

# **Frauenförderplan**

## **Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit**

**01.08.2015**

### **Gliederung des Frauenförderplans**

I. Allgemeine und übergreifende Zielformulierungen	01
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Statusgruppen	02
a. Zielquoten	03
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	04
a. Organisationskultur	04
b. Personalpolitik	05
c. Steuerungselemente und Managementprozesse	06
d. Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung	06
e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten u. –bedingungen	06
IV. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie	07
a. Allgemeiner Teil	07
b. Studium/Promotion und Familie	08
c. Beruf und Familie	09
V. Maßnahmen des Zentralinstituts	10
VI. Datenraster	11

## I. Allgemeine und übergreifende Zielformulierungen

Das John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien (JFKI) will mit diesem Maßnahmenplan zur Frauenförderung, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen, Männern und Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität sowie zur Familienfreundlichkeit am Institut beitragen und diese gezielt fördern. Ziele sind die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind sowie die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen, Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität und Menschen mit familiärer Verantwortung.

Zudem wird angestrebt, dass Inhalte der Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung zu einem wichtigen und selbstverständlichen Bestandteil der Lehrveranstaltungen und des universitären Lebens werden. Dieses Ziel wird in Anlehnung an das Gleichstellungskonzept der Freien Universität formuliert, welches den Grundsätzen des Gender Mainstreaming Ansatzes folgt. Leitgedanke ist hierbei, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern in sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von allen Geschlechtern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz begreift das JFKI die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Arbeitsbereiche, um so eine Kultur der selbstverständlichen Gleichberechtigung und des gendersensiblen Umgangs miteinander zu implementieren.

Obgleich der Fokus der Frauenförderpläne auf der ‚reinen‘ Frauenförderung liegt, möchte dieser Maßnahmenplan, angelehnt an das Gleichstellungskonzept der FU, die gezielte Förderung von Frauen mit aktuellen Fragestellungen aus den Bereichen des Gender- und Diversitätsmanagements verbinden und reicht mit einem gezielten Interesse an den Themenbereichen Diversität, Intersektionalität und Familienpolitik an der Hochschule über die Zielstellungen des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) hinaus. Gleichzeitig steht die Frauenförderung jedoch als nach wie vor notwendiger Nachteilsausgleich im Fokus der folgenden Erörterungen. Ziele und Maßnahmen, die über die Dimension Geschlecht hinausgehen, werden also mit aufgenommen und integriert, ohne jedoch die Vorgaben zur Umsetzung von Frauenförderung zu ersetzen.

Die Grundlagen dieses Maßnahmenplans sind neben den Frauenförderrichtlinien der FU (FFR) das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Inhaltlich ist der Frauenförderplan des Instituts an die folgenden gleichstellungspolitischen Ziele der Freien Universität angelehnt. Angestrebt wird:

1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe.
2. Die Förderung und der Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversitätsforschung
3. Die angemessene Berücksichtigung von Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung bei der Entwicklung der Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen

#### 4. Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.

Den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der Hochschule fügt das JFKI die folgenden Ziele hinzu:

5. Die Schaffung gendersensibler Räume und Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende nicht binärer Geschlechtsidentität.

6. Die Förderung eines stärkeren Bewusstseins für die Intersektionalität von Gender mit ‚Race‘, Sexualität, Behinderung, usw. auf allen Ebenen und in allen Punkten des Frauenförderplans.

Der vorliegende Maßnahmenplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit. Die Institutsleitung berichtet in Kooperation mit der Frauenbeauftragten nach zwei Jahren (2017) im Institutsrat über die Umsetzung der im Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit vorgesehenen Maßnahmen.

## **II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur nach Statusgruppe**

Die unter Punkt VI. aufbereiteten Datenraster lassen darauf schließen, dass die am JFKI zu beobachtende Berufungs- und Einstellungspolitik in Bezug auf Frauenförderung und Gleichstellung zurzeit gut und dennoch in bestimmten Teilbereichen stark verbesserungswürdig ist. Während in den Jahren 2011-2014 durchschnittlich 64% der Studierenden, 68% der AbsolventInnen und 67% der Promovierenden weiblich waren, setzt sich dieser Trend noch nicht in ausreichendem Maße in alle höheren Status- und Lohngruppen fort. Im Jahr 2014 waren zwar noch 44% Prozent aller Professuren am JFKI durch Frauen besetzt. Auch in Gremien und Berufungskommissionen war ein leichter Überschuss an Frauen zu verzeichnen. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen machten 2014 jedoch lediglich 33% Prozent ihrer Statusgruppe aus (1 von 3).

Das Institut verpflichtet sich daher, seine Beschäftigungspolitik aufmerksam dahingehend auszurichten, dass der Anteil von Männern und Frauen ausgewogen bleibt. Des Weiteren wird sich das Institut für eine kontinuierliche und stabile Förderung von Frauen und Menschen mit familiärer Verantwortung einsetzen und dafür Sorge tragen, dass die Maßnahmen zur Gleichstellung sowie zur Familienfreundlichkeit auf dezentraler Ebene bekannt gemacht und umgesetzt werden.

Bei zukünftig vakant werdenden und neu zu besetzenden Stellen für Post-Docs oder Wissenschaftliche MitarbeiterInnen wird darauf geachtet, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt behandelt werden, da hier ein leichter Abfall des Frauenanteils zu beobachten ist. Die Statusgruppen der Post-Docs, der promovierten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und der JuniorprofessorInnen stellen folglich die Fokuszielgruppe zukünftiger Bestrebungen dar.

## a. Zielquoten

Durch die Festlegung von Zielquoten in den Fachbereichen und an den Zentralinstituten möchte die Freie Universität die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, voranbringen. Der Frauenanteil bei studentischen Beschäftigten sollte demnach mindestens dem der am jeweiligen Institut eingeschriebenen Studentinnen entsprechen. Bei Bewerbungen auf befristete wissenschaftliche Qualifikationsstellen und Stipendien sowie auf unbefristete Professuren sollte neben der wissenschaftlichen Qualität der Bewerberinnen und Bewerber auch der Geschlechterproporz in der Stellenstruktur und in den Statusgruppen des Institutes ein Auswahlkriterium sein.

Da am JFKI seit 2010 ein Wandel in der Personalstruktur stattfindet, lassen sich konkrete Zielquoten jedoch nur schwerlich formulieren. Man kann zwar verzeichnen, dass in der Studentenschaft sowie unter Promovierenden ein weitestgehend ausgeglichenes Geschlechterverhältnis Bestand hat (der Frauenanteil beträgt hier durchschnittlich zwischen 45-65%). In den vergangenen Jahren wurde jedoch der Großteil der Stellen für Wissenschaftliche MitarbeiterInnen abgebaut und in befristete Juniorprofessuren (nach dem W1 Modell) umgewandelt, was einen großen personellen Umbruch am Institut zur Folge hatte. Da am JFKI jedem Arbeitsbereich zwei W1-Professuren zugeordnet sind, diese sich aber zum Teil noch in der Implementierungsphase befinden, schwankt die Zahl der besetzten Professuren pro Jahr mitunter stark. Durch die Befristung der Juniorprofessuren sowie durch zum Teil langwierige Berufungsverfahren kommt es außerdem zu einer recht hohen personellen Fluktuation am Institut.

Festzustellen ist dennoch, dass sowohl innerhalb der Gruppe der JuniorprofessorInnen als auch in Betracht auf die Anzahl aller besetzten Professuren der Frauenanteil in den vergangenen Jahren gesunken ist. Während 2011 noch 75% aller W1-Professuren weiblich besetzt waren, wurden im Jahr 2014 nur noch 44% der Juniorprofessuren von Frauen bekleidet. Dies wirkt sich auch stark auf die Gesamtzahl der Professuren aus, deren weiblich besetzter Anteil von insgesamt 55% auf 44% gesunken ist.

Trotz der angestellten Beobachtungen wird, gerade weil man sich hier nicht auf eine stabile personelle Situation beziehen kann, auf der professoralen Ebene auf eine Festlegung von Zielquoten verzichtet. Die beschriebene Situation zeigt jedoch deutlich, dass gerade in der jetzigen Phase des Umbruchs besondere Aufmerksamkeit darauf gerichtet sein muss, dass Ausschreibungen Kompetenzen im Bereich der Gender- und Diversitätsforschung als Einstellungskriterium mit aufweisen und Berufungskommissionen geschlechter-paritätisch besetzt und von einem inhaltlichen Interesse an den genannten Themenbereichen geprägt sind. Außerdem wird in diesem Kontext auf die durch die Abwicklung des Mittelbaus recht prekäre Stellenstruktur hingewiesen, die gerade für Menschen mit Kindern oder familiärer Verantwortung eine besondere Herausforderung darstellt.

Da die Geschlechterverteilung in der Studentenschaft annähernd ausgewogen ist, wird auch hier auf eine Quotierung verzichtet.

### **III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern**

Aus den Befunden der bereits erörterten Geschlechtersituation lassen sich die folgenden qualitativen Ziele ableiten, die sich an den Handlungsfeldern des universitären Gleichstellungskonzepts orientieren sollen:

#### **a. Organisationskultur**

##### **Sprache**

1. Im Schriftverkehr, in der digitalen Kommunikation und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder die weibliche und die männliche Sprachform verwendet. Hierbei orientiert sich das JFKI an dem von der FU erstellten Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache an der Universität.
2. Auch in Lehrveranstaltungen, bei Vorträgen und in Veröffentlichungen wird darauf geachtet, dass inhaltlich und sprachlich bewusst und sensibel mit den Themen Gender, Diversität und Intersektionalität umgegangen wird. Dabei werden selbstverständlich auch Queer- und Transkategorien berücksichtigt und fließen mit in die Lehre ein.
2. Akademische Grade können sowohl in der weiblichen als auch in der männlichen Sprachform verliehen werden. Dies gilt auch bei der Ausstellung von Zeugnissen, Bescheinigungen etc.
3. Stellenausschreibungen erfolgen mit weiblicher und männlicher Stellenbezeichnung oder in geschlechtsneutraler Form.

##### **Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

Sexuelle Belästigung bzw. sexualisierte Diskriminierung und Gewalt bestehen in sexuell gefärbtem verbalem oder nonverbalem Verhalten, das Betroffene für unerwünscht erklären. Sexuelle Belästigungen sind Dienstpflichtverletzungen und Dienstvergehen, die disziplinar- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Beschwerden von Betroffenen sind von allen beteiligten Personen vertraulich zu behandeln und dürfen die Betroffenen in keiner Weise schädigen.

##### **Amt der nebenberuflichen Frauenbeauftragten**

Das Institut gewährt die Beteiligung der Frauenbeauftragten an den personellen und strukturellen Prozessen des JFKI. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und –entwicklung des Instituts (inklusive aller Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Anwendung und Entwicklung von Steuerungsinstrumenten, die Implementierung und Weiterentwicklung von Studiengängen sowie von Projekten im Rahmen der Exzellenzinitiative, an denen das JFKI und die Graduate School of North American Studies beteiligt sind. Auch bei der Haushaltsplanung ist die Frauenbeauftragte mit einzubeziehen.

## **b. Personalpolitik**

Das Institut strebt in allen Statusgruppen einen 50%-igen Frauenanteil an. Hierzu sollen insbesondere folgende Maßnahmen dienen:

1. Das JFKI wendet Gender-Mainstreaming in seiner Personalentwicklung an. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt hierbei vorrangig den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu. Dies bedarf der Gender-Kompetenz insbesondere von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsaufgaben.

2. Bei der Zusammensetzung von Habilitations- und Berufungskommissionen ist darauf zu achten, dass eine paritätische Besetzung auf allen Stausebenen **angestrebt wird**. Dazu können auch Frauen anderer Universitäten der Region Berlin-Brandenburg um Mitarbeit gebeten werden.

3. Die Erstarbeitsverträge von befristeten Qualifikationsstellen zur Promotion werden mit einer Laufzeit von mindestens zwei Jahren abgeschlossen. Möglichst stabile und langfristige Arbeitsverträge für Personen in der Qualifikationsphase sind als Maßnahme der Frauenförderung zu verstehen, da gerade hier ein starker Abfall der Anzahl von Frauen zu beobachten ist.

4. Das Institut setzt sich dafür ein, bei Beurlaubung wegen Mutterschutzes, Elternzeit und/oder anderen familiären Gründen sowie wegen Krankheit für eine Vertretung zu sorgen. Dies ist die Voraussetzung für eine weiterhin erfolgreiche Arbeit des Instituts. Entsprechend dem WissZeitVG haben WissenschaftlerInnen, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, die Möglichkeit, ihre befristete Beschäftigung in dieser Zeit um bis zu zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Derartige Anträge werden von der Institutsleitung aktiv unterstützt.

5. Auch bei der zukünftigen Vergabe von Lehraufträgen, die dazu dienen, Lücken in der Lehre zu schließen und die nicht durch das Institutspersonal abgedeckt werden können, bemüht sich das entscheidende Gremium bei gleicher Qualifikation, Frauen zu bevorzugen, um einen Frauenanteil von 50% erreichen zu können.

6. Bei Tagungen, Projekten und Konferenzen, die vom Institut finanziert bzw. teilfinanziert werden, wird auf eine angemessene Berücksichtigung von Frauen geachtet.

7. Ein 50%-iger Frauenanteil bei der Besetzung von Stellen in Drittmittelprojekten wird angestrebt. Auch bei der Vergabe der Promotionsstipendien der Graduate School und der Einstellung der PostDocs wird auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet.

8. Das JFKI fördert die Teilnahme seiner Beschäftigten an Fortbildungsseminaren, deren Themen u.a. sein können: Diskriminierung von Frauen im BAT- und Beamtenrecht, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz, Gender-Mainstreaming, Gender-Budgeting und Diversitätsmanagement. Anträge auf Fortbildungsteilnahme werden von der Institutsleitung unterstützt.

9. Das Institut macht es sich zur Aufgabe, für leistungsgerechte Bezahlung speziell im Bereich der nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (SoMis) Sorge zu tragen.

10. Die Institutsleitung weist neues weibliches Personal sowie Personal nicht binärer Geschlechtsidentität auf das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten hin; dies gilt insbesondere für neu berufene Wissenschaftlerinnen im Hinblick auf die Berufungsverhandlungen.

### **c. Steuerungselemente und Managementprozesse**

1. Am JFKI wird die leistungsorientierte Mittelvergabe für die Förderung von Frauen zur finanziellen Unterstützung von Projekten, Dienstreisen, Veranstaltungen und Lehraufträgen mit dem Schwerpunkt der Gender- und Diversitätsforschung genutzt. Die Möglichkeit, sich auf eine Unterstützung durch leistungsorientierte Mittel (LOM) zu bewerben wird am Anfang jedes Semesters durch eine Ausschreibung publik gemacht. Eingehende Anträge werden von der Gleichstellungskommission diskutiert und von der Frauenbeauftragten bewilligt. Sowohl Männer als auch Frauen oder Menschen nicht binärer Geschlechtsidentität können Leistungsorientierte Mittel beantragen.

2. Die internen, dezentralen Zielvereinbarungen des Instituts beinhalten Gleichstellungsziele, die mit den zentralen Zielvereinbarungen der Freien Universität abgestimmt sind. Die Frauenbeauftragte wird bei der Formulierung der Zielvereinbarungen stets hinzugezogen und ist hier beratend tätig.

3. Die Institutsleitung veröffentlicht mit der Frauenbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigen- und Studierendenstruktur, der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, und Habilitationsverfahren sowie der Forschungsförderung.

### **d. Geschlechter-, Gender- und Diversitätsforschung**

Lehrangebote und Forschungsprojekte, die sich dem Themenfeld der Geschlechter-, Frauen- und Diversitätsforschung widmen, werden vom Institut mitgetragen und aktiv von allen Institutsmitgliedern unterstützt. Zusätzlich werden Aspekte der Geschlechter-, Frauen- und Diversitätsforschung immer zu einem Bestandteil von Ausschreibungen, Stellenbeschreibungen und Denominationen gemacht. In Berufungsverfahren wird darauf geachtet, dass der Kandidat oder die Kandidatin in der Lehrprobe auf eine geschlechtergerechte Sprache achtet.

### **e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen**

1. Das JFKI verpflichtet sich, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) sowie die Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft bekannt zu machen und sich aktiv an der Umsetzung der darin formulierten Aufgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung zu beteiligen.

2. Das Institut unterstützt die Verankerung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung in allen Abteilungen. Wo dies noch nicht der Fall ist, beraten die Abteilungen über eine personelle Verankerung der Geschlechterforschung bzw. über Maßnahmen, wie Geschlechterforschung als Fragestellung in Forschung und Lehre angemessen berücksichtigt werden kann. Es wird angestrebt, dass in jedem Semester Lehrveranstaltungen zum Themenbereich Gender- bzw. Queer Studies, etc. angeboten werden.

3. Frauen- und Geschlechterforschung wird angemessen in bestehenden sowie in noch zu entwickelnden Studienordnungen berücksichtigt und entsprechend in der Lehre umgesetzt. Dies gilt sowohl für die Graduiertenschule also auch für am Institut bestehende und noch zu entwickelnde Forschungsverbünde.

4. Das Institut setzt sich für einen höheren Anteil von Frauen bei Gastprofessuren sowie für eine stärkere Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung in diesem Bereich ein.

5. Der Institutsrat berät über die Einführung eines genderneutralen WC, welches durch ein Schild mit der Aufschrift „Genderneutral Bathroom“ gekennzeichnet werden soll. Das Institut möchte mit der Durchführung dieser Maßnahme innerhalb der Freien Universität ein richtunggebendes Zeichen für die Schaffung gendersensibler Räume setzen.

#### **IV. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie**

Das Institut stellt sicher, dass die Mitglieder aller Statusgruppen für die Problematik der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf sensibilisiert sind, das Ziel der Familienfreundlichkeit mittragen und entsprechend handeln. Vor diesem Hintergrund sollen folgende Maßnahmen der Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Studium und Beruf dienen:

##### **a. Allgemeiner Teil**

1. Das JFKI unterstützt die Pläne der Hochschulleitung, ausreichend Betreuungsplätze einzurichten, insbesondere für die Kinder von Studierenden und WissenschaftlerInnen in der Qualifikationsphase. Zusätzlich macht sich das Institut für eine Flexibilisierung der Betreuungsmöglichkeiten stark, die Betreuung sowohl in den Abendstunden als auch stundenweise ermöglicht. Der Institutsrat wird über die Möglichkeit eines Babysitter-Services für Abendveranstaltungen beraten. Durch die Einrichtung eines solchen Services wäre es Eltern möglich, an Vorträgen und Kolloquien teilzunehmen während ihre Kinder in einem separaten Raum und doch in nächster Nähe betreut werden.

2. Am JFKI gibt es bislang keinen Eltern-Kind-Raum. Es wird vorgeschlagen, einen entsprechenden Raum (zum Beispiel Raum 305) einzurichten, so dass er während Konferenzen, Tagungen oder Abendveranstaltungen als Aufenthaltsraum für Kinder und deren BetreuerInnen dienen kann. Sollte es unter den Studierenden und Beschäftigten mit Kind/ern am JFKI zusätzlich Bedarf an einem ständig zur Verfügung stehenden Stillraum geben, wird das Institut einen solchen innerhalb der kommenden



zwei Jahre bereitstellen. Ob Bedarf an einem Stillraum besteht, wird die Frauenbeauftragte in Kooperation mit der studentischen Studienberatung ermitteln

3. Lehrveranstaltungen, Vorträge, Kolloquien und Gremiumssitzungen sind familienfreundlich zu gestalten. Es wird angestrebt, sowohl wöchentlich stattfindende Vortragsreihen und Kolloquien als auch zusätzliche Vorträge vermehrt vor 18.00 Uhr abzuhalten, um die Teilnahme von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern zu gewährleisten. Das Lehrangebot ist ebenfalls mit der Betreuung von Kindern in Einklang zu bringen (d.h. Ende der Lehrveranstaltungen i.d.R. nicht später als 18.00 Uhr).

## **b. Studium/Promotion und Familie**

1. Das Institut verpflichtet sich, die Studienorganisation für Studierende mit familiären Verpflichtungen insgesamt zu erleichtern und diese Studierendengruppe bei der Wahrnehmung von besonderen Studienbestandteilen (z.B. Praktika, Auslandsstudium) zu unterstützen, ihnen jedoch ggf. auch Sonderregelungen zu ermöglichen. Sofern Studierende aufgrund ihrer Familientätigkeit nicht in der Lage sein sollten, bestimmte Anforderungen einer Lehrveranstaltung zu erfüllen, sollen die Lehrenden [prüfen welche Ersatzleistungen erbracht werden können](#), und auf deren Möglichkeit hinweisen.

2. Bei Bedarf (z.B. Erkrankung eines Kindes) wird die Präsenzplicht bei schwangeren Studentinnen, studierenden Eltern oder Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen flexibel gehandhabt und entsprechend reduziert. Alle Lehrenden des Instituts sind hierüber informiert und setzen diese Regelung um. Promotionsstipendiaten und –stipendiatinnen, die während der Promotion ein Kind bekommen, müssen obligatorische Leistungsnachweise nicht in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes erbringen. Der Abgabetermin für den auf die Geburt folgenden ‚progress report‘ verschiebt sich entsprechend um bis zu sechs Monate. Auch Pflichtveranstaltungen und Seminare können, mit Ausnahme der interdisziplinären Seminare, in Absprache mit der Geschäftsführung der Graduiertenschule und der Erstbetreuerin/dem Erstbetreuer zu einem späteren Termin nachgeholt werden.

3. Das JFKI setzt sich für die Möglichkeit eines Teilzeitstudium-Äquivalents ein, welches es schwangeren Studentinnen, studierenden Eltern oder Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen ermöglichen wird, ihr Studium zeitlich nicht in dem in der Prüfungsordnung vorgesehenen Zeitraum absolvieren zu müssen.

4. Auf Wunsch der/s zu Prüfenden ist bei einer mündlichen Prüfung eine Person des eigenen Geschlechts – oder bei nicht binärer Geschlechtsidentität eine Person des gewählten Geschlechts – als Beisitzer/in anwesend. Die Studienberatung informiert entsprechend über diese Möglichkeit. Sollten sich am Institut Schwierigkeiten bei der Durchführung dieser Regelung ergeben, wird darum gebeten, die Frauenbeauftragte darüber zu informieren.

5. Die wissenschaftlichen Beschäftigten sind dazu aufgefordert, weibliche Studierende gezielt für höhere Qualifikationen zu motivieren und mit entsprechenden Informationen zum Thema Mentoring und Coaching, zum Beispiel durch das Programm der Dahlem Research School, zu versorgen.

6. Bezüglich der weiterführenden Studiengänge und in Bezug auf die Graduiertenschule strebt das JFKI an, im Rahmen der Zulassungsverfahren einen weiblichen Studierendenanteil von 50% nicht zu unterschreiten. Die zuständigen Auswahlkommissionen gewährleisten transparente Zulassungsverfahren zu den Master- und Promotionsstudiengängen.

7. Für Eltern, die mit Kindern im Ausland studieren wollen, sollen besondere Unterstützungsmaßnahmen (Information, Beratung und finanzielle Unterstützung) entwickelt werden. Das Institut setzt sich aktiv dafür ein, dass im Studium vorgesehene Auslandsaufenthalte für Studierende mit Kindern durchführbar sind. Hierzu sollen bei Kooperationsverträgen mit auswärtigen Hochschulen Betreuungsmöglichkeiten für Kinder berücksichtigt werden.

### **c. Beruf und Familie**

1. Das Institut unterstützt seine Beschäftigten bedarfsgerecht bei der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wünsche von Beschäftigten nach zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsorganisation aufgrund von Familienaufgaben werden nach Möglichkeit im Sinne der Familienfreundlichkeit behandelt.

2. Die Beschäftigten werden über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen, etc.) umfassend informiert.

3. Das Institut unterstützt nach Ablauf einer längerfristigen Beurlaubung die entsprechende Wiedereingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einen im Hinblick auf Bezahlung, Aufgaben und dienstrechtliche Stellung gleichwertigen Arbeitsplatz. Nach einer Pause aus familiären Gründen soll der Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit gezielt gefördert werden.

## V. Maßnahmen des Zentralinstituts

Die Umsetzung der folgenden Maßnahmen wird im Wintersemester 2015/16 im Institutsrat beraten und beschlossen und im Anschluß bei Bewilligung realisiert. Die Verantwortung für die Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen wird personell festgelegt. Durch die aufgeführten Maßnahmen weist sich das JFKI als genderbewusste und familienfreundliche Institution aus, die sich der Lebenssituation ihrer Studierenden und Beschäftigten bewusst ist und diese bestmöglich unterstützt.

Maßnahme	Zuständigkeit	Kosten	Finanzierung	Umzusetzen bis
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nutzung des Raums 305 als Aufenthaltsraum für Kinder und deren Eltern/BetreuerInnen während Konferenzen, Tagungen und Veranstaltungen</li> <li>- Kindersicherung des Raums, Bereitstellung von Materialien zur Kinderbetreuung und zum Spielen</li> </ul>	Institutsleitung in Kooperation mit der FB	Geringe Kosten, 100-300 Euro	Institutsmittel	Ende SoSe 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Genderneutrales WC</li> <li>- Das genderspezifische Schild wird durch genderneutrales Schild ersetzt</li> </ul>	Institutsleitung in Kooperation mit der Frauenbeauftragten	Geringe Kosten, Erwerb und Anbringung neuer Schilder	Institutsmittel oder Leistungsorientierte Mittel der Frauenbeauftragten	Ende SoSe 2016
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zunehmende Vorverlegung von Vorträgen und Vortragsreihen, z.B. von 18.00 Uhr auf 12.00 oder 14.00 Uhr (in Form einer ‚brownbag‘ lecture oder mit anschließendem Mittagessen anstatt einer Dinners)</li> </ul>	Die Person, die für die Organisation der jeweiligen Veranstaltung verantwortlich ist	keine		Ab dem Wintersemester 2015/16 in Erwägung zu ziehen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Babysitter-Service während abends stattfindender Veranstaltungen</li> <li>- Es wird eine Person zur Betreuung der zu Abendveranstaltungen mitgebrachten Kinder bereitgestellt</li> </ul>	Die Organisation des Services wird im IR besprochen	Ca. 30 Euro pro Veranstaltung (2 Stunden)	Institutsmittel	

## VI. Datenraster

### Studierende 2011-2014

<b>Studierende</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Studierende absolut	425	408	407	367
Weibl. absolut	279	254	264	227
<b>Weibl. in Prozent</b>	<b>66%</b>	<b>62%</b>	<b>65%</b>	<b>62%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Absolventen und Absolventinnen 2011-2014

<b>Absolvent/inn/en</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Absolvent/inn/en absolut	83	77	93	86
Weibl. absolut	60	46	68	59
<b>Weibl. in Prozent</b>	<b>72%</b>	<b>60%</b>	<b>73%</b>	<b>69%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Promotionsstudierende 2011-2014

<b>Promovend/innen</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Promovend/innen absolut	67	77	74	73
Weibl. absolut	45	52	50	47
<b>Weibl. in Prozent</b>	<b>67%</b>	<b>68%</b>	<b>68%</b>	<b>64%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### W1- Juniorprofessuren 2011-2014

<b>W1 Junior- professuren</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>W1 absolut</b>	4	5	6	9
Davon aus Dritt- mitteln finanziert	3	3	4	4
<b>Weibl. W1 absolut</b>	3	3	3	4
Davon aus Dritt- mitteln finanziert	3	3	3	3
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	75%	60%	50%	45%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### W2-Professuren auf Zeit 2011-2014

<b>W1 Prof. auf Zeit</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
W2 Insgesamt	0	1	1	1
Weibl. absolut	0	0	0	0
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	0%	0%	0%	0%

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### W2 und C3 Professuren 2011-2014 (ohne W2 auf Zeit)

<b>W2 und C3 Prof.</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>W2/C3 Insgesamt</b>	0	0	0	0

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### W3 und C4 Professuren 2011-2014

<b>W3/C4 Prof.</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>W3/C4 Insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	0	0	0	0
<b>Weibl. absolut</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	0	0	0	0
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	<b>40%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Professuren Insgesamt 2011-2014

<b>Professuren Insgesamt</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>16</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	3	3	4	4
<b>Weibl. absolut</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	3	3	3	3
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	<b>55%</b>	<b>50%</b>	<b>46%</b>	<b>44%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Wissenschaftliches Personal 2011-2014

<b>Wissenschaftl. Mittelbau</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>15</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	7	1	11	11
<b>Weibl. absolut</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	5	1	2	4
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	<b>57%</b>	<b>71%</b>	<b>22%</b>	<b>33%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Nichtwissenschaftliches Personal 2011-2014

<b>Nichtwissenschaftl. Personal</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Insgesamt</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	2	2	2	2
<b>Weibl. absolut</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	2	2	2	1
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>83%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Studentische Beschäftigte 2011-2014

<b>Studentische Beschäftigte</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
<b>Stud. Hilfskräfte Insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	2	1	0	1
<b>Weibl. absolut</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
Davon aus Drittmitteln finanziert	1	0	0	0
<b>Weibl. absolut in Prozent</b>	<b>60%</b>	<b>36%</b>	<b>41%</b>	<b>58%</b>

Datenquelle: Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU entnommen (31.03.15)

### Besetzung der Gremien 2014

<b>JFKI Gremien</b>	<b>W</b>	<b>M</b>	<b>insg.</b>	<b>Frauen in %</b>
<b>Ausbildungskommission</b>	2	2	4	50%
<b>Institutsrat</b>	5	8	13	62%
<b>Berufungskommissionen insgesamt</b>	26	35	61	74%

Datenquelle: Dokumentation Frau Riefler