

FU Berlin

Fachbereich Mathematik und Informatik

Frauenförderplan

25.10.2017

I. Übergreifende Zielformulierung

Mit der vorliegenden Fortschreibung des Frauenförderplans 2014-16 will der Fachbereich Mathematik und Informatik weiter zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich beitragen. Das übergeordnete Ziel einer systematischen und nachhaltigen Veränderung der Fachkultur ist es dabei, sowohl den Frauenanteil dort zu erhöhen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und die Unterstützung von Familien zu verbessern und Erkenntnisse der Geschlechterforschung in angemessener Weise zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die u.a. Frage, ob und wie sich grundsätzliche Maßnahmen unterschiedlich auf Geschlechter auswirken und wie diese Maßnahmen ggf. gestaltet werden können, um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu fördern. Zentrale Aspekte unserer Gleichstellungsphilosophie betreffen dabei:

- 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 („Kaskadenmodell“¹),
- die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende,
- die angemessene Berücksichtigung von Erkenntnissen der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung bei der Gestaltung von Studieninhalten und Studienbedingungen.

Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Bei strukturellen Hindernissen, die vom Fachbereich Mathematik und Informatik allein nicht beseitigt werden können, setzt sich der Fachbereich aktiv bei der Hochschulleitung für Veränderungen im Sinne einer Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein.

Die Grundlagen des Frauenförderplans (FFP) unseres Fachbereichs bilden neben den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin (FFR) die einschlägigen Vorgaben des Berliner Hochschulgesetzes (BerLHG), des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Der Frauenförderplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien und Gesetzen enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Der Fachbereich misst den Aktivitäten der dezentralen Frauenbeauftragten in allen Fragen der Gleichstellung besondere Bedeutung bei. Entsprechend stellt der Fachbereich die angemessene Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen und strukturellen Prozessen des Fachbereiches sicher. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung (inklusive Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Entwicklung und Anwendung von Steuerungsinstrumenten, die Begleitung von Studienreformprozessen sowie die Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Frauenbeauftragte

¹ Es sei dabei jedoch darauf verwiesen, dass auch das „Kaskadenmodell“ aus systematischen Gründen lediglich eine sehr eingeschränkte Zugangsmöglichkeit zur Bewertung und Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen eröffnet. Bei generell kleinen absoluten Zahlen in Verbindung mit stark schwankenden Ausgangsgrößen ist der Verweis auf exakte Prozentzahlen in Form von Zielquoten kritisch zu sehen.

nimmt regelmäßig an den (wöchentlichen) Dekanatssitzungen und an den Sitzungen des Fachbereichsrats teil. Der Fachbereich sorgt für die allgemeine Arbeitsfähigkeit und stellt zur Unterstützung der Aktivitäten eine StudHK zur Verfügung. Die dezentrale Frauenbeauftragte wirkt nicht nur bei der Erstellung und regelmäßigen Fortschreibung des Frauenförderplans mit, sondern ist beauftragt und befugt, eine kontinuierliche Kontrollfunktion in Bezug auf Umsetzung bzw. Umsetzungsgrad einzelner Maßnahmen auszuüben und dem Dekanat hierüber zu berichten.

Die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am Tag der Verabschiedung durch den Fachbereichsrat in Kraft und wird auf der Internetpräsenz des Fachbereiches allgemein verfügbar gemacht. Das Dekanat führt gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, Habilitations- und Berufungsverfahren durch. Die Daten sollen als Indikator für den Umsetzungsgrad des Frauenförderplans sowie als Grundlage für dessen Fortschreibung oder ggf. Anpassung dienen. Weiterhin berichtet das Dekanat gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten dem Präsidium nach zwei Jahren über den Stand der Umsetzung der im Rahmen des Frauenförderplans vorgesehenen Maßnahmen.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs Mathematik und Informatik

Im Folgenden erfolgt eine Bestandsaufnahme und Bewertung der Entwicklung bezogen auf die folgenden Personengruppen:

- 1.) Studierende
- 2.) Studentische Hilfskräfte
- 3.) WiMi befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)
- 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen
- 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z.-Professuren
- 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)
- 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung (siehe Anlage 1) dient das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2014 bis 2016“. Darüber hinaus wird bei Bedarf auf die über die Statistikdatenbank/das Infosystem Studium und Lehre der Freien Universität verfügbaren Datensätze zugegriffen und dies entsprechend gekennzeichnet. Weiterhin werden gemäß Vorgaben des LGG die Daten zur Besetzung von Gremien (Anlage 2) sowie von Berufungskommissionen (Anlage 3) direkt am Fachbereich erhoben.

II 1.) Studierende

Der Anteil von Frauen an den Studierenden hat sich im betrachteten Zeitraum (2014-16) gegenüber dem Zeitraum 2011-13 bezogen auf den gesamten Fachbereich von 27% auf 28% geringfügig erhöht; für den Anteil der Frauen unter den Absolventen/innen ist ebenfalls ein leichter Anstieg von 25% auf 28% zu verzeichnen. Bei insgesamt zurückgegangenen Studierenden- und Absolventen/innenzahlen kann dies – bezogen auf die Gleichstellungsfrage – dennoch als Signal in die richtige Richtung gewertet werden.

Bei Betrachtung auf Institutsebene wird deutlich, dass die starke Diskrepanz zwischen Mathematik (stabile Quote Studentinnen bei >40%; Quote der Absolventinnen ist von 40% auf 39% leicht zurückgegangen) und Informatik (Quoten um die 20%) sich kaum verändert hat. Erfreulicherweise ist aber bei den Absolventen/innen im Fach Informatik ein Anstieg des Anteils von 16% (2011-13) auf immerhin 20% (2014-16) festzustellen und somit bezogen auf den Anteil der aktuellen Studentinnen ein akzeptables Verhältnis erreicht. Dies gilt auch bei Berücksichtigung des bundesweiten Trends: Der Frauenanteil im Informatikstudium (1. Fachsemester) ist 2012 auf ein Rekordhoch von 22,5% gestiegen², wobei unklar ist, in wie weit hier das Phänomen von „Parkstudierenden“ berücksichtigt worden ist bzw. für dieses Fach zu berücksichtigen wäre. Insgesamt scheint realistischer Weise von einem Frauenanteil von ca. 20% auszugehen zu sein³.

Bezogen auf die Ebenen der Studiengänge sind gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum nur wenige Verschiebungen festzustellen⁴. Bemerkenswert ist lediglich für die Informatik, dass bei gestiegenen Studierendenzahlen der Anteil an Frauen überproportional mitgestiegen ist und somit im BSc Informatik (Kernfach) von 13% (2011-13) auf 19% (2014-16) angestiegen ist. Wie erwartet trägt auch die Bioinformatik weiterhin überproportional zum Frauenanteil bei: Hier ist im BSc-Studiengang ein Anstieg von 35% (2011-13) auf 40% (2014-16) zu beobachten.

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) liegt bei den BSc-Studiengängen Mathematik, Mathematik LA und Bioinformatik zwischen 45% und 55%. Im BSc Informatik ist ein erfreulicher Anstieg von 16% (2011-13) auf 26% (2014-16) zu beobachten.

II 2.) Studentische Hilfskräfte

Der Anstieg des Anteils an weiblichen StudHK aus den letzten Jahren hat sich weiter fortgesetzt und sich mit 31% (2014-16) gegenüber 22% (2011-13) nochmals deutlich erhöht und übertrifft nun gemäß „Kaskadenmodell“ die Quote der weiblichen Studierenden (28%) bzw. Absolventinnen (28%), wobei diese Betrachtungsweise lediglich auf die Ebene des gesamten Fachbereiches angewendet werden kann. Die im letzten Betrachtungszeitraum 2011-13 noch sehr deutliche Diskrepanz zwischen Mathematik (Anteil Frauen 26%) und Informatik (Anteil Frauen 14%) hat sich im aktuellen Zeitraum 2014-16 weitgehend angenähert (Mathematik 30%, Informatik 29%).

² Quelle: http://www.bitkom.org/de/themen/54629_75962.aspx

³ Quelle: <http://www.berlin.de/special/jobs-und-ausbildung/uni-und-studium/studentenleben/3097241-1018135-informatikstudium-wo-bleiben-die-frauen.html>

⁴ Der zum Wise 16/17 neu an den Start gegangene Studiengang MSc Computational Sciences wird (noch) nicht weiter berücksichtigt

II 3.) Promovierende (WiMi befristet)

Bezogen auf den Fachbereich insgesamt hat sich keine nennenswerte Veränderung ergeben; der Stand des Anteils an Frauen unter den Promovierenden konnte bei kontinuierlich weiter ansteigenden Gesamtzahlen gehalten werden (31%). Mit Blick auf die Institute ist jedoch durchaus eine Verschiebung festzustellen: Während im Betrachtungszeitraum 2011-13 der Anteil weiblicher Promovierender in beiden Fächern um die 30% gelegen hat, ist die Quote für den Zeitraum 2014-16 in der Mathematik auf 35% angestiegen und in der Informatik auf 27% abgesunken. Dabei promovieren deutlich mehr Frauen in der Bioinformatik: Während in der Kerninformatik lediglich ein Frauenanteil von 14% zu verzeichnen ist, beträgt dieser in der Bioinformatik 39%.

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen sind die absoluten Zahlen weiter angestiegen, während der Frauenanteil sowohl bezogen auf den Fachbereich (von 27% 2011-13 auf 21% 2014-16) als auch die beiden Institute (Mathematik von 30% auf 19%, Informatik von 25% auf 24%) zurückgegangen ist. Dass es sich dabei aber um Momentaufnahmen handelt zeigt das Jahr 2015, in dem der Frauenanteil an abgeschlossenen Promotionen in der Mathematik bei 32% und in der Informatik bei 45% (!) gelegen hat.

Im wissenschaftlichen Mittelbau ist ein erfreulicher Anstieg des Frauenanteils von 21% (2011-13) auf 25% (2014-16) zu verzeichnen, der sich auch in der drittmittelfinanzierten Beschäftigung ausdrückt (17% auf 24%). Treiber der Entwicklung ist aber erneut die Mathematik, während in der Informatik die Zahlen eine rückläufige Tendenz zeigen.

Der Anteil an Frauen an strukturierten Promotionsverfahren liegt sowohl für den FB als auch für die Fächer z.T. deutlich über dem Anteil an weiblichen Promotionen gesamt. Unklar ist, in wie weit hier Stipendiaten/innen tatsächlich (vollständig) erfasst sind. Weiterhin wäre eine Aufschlüsselung des Geschlechterverhältnisses zwischen Beschäftigungsstellen/Stipendien wünschenswert.

Der hohe Anteil an Studentinnen /Absolventinnen in der Mathematik paust sich nicht auf die Frauenquote in den WiMi-Stellen/Promotion durch. Die Ursache könnte möglicherweise darin zu suchen sein, dass die LA-Studierenden in der Mathematik überwiegend nicht das Qualifikationsziel „Promotion“ ansteuern

II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich auf Grund zu geringer Fallzahlen, der gegebenen Altersstrukturen und häufig von außen beeinflussten Rahmenbedingungen (z.B. bei personenbezogenen Einstellungen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen) keine Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten. Mit Stichtag 01.10.2016 sind am Fachbereich Mathematik und Informatik 9 Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt; der Frauenanteil unter diesen 9 Stellen (es ist nicht ganz klar, welche dieser Stellen im Datenraster 2016 keine Berücksichtigung finden) beträgt 44,4%. Mit Stichtag 01.10.2017 hat sich die Situation wie folgt verändert: 11 Personen sind dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt; der Frauenanteil unter diesen 11 Stellen beträgt 36,4%.

II 5.) Habilitanden/innen, W1-Professuren, W2a.Z-Professuren

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich auf Grund zu geringer Fallzahlen für den Bereich „abgeschlossene Habilitation“ keine Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten.

Für W1/W2a.Z.-Professuren können ebenfalls keine Quoten angegeben werden, da die Realisierung von befristeten Professuren von verschiedenen Rahmenbedingungen abhängen, die außerhalb der Steuerungsmöglichkeiten des FB liegen. Dennoch ist festzuhalten, dass der Fachbereich sich seit Jahren aktiv und sehr erfolgreich an Sonderprogrammen zur Gleichstellung beteiligt. Bei W2a.Z.-Professuren werden dabei 50% der Personalkosten sowie eine Grundausrüstung getragen; für W1-Professuren die Personalkosten für die 2. Besetzungsperiode plus Grundausrüstung.

II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)

Zum Stichtag 01.10.2017 sind 25 von 27 unbefristeten Professuren besetzt; davon vier mit Frauen (darunter befinden sich drei Strukturprofessuren).

In der Informatik ist bei den unbefristeten Professuren ein deutlich höherer Besetzungsgrad mit Frauen erreicht (2016: 22%) als in der Mathematik (2016: 7%). Bundesweit liegt der Frauenanteil bei hauptamtlichen Professuren in der Mathematik bei 16%, in der Informatik bei 12%⁵;

Eine Sensibilisierung in den Berufungskommissionen, ein besonderes Augenmerk auf die Berufung von Frauen (oder ggf. auf die aussagekräftige Begründung, warum Frauen im Verfahren nicht berücksichtigt wurden) zu legen ist erfolgt und wird mit erhöhter Intensität fortgesetzt.

II 7.9 Nicht-wissenschaftliches Personal

In dieser Personalkategorie lässt sich die Thematik „Frauenförderung/Gleichstellung“ noch schwieriger auf Zahlen und Quoten reduzieren als in den bereits behandelten, da es Untergruppen mit 100% weiblicher Besetzung gibt (Sekretariate) als auch solche mit traditionell männlichem Übergewicht (IT-Dienst). Der Fachbereich hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, Themenfelder in Bezug auf spezifische Personalgruppen zu identifizieren.

Themenfeld Hochschulsekretariate:

In Reaktion auf die Tatsache, dass sich das Aufgabengebiet von Hochschulsekretariaten in den letzten Jahren stetig und teilweise massiv verändert hat (beispielhaft sei auf das Aufgabenspektrum in Bezug auf Drittmittelverwaltung und die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien hingewiesen) haben die Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Stabsstelle Personalentwicklung ein Projekt aufgesetzt mit dem Ziel, gesundheitsförderliche, zielgruppen- und bedarfsorientierte Maßnahmen zur Unterstützung von Hochschulsekretärinnen zu entwickeln. Das Projekt wird von der Techniker Krankenkasse gefördert und begleitet.

⁵ Quelle: Statistisches Bundesamt (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen.html>)

Der FB Mathematik und Informatik ist einer von vier Pilot-Fachbereichen, die sich an diesem Projekt beteiligen. Auf der Basis einer Umfrage wurden im ersten Schritt förderliche sowie belastende Faktoren der täglichen Arbeit in Hochschulsekretariaten analysiert, um daraus mögliche Handlungsfelder ableiten zu können. Im Ergebnis wurden im Juli drei Workshops durchgeführt, in denen unter externer Moderation folgende Themenfelder vertieft bearbeitet worden sind:

1. Zusätzliche Belastung durch Drittmittelaufkommen, W1-Professuren, externe Koordinationsstellen, etc.
2. Informationsflüsse, Schnittstellen ZUV und FB-Verwaltung, Arbeitsabläufe
3. Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

Zurzeit erfolgt die Auswertung der Workshop-Ergebnisse.

II 8.) Zusammenfassung

Die Frauenförderrichtlinie der FU Berlin sieht die Festlegung verbindlicher Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in verschiedenen Personalkategorien vor. Als Orientierungsrahmen für die Ermittlung realistischer Zielquoten dient dabei das „Kaskadenmodell“, bei dem als Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifizierungsstufe zu Grunde gelegt wird. Bundesweit und über alle Studiengänge betrachtet ist hierbei als Momentaufnahmen für das Jahr 2010 festzuhalten, dass der Anteil von Frauen und Männern vom Abitur bis zum Hochschulabschluss in etwa paritätisch um jeweils 50% schwankt⁶. Ab der Promotion (ca. 45% : 55%) beginnt sich die Schere dann zu öffnen, um über das WiMi-Beschäftigungsverhältnis (ca. 40% : 60%), die Habilitation (ca. 25% : 75%) bis hin zur unbefristeten Professur (ca. 20% : 80%) immer weiter auseinander zu klaffen. Selbstverständlich müssen derartig allgemeine Befunde noch unter Berücksichtigung fächerspezifischer Besonderheiten betrachtet werden, liefern aber dennoch einen Eindruck vom Umfang der Herausforderungen, die zu bewältigen sind. In Tab. 1 sind die statistischen Daten für den FB Mathematik/Informatik im Sinne eines Kaskadenmodells für die verschiedenen Qualifikationsstufen zusammengefasst.

⁶ Quelle: WR Offensive Chancengleichheit 2010: 12

Tab. 1: Zusammenfassung der statistischen Daten im Sinne des „Kaskadenmodells“

	FB Quote Frauen 2011-13	FB Quote Frauen 2014-16	Math Quote Frauen 2014-16	Inf Quote Frauen 2014- 16
Studierende	27%	28%	42%	19%
Absolventen/innen	26%	28%	39%	20%
StudHK.	22%	31%	30 ¹ %	29 ¹ %
WiMi	21%	25%	30%	17%
Promovierende	30%	31%	35%	27%
abgeschloss. Promotion	27%	21%	19%	24%
Habilitationen	14%	0%	0%	0%
W1-Professuren	10%	29%	nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen	
W2a.Z.-Professuren	83%	67%	nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen	
W2/W3-Prof. (unbefrist.)	17%	15%	11%	23%

¹Zahlen aus StatDB

Zum Vergleich⁷

Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Mathematik: Frauenanteil 23,6%

Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Mathematik: Frauenanteil 16,5%

Für die Informatik werden keine gesonderten Zahlen ausgewiesen:

Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik, Systemtechnik:

Frauenanteil 14,0%

Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik, Systemtechnik:

Frauenanteil 9,4%

⁷ Quelle: DFG Chancengleichheits-Monitoring 2016: S. 19

III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

In Fortschreibung des FFP 2014-16 wird nachfolgend auf Gleichstellungsstrategien und Schwerpunktbildungen am FB Mathematik/Informatik eingegangen, zu deren weiteren Umsetzung auf den Maßnahmenkatalog unter IV verwiesen wird.

III.1.) Organisationskultur

Die folgenden Grundsätze der universitären Gleichstellungsphilosophie sind in der Organisationskultur des Fachbereiches fest verankert. Dennoch ist insbesondere das „aktive Leben“ dieser Grundsätze in den verschiedenen Handlungsfeldern verbesserungsfähig.

1. Verwendung geschlechtergerechte Sprachregelung: Der FB hat sich zuletzt im Maßnahmenplan zur Zielvereinbarung 2011/12 zum Einsatz einer geschlechtergerechte Sprachregelung bekannt und erhebt den Anspruch auf durchgehende Umsetzung, der sich jedoch noch nicht überall in der Praxis durchgesetzt hat. Insbesondere im Sprachgebrauch ist hier eine kontinuierliche weitere Werbungsarbeit notwendig.
2. Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich kein sichtbares Problem. Dennoch erscheint eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema geboten, um etwaige Dunkelziffern zu erfassen (gemäß einer aktuellen Studie soll in den USA jede fünfte Studentin von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sein) bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen. Der FB arbeitet auf die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.
3. Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten: der FB bemüht sich in allen Statusgruppen um eine angemessene Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten. Im Vordergrund steht dabei jedoch nicht der „Quotengedanke“, sondern der Aspekt des „learning by doing“: insbesondere Nachwuchsgruppenleiterinnen und wiss. Mitarbeiterinnen sollen die Möglichkeit erhalten, durch eine (angemessene!) Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung notwendige Karriereerfahrungen sammeln zu können. Gleichzeitig muss jedoch auch darauf geachtet werden, dass Frauen nicht durch überproportional häufige Einbindung in Gremienarbeit ihre weiteren Aufgaben (anhand derer sie später beurteilt werden) zurückstellen müssen. Über die dezentrale Frauenbeauftragte wurden Interessensmeldungen des weiblichen Personals gesammelt, auf die das Dekanat bei Besetzungsvorschlägen von Gremien und Kommission zurückgreifen kann. Aus der Auswertung der Daten zur Besetzung von Dekanat, Institutsräten und FBR sowie von Berufungskommissionen (Anlage 2 und 3) wird deutlich, dass der FB diesen Aspekt ernst nimmt.
4. Bekanntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Der FB hat sich zuletzt im FFP 2014-16 zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, wie sie von der DFG 2008⁸ formuliert worden sind, bekannt.
5. Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen: Der FB hat per Dekanatsbeschluss seine Unterstützung zur Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen erklärt. Im Berichtszeitraum wurden zwei mehrtägige Workshops zu der Thematik, die speziell auf die MINT-Fächer ausgerichtet waren, am FB beworben, aber nur zurückhaltend angenommen. Dies deckt sich mit den

⁸ Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/

Erfahrungen von anderen Hochschulen, die entsprechende Angebote machen⁹. Entsprechend wäre auch darüber nachzudenken, wie die Thematik ggf. nicht für sich allein gestellt, sondern in andere Veranstaltungsformen integriert werden kann, so dass ein breiteres Publikum angesprochen wird.

III.2.) Personalpolitik

Aus der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs Mathematik und Informatik (siehe Kapitel II) ergibt sich, dass der Betrachtung der Statusgruppen „Studentische Hilfskräfte“, „WiMi befristet“ (in prädoc- und postdoc-Phase) und „nicht-wissenschaftliches Personal“ besondere Beachtung gebührt. Die Gruppe der Studierenden wird getrennt betrachtet.

0. Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahlkommissionen im Bereich „Gender-Awareness“ (gilt übergreifend für alle betrachteten Statusgruppen):
Es existiert umfangreiche Literatur in peer-reviewed Journalen zum Thema, aus der eine Handreichung für Kommissionen zusammengestellt werden soll¹⁰. Hierzu gehört z.B. die Berücksichtigung von familienbedingter Beurlaubung: die Qualifikation der betroffenen Personen darf im Vergleich zu anderen Personen mit ununterbrochener beruflicher Tätigkeit nicht grundsätzlich geringer bewertet werden. Es soll aber auch auf subtilere Formen der Genderstereotypisierung aufmerksam gemacht werden (z.B. unterschiedliche Bewertung von dominanten Auftreten von Frauen und Männern).
1. Statusgruppe Studentische Hilfskräfte
 - 1.1 Aktivierung des Potentials von Studentinnen im Bereich des LA-Studiums: der Frauenanteil unter den StudHK Mathematik liegt bei 36%; der Anteil von Studentinnen in der der Regelstudienzeit im BSc Lehramt (Kernfach und 60LP) für den gleichen Zeitraum betrachtet bei >50%. Vor diesem Hintergrund sollten unter den Lehramtsstudentinnen gezielt für die Übernahme von StudHK-Jobs geworben werden.
2. Statusgruppe WiMi befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)
 - 2.1 Informationsangebote zum Thema Karriereentwicklung für Frauen: Entwicklung und Durchführung von adressatenspezifischen Angeboten erfolgt in Kooperation mit dem FB Physik.
 - 2.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Beteiligung an einschlägigen Programmen/Ausschreibungen: Der FB wird sich weiterhin im Rahmen seiner Möglichkeiten an Frauenförderprogrammen der Hochschule (W2-Frauenförderprogramm, Ausschreibungen im Rahmen der Exzellenzinitiative) oder des Berliner Senats (Berliner Chancengleichheitsprogramm) beteiligen. Bei der forschungsgetriebenen Einrichtung von befristeten Professuren wird jedoch deutlich mehr als bisher auf die Problematik der Erhöhung der Lehrkapazitäten in Verbindung mit einer

⁹ Quelle: http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Gleichstellung/Evaluation_-_Frauen_foerdern_-_pdf

¹⁰ Beispiel: Moss-Racusin et. al. (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students.- PNAS, October 9, 2012; vol. 109 no. 41: 16479

Ausschnitt aus Zusammenfassung: science faculty from research-intensive universities rated the application materials of a student—who was randomly assigned either a male or female name—for a laboratory manager position. Faculty participants rated the male applicant as significantly more competent and hireable than the (identical) female applicant. These participants also selected a higher starting salary and offered more career mentoring to the male applicant. The gender of the faculty participants did not affect responses, such that female and male faculty were equally likely to exhibit bias against the female student

allgemeinen Unterauslastung in den grundständigen Studiengängen geachtet werden müssen: Während dieser Aspekt in der Vergangenheit kaum eine Rolle gespielt hat, rückt die Frage der Lehrauslastung immer mehr in der Fokus der Betrachtungen.

3. Statusgruppe nicht-wissenschaftliches Personal

Vorbemerkung: Eine vollständige Analyse der Situation dieser Statusgruppe hat noch nicht stattgefunden und wird Gegenstand der Fortschreibung des Frauenförderplans sein. Dennoch sind die folgenden beiden Punkte bereits jetzt im Frauenförderplan verankert, da der Frauenanteil in der Statusgruppe „nicht-wissenschaftliches Personal“ am höchsten ist und Veränderungen einer entsprechend großen Zahl von Frauen zu Gute kommen würden. Ein weiteres Verfolgen dieser Punkte ist aber selbstverständlich geschlechtsneutral durchzuführen.

3.1 Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen für nicht-wissenschaftliches Personal: 2011 ist im Rahmen der PEP eine spezifisch auf die Bedürfnisse des nicht-wissenschaftlichen Personals der FB Math/Inf und Physik ausgerichtete Umfrage initiiert worden. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind in das Projekt „Förderung Hochschulsekretariate“ eingeflossen, an dem sich der FB Math/Inf als einer von vier Pilot-Fachbereichen aktiv beteiligt (siehe unter II 7).

3.2 Überprüfung von Aufgabenbeschreibungen: In den letzten Jahren sind Verwaltungsaufgaben zunehmend erweitert und/oder dezentralisiert worden. Der Fachbereich prüft, inwieweit dieser Prozess in den jeweiligen Aufgabenbeschreibungen abgebildet ist und sorgt ggf. für eine Anpassung.

III.3.) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Am FB werden bereits verschiedene Steuerungsinstrumente genutzt, die weiter ausgebaut und verstetigt werden sollen.

1. Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten: Zentrales Steuerungsinstrument des FB ist die Statistik-Datenbank zur systematische Erhebung und Auswertung gleichstellungsbezogener Daten.
2. Gestaltung von Anreizsystemen: Im Rahmen der fachbereichsinternen leistungsorientierten Mittelverteilung gehen weibliche Gruppenmitglieder mit doppelter Wertung ein.
3. Strukturierte Vergabe von Sachmitteln zur Frauenförderung: Mit Datum vom 26.10.2011 hat der FBR eine Vergabekommission eingesetzt und Regularien zur Vergabe von FB-internen Frauenfördermitteln beschlossen. Bis zu einer Höhe von 1000.- € erfolgt die Entscheidung eigenverantwortlich durch die Vergabekommission; bei höheren Beträgen beschließt das Dekanat auf Empfehlung der Vergabekommission¹¹.
4. Beteiligung an Frauenförderprogrammen: Der FB beteiligt sich seit Jahren erfolgreich an Frauenförderprogrammen unter substantieller Bereitstellung von FB-Ressourcen.

III.4.) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

¹¹ Quelle: siehe <http://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/index.html>

Dieser Themenkomplex ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte am FB. Dennoch hat der FB hier in der letzten Zeit erhebliche Anstrengungen unternommen: 2011 wurde eine Gastprofessur für „Genderreflektierte Kompetenzentwicklung für Lehrende in ausgewählten MINT-Fächern“ eingerichtet, die mit Frau Dr. Mischau besetzt und bis 09.2015 über Mittel des Berliner Programms für Chancengleichheit verlängert werden konnte. Seit 05.10.2015 wird der mit der Stelle verbundene Aufgabenbereich von Frau Dr. Mischau über eine neu am FB eingerichtete, unbefristete wissenschaftliche Mittelbaustelle (E13, 50%) wahrgenommen. Durch gemeinsame Bemühungen von Präsidium und FB sowie mit Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten ist es gelungen, diese Stelle ab 10.2017 über Aufwuchsmittel aus dem Förderprogramm für Lehrkräftebildung des Landes Berlin dauerhaft auf eine Vollzeitstelle aufzustocken. Damit ist der Grundstein für eine Arbeitsstelle „Gender- und Diversity Studies“ in der Mathematik gelegt, deren Ausbau und Etablierung kurzfristig geplant ist, was u.a. auch eine eigenständige sächliche Ausstattung bedingt.

III.5.) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Der FB ergreift auf verschiedenen Ebenen flankierende Maßnahmen zur Unterstützung einer angemessenen Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre.

1. Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre: Dieser Bereich umfasst u.a. die Aspekte Sichtung des Lehrangebotes, Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen, Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung, Konzeption ggf. neuer Module v.a. im ABV-Bereich unter Einbindung von Genderaspekten, Berücksichtigung von entsprechenden Ansätzen bei Änderungen oder Neufassungen von Studienordnungen. Gesellschaftlich besonders relevant, aber auch besonders anspruchsvoll in der Umsetzung scheint dabei der Ansatz zu sein, Lehramtsstudierende in die Lage zu versetzen, einen gendersensiblen MINT-Unterricht anzubieten.
2. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache: Auch und gerade im Bereich Lehre und Lehrevaluationen ist auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache zu achten und auf deren Anwendung hinzuwirken (vgl. III 1.1).
3. Zusammenarbeit bei der Entwicklung eines „Instrumentenkasten Gender in der Lehre“: im Rahmen des „Professorinnenprogramms I“ und der weiteren Finanzierung durch zentrale Mittel der FU ist ein webbasierter „Instrumentenkasten Gender in der Lehre“ entwickelt worden, über den Lehrende zielgruppenspezifisch Informationen zu den Handlungsfeldern Hochschuldidaktik, Lehr- und Studieninhalte, Curricula-Entwicklung und Studiengangplanung, Betreuung und Beratung von Studierenden sowie Qualitätssicherung erhalten können. Die Entwicklung wurde 2017 vorläufig abgeschlossen¹²; der Instrumentenkasten wird im FB über verschiedenen Gremien (FBR, ABK, Dozierendenversammlung) bekanntgemacht verbunden mit der Bitte, die Einsatzmöglichkeiten dieses Instruments zu prüfen. Ggf. werden halbtägige Workshops für die Dozierenden des FBs angeboten.
4. Einrichtung einer Arbeitsstelle „Gender- und Diversity Studies“: siehe unter III.4

III.6.) Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie

¹² siehe unter: <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

Aus Sicht des FB ist diesem Themenbereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen, da er in alle Statusgruppen und alle Karrierestufen hineinstrahlt. Andererseits ist nicht zu verkennen, dass nachhaltige Maßnahmen in vielen Fällen nicht über die Strukturen und Möglichkeiten einzelner Fachbereiche (oder auch der Universität) abgebildet werden können und die Umsetzung von Zielen daher eine besondere Herausforderung darstellt.

1. Beteiligung an der Verwaltungsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit: Anfragen zur Wahrnehmung alternierender Telearbeit werden im Rahmen einer Einzelfallprüfung auf ihre jeweilige Realisierbarkeit überprüft. Aktuell (Stichtag 01.05.2016) arbeiten in den FB Mathematik/Informatik und Physik insgesamt sechs Personen (Frauenanteil 83%) in diesem Arbeitsmodell.
2. Bereitschaft zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Der FB bemüht sich im Rahmen seiner Möglichkeiten Wünsche zu (befristeten oder unbefristeten) Arbeitszeitreduzierungen und -aufstockungen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Zunehmend besondere Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang bei der Überbrückung von mehrmonatigen Elternzeiten (Frauen und Männer!) zu überwinden. In diesen Themenkomplex gehört auch die Anpassung von Arbeitszeiten von Personal, dass in die häusliche Pflege von Angehörigen eingebunden ist. Da es sich grundsätzlich immer um Einzelfälle mit individuellem Hintergrund handelt, fällt es schwer, hier allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren.
Die seit Ende 2015 eingeführte Möglichkeit einer kurzfristigen und kurzzeitigen Flexibilisierung der Arbeitszeit über „Mobiles Arbeiten“ wird angenommen.
3. Bereitstellung von Still- und Wickelräumen: am FB werden in den Gebäuden Arnimallee 6 und Arnimallee 5 Still- und Wickelräume vorgehalten. Darüber hinaus stehen auch die entsprechenden Räumlichkeiten im benachbarten FB Physik (Gebäude Arnimallee 14) zur Nutzung zur Verfügung.
4. Etablierung von Unterstützungsmöglichkeiten für Personal mit familiären Pflegeverpflichtungen: Neben dem (wichtigen) Aspekt der Unterstützung von Beschäftigten mit (Klein)Kindern sollte in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro auch die Thematik „Unterstützung bei häuslicher Pflege“ in den Blick genommen werden. Der FB ist sich dabei allerdings bewusst, dass es sich hierbei um Herausforderungen von gesamtgesellschaftlicher Dimension handelt.
5. Nutzungsmöglichkeiten von FU-eigenen KiTa-Plätzen: Einfacher Zugang zu einer bezahlbaren und in räumlicher Nähe zum Campus liegenden Kinderbetreuungsmöglichkeit gehört zu den wichtigsten Voraussetzungen für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kind, um ihre wissenschaftliche Karriereplanung effektiv verfolgen zu können. Der FB setzt sich daher dafür ein, dass Fachbereichsmitglieder (unabhängig vom Geschlecht) entsprechend ihrer Bedarfe Nutzungsmöglichkeiten zu den FU-eigenen Betreuungsmöglichkeiten (FU-KITA Königin-Luise Str. 86 z.Zt. max. 180 Plätze) erhalten. Um einen Eindruck von etwaigen Bedarfslücken zu erhalten, hat der Fachbereich eine Umfrage unter den Arbeitsgruppen des FB gestartet. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass von rund 150 Mitarbeiter/innen 16% angeben, Kinder unter 7 Jahren zu betreuen (Anzahl: 24). Von diesen 24 Kindern wird nur 1 in der Fu-Kita betreut; gleichzeitig geben aber auch lediglich 4 Personen an, einen Platz in der FU-Kita beantragt, aber nicht erhalten zu haben. Vor diesem Hintergrund (der sich grundsätzlich mit Rückmeldungen aus dem Nachbarfachbereich Physik deckt) scheint zumindest kein akuter Handlungsbedarf zu bestehen.
6. Bereitstellung von Prüfungsersatzleistungen: Die in der Rahmenstudien und -prüfungsordnung eröffnete Möglichkeit zur Bereitstellung von Prüfungsersatzleistungen auf Grund familiärer Umstände wird unterstützt.

III 7.) Erhöhung des Anteils an Studentinnen/Absolventinnen

Da die Betrachtung der Situation der Studierenden sich weder im Abschnitt III 2.) noch in III 5.) bzw. III 6.) vollumfänglich abbilden lässt, hat der FB diesen Abschnitt ergänzend aufgenommen.

Unstrittig ist, dass in vielen MINT-Fächern Frauen nach wie vor signifikant und flächendeckend unterrepräsentiert sind. Ebenso unstrittig ist, dass die Ursachen hierfür ganz wesentlich außerhalb der Universität und somit außerhalb der unmittelbaren Zugriffsmöglichkeit des FB liegen. Auch wenn sich im Fach selbst längst die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass es weder sinnvoll noch zu verantworten wäre, die Hälfte der potentiell „klugen Köpfe“ im Nachwuchsbereich über die Geschlechterteilung zu verlieren, so erscheint ein Aufbrechen dieser Traditionen ohne umfassende Anstrengungen durch Politik und Gesellschaft, Familien und Schulen nur schwer realisierbar. Der Fachbereich Mathematik/Informatik der Freien Universität Berlin bemüht sich dennoch seit mehr als zehn Jahren aktiv um eine wirksame Frauenförderung insbesondere im Bereich Studierende/Absolventen/innen.

1. Beteiligung am Girls-Day: Seit Einführung des bundesweiten Girls' Days im Jahr 2001 beteiligt sich der Fachbereich Mathematik/Informatik mit großem Erfolg an diesem Veranstaltungsformat. Unter der organisatorischen Leitung des Büros der zentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der Frauenbeauftragten des FBs, ihrer Stellvertreterin und ihrer studentischen Hilfskraft stellen die Arbeitsgruppen aus dem Fachbereich unterschiedliche Angebote bereit, die in den letzten Jahren durchschnittlich von 200 Mädchen wahrgenommen wurden. Auch 2017 wurden wieder Kurse für ca. 190 Mädchen angeboten, die komplett ausgebucht waren.
2. Beteiligung an KinderUni: Die KinderUni wird von der Abt. VI zentral organisiert und bietet zahlreiche „Mit-mach-Kurse“ für Grundschulklassen an, nicht nur aus dem Bereich der MINT-Fächer, sondern auch der Geisteswissenschaften. Der Fachbereich MathInf beteiligt sich alljährlich mit eigenen Kursen an diesem Programm. Diese Kurse bilden (gemeinsam mit den Kursen der Schülerlabore der Nachbarfachbereiche Biologie/Chemie/Pharmazie (NatLab) und Physik (PhysLab) das „stabile Rückgrat“ der KinderUni – zum einen deshalb, weil sie jedes Jahr verlässlich angeboten werden, zum anderen, weil hier auch große Schulklassen betreut werden können.
3. Beteiligung an Sommeruni: Die Sommeruni ist ein gemeinschaftliches Angebot der Fachbereiche Mathematik/Informatik, Biologie/Chemie/Pharmazie und Physik. Sie bietet „Mit-mach-Kurse“, Vorträge, Veranstaltungen zur Studieninformation und zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch zwischen Schülerinnen und Schülern einerseits sowie Studierenden, Lehrenden und Forschenden andererseits. Da die Sommeruni insbesondere auch von Mädchen gut besucht wird, kann hier ein aktiver Beitrag zur Frauenförderung geleistet werden, indem junge Frauen bei ihrer Entscheidung für ein MINT-Fach bestärkt werden.
4. Ausbau des Mentoring-Programms für Schülerinnen ab der 7. Klasse: Seitens des FB MathInf wird das erfolgreiche Projekt MINToring weiterhin durch die Finanzierung von 2 StudHK gefördert. Über die dem Fachbereich zur Unterstützung der Maßnahme zur Verfügung gestellten zentralen Mittel konnte Frau Dr. Anette Dietrich eingestellt werden. Das gemeinsam mit dem FB Physik durchgeführte MINToring-Projekt bietet zum einen für Schülerinnen ab der 7. Klasse ein Jahresprogramm, bestehend aus verschiedenen Veranstaltungsformaten. Die Veranstaltungen bieten einen spannenden Einblick in die Fachbereiche Physik und Informatik und laden zum Mitforschen ein. Zum anderen können Mädchen ab der 9. Klasse ein Praktikum im MINToring-Projekt absolvieren. Im Praktikum können Sie in die Fachbereiche Physik und Informatik hineinschnuppern, bei verschiedenen Arbeitsgruppen mitarbeiten und

Uni-Alltag erleben. Das Projekt ermutigt Mädchen dazu, in den Fachbereichen Physik und Informatik mitzuarbeiten und bietet dafür einen begleitenden, geschützten Rahmen. Jedes Jahr bewerben sich 15-20 Mädchen, die vom MINToring-Projekt im Praktikum begleitet werden.

IV. Maßnahmenkatalog

Im FFP 2014-16 wurden untenstehende konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Zielen genannt. In Fortschreibung des FFP wird nachfolgend der Umsetzungsstand beschrieben. Der Fachbereich ist sich dabei bewusst, dass Maßnahmen vorrangig aus den vorhandenen eigenen Ressourcen umgesetzt werden müssen. Bei der Planung und Durchführung einiger der genannten Maßnahmen ist eine Kooperation mit dem Fachbereich Physik und ggf. dem Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie wünschenswert oder sogar Voraussetzung für ein effizientes Vorgehen. Auf Maßnahmen, die einer gesonderten Unterstützung über Drittmittelinitiativen, Fördermittel der Exzellenzinitiative oder zentralen Haushaltsmittel bedürfen, wird besonders hingewiesen.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
Ziel III.1.1: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache M III 1.1-01 Sichtung und ggf. Aufbereitung relevanten Infomaterials; Kontaktaufnahme zu anderen FB	dF, RefLehre	Werkvertrag (FB)	SoSe 15	01: umgesetzt. Unter Bezugnahme auf den vorliegenden Leitfaden „Geschlechter-gerecht in Sprache und Bild“ wird die Kommission einen Handlungsvorschlag vorbereiten.
M III 1.1-02 Verteilung Infomaterial an Sekretariate M III 1.1-03 Einstellung Infomaterial auf homepage	dF VL/dF	keine keine	WiSe 15/16 WiSe 15/16	02: umgesetzt 03: tw. umgesetzt; der web-Auftritt befindet sich insgesamt in Überarbeitung
Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ M III 1.2-01 Durchführung einer anonymisierten Abfrage bei Führungskräften	VL/dF	keine	(ausgesetzt)	01: In internen Diskussionen wurde die Sinnhaftigkeit der Maßnahme kontrovers diskutiert mit dem Ergebnis, davon zunächst Abstand zu nehmen. In Kooperation mit dem FB Physik sollen die Erfahrungen aus einer vergleichbaren Umfrage an der Charité ausgewertet werden.
M III 1.2-02 Erweiterung der homepage dF um diesen Themenkomplex	dF	keine	SoSe 15	02: noch offen

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten				
M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“	dF	keine	SoSe 15 (ff)	01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen 02: Ist fortlaufend durchzuführen
M III 1.3-02 Dokumentation zur weibl. Beteiligung an Gremien und Kommissionen	FBV	keine	SoSe 15 (ff)	
Ziel III.1.4: Bekenntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG				
M III 1.4-01 Hinweis auf Standards an AG-Leitungen	ForschDekan	keine	SoSe 15	01: umgesetzt 02: grundsätzlich umgesetzt; der web-Auftritt befindet sich insgesamt in Überarbeitung
M III 1.4-02 Erweiterung der FB-homepage um diesen Komplex	VL/dF	keine	SoSe 15	
Ziel III.1.5: Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen				
M III 1.5-01 Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF/RefLehre/ WBZ	unklar (Teilnahmegeb.)	k.A. möglich	01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt. Interesse an der Wahrnehmung ist allgemein eher gering; eine kritische Masse an Teilnehmer/innen kann häufig nur gemeinsam mit anderen FB erreicht werden
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
Ziel III.2.0: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“				
M III 2.0-01 Entwicklung von konkreten Handreichungen	dF/RefLehre/	unklar	k.A. möglich	01: Im Bereich Berufungen über Erstschriften der Verwaltungsleitung an BK-Vorsitzende und konsequente Anwendung des „Berufungsleitfadens“ umgesetzt. Im Bereich „Einstellungen“ noch in Bearbeitung

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
Ziel III.2.1.1: Aktivierung des Potentials von Studentinnen im Bereich des LA-Studiums M III 2.1.1-01 Sensibilisierung der Tutorenbeauftragten für die Thematik M III 2.1.1-02 Aktives Bewerben durch „role models“	dF/VL dF	keine keine	SoSe 15 SoSe 15 (ff)	01: ist fortlaufende durchzuführen 02: ist fortlaufend durchzuführen
Ziel: III.2.2.1: Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“ M III 2.2.1-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten	dF/RefLehre/ WBZ	Teilnahmegeb. (Unterstützung aus FF-Mitteln FB)	SoSe 15 (ff)	01: Umsetzung über dF Math/Inf allein nicht realistisch; MINT-übergreifendes Bewerben von einzelnen Veranstaltungen wird angestrebt in Zusammenarbeit mit anderen FB, den jeweiligen Mentoring-Referaten und der Dahlem Research School.
Ziel III.2.3.1: Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen für nicht-wiss. Personal M III 2.3.1-01 Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten der Ergebnisse der PEP-Umfrage M III 2.3.1-02 Aktive Bewerbung der einschlägigen WBZ-Angebote M III 2.3.1-03 Unterstützung von Bewerbungen auf Verwaltungsfortbildungslehrgang	VL/RefLehre VL/AG- Leitungen VL	keine keine unklar (Teilnahmegeb.)	SoSe 15 WiSe 15/16 (ff) SoSe 15 ff	01: Prozess ist in das Projekt „Hochschulsekretariate gesundheitsförderlich gestalten“ überführt worden 02: umgesetzt 03: umgesetzt
Ziel III.2.3.2: Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen M III 2.3.2-01: Überprüfung und ggf. Anpassung der Aufgabenbeschreibungen	FBV	keine	fortlaufend	01: konnte bisher nur anlassbezogen umgesetzt werden; bleibt aber weiter im Fokus. Etwaige Veränderungen müssen nach wie vor auf den bestehenden Personalhaushalt sowie die zur Verfügung stehenden Stellenhülsen abgebildet werden können!

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III.3.1: Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten	FBV/RefLehre	keine	SoSe 15 (ff)	01: ist fortlaufend durchzuführen
M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	VL/RefLehre	keine	SoSe 15 (ff)	02: ist fortlaufend durchzuführen
Ziel III.3.2: Gestaltung von Anreizsystemen M III 3.2-01 Fortsetzung des etablierten Anreizsystems über LOM	FBV	variabel; Finanzierung aus FB-Mitteln	kontinuierlich	01: umgesetzt
Ziel III.3.3: Strukturierte Vergabe von Sachmitteln zur Frauenförderung M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien	dF	keine	SoSe 15 (ff)	01: umgesetzt
M III 3.3-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF	keine	SoSe 15	02: umgesetzt
Ziel III.3.4: Beteiligung an Frauenförderprogrammen M III 3.4-01 Beteiligung an Frauenförderprogrammen	Dekanat/dF	variabel; Ko- Finanzierung aus FB-Mitteln	k.A. möglich	Beteiligung in Abhängigkeit von Ausschreibungen
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
Ziel III.4.1: Gastprofessur für „Genderreflektierte Kompetenzentwicklung für Lehrende in ausgewählten MINT-Fächern“ M III 4.1-01 Dokumentation der Aktivitäten der Gastprofessur 2011-2015	Mischau	keine	01.02.2015	01: Im Rahmen der Gastprofessur (1.3.2011-31.3.2012 und 1.9.2012-30.9.2015) wurden sowohl im Ba- wie im LA-Masterstudiengang kontinuierlich Lehrangebote mit Fokus auf Gender bzw. gendersensiblen Unterricht durchgeführt.

<p>M III 4.1-02 Ausloten von Möglichkeiten zur Verlängerung der Gastprofessur über 09.2015 hinaus</p> <p>M III 4.1-03 Etablierung der Arbeitsstelle „Gender und Diversity Studies“ am FB</p>	<p>Mischau, F, dF/Dekanat</p> <p>Mischau</p>	<p>unklar, können in jedem Fall nicht (allein) vom FB getragen werden</p> <p>im Klärungsprozess</p>	<p>30.04.2015</p> <p>kontinuierlich</p>	<p>Darüber hinaus wurden in diesem Zeitraum insgesamt 23 Abschlussarbeiten mit Themen aus diesem Bereich erfolgreich betreut. Zudem fanden unter Initiative/Mitwirkung der Gastprofessur die zwei folgenden einschlägigen Tagungen/Symposien mit jeweils über 100 Teilnehmende am FB statt: „Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT“ (28.02 und 01.03.2013) und „Für eine gendersensible Lehr-/Lernkultur in Mathematik, Informatik und den Naturwissenschaften“ (02.-04.07.2015).</p> <p>02: umgesetzt. Seit 05.10.2015 arbeitet Frau Mischau auf einer unbefristeten Mittelbaustelle (50%), die ab 10.2017 auf eine volle Stelle aufgestockt werden konnte.</p> <p>03: Der FB prüft die Möglichkeiten einer fortlaufende Bereitstellung einer eigenen sächlichen Ausstattung der Arbeitsstelle</p>
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen

<i>Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
Ziel III.5.1: Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre				
M III 5.1-01 Sichtung des Lehrangebotes	StudDekan, RefLehre, dF,	keine	30.04.2015	01: umgesetzt
M III 5.1-02 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung	Mischau, Didaktik Didaktik, StudDekan	unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden	k.A. möglich	02: teilweise umgesetzt durch Veranstaltungsangebote von Frau Dr. Mischau im Lehramt Masterstudiengang
M III 5.1-03 Konzeption neuer Module v.a. im ABV-Bereich unter Einbindung von Genderaspekten	Mischau, StudDekan, RefLehre	keine	k.A. möglich	03: noch offen
M III 5.1-04 Neukonzipierung und Erprobung von Lehrangeboten unter Berücksichtigung von Aspekten einer gender- und diversitysensiblen Hochschullehre			seit 2017	04: Wird für das WiSe 2017/18 und das SoSe 2018 erstmals „modellhaft“ für die Veranstaltung „Mathematik entdecken“ für Lehramtsstudierende im Ba-Studiengang gemeinsam von Christian Haase, Anina Mischau und Lena Walter umgesetzt.
Ziel III.5.3: Nutzung des Instrumentenkastens „Gender in der Lehre“	StudDekan, dF	keine	SoSe 17 ff	In der Umsetzung
<i>Bereich III 6: Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie</i>				
Ziel III.6.5: Nutzungsmöglichkeit von FU-eigenen KiTa-Plätzen				
M III 6.5-01: Bestandsaufnahme Auslastung, Wartezeit etc. gemeinsam mit Familienbüro	dF/VL	keine	SoSe 15	01/02: umgesetzt
M III 6.5-02: Bestandsaufnahme Erfahrungen/Anregungen von KiTA-Nutzern/innen des FB	dF/VL	keine	SoSe15	

M III 6.5-03: Entwicklung eines Anforderungskonzeptes	dF/Nutzer/innen	keine	WiSe 17/18	03: in Bearbeitung
Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen				
Ziel III.7.1: Beteiligung am Girls-Day M III 7.1-01 Aktive Beteiligung aller Strukturprofessuren des FB am Girls-Day	dF, AG	studHK (FB)	SoSe 15 ff	01: umgesetzt
Ziel: III.7.3 Absicherung und Ausbau der Beteiligung an Sommeruniversität M III 7.3-01 Entwicklung eines vorausplanenden Beteiligungskonzeptes mit Schwerpunkt auf Sommeruniversität	Esponda	keine	SoSe 15	01: umgesetzt Die Sommeruni ist ein gemeinsames Angebot der Fachbereiche Biologie/Chemie/Pharmazie, Physik und Mathematik/Informatik. Ihr Kernelement sind die Schülerlabore PhysLab und NatLab, welche die Angebote organisieren und koordinieren sowie einen Grundstock an Experimentierkursen anbieten. Zusätzlich beteiligen sich zahlreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit eigenen Angeboten. Die Beteiligung an der Sommeruni erscheint systematisch sinnvoll, da es sich um ein Angebot für besonders interessierte Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 10 handelt, die während der Schul-Sommerferien universitäre Kurse und Vorträge besuchen oder sich über Studienfächer im MINT-Bereich orientieren wollen.
Ziel III.7.4 Absicherung und Ausbau des MINToring-Projekts				Das gemeinsam mit dem FB Physik verantwortete MINToring-Projekt trägt durch Informationsveranstaltungen an

M III.7.4.01 Wiederbesetzung der Stelle Koordinatorin Informatik	VL	wird aus ZV-Mitteln getragen	umgesetzt 12/2016	<p>der Schule, das Jahresprogramm mit verschiedenen Veranstaltungsformaten für Mädchen ab der 7. Klasse und das Praktikum für Mädchen ab der 9. Klasse dazu bei, den wissenschaftlichen Nachwuchs an die Universität zu binden. Grundlegend dafür war die Wiederbesetzung der Stelle der Koordinatorin im Fachbereich Informatik sowie die Verlängerung der Stellen der studentischen Hilfskräfte.</p> <p>Im folgenden Jahr soll die Kooperation mit anderen Mentoring-Projekten für Schülerinnen ausgebaut und die Zusammenarbeit des Mentoring für Studierende an der FU verstärkt werden. Die Koordinationsstelle am FB Physik läuft Ende 2017 aus. Um das Jahresprogramm des MINToring-Projekts weiterzuführen, muss die Stelle von Frau Schiestl ebenfalls verlängert werden. Darüber hinaus soll ab 2018 eine begonnene Evaluation ausgewertet werden und das Projekt im Forschungskontext weiter vernetzt werden. Damit die Fächerkultur geschlechter- und diversitygerechter wird, soll vom Projekt aus in die Didaktiken der Physik und Informatik hineingewirkt werden.</p>
M III.7.4. 02 Verlängerung Stellen SHK	VL, Koordinatorin	wird aus Frauenfördermitteln getragen	umgesetzt 10/2017	
M III.7.4. 03 Kooperationen mit anderen Mentoring-Projekten ausbauen	MINToring-Projekt	keine	ab WS 2017/2018	
M III.7.4.04 Verlängerung Stelle Koordinatorin Physik	VL	wird aus ZV-Mitteln getragen	Dez. 2017	
M III.7.4.05 Auswertung Evaluation	MINToring-Projekt	keine	2018	
M III.7.4. 06 Vernetzung Forschungskontext Gender und MINT	MINToring-Projekt	keine	ab 2018	
M III.7.5.07 Kooperation Didaktik	MINToring-Projekt	keine	ab 2018	

V. Quellenangaben:

BITCOM-Themenseite

http://www.bitkom.org/de/themen/54629_75962.aspx

letzter Zugriff: 19.10.2017

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2016

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring.pdf

letzter Zugriff: 19.10.2017

DFG: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/

letzter Zugriff: 19.10.2017

FU Berlin: Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2010

http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_7.pdf?1307221566

letzter Zugriff: 17.12.2014

Hautstadtportal berlin.de

<http://www.berlin.de/special/jobs-und-ausbildung/uni-und-studium/studentenleben/3097241-1018135-informatikstudium-wo-bleiben-die-frauen.html>

letzter Zugriff: 19.10.2017

Hochschulrektorenkonferenz (2012): Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen

http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Gleichstellung/Evaluation_-_Frauen_foerdern_-_pdf

letzter Zugriff: 19.10.2017

Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalVorbericht5213402168004.pdf?__blob=publicationFile

letzter Zugriff: 19.10.2017

WR: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit – Bestandaufnahme und Empfehlungen 2012

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

letzter Zugriff: 19.10.2017

VI. Anlagen

Anlage 1: Tabellenteil zum FFP Mathematik/Informatik

Anlage 2: geschlechterspezifische Besetzung von Gremien am FB Mathematik/Informatik (Wahlperiode 04.2015 bis 03.2017)

Anlage 3: geschlechterspezifische Besetzung von Berufungskommissionen (10.2014 bis 07.2017)