

Fachbereich Mathematik und Informatik  
Die dezentrale Frauenbeauftragte  
Das Dekanat

Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und  
Familienfreundlichkeit im Rahmen der Zielvereinbarungen 2010/2011

## Vorbemerkungen

Der Fachbereich Mathematik und Informatik will mit diesem Maßnahmenplan zur Frauenförderung, zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich beitragen. Über die Erhöhung des Frauenanteils dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und die Unterstützung von Frauen und Männern mit familiärer Verantwortung wird das übergeordnete Ziel einer systematischen und nachhaltigen Veränderung der Fachkultur verfolgt. Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen (z.B. Kinderbetreuungsmöglichkeiten, familienfreundliche Karrierewege) angestrebt. 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 und erhofft sich deren Unterstützung.

Grundlagen dieses Maßnahmenplans sind neben den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin (FFR) das Berliner Hochschulgesetz (BerHGG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Der Maßnahmenplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

In diesem Kontext misst der Fachbereich den Aktivitäten der dezentralen Frauenbeauftragten zentrale Bedeutung bei. Entsprechend stellt der Fachbereich die ange-

messene Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen und strukturellen Prozessen sicher. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung (inklusive aller Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Anwendung und Entwicklung von Steuerungsinstrumenten, die Begleitung von Studienreformprozessen sowie die Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen der Exzellenzinitiative.

Der vorliegende Maßnahmenplan tritt am Tag der Verabschiedung durch den Fachbereichsrat in Kraft. Das Dekanat führt gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten jährlich eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, Habilitations- und Berufungsverfahren durch. Die Zahlen sollen als Indikator für die Umsetzung des Maßnahmenplans 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 Plan vorgesehenen Maßnahmen.

## Maßnahmen des Fachbereichs

Im Folgenden werden jeweils übergeordnete Ziele sowie Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu deren Erreichung genannt. Der Fachbereich ist sich dabei bewusst, dass nicht alle der angeführten Maßnahmen aus den vorhandenen eigenen Ressourcen – vorrangig den durch Gleichstellungsmaßnahmen eingeworbenen Mitteln aus der leistungsbezogenen Mittelverteilung – umgesetzt werden können, sondern einer Unterstützung über Drittmittelinitiativen, Fördermittel der Exzellenzinitiative oder zentralen Haushaltsmittel bedürfen. Bei der Planung und Durchführung einiger der genannten Maßnahmen ist eine Kooperation mit dem Fachbereich Physik und dem Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie wünschenswert oder sogar Voraussetzung für ein effizientes Vorgehen. Für die in diesem Zusammenhang anfallenden Koordinationsaufgaben wird personelle Unterstützung benötigt.

### Forschung und Lehre

1. Der Fachbereich verpflichtet sich, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (siehe Anlage 1) sowie die

Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (siehe Anlage 2) in seinem Bereich bekannt zu machen sowie sich aktiv an der Umsetzung der darin formulierten Aufgaben und Maßnahmen zur Gleichstellung zu beteiligen. Die Mitglieder des Fachbereichs sind sich bewusst, dass die Einhaltung der Gleichstellungsstandards ein entscheidungsrelevantes Kriterium für die Bewilligung von Verbundprojekten darstellt.

2. Der Fachbereich unterstützt die Verankerung und den Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich Mathematik und Informatik.
  - Einrichtung einer WiMi-Stelle zur Promotion im Rahmen eines vierjährigen Forschungsprojekts im Bereich innovative Lehrkonzepte mit Schwerpunkt Frauenförderung (AG Programmiersprachen).
  - Einbindung der Frauen- und Geschlechterforschung insbesondere im Bereich der vorhandenen und zukünftigen Didaktik-Professuren.
  - Bei der Ausschreibung von Professuren wird generell geprüft, ob Kenntnisse der Genderforschung oder Genderkompetenz gefordert werden bzw. erwünscht sind.
3. Der Fachbereich unterstützt eine angemessene Berücksichtigung der Genderthematik in verschiedenen Bereichen der Lehre.
  - Der Studiendekan/Die Studiendekanin veranlasst und begleitet gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten ein Prüfverfahren, in dem das Lehrangebot des Fachbereichs daraufhin durchgesehen wird, in welchen Veranstaltungen Genderaspekte sinnvoll untergebracht werden können.
  - In der Lehramtsausbildung wird die Vermittlung von Genderkompetenzen angestrebt und die Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten zum Lehrziel erklärt.
  - Weiterhin wird geprüft, ob ggf. auch neue Module (v.a. im ABV-Bereich) unter Einbindung von Genderaspekten konzipiert werden können.
  - Die sich ergebenden Änderungen und Ergänzungen werden zum nächstmöglichen Zeitpunkt bei der Novellierung der Studienordnungen berücksichtigt.
4. Der Fachbereich legt ein Programm insbesondere für Gastprofessorinnen auf, um einmal jährlich für ein Semester (oder jedes zweite Jahr für zwei

Semester) einschlägig forschende und lehrende Persönlichkeiten für die Freie Universität gewinnen zu können. Die dezentrale Frauenbeauftragte koordiniert in Kooperation mit den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern des Fachbereiches die Identifizierung von geeigneten Personen. Das auf diese Weise eingeworbene Lehrangebot soll nach Möglichkeit auch fachbereichsübergreifend zugänglich gemacht werden. Der Fachbereich wird sich dabei bemühen, zur Finanzierung weiterhin auch auf externe Mittel wie z.B. die des „Berliner Programms zur Gleichstellung von Frauen“ zuzugreifen.

### Studium und Promotion

1. Der Fachbereich versucht gezielt, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem Mathematik- und Informatikstudium zu wecken. Dies geschieht zum einen durch zielgruppenspezifische Angebote:
  - Der Fachbereich verpflichtet sich, weiterhin regelmäßig am Girls' Day teilzunehmen und an diesem Tag bis zu 200 Schülerinnen in verschiedenen Workshops zu betreuen.
  - Um die Bedürfnisse und Herangehensweisen von Mädchen besser erfassen und auswerten zu können, sind im Schülerlabor spezielle Angebote für Mädchen geplant (AG Didaktik der Informatik).
  - Ein Mentoring-Programm für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe wird aufgelegt: Die Schülerinnen erhalten die Möglichkeit, betreut von einer Studentin die Studiengänge des Fachbereichs kennenzulernen und einen Einblick in den Studienalltag zu bekommen (Projekt in Kooperation mit dem Fachbereich Physik geplant).

Darüber hinaus wird der Fachbereich seine Bemühungen ausweiten, im Rahmen von existierenden und noch zu entwickelnden allgemeinen Veranstaltungen (wie Vorträge an Schulen, Einsatz von „Informatikbotschafterinnen“, Schülerzirkel, Sommeruni, InFU-Tage, ProInformatik-Kurse) Mädchen besonders anzusprechen und zu motivieren. Dazu werden von den Verantwortlichen (ggf. mit Unterstützung der dezentralen Frauenbeauftragten) geeignete Konzepte entwickelt (z.B. Wahl der Anwendungsbeispiele aus den Lebens- und Sozialwissenschaften).

2. Der Fachbereich unterstützt die Bildung von Netzwerken für Frauen und nutzt bewusst den Effekt weiblicher Vorbilder.
  - Der Fachbereich organisiert während eines Semesters einmalig ein „Frauenkolloquium“, zu dem beruflich besonders erfolgreiche Frauen eingeladen werden.
  - Der Fachbereich wirkt darauf hin, dass in den Instituts- und Forschungskolloquien bewusst von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, Referentinnen einzuladen.
3. Die wissenschaftlichen Beschäftigten sind dazu aufgefordert, weibliche Studierende gezielt zu motivieren (z.B. kann auf verfügbare Abschlussarbeitsthemen oder die Möglichkeit einer Mitarbeit als studentische Hilfskraft hingewiesen werden). Besonders begabte Studentinnen werden explizit zur Promotion und einer wissenschaftlichen Karriere ermuntert. Durch die Fortführung der fachbereichsinternen leistungsbezogenen Mittelvergabe zahlt sich die Anwerbung von Frauen auch finanziell für die Arbeitsgruppen aus.
4. Der Fachbereich verpflichtet sich, versuchsweise spezielle Veranstaltungen für Studentinnen und Promovierende anzubieten.
  - Geplant ist ein ABV-Modul für Studentinnen der Informatik. Inhalt: Entwicklung und Durchführung von Programmierkursen für Mädchen, z. B. zum Thema „Computerkunst“ (AG Didaktik der Informatik).

In Frage kommen außerdem Mentoringprogramme, Seminare zur Förderung von Selbstsicherheit und Durchsetzungsvermögen sowie Karriereworkshops.

## Personalentwicklung

1. Am Fachbereich soll das Thema Gleichstellung als Gemeinschaftsaufgabe wahrgenommen werden („Gender mainstreaming“). Voraussetzung dafür ist die Entwicklung von Genderkompetenz<sup>1</sup> bei allen Fachbereichsmitgliedern, insbesondere aber bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Führungsaufgaben. Entsprechend werden diese ermuntert, an einschlägigen Schulungen teilzunehmen. Für die Identifizierung eines geeigneten Schulungsprogrammes steht die dezentrale Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin zur Verfügung.
2. Der Fachbereich macht von der Möglichkeit Gebrauch, bei ausgeschriebenen wissenschaftlichen Stellen rechtzeitig nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Insbesondere bei Berufungsverfahren unterstützen Dekanat und dezentrale Frauenbeauftragte die Berufungskommissionen in den Bemühungen, geeignete Kandidatinnen zu identifizieren.
3. Grundsätzlich ist es wünschenswert, dass bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen auf allen Stausebenen eine angemessene Beteiligung von Frauen ermöglicht wird. In der Realität scheitert eine Umsetzung dieser Bemühungen häufig daran, dass bei den vorhandenen Personen erhebliche Arbeitsüberlast erzeugt wird. Die dezentrale Frauenbeauftragte wird ein Konzept erarbeiten, wie in solchen Fällen Entlastung gewährt werden kann.
4. Entsprechend dem WissZeitVG haben Wissenschaftler/innen, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, die Möglichkeit, ihre befristete Beschäftigung in dieser Zeit um zwei Jahre pro Kind zu verlängern. Derartige Anträge werden von der Fachbereichsleitung aktiv unterstützt.
5. Am Fachbereich wird z.Zt. ein Personalentwicklungsmodell mit Schwerpunktsetzung auf den Sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachbereichsverwaltung und der Sekretariate erarbeitet. Der Fachbereich macht es sich zur

---

<sup>1</sup> „Genderkompetenz ist [...] das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.“ Metz-Göckel, Sigrid/Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation  
[http://www.medien-bildung.net/pdf/themen\\_seiten/metz\\_goeckel\\_roloff.pdf](http://www.medien-bildung.net/pdf/themen_seiten/metz_goeckel_roloff.pdf)

Aufgabe, für eine leistungsgerechte Bezahlung der sonstigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Sorge zu tragen und setzt sich für die Beseitigung tarifrechtlicher Hindernisse ein. Die dezentrale Frauenbeauftragte wird in diesen Prozess eingebunden.

6. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden zur Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen ermuntert und nach Möglichkeit hierfür freigestellt.
7. Der Fachbereich unterstützt im Rahmen seiner Möglichkeiten Dual Career-Programme bei Neuzuberufenen. (Ein berlinweites Netzwerk befindet sich im Aufbau.)
8. Der Fachbereich setzt sich dafür ein, dass in den persönlichen Zielvereinbarungen mit Neuzuberufenen die aktive Beteiligung an Gleichstellungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt wird.

### Sonstige Maßnahmen

1. Der Fachbereich orientiert sich im allgemeinen Schriftverkehr und in Rechts- und Verwaltungsvorschriften an dem Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung der Stadt Berlin (siehe Anlage 3) und wirkt auf eine entsprechende Sensibilisierung der Fachbereichsmitglieder hin.
2. Der Fachbereich unterstützt die Aktivitäten der Freien Universität Berlin zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit:
  - Der Fachbereich wird sich aktiv an der Informationskampagne zur Familienfreundlichkeit der Freien Universität Berlin beteiligen (z.B. durch Verbreitung von Informationsmaterialien, Aushängen von Plakaten, Verlinkung der Webseite des Familienbüros auf der Internetpräsenz des Fachbereichs).
  - Der Fachbereich unterstützt die Pläne der Hochschulleitung – namentlich die Umsetzung des „Dahlemer Kinderparadieses“ – ausreichend Betreuungsplätze einzurichten, insbesondere für die Kinder von Eltern in der Qualifikationsphase.
  - Zusätzlich macht sich der Fachbereich für eine Flexibilisierung der Betreuungsmöglichkeiten stark, die Betreuung sowohl in den Abendstunden als auch stundenweise ermöglicht.

- Es wird Gelegenheit gegeben, Regelungen zur Herstellung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. Dienstvereinbarung zur alternierenden Telearbeit) bedarfsgerecht ausnutzen zu können. Wünsche von Beschäftigten nach z.B. Reduzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeiten werden nach Möglichkeit im Sinne der Familienfreundlichkeit behandelt.
- Die Sitzungszeiten von Gremien der universitären Selbstverwaltung sind familienfreundlich zu gestalten.
- Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, die Studienorganisation für Studierende mit familiären Verpflichtungen insgesamt zu erleichtern (z.B. Bevorzugung bei der Wahl der Übungsgruppe). Bei Bedarf (z.B. Erkrankung eines Kindes) sind auch Sonderregelungen wie Ersatzleistungen und flexible Handhabung der Präsenzpflcht für Studierende möglich. Richtlinien hierzu sind in Abstimmung mit der Hochschulleitung festzulegen.



## Anhang

### Anlage 1: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf)

**Anlage 2:** Stellungnahme der Freien Universität Berlin zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) (22.05.2009)

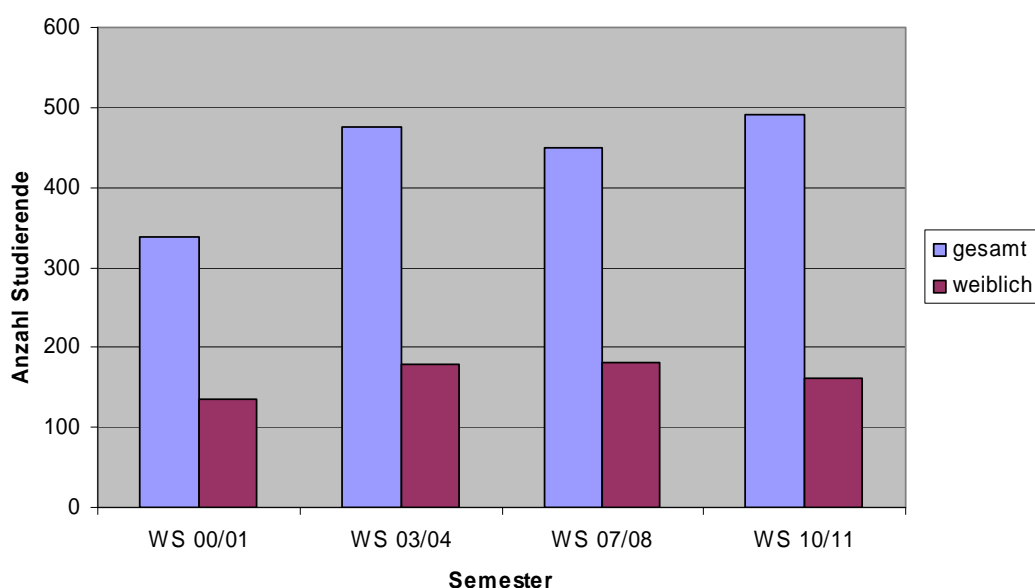
**Anlage 3:** Leitfaden für eine geschlechtergerechte Sprache in der Verwaltung der Stadt Berlin

[http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/flyer\\_geschlechtergerechte\\_sprache.pdf?start&ts=1289223803&file=flyer\\_geschlechtergerechte\\_sprache.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-frauen/flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf?start&ts=1289223803&file=flyer_geschlechtergerechte_sprache.pdf)

### Anlage 4a: Studierende der Mathematik (Diplom, Mono-BSc., MSc.)

	WS 00/01	WS 03/04	WS 07/08	WS 10/11
Anzahl gesamt	339	476	450	492
weiblich	135	180	182	162
weiblich (%)	40	38	40	33

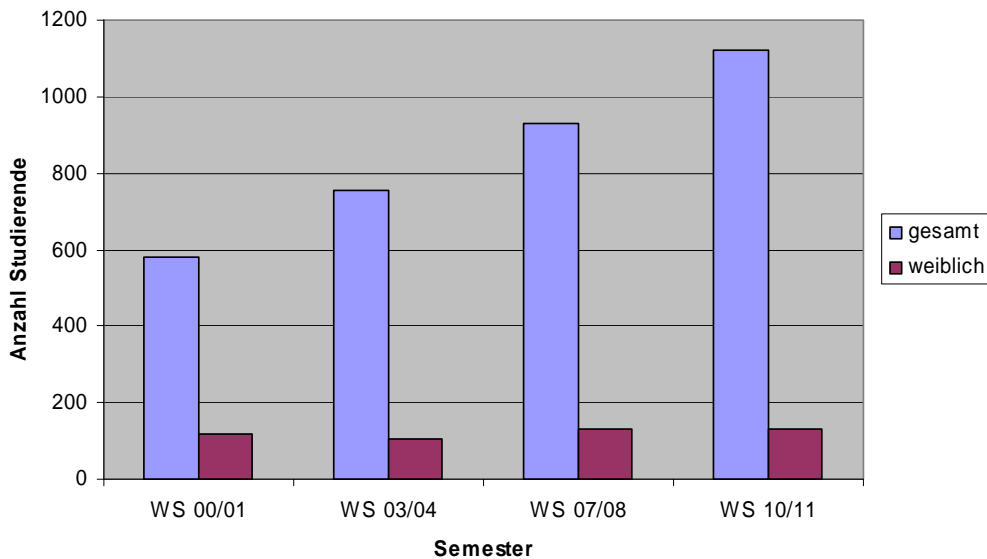
**Mathematik Studierende (Diplom, Mono-BSc., MSc.)**



**Anlage 4b: Studierende der Informatik (Diplom, Mono-BSc., MSc.)**

	WS 00/01	WS 03/04	WS 07/08	WS 10/11
Anzahl gesamt	580	757	931	1122
weiblich	116	104	129	133
weiblich (%)	20	14	14	12

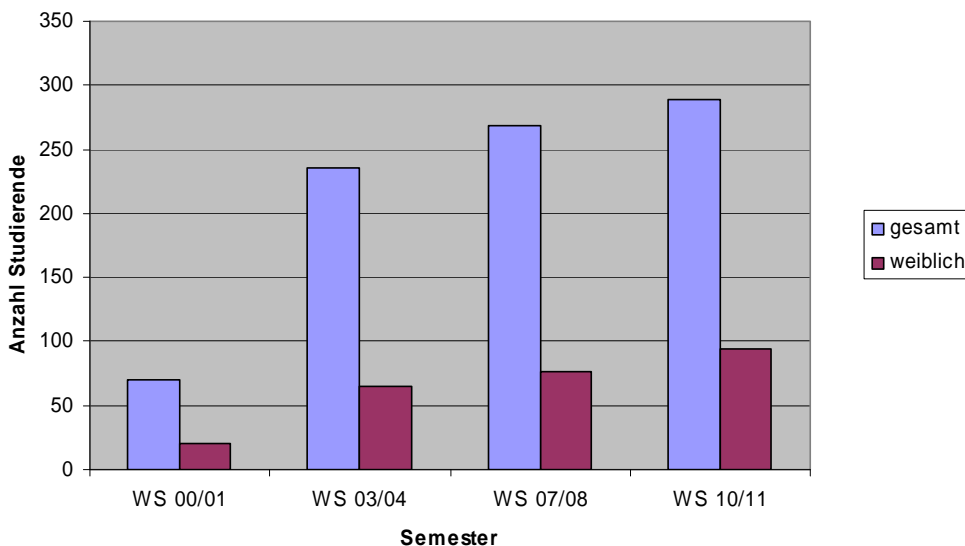
**Informatik Studierende (Diplom, Mono-BSc, MSc)**



**Anlage 4c: Studierende der Bioinformatik**

	WS 00/01	WS 03/04	WS 07/08	WS 10/11
Anzahl gesamt	70	235	268	289
weiblich	21	65	76	94
weiblich (%)	30	28	28	33

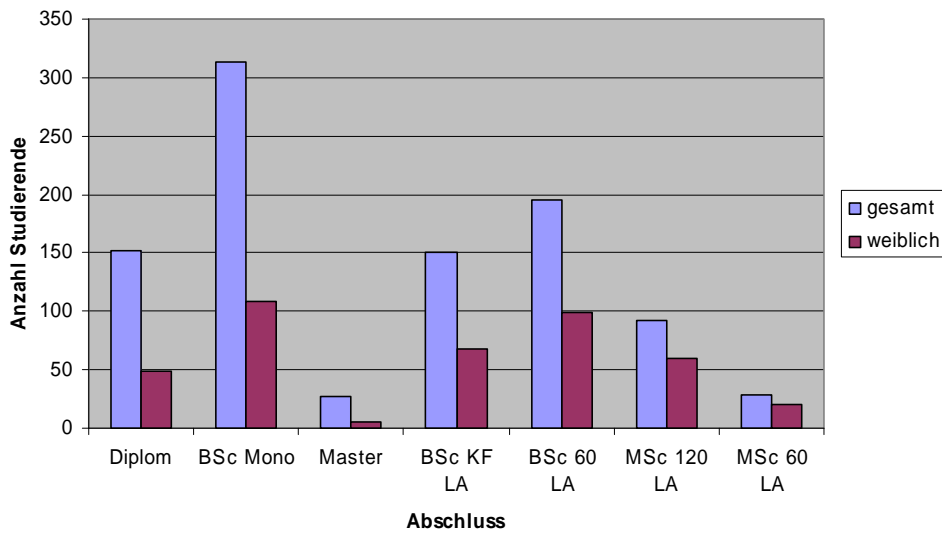
**Bioinformatik Studierende (BSc, MSc)**



### Anlage 5a: Studierende nach Abschlussziel WS 10/11, Mathematik

	Diplom	BSc Mono	Master	BSc KF LA	BSc 60 LA	MSc120LA	MSc60 LA
gesamt	152	313	27	150	195	92	28
weiblich	49	108	5	68	99	60	20
weibl.(%)	32	35	19	45	51	65	71

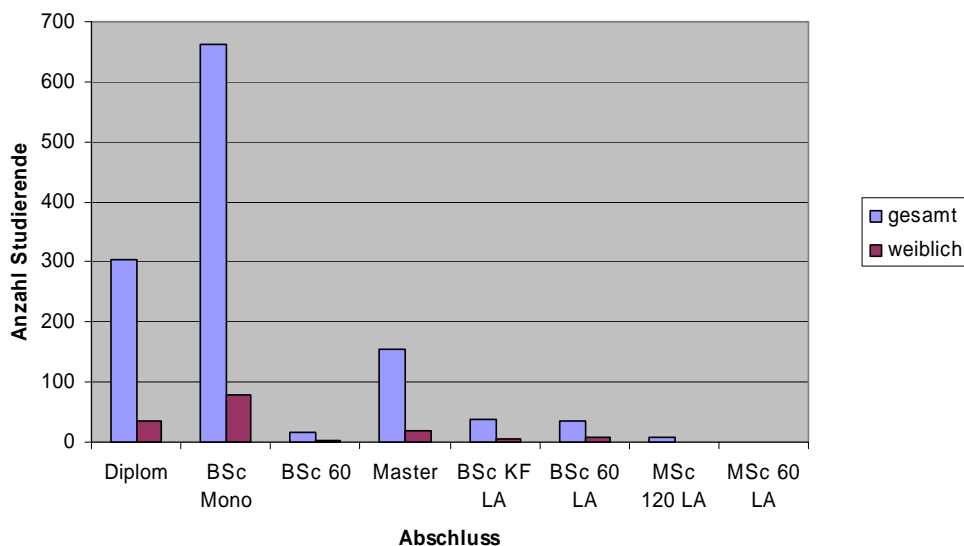
Studierende nach Abschlussziel WS 10/11 (Mathematik)



### Anlage 5b: Studierende nach Abschlussziel WS 10/11, Informatik

	Diplom	BSc Mono	BSc 60	Master	BSc KF LA	BSc 60 LA	MSc 120 LA	MSc 60 LA
gesamt	304	662	16	156	39	35	9	1
weiblich	34	80	4	19	5	9	1	0
weibl. (%)	11	12	25	12	13	26	11	0

Studierende nach Abschlussziel WS 10/11 (Informatik)



### Anlage 6a: Abschlüsse Mathematik (ohne Lehramt)

Studienjahr	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	gesamt
gesamt	14	12	26	28	23	103
weiblich	3	4	11	6	11	35
weiblich (%)	21	33	42	21	48	<b>34</b>

### Anlage 6b: Abschlüsse Informatik (ohne Lehramt)

Studienjahr	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10	gesamt
gesamt	49	58	77	86	58	328
weiblich	6	4	8	18	8	44
weiblich (%)	12	7	10	21	14	<b>13</b>

### Anlage 7a: Promotionen Mathematik (2005-2009)

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	gesamt
männlich	5	5	12	11	7	40
weiblich	1	2	0	2	6	11
weiblich (%)	17	29	0	15	46	<b>22</b>

### Anlage 7b: Promotionen Informatik (2005-2009)

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	gesamt
männlich	5	1	5	10	9	30
weiblich	1	1	4	2	5	13
weiblich (%)	17	50	44	17	36	<b>30</b>

### Anlage 8a: Habilitationen (2005-2009)

	Mathematik	Informatik
männlich	5	3
weiblich	1	0

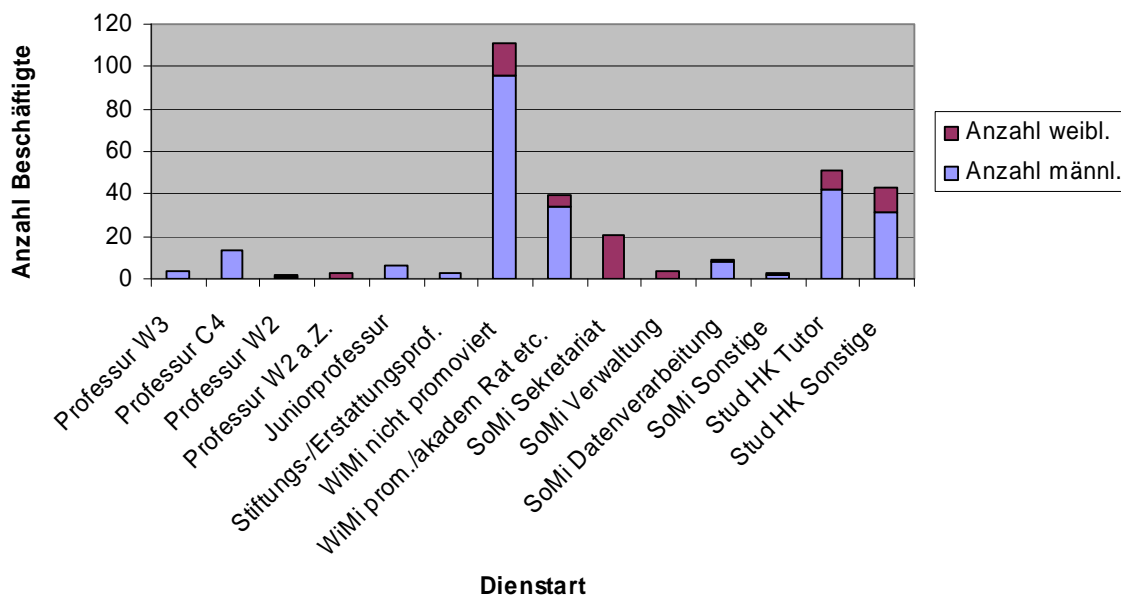
### Anlage 8b: Neuberufungen (2005-2009)

	Anzahl gesamt	Anzahl weiblich
W3/C4	2	0
W2/C3/C2	5	4
W1	4	0
Erstattungsprof.	1	0
ingesamt	12	4

### Anlage 9: Beschäftigungsstruktur (2009)

Dienststart	Anzahl gesamt.	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Prozent weiblich
Professur W3	4	4	0	0
Professur C4	13	13	0	0
Professur W2	2	1	1	50
Professur W2 a.Z.	3	0	3	100
Juniorprofessur	6	6	0	0
Stiftungs-/Erstattungsprof.	3	3	0	0
WiMi nicht promoviert	111	96	15	14
WiMi prom./akadem Rat etc.	40	34	6	15
SoMi Sekretariat	21	0	21	100
SoMi Verwaltung	4	0	4	100
SoMi Datenverarbeitung	9	8	1	11
SoMi Sonstige	3	2	1	33
Stud HK Tutor	51	42	9	18
Stud HK Sonstige	43	31	12	28

**Beschäftigungsstruktur FB Mathematik und Informatik (inkl. FBV)**



**Anlage 10a: Vergütungsgruppen und Teilzeitarbeit der WiMis und SoMis (2009)**

Vergütungsgruppe	Anzahl gesamt.	Anzahl männlich	davon Teilzeit	Anzahl weiblich	davon Teilzeit
A14	3	2	0	1	0
A13	2	2	0	0	0
IA	3	2	0	1	0
IB	12	10	0	2	0
IIA	134	115	19	19	8
IIB	1	1	0	0	0
III	6	6	0	0	0
IVA	1	1	0	0	0
IVB	1	0	0	1	1
VB	1	0	0	1	0
VC	21	0	0	21	10
VIB	3	0	0	3	3
VII	4	3	0	1	0
6	1	1	0	0	0
Summe	193	143	19	50	22

**Anlage 10b: Teilzeitarbeitsquoten der WiMis und SoMis (2009)**

	Teilzeit in %
Männer	13
Frauen	44

Quelle (Anlagen 4-10): SAP Statistikdatenbank der FU Berlin