

FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

Frauenförderplan

2019/2020

Einleitung

Der Frauenförderplan (FFP) 2019/20 knüpft inhaltlich an den FFP 2017 an. Aufbauend auf den in den letzten beiden Jahren erreichten Zielen wird ein Teil der im FFP 2017 vereinbarten Maßnahmen fortgeführt und/oder weiterentwickelt; darüber hinaus werden Anschlussmaßnahmen formuliert.

Im Folgenden werden die Kapitel des FFP 2019/20 kurz erläutert. In Kapitel I „Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen“ werden die rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die richtungsgebende universitäre Gleichstellungsstrategie skizziert. Kapitel II „Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur“ enthält schwerpunktmäßig die entsprechenden aktualisierten Daten. In Kapitel III werden „Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern“ verdeutlicht. Kapitel IV: „Maßnahmen des Fachbereiches“ wurde aktualisiert. Maßnahmen, bei denen sich Erfolge im Wesentlichen durch Kontinuität einstellen, werden weitergeführt. Neue Maßnahmen basieren auf Ideen, die besser geeignet scheinen, die vereinbarten Ziele zu erreichen.

Betrachtet man zusammenfassend die im FFP 2019/20 formulierten Ziele des Fachbereichs, so lässt sich als übergreifendes Ziel die Förderung von Genderkompetenz, u.a. in der Lehre, sowie verstärkte Öffentlichkeitsarbeit ausmachen.

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine lange Tradition von Frauenförderung zurück und achtet darauf, seinen Gleichstellungsverpflichtungen, die sich aus dem LGG § 3 ergeben, nachzukommen. So konnten viele Defizite (Stand 1997) in der Geschlechterverteilung in der Statusgruppe wissenschaftlicher Mittelbau und in der Statusgruppe Professuren ausgeräumt werden und wir befinden uns jetzt in der Situation, ein auf vielen Stausebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich zu sein. Gleichwohl gilt dies nach wie vor nicht auf allen Ebenen (siehe dazu im Detail Kapitel II). Das bedeutet für die Erstellung des Frauenförderplans insbesondere, bestehende Lücken weiterhin zu schließen und Erreichtes stabil zu halten.

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie hat die Förderung von Frauen und Geschlechterforschung bereits früh in den Blick genommen. Seit 2000 vergeben wir jährlich den Marie-Schlei-Preis, mit dem wir sowohl herausragende Qualifizierungsarbeiten von Frauen als auch herausragende Qualifizierungsarbeiten mit GENDER-Thematiken würdigen.

Der Fachbereich orientiert sich in seinen allgemeinen Zielsetzungen unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Faches an den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der Freien Universität Berlin (FU-Gleichstellungskonzept 2015-2020) und setzt sich in Anlehnung daran folgende allgemeine Ziele:

1. Wahrung und Weiterentwicklung eines ausgewogenen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen
2. Förderung und Sichtbarmachen von Gender- und Diversity-Forschung
3. Förderung von Gender- und Diversityawareness sowie von gender- und diversitysensibler Sprache auf allen Ebenen, insbesondere bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen

4. Wahrung und weiterer Ausbau familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
5. Entwicklung von Fördermaßnahmen für Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich

Dabei verfolgt der Fachbereich folgende langfristige Ziele:

1. mindestens 50% Frauen bei unbefristeten Professuren in der Psychologie
2. Gender- und Diversity-Kompetenz durchgehend innerhalb aller Statusgruppen
3. Sichtbarkeit der Gender- und Diversity-Forschung am Fachbereich
4. Steigerung des Anteils männlicher Studierender
5. Etablierung und Fortschreibung einer Weiterbildungskultur

Zur Erreichung dieser allgemeinen Ziele setzt der Fachbereich Schwerpunkte und spezifischere Ziele (siehe dazu Kapitel III), die sich an den Maßnahmenbündeln, die sich aus dem zentralen Gleichstellungskonzept und den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität ergeben, orientieren und folgende spezifische Rahmenbedingungen des Fachbereichs berücksichtigen:

1. Der Fachbereich verfügt noch über finanzielle Rücklagen, sodass er in der Lage ist, Frauenförderprogramme zu nutzen, da diese in der Regel eine Ko-Finanzierung einfordern. Über diesen Weg ist eine kontinuierliche Frauenförderung möglich.
2. Am Fachbereich befindet sich eine relativ große Zahl von Personen, die neben Studium und Beruf familiäre Betreuungspflichten zu erfüllen haben. Die angemessene Unterstützung dieses relativ großen Personenkreises stellt den Fachbereich vor eine nicht zu unterschätzende Herausforderung. Der Fachbereich strebt an, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium zu gewährleisten und möchte damit auch als Modell für andere Fachbereiche fungieren.
3. Die Über-Repräsentanz von Frauen in Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik kann man nicht als Feminisierung des Faches bezeichnen. Beide Fächer sind traditionell (in Deutschland) von Frauen dominiert. Traditionen entgegenzusteuern ist eine große Herausforderung. Eine günstige Bedingung ist, dass das Ziel, diese Tradition aufzubrechen, von allen Statusgruppen geteilt wird.
4. Steigende Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der Freien Universität Berlin machen es notwendig, dass sich auch das nichtwissenschaftliche Personal weiterbildet. Eine generell erschwerende Bedingung ist hier, dass der gegenwärtige Strukturplan für nichtwissenschaftliches Personal nur sehr bedingt bessere Eingruppierungen und Karrieren ermöglicht. Für den Fachbereich speziell gilt, dass es auf Grund der Altersstruktur des gegenwärtigen Personals in den nächsten Jahren nur wenig Bewegung geben wird. Wir stehen hier also vor der Herausforderung, kreativ zu werden und Bedingungen zu erarbeiten, die die Etablierung und Fortschreibung einer Weiterbildungskultur fördern.
5. Die Rahmenvorgabe, für ein überschneidungsfreies Lehrangebot zu sorgen, ist bei den gegebenen Rahmenbedingungen nur schwer zu erfüllen. Zu diesen Bedingungen gehören z.B. die begrenzte Anzahl Räume und das Bemühen, den Freitag von wöchentlichen Lehrangeboten frei zu halten, um den Studierenden das Geldverdienen zu ermöglichen.
6. Bis 2026 werden im Wissenschaftsbereich Psychologie keine Strukturplanstellen frei. Das erschwert die Verfolgung des Ziels ein ausgewogenes Verhältnis innerhalb der unbefristeten Professuren zu erreichen. Daher legt der Fachbereich einen seiner Schwerpunkte auf die Förderung von Frauen bei befristeten Professuren.

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

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ist seit mehreren Jahren ein auf vielen Stausebenen frauenüberrepräsentierter Fachbereich. Um dies zu verdeutlichen, werden nachfolgend einige statistische Kennzahlen berichtet.

In diesem Kapitel erfolgt die Analyse der Beschäftigten- sowie Studierendenstruktur. Zunächst werden die Ergebnisse differenziert nach den Bereichen (Erziehungswissenschaft, Psychologie und Grundschulpädagogik) dargestellt. Darauf aufbauend erfolgt eine Gesamtbetrachtung des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie. Die seit WS 2017/18 neu hinzugekommene Lehrinheit Sonderpädagogik fehlt bei dieser Betrachtung aufgrund fehlender Zeitreihen noch. Die Daten wurden der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen. Dargestellt ist bei der Zahl der Studierenden und Absolvent*innen jeweils die Anzahl Köpfe je Fachsemester. Im Anschluss daran werden Ergebnisse der Besoldungs- und Statusgruppen sowie Gremientätigkeit dargestellt. Abschließend werden entsprechend der dargestellten Ergebnisse Zielquoten für die nächsten Jahre formuliert.

a. Erziehungswissenschaft

In der Erziehungswissenschaft ist der Frauenanteil in allen Statusgruppen stabil hoch, wenngleich nicht über alle Statusgruppen hinweg identisch (s. Tabelle 1).

Tabelle 1. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Erziehungswissenschaft im Zeitraum 2013-2018 (Angaben in Vollzeitäquivalenten)

Erziehungswissenschaft	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Trend
Studierende							
Weibliche Studierende	732	725	762	737	674	678	- 7%
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	82 %	81 %	79 %	77 %	76 %	- 4%
Absolvent*innen							
Absolventinnen	143	183	175	130	130	114	- 20%
Anteil Frauen an Absolvent*innen	86 %	82 %	85 %	79 %	84 %	81 %	- 6%
Promotionen von Frauen							
	10	6	12	13	10	10	
Anteil Frauen an Promotionen	77 %	50 %	86 %	76 %	67 %	77 %	
Habilitationen von Frauen							
	2	0	0	0	0	1	- 50%
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %	0 %	0 %	0 %	100 %	
Beschäftigte							
Professorinnen	7	10	10	8	8	7	
Anteil Frauen an Professor*innen	70 %	71 %	67 %	62 %	60 %	58 %	- 17%
Wissenschaftlerinnen	20	27	26	23	24	24	+ 21%
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	64 %	69 %	70 %	63 %	70 %	68 %	+ 6%
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	12	13	13	13	13	11	- 8 %
Anteil Frauen an studentischen Beschäftigten	80 %	76 %	76 %	76 %	72 %	73 %	- 8 %
Nichtwissenschaftl. Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	9	8	8	8	7	8	- 11 %
Anteil Frauen an nichtwissenschaftl. Personal	100 %	100 %	89 %	100 %	100 %	100 %	+ 0 %

Bei den Studierenden ist der Anteil an männlichen Studierenden 2018 leicht auf 24 % gestiegen. Damit setzt sich Trend einer Erhöhung des männlichen Studierendenanteils seit 2013 in der Summe fort.

Besonders hervorzuheben ist der Anteil der Frauen an Promotionen (2018: 77 %), welcher sich damit über dem Niveau bei den Studierendenzahlen (76 %) und ähnlich dem Niveau der Absolventinnenzahlen (81 %) befindet. Der Anteil der Professorinnen lag 2018 bei 58 % und lag damit etwas unter dem Anteil der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (68 %). Zwei Rufnahmen von Frauen auf unbefristete Professuren im Jahr 2019 werden den Frauenanteil bei den Professuren jedoch auf einem stabil hohen Niveau halten.

Insgesamt lässt sich für die Erziehungswissenschaft festhalten, dass Frauen hier deutlich überrepräsentiert sind.

b. Psychologie

Im Fach Psychologie zeigt sich eine etwas andere Sachlage (s. Tabelle 2). Hier ist v.a. der Frauenanteil bei den Professor*innen deutlich zu niedrig.

Tabelle 2. Übersicht über den Frauenanteil im WB Psychologie im Zeitraum 2013-2018
(Angaben in Vollzeitäquivalenten)

Psychologie	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Trend
Studierende							
Weibliche Studierende	912	886	859	861	865	880	- 4 %
Anteil Frauen an Studierenden	79 %	79 %	78 %	76 %	77 %	77 %	- 3 %
Absolvent*innen							
Absolventinnen	202	221	184	143	158	163	- 19 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	84 %	84 %	79 %	80 %	79 %	80 %	- 5 %
Promotionen von Frauen							
Promotionen	16	13	24	25	20	21	+ 31 %
Anteil Frauen an Promotionen	59 %	62 %	71 %	78 %	77 %	75 %	+ 27 %
Habilitationen von Frauen							
Habilitationen	1	0	2	0	0	0	- 100 %
Anteil Frauen an Habilitationen	100 %	0 %	100 %	0 %	0 %	0 %	
Beschäftigte							
Professorinnen	7	8	7	6	5	5	- 29 %
Anteil Frauen an Professor*innen	44 %	42 %	44 %	40 %	33 %	33 %	- 25 %
Wissenschaftlerinnen	19	23	19	21	22	22	+ 14 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	54 %	54 %	48 %	48 %	49 %	49 %	- 9 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	15	17	17	16	17	12	- 20 %
Anteil Frauen an studentischen Beschäftigten	75 %	81 %	74 %	73 %	74 %	60 %	- 20 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	10	10	8	8	8	10	+ 0 %
Anteil Frauen an nichtwissenschaftl. Personal	91 %	83 %	80 %	89 %	80 %	83 %	- 8 %

Der Anteil männlicher Studierender ist im Jahr 2018 liegt – ähnlich wie im WB Erziehungswissenschaft – relativ stabil bei 23 %. Während der Anteil der Professorinnen auf 33 % gesunken ist (Trend: -25 % im Vergleich zu 2013), konnte der Abwärtstrend beim Wissenschaftlichen Personal gestoppt, aber noch nicht wieder deutlich umgedreht werden; nachdem der Anteil der Frauen bis zum Jahr 2015 gegenüber 2010 (58 %) deutlich um 10 % gesunken war, konnte dieser mit aktuell 49 % stabil gehalten werden. Gleichzeitig ist der Anteil von Frauen bei den Promotionen auf 75 % im Jahr 2018 geringfügig zurückgegangen und liegt damit unter dem Anteil der Absolventinnen (80 %), deren Anteil stabil geblieben ist. Der Anteil von Frauen bei den Studierendenzahlen liegt deutlich über dem Anteil an studentischen Beschäftigten (60 %), deren Anteil verglichen mit 2013 deutlich gesunken ist (um 20 %).

Legt man in der Statusgruppe der Professuren den Fokus auf die Besoldung, so stellt man fest, dass in der Besoldungsgruppe W3/C4 Frauen mit 25% und in der Besoldungsgruppe W2/C3 Frauen mit 29% stärker unterrepräsentiert sind als in der Gesamtgruppe der Professorinnen.

c. Grundschulpädagogik

Im Bereich Grundschulpädagogik ist der Zustand fortzuschreiben, dass Frauen überrepräsentiert sind (siehe Tabelle 3). Es ist dabei zu berücksichtigen, dass die absoluten Fallzahlen beim Personal vergleichsweise gering sind.

Tabelle 3. Übersicht über den Frauenanteil im Fach Grundschulpädagogik im Zeitraum 2013-2018 (Angaben in Vollzeitäquivalenten)

Grundschulpädagogik	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Trend
Studierende							
Weibliche Studierende	339	365	495	619	828	1.039	+ 206 %
Anteil Frauen an Studierenden	85 %	86 %	87 %	87 %	86 %	85 %	
Absolvent*innen							
Absolventinnen	87	87	133	137	135	222	+ 155 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	87 %	88 %	88 %	90 %	89 %	90 %	+ 3 %
Promotionen von Frauen							
Anteil Frauen an Promotionen							
Habilitationen von Frauen							
Anteil Frauen an Habilitationen							
Beschäftigte							
Professorinnen	2	2	2	4	4	3	+ 50 %
Anteil Frauen an Professor*innen	50 %	50 %	50 %	80 %	80 %	60 %	+ 20 %
Wissenschaftlerinnen	6	9	10	15	13	15	+ 140 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	58 %	66 %	62 %	72 %	67 %	62 %	+ 7 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	3	2	3	3	3	3	+ 0 %
Anteil Frauen an studentischen Beschäftigten	75 %	40 %	60 %	60 %	60 %	50 %	- 33 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	3	3	3	3	3	3	+ 0 %
Anteil Frauen an nichtwissenschaftl. Personal	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	+ 0 %

Die Studierendenzahlen weisen in der Grundschulpädagogik auch bei der enorm gestiegenen Anzahl an Studienplätzen weiterhin den bisherigen sehr hohen Frauenanteil von 85 % auf, welcher sich auch in den Absolventinnenzahlen niederschlägt (2018: 90 %). Es ist trotz gesteigerter Anzahl an Studienplätzen aufgrund der gesetzlichen Vorgaben (NC) nicht gelungen, prozentual gesehen mehr männliche Studierende für die Grundschulpädagogik zu gewinnen.

Der Anteil der Professorinnen ist wieder auf 60 % gesunken. In der Statusgruppe des nichtwissenschaftlichen Personals sind ausschließlich weibliche Beschäftigte zu finden. Der Anteil von Frauen am studentischen Personal liegt bei ca. 50 % und fällt damit deutlich niedriger aus als der Anteil von Frauen an den Studierenden.

d. Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Für den gesamten Fachbereich lässt sich in den Studierenden- und Beschäftigtenzahlen ein hoher Frauenanteil finden (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4. Übersicht über den Frauenanteil im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie im Zeitraum 2013-2018 (Angaben in Vollzeitäquivalenten)

Fachbereich ErzPsy	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Trend
Studierende							
Weibliche Studierende	1.983	1.976	2.116	2.217	2.397	2.654	+ 34 %
Anteil Frauen an Studierenden	80%	81%	81%	80%	80%	80%	+ 0%
Absolvent*innen							
Absolventinnen	432	491	492	433	458	503	+ 16 %
Anteil Frauen an Absolvent*innen	85%	84%	84%	83%	83%	84%	- 1 %
Promotionen von Frauen							
Anteil Frauen an Promotionen	26	19	36	38	30	31	+ 19 %
Anteil Frauen an Promotionen	65%	58%	75%	78%	73%	76%	+ 17 %
Habilitationen von Frauen							
Anteil Frauen an Habilitationen	3	0	2	0	0	1	- 67 %
Anteil Frauen an Habilitationen	100%	0%	100%	0 %	0%	50%	- 50 %
Beschäftigte							
Professorinnen	16	20	19	18	17	15	- 6 %
Anteil Frauen an Professor*innen	53%	54%	54%	55%	51%	47%	- 11 %
Wissenschaftlerinnen	46	60	55	59	59	60	+ 32 %
Anteil Frauen an wissenschaftl. Personal	57%	62%	59%	58%	60%	59%	+ 4 %
Studentische Beschäftigte							
weibliche studentische Beschäftigte	37	37	39	33	35	30	- 19 %
Anteil Frauen an studentischen Beschäftigten	70 %	67 %	67 %	72 %	73 %	68 %	- 2 %
Nichtwissenschaftliches Personal							
Weibliches nichtwissenschaftl. Personal	41	39	35	31	29	33	- 20 %
Anteil Frauen an nichtwissenschaftl. Personal	93 %	87 %	78 %	89 %	83 %	85 %	- 9 %

Insgesamt zeigt sich für den Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie ein tendenziell positives Bild. Der Anteil von Frauen konnte überwiegend gehalten werden. Positiv hervorzuheben ist, dass die relative Steigerung der Promotionen mit 76 % gegenüber 65 % im Jahr 2013 seit 2015 gehalten werden konnte. Besonders auffällig ist weiterhin der hohe Anteil von Frauen am nichtwissenschaftlichen Personal.

Betrachtet man die Ergebnisse in den jeweiligen Statusgruppen, zeichnet sich ein etwas weniger positives Bild ab. Sind es bei den Studierendenzahlen nach wie vor 80 %, findet sich beim wissenschaftlichen Personal ein Frauenanteil von ca. 59 %. Hier ist also eine deutlich niedrigere Ausprägung als bei den Studierendenzahlen zu erkennen.

Eine Analyse der Personalstruktur des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie ergab, dass 56,5 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen zuvor schon als studentische Mitarbeiter/innen gearbeitet haben (nicht ausschließlich an der FU Berlin). Demzufolge kann geschlussfolgert werden, dass eine akademische Karriere durchaus schon aufgrund einer Tätigkeit als studentische Hilfskraft beginnt. Diese Ergebnisse können aber nicht den Unterschied zwischen den Studierendenzahlen und dem wissenschaftlichen Personal erklären. Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

weist mit 68 % einen relativ hohen Anteil an studentischen Mitarbeiterinnen auf. Zwar kann für den Fachbereich insgesamt festgehalten werden, dass eine geschlechtersensible Personalpolitik vorhanden ist. Gleichwohl muss selbstkritisch eingeräumt werden, dass sich trotz hervorragender Ergebnisse bei der Ausbildung von Akademikerinnen das Geschlechterverhältnis bei den Absolventinnen und Promovendinnen weder annähernd noch ausreichend in den korrespondierenden Zahlen für das wissenschaftliche Personal widerspiegelt.

e. Besoldungs- und Statusgruppen

Tabelle 5 gibt einen Überblick über die Verteilungen der Professuren am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie.

Tabelle 5. Übersicht über Professuren am FB Erziehungswissenschaft und Psychologie (2013-2018)

Professuren am FB Erziehungswiss. u. Psychologie	2013	2014	2015	2016	2017	2018
unbefristete Professuren W2/C3/W3/C4	24	26	25	24	23	24
Anteil weiblich	46 %	42 %	44 %	46 %	43 %	46 %
Professuren W2 auf Zeit	2	2	3	4	4	3
Anteil weiblich	50 %	50 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Erstattungsprofessuren	1	1	1	1	0	0
Anteil weiblich	0 %	0 %	0 %	0 %		
Juniorprofessuren	5	8	8	7	7	6
Anteil weiblich	100 %	88 %	75 %	57 %	57 %	33 %
Gastprofessur	1	1	1	5	4	8
Anteil weiblich	0 %	0 %	100 %	69 %	75 %	50 %
Seniorprofessur	0	0	0	1	1	1
Anteil weiblich				100 %	100 %	100 %

Mit Blick auf die aktuelle Besoldungsklassifikation (unbefristete Professuren) zeigt sich, dass der Frauenanteil in den vergangenen Jahren stabil insgesamt bei über 40 % liegt. Vor allem die Förderung über Juniorprofessuren, befristete W2-Professuren und Gastprofessuren hat am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie einen sehr hohen Frauenanteil. Zentral erscheint für kommende Berufungsverfahren im Bereich der unbefristeten Professuren, vor allem Frauen zu ermutigen, sich für diese Professuren zu bewerben.

f. Gremien

Abschließend wird die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Gremien des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie dargestellt (Tabelle 6).

Tabelle 6. Übersicht über das Geschlechterverhältnis in den Gremien des FB Erziehungswissenschaft und Psychologie

Gremium	WiMi		HSL		SoMi		Stud.		Gesamt		Anteil Frauen
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Ausbildungskommission	1	1	1	1			3	1	5	3	63 %
Marie-Schlei-Preis	4		3				2		9	0	100 %
Ethikkommission	1		2	5	1		1		5	5	50 %
Fachbereichsrat	1	1	4	3	1	1	1	1	7	6	54 %
Lehrplankommissionen	3		6	7			3		12	7	63 %
Promotionsausschuss	1		3	1					4	1	80 %
Prüfungsausschüsse	4	4	19	20	6	4	7	1	36	29	55 %
Strukturkommissionen	1	1	5	4	2		2		10	5	67 %
Gesamtergebnis	16	7	43	41	10	5	19	3	88	56	60 %
Anteil Frauen	70 %		51 %		67 %		86 %		60 %		
Frauenanteil an Statusgruppe	59%		47%		85%		80%				

Quelle: Gremienstatistik des Fachbereichs 2019

Insgesamt zeigt sich, dass mehr Frauen als Männer an den Gremien partizipieren (60 %). Dabei zeigen sich innerhalb der Gremien und Statusgruppen Unterschiede. So sind z.B. in der Auswahlkommission für den Marie-Schlei-Preis ausschließlich weibliche Kommissionsmitglieder. Dem gegenüber zeigt sich, dass in den Prüfungsausschüssen, im Fachbereichsrat und in der Ethikkommission das Geschlechterverhältnis (nahezu) ausgeglichen ist. Mit Blick auf die Grundraten in dem Statusgruppen ist festzuhalten, dass mehr Frauen der Statusgruppen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, der Studierenden und der Hochschullehrerinnen sich engagieren und teilhaben, als aufgrund der Geschlechterverteilung zu erwarten wäre. Beim nichtwissenschaftlichen Personal ist dies umgekehrt. Ergänzend kann festgehalten werden, dass gerade im Bereich Psychologie, in dem Hochschullehrerinnen deutlich unterrepräsentiert sind, davon auszugehen ist, dass auf den Schultern der Professorinnen wesentlich mehr Gremienarbeit lastet als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist.

g. Zielquoten

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine erfolgreiche Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren zurück und kann hinsichtlich der Personalpolitik aufzeigen, dass abgesehen von unbefristeten Professuren im Wissenschaftsbereich Psychologie eine annähernd geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist. Der Fachbereich sieht sich weiterhin dem Ziel der geschlechtsbezogenen Gleichstellung verbunden und verpflichtet. So lange jedoch Frauen in

den Studienfächern überrepräsentiert sind, sollen sich die Zielgrößen für die Quoten auf allen Qualifizierungsstufen an den Verhältnissen der vorherigen Qualifizierungsstufe orientieren (Kaskadenmodell; siehe etwa die Gleichstellungsstandards der DFG, https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/). Insofern sind die Mindestquoten von 50 % als Untergrenzen zu interpretieren und jeweils die vorherige Qualifikationsquote als Vergleichsstandard heranzuziehen.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Fachbereich strebt an, den Anteil der unbefristeten Professorinnen auf *mindestens* 50% zu erhöhen (aktuell 27 %). Da voraussichtlich erst 2026 eine unbefristete Professur in der Psychologie frei wird und diese Professur zudem aktuell mit einer Frau besetzt ist, kann dieses Ziel nur sehr langfristig erreicht werden. Mit den in Kapitel IV festgelegten Maßnahmen arbeitet der Fachbereich an der Verbesserung der Bedingungen für eine Bewerbung von Frauen sowie an der Erhöhung des Frauenanteils bei den befristeten Professuren.

Professorinnen im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil der Frauen an Professuren ist in der Erziehungswissenschaft seit 2016 um 6% gesunken (58%). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Erziehungswissenschaft langfristig auf *mindestens* 50% zu halten.

Der Anteil der Frauen an Professuren in der Grundschulpädagogik ist seit 2016 um 25% gesunken (60%). Der Fachbereich strebt an, den Anteil der Professorinnen im Bereich Grundschulpädagogik langfristig auf *mindestens* 50% zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Psychologie

Der Anteil an Frauen am wissenschaftlichen Personal ist innerhalb der letzten 3 Jahre relativ stabil geblieben (2018: 49 %). Im Verhältnis zum Anteil von ca. 80 % Absolventinnen ist hier eine große Verlustquote zu konstatieren. Mit den Maßnahmen zur Karriereförderung und zur Familienfreundlichkeit (siehe Kapitel IV Maßnahmen) will der Fachbereich dieser Entwicklung entgegenwirken. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Psychologie langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten.

Wissenschaftliches Personal im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft und Grundschulpädagogik

Der Anteil an Frauen ist in der Erziehungswissenschaft innerhalb der letzten 3 Jahre um 9 % gesunken auf 63 %. Im Verhältnis zu ca. 79 % Absolventinnen ist hier die Verlustquote geringer als in der Psychologie, gleichwohl deutlich vorhanden. Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Erziehungswissenschaft langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten.

Der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal in der Grundschulpädagogik konnte wieder auf 73 % gesteigert werden (2016: 66 %). Auch ist ein deutlicher Verlust zu verzeichnen (Absolvent*innenquote: 90 %). Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal im Bereich Grundschulpädagogik langfristig auf *mindestens* 50 % zu halten.

Anteil Frauen an den Studierenden im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Der Anteil an Frauen ist während der letzten 3 Jahre gleichbleibend hoch mit ca. 80%, so dass Bemühungen des Fachbereichs darin bestehen, den Anteil an Männern zu erhöhen (siehe Kapitel IV Maßnahmen). Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Männern an den Studierenden (20%) langfristig um 10% zu erhöhen.

Zur Erreichung dieser Ziele setzt der Fachbereich Schwerpunkte und spezifischere Ziele, die im nächsten Kapitel ausführlicher dargestellt werden sollen.

Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie blickt auf eine erfolgreiche Förderung von Frauen in den vergangenen Jahren zurück und kann hinsichtlich der Personalpolitik aufzeigen, dass abgesehen von unbefristeten Professuren im Wissenschaftsbereich Psychologie eine geschlechtergerechte Beschäftigungsstruktur vorhanden ist.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

H1. Handlungsfeld: Organisationskultur

Unterschiedliche Faktoren sind verantwortlich dafür, dass am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie insgesamt Frauen erfreulicherweise auf allen Stausebenen gut oder auch überdurchschnittlich repräsentiert sind und es nur noch einen Bereich gibt (unbefristete Professuren in der Psychologie), der zeigt, dass Frauenförderung auch in Zukunft wichtig ist.

Vor diesem Hintergrund soll einerseits verstärkt Öffentlichkeitsarbeit betrieben werden, um die aktuellen Verhältnisse im Bewusstsein zu halten; andererseits soll aktiv der Frage nachgegangen werden, welche Motive Männer und Frauen bewegen, die Fächer des Fachbereichs Erziehungswissenschaft und Psychologie zu studieren und (jedoch) darin eine akademische Laufbahn (nicht) zu verfolgen. Auf dieser Grundlage können ggf. weitere Maßnahmen entwickelt werden.

Der Gebrauch gender- und diversitysensibler Sprache gehört vom Anspruch her zur Kultur des Fachbereichs. Dieser Anspruch wird zunehmend – vor allem bei der Verfassung von Texten – in die Praxis umgesetzt. Der durchgehende Gebrauch geschlechtergerechter bzw. gender- und diversitysensibler Sprache im Alltag konnte durch die Umsetzung der Maßnahmen des FFP 2017 gesteigert und wird weiter kontinuierlich gefördert werden.

Vorkommnisse sexualisierter Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich selten. Seit 2015 wurde die Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema verbessert – insbesondere durch die Bereitstellung von Informationsmaterialien auf der Homepage der Frauenbeauftragten. Die Positionierung der Informationen auf der Homepage des Fachbereichs soll noch verbessert werden.

Der Fachbereich verfügt über eine Struktur, durch die sämtliche Mitarbeiter*innen einer organisatorischen Einheit zugeordnet sind, durch die sie z.B. Zugang zu wichtigen Informationen erhalten (z.B. universitäre Förderprogramme). Seit 2015 wurde die Einbindung von Forschungsgruppenleiter*innen, die nicht unmittelbar einem Arbeitsbereich angegliedert sind, verbessert.

Das Büro der dezentralen Frauenbeauftragten wird mit jährlich 1500 € ausgestattet. Die Frauenbeauftragte wird gemäß §59 (6) Berliner Hochschulgesetz in die dort genannten Entscheidungsprozesse und Maßnahmen eingebunden. Seit 2015 wurden Maßnahmen umgesetzt, die Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten allen Mitgliedern des Fachbereichs bekannt machen.

H2. Handlungsfeld: Personalpolitik

Bereich: Wissenschaftliches Personal

Der Fachbereich achtet darauf, dass Auswahlkommissionen geschlechtsparitatisch besetzt sind, um eine geschlechtergerechte Situation in Bewerbungssituationen herzustellen und um die Salienz durch Minderheitenstatus (z.B. ein Mann unter vielen Frauen und umgekehrt) nicht zu erhöhen (z.B. McGuire & McGuire, 1981; Mullen, 1991). Es ist darüber hinaus erforderlich, dass die Mitglieder einer Auswahlkommission über Wissen und praktische Erfahrung in gendersensibler Kommunikation und gendersensiblen Verhalten verfügen. Dies wird mit Bezug auf das „FU-Gleichstellungskonzept, Kap. B.4: Gleichstellungskompetenz im Personalwesen (2009)“ kontinuierlich gefördert.

Im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie herrscht unter den Professuren im Bereich Erziehungswissenschaft und bei den befristeten Professuren in der Psychologie erfreulicherweise ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis. Verbesserungspotential liegt weiterhin bei den unbefristeten Professuren in der Psychologie vor. Daher werden mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept (2009), insbes. Kap. B.2: Transparenz personenbezogener Entscheidungen und Kap. B.3: Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung, weiterhin Maßnahmen durchgeführt, die die Bedingungen für das Erreichen eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei unbefristeten Professuren verbessern.

Im Rahmen der Karriereplanung bietet der FB speziell für weibliche Studierende die jährlich stattfindende aus Frauenfördermitteln finanzierte Veranstaltung „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“ an, die von den Teilnehmerinnen durchgehend positiv bewertet wird. Diese Veranstaltung wird konzeptuell kontinuierlich weiterentwickelt.

Bereich: Nichtwissenschaftliches Personal

Die Förderung von Frauen im nichtwissenschaftlichen Bereich wurde im Fachbereich bis Ende 2014 lediglich informell und vereinzelt angesprochen. Die im FFP 2014 formulierten und im FFP 2017 weitergeführten Maßnahmen führten zu regelmäßigen Sekretariatstreffen, in denen Förderungsbedarf und Förderungspotenzial ermittelt werden konnten. Hilfreich war, dass allen Beteiligten kommuniziert wurde, dass anfallende Weiterbildungskosten sowie die Ausstattung der Arbeitsplätze aus Fachbereichsmitteln finanziert werden. Diesen Weg weiter zu verfolgen ist wegen der stetig anwachsenden Anforderungen, z.B. die Steigerung der Studierendenzahlen und die internationale Ausrichtung der FU, unumgänglich.

Darüber hinaus hält das Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin ein großes Angebot an Schulungen für interne Anwendungsprogramme vor, über die die Mitarbeiter*innen regelmäßig informiert werden. Bis auf einen neuen Lehrgang (Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung) gibt es kaum Angebote für *höher qualifizierende* Weiterbildung, die einen Aufstieg in eine höhere Besoldungsgruppe ermöglicht. Hier besteht ein Verbesserungspotential für das nichtwissenschaftliche Personal.

Bereich: Studierende

In allen Fachdisziplinen des Fachbereichs sind Frauen traditionell überrepräsentiert. Diese Tradition aufzubrechen erfordert umfassende Anstrengungen durch Politik, Medien und Gesellschaft. Des ungeachtet verfolgt der Fachbereich mit Bezug auf das zum FU-Gleichstellungskonzept, Kapitel B.3 Maßnahmen zur Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung, weiterhin das Ziel, den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen.

H3. Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Steuerungsinstrumente haben u.a. die Funktion, Informationen über das Erreichen bzw. Abweichen von formulierten Zielen zu geben, damit das Dekanat angemessen reagieren kann.

Die Statistikdatenbank der FU wird vom Dekanat für Steuerungsfunktionen im Fachbereich genutzt und zwar anforderungsspezifisch, z.B. für die leistungsorientierte Vergabe von Haushaltsmitteln, die Ermittlung des Lehrbedarfs sowie Handlungsbedarfs in Bezug auf die Entwicklung von Studierendenzahlen, zur Fortschreibung der Kontrolle auf Gendergerechtigkeit und zur Ermittlung eines spezifischen Bedarfs zur Verbesserung der Gleichstellung im Fachbereich. Die Frauenbeauftragte verfolgt gleichstellungsbezogene Daten zur Argumentation in Berufungsverfahren, bei Ko-Finanzierung von Fördermitteln und bei der Planung von frauenförderwirksamen Maßnahmen des Fachbereichs, z.B. der Veranstaltung „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“.

Bei Neufassung oder Änderung der Studienordnung werden in der konzeptionellen Prüfung regelhaft auch Gleichstellungsinhalte überprüft, ebenso in den fachbereichsinternen Arbeitskreisen, die mit Überarbeitung von Studienordnungen befasst sind.

Zusätzlich hat der Fachbereich Instrumente zur Förderung der wissenschaftlichen Arbeit von Frauen entwickelt. Das bekannteste dieser Instrumente ist der Marie-Schlei-Preis zur Förderung von Frauen und zur Förderung der Geschlechterforschung. Darüber hinaus werden weitere Ressourcen für Junior-Professuren (z.B. Studentische Hilfskräfte, anteilige Nutzung einer Sekretariatskraft, Sachmittel) zur Verfügung gestellt. Verbessert wurde 2016 die Bereitstellung von Ressourcen zur Förderung von Geschlechterforschung (siehe Handlungsfeld: Geschlechterforschung). Diese Maßnahme wird fortgeführt.

Während der jährlichen InFU:tage und im Rahmen des OSA (Online-Studienfachwahl-Assistent) wird auf eine frühe Ansprache von männlichen Bewerbern geachtet.

H4. Handlungsfeld: Geschlechter, Gender- und Diversity-Forschung

Bereich: Forschung

Im Wissenschaftsbereich Erziehungswissenschaft wird die Geschlechter-, Gender- und Diversity Forschung vertreten durch die Professur „Bildungsforschung / Heterogenität und Bildung“. Sie ist darüber hinaus Thema in weiteren Arbeitsbereichen sowohl der Erziehungswissenschaft als auch im Wissenschaftsbereich Psychologie. Durch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen aus dem FFP 2017 konnte die Sichtbarkeit dieser Forschung am Fachbereich erhöht werden. Es wurde eine Erhebung zur Genderforschung am Fachbereich durchgeführt und das Ergebnis auf der Homepage des Fachbereichs veröffentlicht.

Seit 2016 werden im Kontext der regulären Förderung des wissenschaftlichen Mittelbaus weitere € 6000,- bereitgestellt für Promotions- und andere Projekte zu Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung.

Wegen eines hohen Einsparungsdrucks wurde 2004 im Strukturplan der Psychologie die Geschlechterforschung aus den Denominationen gestrichen mit der Begründung, dies sei ein Querschnittsthema im Wissenschaftsbereich Psychologie. Hier soll angeknüpft und unter Bezugnahme auf das FU-Gleichstellungskonzept 2009: Kap. A.4 „Entwicklung von Gleichstellungskompetenz“ die Forschungsperspektive „Gender“ im Wissenschaftsbereich Psychologie verstärkt gefördert werden.

H5. Handlungsfeld: Gender- und diversitysensible Gestaltung von Studieninhalten

Um Lehrende noch mehr für Gender & Diversity zu sensibilisieren, werden mehrere Items in die Lehrevaluation aufgenommen. Zugleich werden Lehrende auf die Angebote der TOOLBOX und Weiterbildungsangebote zu Gender & Diversity hingewiesen. Neue Kolleg*innen und auch Lehrbeauftragte erhalten Starter-Kits sowie Zugang zu hochschulinternen Weiterbildungen zu gender- & diversitysensibler Lehre. Im Zertifikatskurs SUPPORT soll die Veranstaltung des Aufbaumoduls „Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten“ in das Grundlagenmodul aufgenommen werden.

Im Studium wird auf gender- und diversitätssensible Sprache und Gestaltung von Lehrveranstaltungen geachtet und die Themenfelder Gender, Diversity und sexualisierte Diskriminierung werden als Inhalte in der Lehre aller Studiengänge verankert.

H6. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Förderung von Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Familie wird eine hohe Bedeutung beigemessen. So wurde die Einrichtung des öffentlichen Still- und Wickelraums (Fabeckstr.) finanziell unterstützt. Weitere Still- und Wickelräume wurden in der Campus-Bibliothek eingerichtet. Mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept (2009) zur Gleichstellungsphilosophie / Familienfreundlichkeit wird kontinuierlich an familienfreundlichen Arbeitsbedingungen gearbeitet.

Bereich Studium und Familie

Der Fachbereich engagiert sich in Bezug auf „Vereinbarkeit“ z.B. durch die familienfreundliche Anmeldung zu den Lehrveranstaltungen und durch die Nutzung der Expertise des Dual Career & Family Service der FU. Bei Bedarf wird eine gesonderte Studienberatung zur Gestaltung eines individuellen Semesterplans angeboten. Rahmenpläne werden nach Möglichkeit mit Rücksicht auf familienfreundliche Zeiten gestaltet, d.h. mindestens 1 Veranstaltung von parallelen LV liegt in der Kernzeit von 8-16 Uhr, selten nur gibt es prüfungsrelevante, nicht teilnahmepflichtige LV (Vorlesungen), die nicht in dieser Kernzeit liegen. Der Fachbereich stellt zudem zeitliche Ressourcen zur Verfügung für die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen. Darüber hinaus gibt es ein Mentoring für Studierende mit besonderen Herausforderungen (Familienpflichten).

Bei Erziehungszeiten/Pflege von Angehörigen wird seitens der Dozierenden auf die besonderen Belastungen Rücksicht genommen (unter Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben). Studierende mit Kind sind herzlich dazu aufgerufen, vor einem Wiedereinstieg in das Studium eine individuelle Studienberatung aufzusuchen. Der beste Zeitpunkt, um offene Fragen zu klären, wäre vor Beginn der Vorlesungszeiten,

also März oder September. Auch für schwierige oder unübersichtliche Situationen können jeweils individuelle Studienverlaufsempfehlungen gemeinsam erarbeitet werden.

Bei Bedarf wird auch auf den Dual Career & Family Service der FU verwiesen. Zu Beginn des Studiums (Orientierungswoche) wird auf Kinderbetreuungsmöglichkeiten (FU Kita, Spielraum neben der Mensa) hingewiesen.

Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass folgende Faktoren die individuelle Beratung von Studierenden den Fachbereich zunehmend an die Grenze seiner Belastbarkeit bringen:

1. Extreme Aufwüchse in der Grundschulpädagogik (GSP) und im Lehramt
2. Hohe Anzahl Studierender mit Kindern – insbesondere in der GSP
3. Änderungen in den Studien- und Prüfungsordnungen in Bezug auf die Kombinierbarkeit von Fächern

Auch die manuell durchzuführende familienfreundliche Anmeldung zu Lehrveranstaltungen bringt den Fachbereich wegen der extremen Aufwüchse in Kombination mit der hohen Anzahl Studierender mit Kind in der GSP an die Grenze seiner Belastbarkeit. Hier benötigt der Fachbereich dringend Unterstützung von Seiten des Präsidiums, um die bisherige Qualität der Unterstützung von Studierenden mit Kindern halten zu können.

Bereich Beruf und Familie

Liegen familiäre Verpflichtungen vor, ist in Verwaltungs-, Studien- und Prüfungsbüros eine Absprache zu flexiblen Arbeitszeiten möglich. Nichtwissenschaftliche Teilzeitkräfte (z.B. Sekretariate im Wissenschaftsbereich) mit Betreuungsverpflichtungen werden darin unterstützt, ihre wöchentliche Arbeitszeit flexibel einteilen zu können.

Die Möglichkeit zur Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung wird gewährleistet durch einen fachbereichsweit bekannten feststehenden Gremientag (donnerstags ab 14 Uhr während der Vorlesungszeit) bzw. durch eine langfristige Bekanntgabe von Ausschuss-, Gremien- oder Fachbereichsratsterminen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie konnte für Mitglieder des Fachbereichs mit Kinderbetreuungspflichten durch eine konsequentere Einhaltung des Endes von Sitzungen verbessert werden. Auch durch die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Telearbeit in besonderen Situationen konnte die Familienfreundlichkeit gesteigert werden (Citrix, Telefonumleitung, Exchange-Server).

Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Säuglings- oder Kleinkindalter können in dieser Zeit wissenschaftlich oft nicht so produktiv sein, was ihre wissenschaftliche Laufbahn behindert. Hier wird weiterhin mit Bezug auf das FU-Gleichstellungskonzept 2009, Kap. B.3 Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit der Personalentwicklung, an entlastenden und unterstützenden Konzepten gearbeitet, die konsensfähig sind.

Mit den hierzu formulierten Zielen und Maßnahmen macht der Fachbereich entsprechende Vorschläge.

IV. Maßnahmenkatalog des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H1. Handlungsfeld: Organisationskultur			
<p>H1.1. Mehr Sichtbarkeit und Transparenz bzgl. (Un)Gleichstellung im FB</p> <p>mit den Unterzielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausmaß der (Un)Gleichstellung im FB sichtbar machen („facts“) • Dialog (wieder) aufnehmen und im Dialog bleiben • Studien- und Berufsmotivation klären 	Frauenbeauftragte		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Blog der Frauenbeauftragten</i> zum Thema Frauenförderung/Gleichstellung Hier soll mindestens monatlich zu einem relevanten Thema informiert und Stellung bezogen werden (u.a. „facts des Monats“); nach Möglichkeit werden auch Gäste zum Schreiben animiert. • <i>jährliches Treffen der Frauenbeauftragten mit den ABs</i> (Bestandsaufnahme, Wünsche/Interessen erheben) • <i>gemeinsames Mittagessen</i> mit interessierten Frauen des FB (ein reservierter Tisch oder „gekennzeichnete Ecke“ in der Mensa) etwa einmal monatlich ohne vorgegebenes Thema • <i>Ringvorlesung</i> im SoSe 2020 • einmal im Semester <i>Frauenversammlung</i> mit anschließendem lockerem Treffen • <i>Dialogische Veranstaltungen</i> zu relevanten Themen einmal im Semester, z.B. Worldcafé o.ä. Format, um Austausch über relevante Themen in interaktivem Setting mit Mitgliedern aller Statusbereiche anzuregen; relevante Themen: gendersensitiver Sprachgebrauch, gleiche Gehälter, Code of conduct, ... • <i>Onboarding für Neue</i> Allgemeines Onboarding (zentrale Veranstaltung, Frau Wanner-Mack) auf Infos zu Frauenförderung/Gleichstellung hin „checken“ In jeder Statusgruppe Mini-AG suchen/anregen, die neue Kolleg*innen darin unterstützt, die FB-Strukturen kennen zu lernen (FB-Onboarding); dabei Frauenförderungs-/Gleichstellungs-Themen integrieren, aber auch Themen wie Mitbestimmung, Gremienarbeit usw. thematisieren. • <i>Bericht zur Studien- und Berufsmotivation</i> In Zusammenarbeit mit der Arbeitsstelle (Prof. Watermann) Daten zur Studien- und Berufsmotivation zusammenstellen und berichten.

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
<p>H1.2. Nachhaltige strukturelle Einbindung der Förderung von „Gender & Diversity“-Awareness und von Geschlechtergerechtigkeit am Fachbereich</p> <p>Insbes. Förderung des Gebrauchs gender- und diversitysensibler Sprache am Fachbereich</p>	Einladung durch die Verwaltungsleitung		<p>Etablierung der AG „Frauenförderplan“ als Dauereinrichtung mit regelmäßigen Sitzungen einmal je Semester zur Diskussion des Standes der Umsetzung des FFP.</p> <p><i>Termine:</i> jeweils donnerstags in der 2. Woche im Januar sowie im Juni, 14.00 Uhr (ggf. abzustimmen mit den FBR-Sitzungsterminen)</p>
	AG Förderung des Gebrauchs gender- und diversitysensibler Sprache (Initiierung durch Frau Satici)		<ul style="list-style-type: none"> • Jedes FB-Mitglied erhält einen Leitfaden zur gender- und diversitätsbewussten Sprache. • Starter-Kit für neue Mitarbeiter*innen und Lehrbeauftragte mit Verweis auf Gender & Diversity in der Lehre, Toolbox, etc. • Es werden themenspezifische Glossare erstellt, die je nach Bedarf z.B. das Gendern im Englischen als Gebrauchssprache zum Gegenstand haben. • Anregung an das Weiterbildungszentrum: Erwerb von Gender- & Diversitätskompetenzzertifikaten für alle Statusgruppen • Anfrage an die zentrale Frauenbeauftragte: Zusammenarbeit /Abstimmung mit allen Berliner Universitäten, gemeinsame Vorlesungen/Workshops, ggf. im Rahmen der BUA
	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		Anregung regelmäßiger Veranstaltungen im Weiterbildungszentrum zum Thema gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender- und Diversity Awareness oder in sämtliche Veranstaltungen integrieren, in denen es thematisch um Führungs- bzw. Lehrqualität geht
	Verwaltungsleitung		Jedes FB-Mitglied hat das Recht, an einer Weiterbildungsmaßnahme (Toolbox-Kurzworkshop) mit Schwerpunkt gender- und diversitätsbewusste Sprache im Uni-Alltag teilzunehmen. Diese werden kostenlos von der FU durchgeführt http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html .
	Verwaltungsleitung		Führungskräfte über Weiterbildungsangebote zum Thema gendersensible(s) Kommunikation und Verhalten / Etablierung von Gender- und Diversity Awareness informieren

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
<p><i>Fortsetzung:</i></p> <p>H1.2 <i>Nachhaltige strukturelle Einbindung der Förderung von „Gender & Diversity“-Awareness und von Geschlechtergerechtigkeit am Fachbereich</i></p> <p><i>Insbes. Förderung des Gebrauchs gender- und diversitysensibler Sprache am Fachbereich</i></p>	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		<ul style="list-style-type: none"> • In alle Ausschreibungen für <i>Professuren</i> wird unter dem Punkt „Weitere Anforderungen“ „Kompetenz in der gendersensitiven Durchführung von Lehrveranstaltungen bzw. Bereitschaft zur Weiterbildung“ aufgenommen. • Bei Einladungen zum Hearing erfolgt ein Hinweis an die Eingeladenen, dass bei der Lehrprobe Genderaspekte berücksichtigt und gender- und diversitysensible Sprache beachtet werden soll. Implikationen für didaktisches Gutachten sind zu formulieren. • Führungskräfte sind über die Möglichkeit der Nutzung der Toolbox „Gender und Diversity“ für die Lehre informieren.
<p>H1.3. Verbesserung der Kommunikation und Information zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“</p>	Frauenbeauftragte/ IT-Beauftragte		auf der Webseite der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs sowie unter „Informationen A-Z“ werden Broschüren und Richtlinien des Präsidiums der Freien Universität und entsprechende Materialien des Büros der zentralen Frauenbeauftragten zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ ggf. aktualisiert, ebenso die Informationen zu Anlaufstellen für Betroffene
	AB Klinisch psychologische Intervention		Weiterführung: Das Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ wird weiterhin in einschlägige Seminare integriert, sowohl im Wissenschaftsbereich Psychologie als auch in der Erziehungswissenschaft
	AG „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ auf FB-Ebene (initiiert durch Frau Ollrogge, Herrn Roswag, Frau Spitzenberger)		<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des aktuellen Sachstands in ausgewählten Vorlesungen und Seminaren der Erziehungswissenschaft und Psychologie (ggf. Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum) • Ableitung/Durchführung von notwendigen Interventionen (Aufklärung, Kommunikation der Anlaufstellen, ...) • Die Evaluation soll im Längsschnitt erfolgen und alle zwei Jahre wiederholt werden, um einen Vergleich zu ermöglichen. • Erste Evaluation: 30.06.2020

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H1.4. Bessere Integration von Forschungsgruppenleiter*innen in die Strukturen des Fachbereichs	Dekanat/Verwaltungsleitung		Weiterführung: <ul style="list-style-type: none"> Anbindung von Forschungsgruppenleiter/inn/en an einen Arbeitsbereich gewährleisten Einladung zu Sitzungen des Fachbereichsrats (öffentlicher Teil) und ggf. zu anderen Gremien
H1.5. Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit zu Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeit der Frauenbeauftragten	Frauenbeauftragte Werkvertrag	1.000 €	<ul style="list-style-type: none"> <i>Webdesign modernisieren</i> Es wird eine Webdesignerin engagiert, die die vielen hilfreichen Infos auf der Webseite (im Rahmen des FU Webdesigns) etwas moderner strukturiert (Werkauftrag) Webseite der Frauenbeauftragten auf den FB-Seiten prominenter verlinken
	Frauenbeauftragte		Weiterführung: Rolle, Funktion, Auftrag und Zuständigkeiten der Frauenbeauftragten wird regelmäßig in der Orientierungswoche/Mentoringprogramm bekannt gemacht.
H2. Handlungsfeld: Personalpolitik			
H2.1. Personalpolitik - Bereich: Wissenschaftliches Personal			
H2.1.1. Mindestens 50% Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie	Frauenbeauftragte u. Stellv.		Das Bewerber*innenverhalten für Professuren soll weiterhin analysiert werden und im Rahmen des aktuellen FFP ins Verhältnis zu Ruferteilungen /-annahmen gesetzt werden.
	Dekanat bzw. der/die Vorsitzende des Berufungsausschusses		<ul style="list-style-type: none"> Wird eine unbefristete Professur bzw. eine befristete Professur mit <i>tenure track</i> in der Psychologie ausgeschrieben, so werden beim Talent-Scouting gezielt geeignete Wissenschaftlerinnen angesprochen. Zudem werden vorhandene Datenbanken genutzt. Die Frauenbeauftragte wird über das Ergebnis des Talent-Scoutings durch die Mitglieder des Dekanats zeitnah informiert. Bei den konstituierenden Sitzungen von Berufungsausschüssen für ausgeschriebene unbefristete Professuren bzw. befristete Professuren mit <i>tenure track</i> in der Psychologie weist das zuständige Dekanatsmitglied ausdrücklich auf das aktuelle Frauenförderziel hin. Gleiches wird im weiteren Verlauf von Berufungsverfahren durch die Vorsitzenden der Berufungsausschüsse geschehen. Auf diese Weise wird dafür gesorgt werden, dass das aktuelle Ziel im Bewusstsein der Akteur*innen verbleibt.

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
<p><i>Fortsetzung:</i></p> <p>H2.1.1. <i>Mindestens 50% Frauen auf unbefristeten Professuren in der Psychologie</i></p>			<p>Um gezielt Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Laufbahn auf dem Weg zur Professur zu fördern, werden folgende weitere Maßnahmen umgesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beantragung einer W2-Professur (auf Zeit) „Gender- und Diversityforschung in der Angewandten Psychologie“ (Arbeitstitel), z.B. im Bereich der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie oder in der klinischen Psychologie o.ä.; die Antragstellung wird bei der nächsten Ausschreibung über das Sonderprogramm der Freien Universität Berlin zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN-Programm) oder – je nach Passung – über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (BCP-Programm) erfolgen (s. auch H4.2) • Beantragung der Professur für psychologische Methodenlehre (vorgezogene Nf. Eid, regulärer Austritt 2029); die Antragstellung erfolgt bei Passung der Antragsmodalitäten über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (BCP-Programm). • Beantragung einer Tenure-Track-Professur aus Mitteln des Bund-Länder-Programms (zweite Runde) mit dem Ziel, die Stelle mit einer Frau zu besetzen. Die Ausschreibung erfolgt wie bei einem Frauenförderprogramm. Der Ausschreibung gehen folgende Schritte voraus: ein aktives Talent-Scouting, die Erstellung einer Frauen-Scoutingliste und bei Bedarf – dem vorgeschaltet – ein Fachkolloquium zur Identifizierung von Potentialen. Die Denomination sowie die Festlegung der Verstetigung für diese Strukturplanstelle müssen in einem weiteren Prozess in den zuständigen Gremien (Dekanat, Strukturkommission, Fachbereichsrat) abgestimmt werden.
<p>H2.1.2. Förderung der Berufungsfähigkeit von Frauen durch Förderung internationaler Erfahrung</p>	AG Frauenförderplan; Verantwortlichkeit wird im Arbeitsprozess geklärt		Einladung des Dual Career & Family Service der FU zum Thema: Welche Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten gibt es FU-weit für Frauen mit Kindern?
<p>H2.1.3. Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen</p>	Dekanat in Kooperation mit der Frauenbeauftragten		Bei der Nutzung von Förderprogrammen soll berücksichtigt werden, dass diese die Ausstattung einer Professur in unterschiedlichem Maße vorsehen, was zu Ungerechtigkeiten führt. Es wird festgelegt, dass alle Professuren aus Förderprogrammen hinsichtlich der Ausstattung nach Möglichkeit gleichbehandelt werden.
	Frauenbeauftragte		Weiterentwicklung und Durchführung der Veranstaltung „Planung einer wiss. Laufbahn“

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H2.1.4. Gerechte Entlohnung	Career Service		Workshop zu Gehaltsverhandlungen
	Frauenbeauftragte		Informationen über Gender Pay Gap (auch an der FU) zugänglich machen Entwicklung eines Konzepts zur verbesserten Aufklärung im Hinblick auf dieses Thema (auch für Frauen, die die Uni verlassen) Bestandteil der Veranstaltung „Planung einer wissenschaftlichen Laufbahn“
H2.2. Personalpolitik - Bereich: Nichtwissenschaftliches Personal			
H2.2.1. Förderung der Weiterentwicklung und Weiterqualifizierung von nichtwissenschaftlichem Personal	Verwaltungsleitung		<ul style="list-style-type: none"> • Fortführung der Treffen / Gespräche zwischen der Stabsstelle „Personalentwicklung“ und dem Fachbereich • Fortführung der Sekretär*innentreffen, zu denen die Verwaltungsleiterin einlädt • Fortführung der Finanzierung von arbeitsplatznahen Fortbildungsmaßnahmen • Professor*innen/Vorgesetzte werden über Weiterbildungsmöglichkeiten für nichtwissenschaftliches Personal informiert. Es wird auf die fachbereichszentrale Finanzierung dieser Weiterbildungsveranstaltungen hingewiesen • Förderung der Internationalisierung durch verstärkte Nutzung der Austauschprogramme • Nutzung des Programms WEITERBILDENDES ZERTIFIKATSPROGRAMM „ProFI“, u.a. auch besonders für die Studien- und Prüfungsbüros des Fachbereichs • Identifikation weiterer möglicher bzw. notwendiger Qualifizierungsmaßnahmen für das nichtwissenschaftliche Personal • Weiterleitung von Fortbildungsprogrammen

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H2.3. Personalpolitik - Bereich: Studierende			
H2.3.1. Erhöhung des Anteils männlicher Studierender	Stud. Studienberatung Grundschulpäd. u. Studienbüro		<ul style="list-style-type: none"> • Werbung um männliche Bewerber im Rahmen der Studieninformationstage (Schnuppertage); Entwicklung bzw. Aktualisierung von Flyern insbesondere für Grundschulpädagogik (in Zusammenarbeit mit der DSE) und Erziehungswissenschaft, Werbung durch Mentoren/Stud. HK an Schulen • ggf. Befragung und Reflexion des Lehrangebots
	Referent*in für Studium und Lehre		<ul style="list-style-type: none"> • Bewerberdaten analysieren unter Berücksichtigung der Geschlechterzusammensetzung BA- und Master-Bewerbungen Analyse der Abbrecherquote (Analyse bzgl. Geschlechtsspezifität) • Entwicklung von Maßnahmen zur Bindung von männlichen Studierenden • Vernetzung mit anderen Bereichen, z.B. MINT
H3. Handlungsfeld: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse			
H3.1. vorhandene Steuerungsinstrumente weiterentwickeln, um die notwendigen Managementprozesse begleiten zu können	Verwaltungsleitung		Monitoring der Geschlechtergerechtigkeit im Fachbereich; ggf. Reagieren auf Veränderungen, 1 x jährlich
	Frauenbeauftragte / Marie-Schlei-Preis-Kommission	3.500 €	<ul style="list-style-type: none"> • Fortschreibung Marie-Schlei-Preis, 1 x jährlich • Überarbeitung der Kriterien zum MSP (z.B. Gendern, Bewerbung von Trans*/Inter*Personen; Zulassung von Männern als Kommissionsmitglieder)

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H4. Handlungsfeld: Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung			
H4.1. Verbesserung der Sichtbarkeit von Forschungsprojekten mit Geschlechter-, Gender- und Diversity-Thematik am Fachbereich	Frauenbeauftragte mit Verwaltungsleitung		<p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Befragung der ABs des FBs zu aktuellen Forschungsprojekten und Dissertationsprojekten mit Gender-Bezug • unter Rubrik <i>Forschung</i> wird das Ergebnis der Befragung zu Gender-Projekten (s.o.) auf der Homepage des Fachbereichs eingepflegt
H4.2. Verstärkung der Integration der Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ als Querschnittsthema im Wissenschaftsbereich Psychologie	Dekanat		Beantragung einer Professur für „Gender- und Diversityforschung in der Angewandten Psychologie“ (Arbeitstitel), z.B. im Bereich der Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsychologie oder in der klinischen Psychologie o.ä. (s. auch H2.1.1.1.); die Antragstellung wird bei der nächsten Ausschreibung über das Sonderprogramm der Freien Universität Berlin zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN-Programm) oder – je nach Passung – über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen (BCP-Programm) erfolgen.
	Dekanat bzw. Fachbereichsrat		Bei Ausschreibungen von Professuren in der Psychologie wird geprüft, ob die Forschungsperspektive „Geschlecht und Gender“ ins (erwünschte) Anforderungsprofil aufgenommen wird.
H4.3. Weiterentwicklung und Etablierung von Genderforschung am Fachbereich	Verwaltungsleitung		Ausschreibung jährlicher Ressourcen aus den Frauenfördermitteln des Fachbereichs für Forschungsprojekte mit Gender- und Diversitythematik (für Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H5. Handlungsfeld: Gender- und diversitysensible Gestaltung von Studieninhalten			
H5.1. Förderung von gender- und diversitysensibler Lehre			<p>Weiterführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Veranstaltung „Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten“ bleibt Lehrinhalt im Projekt „Support für die Lehre“. Das Angebot ist aktuell nicht im Grundlagenmodul angesiedelt, sondern im Aufbaumodul. Da sich das Angebot im Aufbaumodul nach Interessen und Bedarfen richtet, kann das Thema im ungünstigen Fall auch nicht behandelt werden. Es ist ein Querschnittsthema bei einer Reihe von Themen des Grundlagenmoduls, z.B. in Bezug auf Lernmaterial. ⇒ gemeinsam mit der Leitung des Projekts SUPPORT langfristig nach einer Lösung suchen
	Lehrevaluationsteam Herr Nowakowski		<p><i>Lehrevaluation:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Items zu Gender und Diversität (Diskriminierung, Empfinden von Diskriminierung) wieder vermehrt aufnehmen evtl. Skala zu Referaten entfernen in die Info-Mail / Abfrage Information dazu ergänzen, dass Gender und Diversität stärker erfragt wird (Verknüpfung mit Toolbox) Analyse der Lehrevaluation hinsichtlich Gender- und Diversityawareness testen, ob ein Studiengang heraussticht bei der Kritik am Item zu „geschlechtergerechter Sprache“ Kommentare zu Gender zählen, clustern, auswerten
	Ausbildungskommission	1.000 €	<p><i>Preis für beste Lehre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Etablierung eines Sonderpreises für Gender und Diversity gelungene Lehrveranstaltungskonzepte in Bezug auf Gender & Diversityawareness vorstellen („best practice“)
	Studiendekan*in		Thementag zur Lehre initiieren

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H5.2. Ausbau des Themas „Gender und Diversity“ in der Lehramtsausbildung	Gemeinsame Kommission, Ausbildungskommission Lehramtsmaster, ZFL		Weiterführung: Implementation des Themas „Gender und sexualisierte Diskriminierung“ in die Module für den Lehramtsmaster
H5.3. Das Thema „Gender und Diversity“ in das Pflichtangebot der Lehre generell integrieren	Ausbildungskommission des Fachbereichs		Weiterführung: <ul style="list-style-type: none"> • Das Thema „Gender und Diversity“ wird je nach Fach in eine Vorlesung bzw. in ein Lehrmodul integriert (z.B. durch Einladung von Gastreferent*innen). • Grundsätzlich wird bei der Überarbeitung von Studienordnungen darauf geachtet, dass das Thema in Lehrinhalte integriert wird; darüber sind die Prüfungsausschüsse sowie die Ausbildungskommission zu informieren
H5.4. Integration von Gender und Diversity Inhalten in der Lehre			<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung, ob Aufnahme in Modulbeschreibungen • Erweiterung bisheriger Maßnahmen von „Gender“ zu „Gender und Diversity“
H5.5. Adäquate Nutzung von gender- und diversitätsbewussten Formulierungen im Studium durch alle Beteiligten sowie Sensibilisierung für den sprachlichen Umgang in schriftlich und mündlicher Kommunikation	Referent für Studium und Lehre		<ul style="list-style-type: none"> • Die Lehrenden verlinken den aktuellen Flyer zur gender- und diversitätsbewussten Sprache in jedem ihrer Blackboardkurse* und informieren die Studierenden über die Relevanz des Themas. Hierzu wird fachbezogen begründet Stellung genommen und für spezifische Begriffe/Inhalte sensibilisiert (bspw. "Erstsprache und <u>Muttersprache</u>", "Forscher<u>heft</u> und Forschungsheft", etc.). Orientierung hierzu bietet die Toolbox https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/1-Starterkit/index.html (* Prüfen, ob dies als Default im Blackboard eingerichtet werden kann) • Vor Prüfungen werden die Studierenden von den Prüfenden explizit darauf hingewiesen, gender- und diversitätsbewusste Sprache zu nutzen. • Teilnahme Workshop zum Thema "Geschlechtergerechte Sprache" für Studierende in Abstimmung mit Margherita-von-Brentano-Zentrum

IV. Maßnahmen des Fachbereichs

Ziel	Zuständigkeit	(vorauss.) Kosten	Maßnahmen 2019
H6. Handlungsfeld: Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie			
H6.1. Unterstützung von Nachwuchskräften/Studierenden mit Kindern im Alter von 0-3 Jahren	Verwaltungsleitung		Regelmäßige Information zum Notbetreuungsprogramm der Freien Universität Berlin über den Email-Verteiler des Fachbereichs sowie in den Professorien
	Vertreter*innen des Mittelbaus		Mittels eines Schreibens an das Familienbüro soll darauf hingearbeitet werden, dass die FU das Angebot der Notbetreuung erweitert und zwar in dem Sinn, dass es auch im Falle vorhersehbarer Betreuungsgänge genutzt werden kann.
	alle Sitzungsleitenden		Als Selbstverpflichtung sollen Sitzungszeiten nach Möglichkeit in die Kernzeit gelegt werden und verabredungsgemäß enden.

V. Literaturverzeichnis

McGuire, W. J., & McGuire, C. V. (1982). Significant others in self-space: Sex differences and developmental trends in the social self. *Psychological Perspectives on the Self*, 1, 71-96.

Mullen, B. (1991). Group composition, salience, and cognitive representations: The phenomenology of being in a group. *Journal of Experimental Social Psychology*, 27, 297-323.