karrierewege an die Hochschule durch Anerkennung von Erfahrungszeiten und Sozialversicherungsansprüchen

Es gibt verschiedene Wege zur wissenschaftlichen Karriere am OEI. Insbesondere bei Frauen führt die Care-Arbeit zu Brüchen in der Erwerbsbiographie, was sie bei der Eingruppierung nach Erfahrungsstufen benachteiligt. Das Institut setzt sich dafür ein, dass die Verwaltung bei Neueinstellungen die Eingruppierung nach Erfahrungsstufen zum Vorteil der zukünftigen Mitarbeiter*innen entscheidet. Dies soll insbesondere in Bereichen, in denen der Gesetzgeber eine Kann-Regelung zur Eingruppierung formuliert hat, Niederschlag finden.

Das OEI unterstützt zudem Eltern auf drittmittelfinanzierten (Qualifikations-)Stellen, deren DM-finanzierte Stellen vor dem WissZeitVG auslaufen und informiert sie über Möglichkeiten der Vertragsverlängerung aufgrund von Familienbetreuungszeiten, gemäß der familienpolitischen Komponente des WissZeitVG (2 Jahre pro Kind).

Karriere nach der Qualifikation:

Es ist dem OEI ein Anliegen, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen sowohl in weiterführende Post-Doc Positionen als auch über den Universitätskontext hinaus durch Beratungsmaßnahmen und Fortbildungen zu unterstützen. Hierzu unterstützt das OEI – ggfs. finanziell – die folgenden Maßnahmen:

- *Vermittlung von Informationen über berufsentscheidende Schritte zur Entwicklung einer erfolgreichen wissenschaftlichen Laufbahn in Deutschland und Europa.* Dies soll im Rahmen des bestehenden Workshop-Angebots der Freien Universität Berlin erfolgen.
- Ein wichtiger Schritt für die Weiterbeschäftigung im Rahmen einer post-Doc Stelle ist neben positiven Lehrevaluationen auch das *Volumen und erfolgreiche Management von Drittmittelprojekten.* Hier setzt sich das OEI aktiv für die Teilnahme *an Fortbildungen im Bereich Projektmanagement, Haushaltswirtschaft, Drittmittelleinwerbung* und -verwaltung bereits in der prae-doc Phase.
- Das OEI unterstützt erfolgreiche Doktorandinnen und Doktoranden bei der Teilnahme an Ausschreibungen des BMBF, Emmi Nöther oder ERG, die den Aufbau von Juniorforschungsgruppen zum Ziel haben.

Abschließend setzt sich das OEI für die Sicherstellung einer gleichbleibend hohen Qualität von Forschungs- und Wissenschaftsmanagement durch das Erfüllen von Daueraufgaben, wie Studiengangskoordination, Internationalisierung und Öffentlichkeitsarbeit, mit Dauerstellen ein. Dies ist bei der Studiengangskoordination bereits geschehen. Neben Stellen zur Qualifikation und Professuren benötigt das OEI weiterhin Stellen, auf denen auch Wissenschaftler*innen, insbesondere Frauen, mit unbefristeten Verträgen Wissenschaft als Beruf ausüben können, der sich nicht nur auf die Lehre beschränkt. Mit diesen Stellen eröffnen sich qualifizierten jungen Wissenschaftler*innen berufliche Perspektiven auch neben der Professur. Das OEI sieht in dieser Maßnahme eine Abmilderung der oben erwähnten Auswirkungen der „leaky pipeline“.

Professorinnen

Der Anteil der von Frauen besetzten unbefristeten Professuren liegt bei 50%. Hinzu kommt eine befristete Juniorprofessur, die zurzeit von einem Mann besetzt wird.

Zielvorgaben:

Das OEI strebt an, den Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren zu halten.

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

Ein 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 ein Angebot verschiedener Workshops entwickelt. Die Workshops, die sowohl forschungsorientiert sind, als auch die Verbesserung von gendersensiblen Lehren und die Förderung von Frauen in der Wissenschaft anstreben, werden 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 konzipierten Workshops für Studierende, Angestellte und Lehrende breit zu kommunizieren. Dafür stehen der Frauenbeauftragten bereits einige Instrumente zur Verfügung: Die Dozent*innen sollen die Angebote in den Lehrveranstaltungen an Studierende kommunizieren. Die Frauenbeauftragte informiert 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 angestrebt, dass Mitarbeiter*innen und Studierende das Angebot wahrnehmen; zugleich wird damit eine gendersensible institutsinterne Öffentlichkeit hergestellt, die einen geschlechtergerechten Umgang am Institut fördern wird.

Gendersensible Sprache wird am OEI bereits verwendet bzw. berücksichtigt. Zur Erinnerung wird die Broschüre *Geschlechtergerecht in Sprache und Bild* beworben.

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.

Das OEI unterstützt die Sensibilisierung von Vorgesetzten im Umgang mit Angestellten in Bezug auf Gender und Diversity Aspekte¹. Unzumutbare oder belastende Vorgänge sollen der Frauenbeauftragten des OEI mitgeteilt und von dieser dokumentiert werden.

Nachwuchs zu fördern und Frauen auf ihren Karrierewegen zu unterstützen, sind integrale Ziele der geplanten Workshops.

Die Institutsleitung bemüht sich um die Lösung von Problemen, die sich aus der Änderung der Vorgaben bei der Einstellung von studentischen HK ergeben (bspw. durch die Neustrukturierung der anfallenden Daueraufgaben und Schaffung von Dauerstellen).

C) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

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

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

D) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

¹ <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

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

Ergebnisse der Gender- und Diversityforschung werden sichtbar 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.
- Das OEI bietet zudem regelmäßig Seminare im Themenbereich Gender an.

Des Weiteren bietet das ZI Osteuropa-Institut im Zwei-Jahres-Rhythmus einen forschungsorientierten Workshop / Konferenz an, welche/r der Vernetzung von Forschenden am OEI und aus dem östlichen Europa dient. Hierbei soll ein Raum geboten werden, in dem interdisziplinäre und internationale Projekte entwickelt und Netzwerke geknüpft werden können.

Dies knüpft an der in Juni 2017 stattgefundenen internationalen Konferenz „Gender and Power-in Eastern Europe“ an, an welcher ca. 100 Wissenschaftler*innen aus Osteuropa und Studierende teilgenommen haben. Für die Konferenz wurden 3000 € Zielvereinbarungsmittel bereitgestellt und 5000 € Drittmittel der ZEIT Stiftung Ebelin und Gerd Bucerus eingeworben. Die Arbeitsbereiche Soziologie und Geschichte geben eine evaluierte Auswahl von Texten dieser Konferenz sowie weitere eingeworbene Texte, vor allem unseres strategischen russischen Partners, der Higher School of Economics heraus. Darüber hinaus fließen in den Band Forschungen aus dem Osteuropa-Institut mit ein. Der Konferenzband wird 2020 bei Springer erscheinen. Für die sprachliche Edition und die technische Fertigung hat das OEI 2018 und 2019/20 weitere Mittel zur Verfügung gestellt.

Am 12. Juli 2019 boten die Abt. Recht und Soziologie die Konferenz „Norm(alisierte) Sexualitäten – eine herrschaftskritische Analyse. Fokus Osteuropa“ an. Die Konferenz beschäftigte sich mit wissenschaftlichen und praktischen Beiträgen, die aus verschiedensten Perspektiven die Normierung und Normalisierung von Sexualitäten bearbeiten.

Das ZI Osteuropa-Institut unterstützt aktiv mittel- und langfristige Projekte, wie die Schaffung von DAAD Gastdozenturen zum Thema Gender und Diversity im östlichen Europa.

Mit der Ausschreibung von Frauenfördermitteln 1000 € pro Jahr fördert das Osteuropa-Institut Forschungsprojekte im Bereich der Geschlechterforschung und die akademische Karriere von Frauen.

E) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

In der jährlichen Einführungsveranstaltung sowie zu Beginn jedes Projektseminars 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, der Präsentation und selbstbewusstes Auftreten einübt. Hier sollen Kompetenzen für Frauen im Studium und Beruf erlernt 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+2 Verträge abzuschließen sowie die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vorhandenen Möglichkeiten der Vertragsverlängerung

auszuschöpfen².

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.

Für Mitarbeiter*innen, die manchmal Kinder an den Arbeitsplatz mitbringen müssen, stellt die Frauenbeauftragte eine Spielzeugkiste aus Spielzeugspenden zur Verfügung.

Bezüglich der Anwesenheitspflicht bei Lehrveranstaltungen schöpft das OEI den gesetzten Rahmen der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung aus und setzt die Anwesenheitspflicht auf 75 % fest, um Studierenden mit Betreuungspflichten die Vereinbarung von Studium und Familie zu erleichtern.

IV) Fördermaßnahmen Frauenförderplan 2020_21

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten-schätzung	Finanzierung	Umsetzung
Genderthemen in der Vorlesung im Rahmen des MA OES- Studienganges	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	Gastvortragsmittel und Mittel für die Vorlesung aus Zentralmitteln des ZI OEI	Ab sofort
Aufnahme von Genderthemen in das Lehrangebot	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	----	Ab sofort
Schaffung von Räumen für kreative interdisziplinäre Zusammenarbeit bzw. für Entwicklung/Austausch von institutsrelevanten Ideen (z.B. zum Thema Gender und Diversity)	Absprache mit dem Mittelbau und AG Konzeptpapier	neutral	-	Erstellung eines Konzeptes zur Bereitstellung und Ausstattung eines Kreativ-Raumes

² „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.

Spielzeugkiste für Mitarbeiter*innen und Studierende mit Kindern	Frauenbeauftragte	neutral	Spielzeugspenden	Ab sofort
Studentinnen				
Workshop Präsenz und selbstbewusstes Auftreten	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	Je 1200 €	OEI	SoSe2021
Umfrage unter Studentinnen zur Situation von Studentinnen und Studentinnen mit Familienpflichten am OEI	Selbstorganisiert durch Studierende		Studierendenvertreter*innen in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten	SoSe2020
Informationsveranstaltung /Studentinnenvollversammlung zur Information über die Ergebnisse der Umfrage (oben)				WiSe2020_21
Selbstorganisierter Workshop zur Berufsorientierung für Studentinnen				
Sekretariate				
Implementierung des neuen Tätigkeitsbildes für Hochschulsekretärinnen und Erstellung einer BAK	Sekretariate in Absprache mit der Verwaltung des FB PolSoz	neutral	FBV PolSoz	
Berücksichtigung der Sekretariate bei Drittmittelanträgen	Antragstellende Mitarbeiter*innen	neutral	-	
Weiterbildungsworkshop	Statusgruppe der Sekretärinnen	1.000 €	OEI	
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen				
Förderung von Fortbildungen zur Karriereförderung	Weiterbildungszentrum DRS	1.000 €	Frauenfördermittel	SoSe2020
Internationale Konferenz „Gender and Diversity“	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI in Zusammenarbeit mit interessierten WiMis	3000 €	Zielvereinbarungsmittel	SoSe2021

Erstellung einer Arbeitsplatzbeschreibung für Tätigkeiten der WiMis	Kommission aus WiMis, Professoren und FBV PolSoz			SoSe2020, Abschluss 1.10.2020
Information von WiMis über rechtliche Rahmenbedingungen einer Qualifikationsstelle	WiMi Vertreter*innen im Institutsrat			SoSe2020
Allgemein				
Aktive Vorstellung der Frauenbeauftragten und der FU-Angebote: Einführungskurs / Lernwerkstatt	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte	neutral		Wurde zu Beginn jedes Studienjahres durchgeführt.
Sitzungstermine vor 17 Uhr	Institutsratsvorsitzende_r	neutral		Ab sofort
Sensibilisierung auf das Thema Seniorenbetreuung	Institutsratsvorsitzende_r	neutral		Ab sofort
Berücksichtigung familienfreundlicher Rahmenbedingungen bei der Lehrplanung	Studiengangsbeauftragte_r	neutral		Ab sofort
Unterstützung bei der Entwicklung von Forschungsprojekten zu Gender und Diversity Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI und Leiter_in des Forschungsprojekts	neutral	Drittmittel	
Unterstützung von DAAD Gastdozenturen Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	neutral	Drittmittel	

V) Umsetzung der Fördermaßnahmen aus dem Frauenförderplan 2018_19

Maßnahme	Zuständigkeit	Kostenschätzung	Finanzierung	Umsetzung
----------	---------------	-----------------	--------------	-----------

Genderthemen in der Vorlesung im Rahmen des MA OES- Studienganges	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	Gastvortragsmittel und Mittel für die Vorlesung aus Zentralmitteln des ZI OEI	Die Grundlagen-Vorlesungen boten stets einen Vortrag mit einem Gender-Thema an.
Lehrangebot erweitert	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	---	Das OEI stellt regelmäßig Lehrveranstaltungen für den Studiengang Genderstudies zur Verfügung.
Studentinnen				
Workshop „Klare Kommunikation in Studium und Beruf“	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	Je 1200 €	Frauenfördermittel	Der Workshop hat im WiSe 2018_19 stattgefunden.
Mehrtägiger Forschungsworkshop „Osteuropatage“	Selbstorganisiert durch Studierende	1000 €	Frauenfördermittel	Dieser Workshop hat nicht stattgefunden. Er sollte von Studierenden selbst organisiert werden.
Information Studierender mit Betreuungspflichten über ihre Rechte - Beratungsangebot - Aktualisierung der Webseite	Institutsleitung Anstellung von 2 SHK	12.000 € Aus den OEI-Zielvereinbarungsgeldern jährlich	Zielvereinbarungsgelder	Eine SHK zur Beratung Studierender wurde aus Zielvereinbarungsmitteln finanziert. Das Angebot wurde allerdings nicht von den Studierenden angenommen.
Implementation der Verdoppelung der Bearbeitungszeit der Masterarbeiten für Teilzeitstudierende	Institutsrat	-	-	Dieser Vorschlag wurde in den Entwurf für die neue Studien- und Prüfungsordnung aufgenommen. Der Passus wurde allerdings von der Uni-Verwaltung wieder gestrichen und letztlich nicht umgesetzt.
Sekretariate				
Erstellung eines neuen Tätigkeitsbildes für Hochschulsekretärinnen	Sekretariate in Absprache mit der Verwaltung des FB PolSoz	neutral		Die Sekretärinnen des OEI haben Vorschläge für die BAK unterbreitet und dies mit Frau Güttner diskutiert. Die Erstellung der BAK liegt in der Verantwortung der Fachbereichsverwaltung PolSoz und ist bisher nicht erfolgt.
Berücksichtigung der Sekretariate bei Drittmittelanträgen	Antragstellende Mitarbeiter*innen	neutral	-	In der Abt. Soziologie wurde der Sekretärin eine Aufstockung für die Betreuung von Drittmittelanträgen zugesprochen.

Weiterbildung für SoMis „Rechtliche Fragen der Eingruppierung“	Statusgruppe der Sekretärinnen	1.000 €	Frauenfördergel der	Im SoSe2019 haben die Sekretärinnen an einem Workshop mit dem Titel „Bürokommunikation und Stressmanagement“ teilgenommen. Die Rückmeldungen waren sehr positiv.
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen				
Workshop: Planung einer wissenschaftlichen Karriere (aus dem Angebot der Dahlem School of Research oder Weiterbildungszentrum)	Weiterbildungszentrum DRS	1.000 €	Frauenfördermittel	Die für diesen Workshop bereitgestellten Gelder wurden für die individuelle Teilnahme von WiMi-Frauen an Kursen der DRS zur Planung einer wissenschaftlichen Karriere verwandt.
Workshop Projektmanagement (aus dem Angebot der Dahlem School of Research oder Weiterbildungszentrum)	Weiterbildungszentrum DRS	1.000 €	Frauenfördermittel	Dieser Workshop hat aus Zeitgründen nicht stattgefunden, soll aber im SoSe2020 durchgeführt werden.
Individualcoaching für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Stellv. Frauenbeauftragte	3.000 €	Frauenfördermittel (Restmittel)	Vier WiMi- Frauen haben gemeinsam mit Ulrike Schneeberg Coachings durchgeführt.
Forschungsorientierter Workshop zum Thema Gender in Osteuropa / Einbeziehen von KollegInnen aus der Region	Abt. Recht und Soziologie	3000 €	Zielvereinbarungsmittel	Am 12.07.2019 haben Sergej Prokopkin und Alexandra Seeberg die Konferenz mit dem Titel „Norm(alis)ierte Sexualitäten – eine herrschaftskritische Analyse. Fokus Osteuropa“ durchgeführt.
Konferenzband als Follow up der Konferenz „Gender Power Eastern Europe“	Abt. Soziologie und Geschichte	3000€	Zielvereinbarungsmittel	Der Band wird bei Springer 2020 erscheinen.
4+2 Verträge	Institutsratsvorsitzende / Dezentrale Frauenbeauftragte; FB-Verwaltung Pol/Soz; Personalstelle	neutral		Diese Regelung wurde mit sofortiger Wirkung umgesetzt.
Allgemein				
Aktive Vorstellung der Frauenbeauftragten und der FU-Angebote: Einführungskurs / Lernwerkstatt	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsauftrag	neutral		Wurde zu Beginn jedes Studienjahres durchgeführt.
Sitzungstermine vor 17 Uhr	Institutsratsvorsitzende_r	neutral		wurde umgesetzt

Sensibilisierung auf das Thema Seniorenbetreuung	Institutsratsvorsitzende_r	neutral		wurde nicht umgesetzt
Berücksichtigung familienfreundlicher Rahmenbedingungen bei der Lehrplanung	Studiengangsbeauftragte_r	neutral		Die Grundlagen-Vorlesung wurden auf 16 Uhr vorgezogen.
Unterstützung bei der Entwicklung von Forschungsprojekten zu Gender und Diversity Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI und Leiter_in des Forschungsprojekts	neutral	Drittmittel	Die Konferenz "Gender Power Eastern Europe" 2017 wurde durch Drittmittel der Zeit Stiftung gefördert.
Unterstützung von DAAD Gastdozenturen	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	neutral	Drittmittel	