

Frauenförderplan des ZI Osteuropa-Instituts 2018-2019

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 2014-2016	2
B) Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur	4
C.) Analyse der Statusgruppen	6
Studierende	6
Hochschul-/ Fremdsprachensekretariate	7
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	9
Professorinnen	10
III) Maßnahmen des ZI Osteuropa-Institut: Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern.....	10
A) Organisationskultur	10
B) Personalpolitik.....	11
C) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse.....	11
D) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung.....	11
E) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen	11
F) Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie.....	12
IV) Tabellarische Darstellung der Fördermaßnahmen.....	12
V) Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2015/16	15

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 2018/2019 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 2014-2016

- 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 2014-2016 erstellt und geben eine Übersicht über den Frauenanteil in den Statusgruppen (Studierende, Studentische Mitarbeiter*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Sekretariate/Verwaltung und Professor*innen).

		2014			
Zentralinstitut Gesamt	OEI	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	257,0	96,0	161,0	62,6%
2	Absolventen/innen	51,0	19,0	32,0	62,7%
3	SHK	6,4	2,5	3,8	59,4%
4	Sekretariate / Verwaltung	6,8	0,0	6,8	100,0%
5	Technisches und sonstiges Personal	2,4	1,5	0,9	37,50%
6	WiMis	6,8	2,0	4,8	70,6%
7	Professuren (befristet)	0,5	0,5	0	0%
8	Professuren (unbefristet)	2,0 ¹	2,0	1,0	50%

¹ Neben den Zentralinstituten sind die Professuren auch zu 50 Prozent an den Fachbereichen angesiedelt. Es handelt sich also um 4 halbe Professuren. Die Juniorprofessur von Prof. Grigoriadis ist befristet. Unter den unbefristeten Professuren sind am OEI zwei Professoren und zwei Professorinnen tätig.

		2015			
Zentralinstitut Gesamt	OEI	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen
	Einzelne Gruppen				
1	Studierende	281,0	100,0	181,0	64,4%
2	Absolventen/innen	56,0	18,0	38,0	67,9%
3	SHK	6,6	2,6	4,1	62,1%
4	Sekretariate / Verwaltung	7,1	0,5 ²	6,6	93,0%
5	Technisches und sonstiges Personal	1,5	1,5	0,0	0,0%
6	WiMis	10,3	5,1	5,3	51,5%
7	Professuren (befristet)	0,5	0,5	0	0%
8	Professuren (unbefristet)	2,0	1	1	50%

		2016			
Zentralinstitut Gesamt	OEI	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%

² Unter den Verwaltungsmitarbeiter*innen befand sich ein männlicher Mitarbeiter mit einer halben Stelle.

B) Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur

Gruppe 1 Studierende

Gesamtzahl der Studierenden
Frauenanteil bei Studierenden

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gesamtzahl	282	275	244	257	281	255
Frauenanteil	69,9 %	67,6%	65,6%	62,6%	64,4%	62,4%

Die Gesamtzahl der Studierenden am OEI bewegt sich von 2011 bis 2016 zwischen 282 und 244 Studierenden.

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
Gesamtzahl	61	65	64	51	56	32
Absolventinnen	75,4%	67,9%	70,3%	62,7%	67,9%	59,4%

Der Frauenanteil bei den Absolvent*innen ist im Erhebungszeitraum um 16 Prozent gesunken.

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
Gesamtzahl der SHK	6,5	8,7	10,1	6,4	6,6	7,9
Frauenanteil bei SHK	49,2%	65,5%	65,0%	59,4%	62,1%	55,1%

Die Zahl der SHK schwankt im Erhebungszeitraum zwischen 6,4 und 10,1. Der Frauenanteil schwankt zwischen 49,2% und 65,5%.

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
--	------	------	------	------	------	------

Gesamtzahl in Sek./Verw.	7,0	6,9	6,3	6,8	7,1	8,3
Frauenanteil in Sek./Verw.	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	93,0%	100,0%

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
Gesamtzahl bei techn./sonst. Personal	1,9	2,1	2,7	2,4	1,5	1,5
Frauenanteil bei techn./sonst. Personal	36,84%	47,62%	44,44%	37,5%	0%	0%

Im technischen und sonstigen Personal ist der Frauenanteil in den letzten zwei Jahren auf 0 Prozent abgesunken.

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
Gesamtzahl WiMis	10,7	8,8	8,6	6,8	10,3	11,8
Frauenanteil bei WiMis	82,2%	69,3%	62,0%	70,6%	51,5%	53,4%

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist seit 2011 der Frauenanteils von 82 Prozent in 2011 auf 53 Prozent in 2016 um 28,8 Prozent zurückgegangen.

Zielvorgaben:

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

Gruppe 7 Professuren

Gesamtzahl der Professuren (unbefristet)

Frauenanteil bei den Professuren (unbefristet)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gesamtzahl der Prof.	3,0	3,0	3,0	2,0	2,0	2,0
Frauenanteil bei Prof.	33,3%	33,3%	33,3%	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.
- Das OEI etabliert ein Beratungsangebot für Studierende, die Schwierigkeiten haben, das Studium in der Regelstudienzeit abzuschließen. Dieses Beratungsangebot spricht auch Studierende mit Betreuungspflichten an, informiert und unterstützt sie bei der Organisation des Studiums.
- Die SPO soll Teilzeitstudierenden die Verdopplung der Bearbeitungszeit ihrer Masterarbeiten ermöglichen. Teilzeitstudium bedeutet, dass ein Fachsemester innerhalb eines Jahres absolviert wird. Die Verdoppelung der Studienzeit, sollte auch eine Verdoppelung der Bearbeitung der Masterarbeiten beinhalten, da die Grundlage für das Teilzeitstudium die zeitliche Einschränkung der/s Studierenden ist.
- 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 „Traut Euch mehr“

Das Osteuropa-Institut hat bereits zweimal einen ganztägigen Workshop für Studentinnen angeboten, der Kompetenzen im Bereich der Kommunikation und der Selbstpräsentation stärkt. Diese Veranstaltungen waren sehr 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 vermehrte Aufnahme von Forschungsthemen aus dem Bereich Gender und Diversity in den Lehrplan. Daher werden die im Frauenförderplan für 2015/16 verankerten Ziele weiterverfolgt:

- 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 regelmäßig Seminare im Themenbereich Gender an.
- Das OEI stellt die Rahmenbedingungen für eine durch die Studierenden selbst organisierten mehrtägigen Workshop zur Verfügung, der inhaltlich an die Debatten der Konferenz „Gender Power Eastern Europe“ anknüpfen wird. 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.
- Für das Sommersemester 2019 ist ein Forschungsworkshop geplant. Dort sollen die Debatten der Konferenz „Gender Power Eastern Europe“ nochmals aufgegriffen und weiter entwickelt werden.

Frauenaktivitäten präsenster machen

Neben den anderen Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit (Siehe III. A.) soll im Rahmen der Einführungsveranstaltung am Anfang des 1. Semesters ein Gender-Info-Tisch über Frauenaktivitäten des ZI Osteuropa-Instituts informieren.

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:

- Fachkompetenzen: Fremdsprachenkenntnisse, allgemeine EDV-Kenntnisse, Kenntnisse des Haushaltsrechts, Rechnungs- und Personalwesen, umfassende Kenntnisse über die Beantragung und Bearbeitung von Drittmittelprojekten

- methodische Kompetenzen: Projekt- und Veranstaltungsmanagement, 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, 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). Außerdem übernimmt sie selbstverständlich Funktionen des Managements, um damit den Betrieb von Wissenschaft und Lehre zu entlasten (z.B. Veranstaltungs- und Personalmanagement).

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 in der Regel nicht berücksichtigt. Der Eingruppierung werden leider immer noch Tätigkeitsmerkmale zugrunde gelegt, die man früher für eine Schreibkraft entwickelte (bspw. Tippgeschwindigkeit). Diese sind veraltet und zu aktualisieren. Es ist diskriminierend, wenn Tätigkeitsmerkmale wie Flexibilität bzw. soziale oder kommunikative Kompetenzen in anderen Berufsfeldern anerkannt werden und durchaus gehaltsrelevant sind, aber bei Sekretärinnen an Universitäten selbstverständlich erwartet, jedoch nicht honoriert werden.

Maßnahmen / Eingruppierung

- 1.) Die der Stellenbewertung zugrunde liegenden Tätigkeitsmerkmale müssen so verändert werden, dass fachliche, methodische, soziale, interkulturelle sowie persönliche Kompetenzen gerecht honoriert werden.
- 2.) Das neue Tätigkeitsbild soll eine entsprechende Berufsbezeichnung erhalten: beispielsweise „Hochschulsekretär/-in“.
- 3.) Das OEI setzt sich dafür ein, dass im System der Eingruppierung für Hochschulsekretärinnen Entwicklungsmöglichkeiten implementiert werden.
- 4.) Die Sekretärinnen erarbeiten Vorschläge für die Änderung der BAK (Beschreibung des Arbeitskreises) in Absprache mit der Verwaltung des FB PolSoz.
- 5.) Die tarifliche Eingruppierung soll auf Entgeltgruppe E9 angehoben werden.

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.

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

Das ZI Osteuropa-Institut (OEI) weist in Bezug auf die Statusgruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (WiMis) kontinuierlich einen Frauenanteil von über 50 Prozent auf. Vor dem Hintergrund einer institutsübergreifenden Tendenz in der Wissenschaft, der nach Frauen beim Übergang zur nächsten Qualifikationsstufe zunehmend herausfallen, verpflichtet sich das OEI dazu, dauerhafte Karrieren in der Wissenschaft für Frauen gezielt zu fördern. Die folgenden Zielvorgaben werden mithilfe der genannten Maßnahmen angestrebt.

Erstens, Erhalt des Frauenanteils bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am Institut bei mindestens 50 Prozent

Da die Gesamtzahl der WiMis am Zentralinstitut mit 11,8 Stellen relativ gering ist und es in dieser Statusgruppe eine hohe Fluktuation gibt, schwankt der Frauenanteil durch Neueinstellungen sehr stark. Betrug der Anteil von weiblichen WiMis im Jahr 2013 62 Prozent, stieg er 2014 auf 70,6 Prozent und ging dann im Jahr 2015 auf 51,5 Prozent zurück. Damit war er 2015 kleiner als der Anteil von Absolventinnen (59,4 %). Das OEI setzt sich dafür ein, dass der Anteil von Frauen bei den jeweils nächsten Karrierestufen nicht geringer wird und sie mindestens 50 Prozent der Beschäftigten bilden.

Zweitens, Förderung der beruflichen Weiterentwicklung

Zur Unterstützung von Frauen beim Übergang in weiterführende post-Doc Beschäftigungsverhältnisse an anderen Instituten und Universitäten bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen soll daher ein Workshop zur „Entwicklung der wissenschaftlichen Laufbahn“ angeboten werden, der über wichtige Schritte informieren soll, die zu einer gelingenden Karriere beitragen können. Darüber hinaus soll ein Workshop zum Thema Projektmanagement angeboten werden, in dem die WiMis ihre Kompetenzen in den Bereichen Projektplanung, Projektleitung und Projektdurchführung ausbauen können, was ihre Karrierechancen deutlich verbessert. Diese Workshops können aus dem Angebot der Dahlem School of Research ausgewählt werden, soweit dieses Angebot den Bedürfnissen der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des OEI entspricht. Angesichts der beschränkten Möglichkeiten für eine langfristige wissenschaftliche Laufbahn an der Universität, ist es dem OEI darüber hinaus ein Anliegen, die berufliche Weiterentwicklung von Frauen auch über den Universitätskontext hinaus durch Beratungsmaßnahmen zu unterstützen. Konkret werden finanzielle Mittel für ein Individual-Coaching³ für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des OEI bereitgestellt, das durch externe und professionelle Beraterinnen durchgeführt wird und in dem über berufliche Wege und Möglichkeiten außerhalb des Universitätskontexts beraten wird.

Außerdem strebt das OEI an, durch ein zukünftiges Partizipieren in Programmen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Möglichkeiten für eine langfristige Perspektive am Osteuropa-Institut zu erweitern. Dazu zählt das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: das Tenure-Track-Programm, dessen Ziel es ist, die Karriereperspektiven für den wissenschaftlichen Nachwuchs durch die Schaffung zusätzlicher dauerhafter Professuren zu erweitern (BBF Website, 2017).

Drittens, Verbesserung bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Das OEI setzt sich für Verbesserungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein. Dies gilt für Männer und Frauen, die Kinder und / oder pflegebedürftige Angehörige haben. Das OEI setzt sich dafür ein, dass das WissZeitVG in dem Geist umgesetzt wird, dass Qualifikationszeiten und somit

³ <https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlicher-nachwuchs-144.html>

Arbeitsverträge um zwei Jahre pro Kind verlängert werden können. Das OEI wird sich zukünftig dafür einsetzen, dass dies auch für Beschäftigte in Drittmittelprojekten gewährleistet wird durch eine finanzielle Unterstützung der Freien Universität Berlin.

Zur besseren Planbarkeit werden Verträge bei Neueinstellungen für vier Jahre geschlossen, mit der Option, diese um zwei Jahre zu verlängern. Schließlich wird die Vereinbarkeit durch die Festlegung unterstützt, dass Arbeitstreffen am OEI vor 17 Uhr stattfinden sollen.

Viertens, Verbesserung im Bereich der Eingruppierung nach Erfahrungsstufe im Rahmen der Arbeitsverträge

Das Institut setzt sich hinsichtlich der Eingruppierung nach Erfahrungsstufe für mehr Transparenz ein. Künftig sollen die Professorinnen und Professoren den Einstellungsprozess neuer Mitarbeiter*innen am OEI in dieser Hinsicht noch aktiver begleiten. Es wird darauf geachtet, dass es besonders in Bereichen, in denen der Gesetzgeber eine Kann-Regelung zur Eingruppierung formuliert hat, über niedrigere Eingruppierung nicht zu einer Unterschreitung der möglichen Gehaltsstufe kommt.

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) bekannt gemacht. Durch die Öffentlichkeitsarbeit wird einerseits angestrebt, dass Mitarbeiterinnen 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 Aspekte⁴. 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 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 insbesondere der forschungsorientierte Workshop 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

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 entwickelt das ZI Osteuropa-Institut einen forschungsorientierten Workshop, welcher der Vernetzung von Forschenden am OEI und aus dem östlichen Europa dienen soll. Er knüpft an der im Juni 2017 stattgefundenen internationalen Konferenz „Gender-Power-Eastern Europe“ an, an welcher ca. 100 Wissenschaftler*innen und Studierende teilgenommen haben. Hierbei soll ein Raum geboten werden, in dem interdisziplinäre und internationale Projekte entwickelt und Netzwerke geknüpft werden können. 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 von 1.000 € pro Semester 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

⁴ <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

„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+2 Verträge abzuschließen sowie die im Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) vorhandenen Möglichkeiten der Vertragsverlängerung auszuschöpfen⁵.

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.

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) Tabellarische Darstellung der Fördermaßnahmen

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten-schätzung	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	ab sofort
Regelmäßig werden LV zum Themenfeld Gender in das Lehrangebot integriert	Studiengangsbeauftragte _r	neutral		ab sofort
Studentinnen				
Workshop „Traut Euch mehr!“	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	Je 1200 €	Frauenfördermittel	SoSe 2018 SoSe 2019

⁵ „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.

Mehrtägiger Forschungsworkshop „Osteuropatage“	Selbstorganisiert durch Studierende	1000 €	Frauenfördermittel	SoSe 2018
Information Studierender mit Betreuungspflichten über ihre Rechte - Beratungsangebot - Aktualisierung der Webseite	Institutsleitung Anstellung von 2 SHK	12.000 € Aus den OEI-Zielvereinbarungsgeldern jährlich	Zielvereinbarungsgelder	ab SoSe 2018
Implementation der Verdoppelung der Bearbeitungszeit der Masterarbeiten für Teilzeitstudierende	Institutsrat	-	-	Ab WiSe 2018/19
Sekretariate				
Erstellung eines neuen Tätigkeitsbildes für Hochschulsekretärinnen	Sekretariate in Absprache mit der Verwaltung des FB PolSoz	neutral	-	ab WiSe 2017/18
Berücksichtigung der Sekretariate bei Drittmittelanträgen	Antragstellende Mitarbeiter*innen	neutral	-	Ab sofort
Weiterbildung für SoMis „Rechtliche Fragen der Eingruppierung“	Statusgruppe der Sekretärinnen	1.000 €	Frauenfördergelder	SoSe 2018
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen				
Workshop: Planung einer wissenschaftlichen Karriere (aus dem Angebot der Dahlem School of Research oder Weiterbildungszentrum)	Weiterbildungszentrum DRS	1.000 €	Frauenfördermittel	SoSe 2018
Workshop Projektmanagement (aus dem Angebot der Dahlem School of Research oder Weiterbildungszentrum)	Weiterbildungszentrum DRS	1.000 €		WiSe 2018/19
Individualcoaching für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	Stellv. Frauenbeauftragte	3.000 €	Frauenfördermittel	SoSe2019
Forschungsorientierter Workshop zum Thema Gender in Osteuropa / Einbeziehen von KollegInnen aus der Region	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI in Zusammenarbeit mit interessierten WiMis	3000 €	Zielvereinbarungsmittel	SoSe 2019

4+2 Verträge	Institutsratsvorsitzende / Dezentrale Frauenbeauftragte; FB-Verwaltung Pol/Soz; Personalstelle	neutral		Ab sofort
Allgemein				
Aktive Vorstellung der Frauenbeauftragten und der FU-Angebote: Einführungskurs / Lernwerkstatt	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte_r	neutral		zu Beginn jedes WiSe
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	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI und Leiter_in des Forschungsprojekts	neutral	Drittmittel	SoSe 2019
Unterstützung von DAAD Gastdozenturen Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	neutral	Drittmittel	

V) Umsetzung der Maßnahmen des Frauenförderplans 2015/16

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten schät- zung	Finanzierun- g	umgesetzt
Genderthemen in der Vorlesung im Rahmen des MA OES- Studienganges	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	Gastvortragsmittel und Mittel für die Vorlesung aus	umgesetzt
Lehrangebot erweitert (Module Konzepte und Kontexte / Disziplinare Grundlagen der Osteuropastudien)	Studiengangsbeauftragte_r	neutral	---	Teilweise umgesetzt
Workshop Trias I: Workshop für Lehrende: gendersensible Lehr- und Lernmethoden	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI in Kooperation mit Toolbox Gender and Diversity	1500 EUR, jede drei Jahre	Frauenfördermittel	Im WiSe 2017/18 wird ein Kurzworkshop für Lehrende zur Einführung in die Toolbox Gender and Diversity stattfinden.
Workshop Trias II: Workshop für Frauen am OEI zur Stärkung von Kompetenzen	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI	1500 EUR, jede drei Jahre	Frauenfördermittel	Hat stattgefunden mit guter Resonanz.
Workshop Trias III: Forschungsorientierter Workshop zum Thema Gender in Osteuropa / Einbeziehen von Kolleg*innen aus der Region	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI als Initiatorin, danach übernimmt die oder der Workshop-Verantwortliche	7000 EUR	Zielvereinbarungsmittel	Workshop „Gender Equality in Eastern Europe“ durchgeführt von Justyna Stypinska im Februar 2016 Internationale Konferenz „Gender Power Eastern Europe“ im Juni 2017 mit Gästen aus 10 verschiedenen Ländern und ca. 100 Teilnehmer*innen.
Jährlicher Workshop für Studentinnen „Traut Euch mehr!“	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte_r	1500 EUR im Jahr	Zentralmittel des OEI und Frauenfördermittel	Hat im SoSe 2016 und im SoSe 2017 stattgefunden. Ist bei den Studentinnen sehr gut angekommen.
Aktive Vorstellung der Frauenbeauftragten und der FU-Angebote: Einführungskurs / Lernwerkstatt	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI; Studiengangsbeauftragte_r	neutral		Wurde gemacht mit guter Resonanz.

4+1+1 Verträge	Institutsratsvorsitzen de/ Dezentrale Frauenbeauf- tragte; FB-Verwaltung	neutral		Die neue Regelung wurde umgesetzt.
Leitfaden für Vorgesetzte	Arbeitsgruppe, bestehend aus Dezentraler Frauenbe- auftragten des OEI/IR- Ver- treter_innen SoMi, WiMi u. Studierende	neutral	---	Wurde nicht umgesetzt, da keine Klarheit über die Zielsetzung eines Leitfadens bestand.
Vernetzung der Hochschulsekretärinnen durch Treffen	Einberufen durch die Frauenbeauftragte	neutral		Hat seit dem SoSe 2016 in jedem Semester stattgefunden mit sehr guter Resonanz.

Sitzungstermine möglichst vor 17 Uhr	Institutsratsvorsitzende_r	neutral	----	Dekanat und Institutsrat vor 17 Uhr.
Sensibilisierung auf das Thema Seniorenbetreuung	Institutsratsvorsitzende_r	neutral	----	Das Thema "Frauenbilder und Age" wurde auf dem Forschungsworkshop „Gender Equality in Eastern Europe“ besprochen.
Berücksichtigung familien- freundlicher Rahmenbedingungen bei der Lehrplanung	Studiengangsbeauftragte _r	neutral	----	Die Grundlagenvorlesung wurde auf den Timeslot 16 bis 18 Uhr gelegt.
Unterstützung bei der Entwicklung von Forschungsprojekten zu Gender und Diversity Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI und Leiterin des Forschungsprojekts		Drittmittel	Für die Konferenz "Gender Power Eastern Europe" wurden 5.000 € von der ZEIT-Stiftung eingeworben.
Unterstützung von DAAD Gastdozenturen Drittmittelakquise	Dezentrale Frauenbeauftragte des OEI		Drittmittel	Der Antrag auf eine Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung / Dahlem International Network Professorship for Gender Studies für Agnieszka Graff wurde abgelehnt.