

FU Berlin Fachbereich Mathematik und Informatik

Frauenförderplan

17.12.2014

I. Übergreifende Zielformulierung

Mit diesem Frauenförderplan will der Fachbereich Mathematik und Informatik zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern 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. Dies beinhaltet die u.a. Frage, ob und wie sich grundsätzliche Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer 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 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 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

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.

Frauenbeauftragte 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.

Der vorliegende Frauenförderplan 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 des „Status Quo“ 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 dient das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2011 bis 2013“. 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 Dekanat, Institutsdirektorien und Fachbereichsrat (Anlage 1) sowie von Berufungskommissionen (Anlage 2) direkt am Fachbereich erhoben.

II 1.) Studierende

Anzahl Studierende und Absolventen gesamt²

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Stud. FB	2244	538	23,9	2750	765	27,8	2735	775	28,3	26,8	≥30%
davon Math.	752	295	39,2	1127	486	43,1	1133	495	43,6	42,3	
davon Inf.	1492	243	16,2	1623	279	17,1	1602	280	17,4	21,5	
Absolv. FB	286	80	27,9	307	74	24,1	374	91	24,3	25,3	≥30%
davon Math.	107	46	42,9	118	50	42,3	152	56	36,8	40,3	(Stand halten)
davon Inf.	179	34	18,9	189	24	12,6	222	35	15,7	15,7	(≥20%)

Studierendenanzahl: Ausschließlich Bachelor- und Masterstudierende (Kopfzahlen)

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Gesamt	1740	431	24,8	2393	689	28,8	2501	723	28,9	27,7	≥30%
Stud. Math	564	229	40,6	1002	439	43,8	1049	458	43,7	43,0	≥45%
davon BSc.	330	119	36,1	719	314	43,7	705	308	43,7	42,2	
davon BSc (LA)	153	69	45,1	169	80	47,3	171	82	48,0	46,8	
davon MSc	33	8	24,2	59	15	25,4	105	30	28,6	26,9	
davon MSc (LA)	48	33	68,7	55	30	54,5	68	38	55,8	59,0	
Stud. Inf.	1176	202	17,2	1392	251	18,0	1452	265	18,3	17,8	≥20%
davon BSc	675	81	12,0	813	111	13,7	830	117	14,1	13,3	
davon BSc BioInf	234	80	34,2	222	83	37,4	218	75	34,4	35,3	
davon BSc (LA)	41	6	14,6	47	10	21,3	53	10	18,9	18,4	
davon MSc	160	19	11,9	225	22	9,8	256	27	10,5	10,6	
davon MSc BioInf	61	16	26,2	81	25	30,9	89	35	39,9	32,9	
davon MSc (LA)	5	0	0	4	0	0	6	1	16,7	6,6	

² Studierendenanzahl (Kopfzahlen): Die Daten wurden am 05.02.2015 aus dem Info-System entnommen. Alle Abschlussarten außer Promotion wurden berücksichtigt.

Absolv. Math	61	30	49,2	85	38	44,7	122	41	33,6	40,6	≥42%
davon BSc	27	10	37,0	48	19	39,6	70	16	22,9	31,0	
davon BSc (LA)	18	10	55,6	16	9	56,3	29	17	58,6	57,1	
davon MSc	3	0	0	9	1	11,1	14	4	28,6	19,2	
davon MSc (LA)	13	10	76,9	12	9	75,0	9	4	44,4	67,6	
Absolv. Inf.	129	24	18,6	141	17	12,1	173	29	16,8	15,8	≥20%
davon BSc	59	9	15,3	73	4	5,5	94	7	7,4	8,8	
davon BSc BioInf	31	11	35,5	23	8	34,8	26	10	38,5	36,3	
davon BSc (LA)	2	0	0	1	0	0	1	1	100,0	25,0	
davon MSc	18	2	11,1	32	2	6,3	39	4	10,3	9,0	
davon MSc BioInf	17	2	11,8	12	3	25,0	12	7	58,3	29,3	
davon MSc (LA)	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	

Studierendenanzahl (Kopfzahlen): Die Daten wurden am 30.01.2015 aus dem Info-System (GUI mit Favorit intRep_Bachelor/Staatsexamen) ausgelesen.

Die Daten beziehen sich ausschließlich auf Bachelor- und Masterstudierende.

Absolvent_innen (Kopfzahlen): Die Daten wurden am 30.01.2015 aus dem Info-System (GUI mit Favorit STUDERFOLG Q-Bericht Studienerfolg Absolv) ausgelesen. Die Daten beziehen sich ausschließlich auf Bachelor- und Masterstudierende.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Die Betrachtung der Daten macht nur auf Institutsebene Sinn, da eine starke Diskrepanz zwischen Mathematik (Quote weibliche Studierende >40% stabil, ebenso Quote Absolventinnen) und Informatik (Quote weibliche Studierende stagnierend <20%, Quote Absolventinnen um 10%) besteht.
- Während das Verhältnis weibliche Studierende/Absolventinnen für Mathematik (Durchschnitt 2011-13: 42%/40%) akzeptabel ist, besteht in der Informatik offensichtlich Handlungsbedarf (Durchschnitt 2011-13: 17%/12%).
- Unklar ist die Auswirkung von „Parkstudierenden“ auf die Statistik. Daher werden nachfolgend auch die Zahlen für die Verhältnisse „Studierende in der Regelstudienzeit“ (RSZ) in den Blick genommen (Daten aus Infosystem Studium/Lehre):

Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ)

	WiSe 11/12			WiSe 12/13			WiSe 13/14			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	
Stud. Math. BSc in der RSZ	652	295	45,2	620	286	46,1	598	286	47,8	46,4	
Stud. Inf. BSc in der RSZ	591	89	15,1	554	90	16,2	538	89	15,3	15,5	
Stud. BioInf BSc in der RSZ	174	68	39,0	175	66	37,7	151	k.A.	k.A.	k.A.	
Stud. Math. LA BSc (KF/60LP) RSZ	338	168	49,7	327	175	53,5	331	176	53,2	52,1	
Stud. Inf. LA BSc (KF/60LP) RSZ	83	23	27,7	97	27	27,8	101	37	36,6	30,7	
Stud. Math. MSc in der RSZ	50	13	26,0	82	24	29,3	97	30	30,9	28,7	
Stud. Inf. MSc in der RSZ	169	17	10,1	162	17	10,5	157	11	7,0	9,2	
Stud. BioInf MSc in der RSZ	54	17	31,5	58	24	41,4	60	23	38,3	37,1	

Es lässt sich feststellen, dass:

- der Anteil der Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit sowohl beim BSc Mathematik als auch beim BSc Mathematik (LA) nahe 50% liegt;
- der Anteil der Frauen unter den Studierenden in der RSZ im Mathematik LA-BSc zwar mit 52% über dem im Mono-BSc liegt (46%), die Differenz aber bei weitem nicht so hoch ist wie eigentlich erwartet;
- der Anteil der Frauen in der RSZ im BSc Bioinformatik dagegen (wie erwartet) mit 38% deutlich über dem im BSc Informatik (16%) liegt.

- Bei der Betrachtung des „Sorgenkinds“ Informatik sollte weiterhin die bundesweite Situation mit in den Blick genommen werden. Der Frauenanteil im Informatikstudium (1. Fachsemester) ist 2012 auf ein Rekordhoch von 22,5% gestiegen³, wobei unklar ist, in wie weit hier das Phänomen von „Parkstudierenden“ berücksichtigt worden ist bzw. für dieses Fach zu berücksichtigen wäre. Insgesamt scheint realistischere von einem Frauenanteil von ca. 20% auszugehen zu sein⁴. Dieser Wert dient dem Fachbereich zunächst zur weiteren Orientierung und soll sowohl als Studierenden- als auch als Absolventenquote erreicht werden. Interessant ist die Feststellung, dass der bundesweite Frauenanteil im Informatikstudium (Diplom) vor gut 35 Jahren (WiSe 1978/79) ebenfalls bei 19%⁵ lag, zwischenzeitlich aber drastisch gesunken war (WiSe 1995/96: 7,5%⁶).
- Ein weiterer Aspekt betrifft die fachliche Ausrichtung der jeweiligen Informatik-Institute: an manchen Standorten sind eher interdisziplinär ausgerichtete Studienrichtungen wie Medieninformatik oder Wirtschaftsinformatik eingebunden, an anderen Standorten sind diese anderen Fakultäten zugeordnet. Diese Rahmenbedingungen können nachweislich erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Gesamtzahl der Studierenden als auch den Frauenanteil haben; für die FU Berlin trägt in diesem Zusammenhang die Bioinformatik zu einer Erhöhung des Frauenanteils bei.
- An der FU Berlin werden Absolventen/innen mit einem BSc-FH-Abschluss in Informatik ohne Beschränkungen in den MSc zugelassen. Die Erfahrung scheint jedoch zu zeigen, dass diese Gruppe in höherem Maße Probleme im weiteren Studienverlauf bekommen. Auch unabhängig von der Geschlechterfrage könnte es daher sinnvoll sein, sich diesem Thema zuzuwenden und zu ermitteln, wie hoch der Anteil dieser Gruppe (aufgeschlüsselt nach Geschlecht) an den MSc-Studierenden im Fach Informatik tatsächlich ist und ob ggf. in der Tat eine höhere Schwundquote zu beobachten wäre, um in der Folge ggf. geeignete Maßnahmen ergreifen zu können.
- Bei der Betrachtung der Verhältnisse der Studierenden (gesamt)/Studierende in der RSZ (gesamt) und weibliche Studierende (gesamt)/weibliche Studierende in der RSZ (siehe unten) fällt auf, dass der Frauenanteil grundsätzlich gleiche oder höhere Werte erreicht. Daraus könnte abgeleitet werden, dass Studentinnen, die das Studium ernsthaft aufgenommen haben, dann offensichtlich auch dabei bleiben und keinen spezifischen Benachteiligungen ausgesetzt sind. Andererseits zeigt die Analyse des Kohortenverbleibs, dass Frauen offensichtlich eher als Männer die Entscheidung treffen, das Studium ggf. auch ganz aufzugeben und etwas ganz anders anzufangen – dies deckt sich durchaus mit den Erfahrungen, die in Beratungsgesprächen im Prüfungsbüro gewonnen werden. Unklar bleibt, in welchem Maße Studentinnen sich ggf. zu wenig zutrauen und trotz Eignung das Studium abbrechen.

³ Quelle: http://www.bitkom.org/de/themen/54629_75962.aspx

⁴ Quelle: <http://www.berlin.de/special/jobs-und-ausbildung/uni-und-studium/studentenleben/3097241-1018135-informatikstudium-wo-bleiben-die-frauen.html>

⁵ Quelle: Frauenförderplan 1993: 3

⁶ Quelle: http://www.frauen-informatik.de/joomla/images/fg-texte/ueber-uns/10Jahre_FrauenarbeitUndInformatik_Sept1996.pdf

Anteil Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) und Kohortenverbleib

	WiSe 11/12		WiSe 12/13		WiSe 13/14		
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	
Stud. RSZ Math. BSc	91%	94%	88%	93%	86%	90%	
Stud. RSZ Inf. BSc	73%	80%	67%	81%	65%	74%	
Stud. RSZ Bioinf. BSc	78%	82%	80%	88%	69%	k.A.	
Stud. RSZ Math-LA BSc (K)	79%	79%	81%	84%	75%	82%	
Stud. RSZ Inf-LA BSc (K)	77%	90%	72%	80%	53%	78%	
	Kohorte 2011		Kohorte 2012				
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.			
Kohortenverbl. Math. BSc	42%	32%	44%	35%	k.A.	k.A.	
Kohortenverbl. Inf. BSc	65%	48%	75%	66%	k.A.	k.A.	
Kohortenverbl. BioInf. BSc	119%	117%	72%	77%	k.A.	k.A.	

II 2.) Studentische Hilfskräfte

Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
StudHK. FB	59,8	11,6	19,4	57,2	12,2	21,3	60,2	14,3	23,7	21,5	(zum Vgl.: Absolv. 26%) ≥30%
StudHK. Math. HH ¹	18,0	3,0	16,7	19,0	5,0	26,3	20,0	5,0	25,0	22,7	(zum Vgl. Absolv. 40%) ≥45%
StudHK Math DM ¹	11,0	6,0	53,7	8,0	4,0	51,8	10,0	4,0	40,8	48,8	

StudHK. Inf. HH ¹	15,0	1,0	6,7	16,0	2,0	12,5	16,0	3,0	18,8	12,7	(zum Vgl. Absolv. 12%/16% ¹) ≥20%
StudHK Inf DM ¹	16,0	2,0	14,6	14,0	1,0	10,9	13,0	2,0	17,3	14,3	

¹Zahlen aus StatDB

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Der Anteil an weibliche StudHK ist FB-weit in den letzten drei Jahren kontinuierlich angestiegen (2013: 24%). Er liegt aber nach wie vor knapp unterhalb des Anteils an weiblichen Studierenden (27%) bzw. Absolventinnen (26%).
- Analog zu den Studierendenquoten ist eine deutliche Diskrepanz zwischen Mathematik und Informatik erkennen. Der hohe Anteil an den DM-finanzierten StudHK in der Mathematik (nahe 50%) kann dabei durchaus positiv bewertet werden (1993 betrug der Anteil FB-weit noch 0%⁷), da über diese Tätigkeit eine engere Einbindung in die Arbeitsgruppen zu erwarten ist, aus sich letztlich einer weitere Beschäftigung in Forschungsprojekten als WiMi ergeben kann. Dennoch sollten weitere Anstrengungen unternommen werden, den Anteil der Frauen auch unter den haushaltsfinanzierten StudHK-Stellen zu erhöhen.
- Der hohe %-Satz von Studentinnen im LA Mathematik sollte gezielt zur Rekrutierung von weiblichen StudHK genutzt werden.
- Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass sowohl in der Mathematik als auch in der Informatik ein Mangel an (qualifizierten) Bewerbungen auf StudHK-Stellen zu verzeichnen ist – unabhängig von der Geschlechterfrage hat der FB somit zunehmend Probleme, seinen Bedarf überhaupt abdecken zu können.

⁷ Quelle: Frauenförderplan 1993: 6

II 3.) Promovenden (WiMi befristet)

Anzahl Promovierende, Anzahl abgeschlossene Promotionen und Anzahl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Prom. FB	114	38	33,3	130	38	29,2	144	41	28,5	30,2	(zum Vgl.: Absolv. 26%) Stand halten
davon strukt.	52	21	40,4	68	21	30,9	74	24	32,4	34,0	
Prom. Math.	46	15	32,6	62	18	29,0	72	20	27,8	29,4	
davon strukt.	27	10	37,0	41	12	29,3	51	14	27,5	30,3	
Prom. Inf.	68	23	33,8	68	20	29,4	72	21	29,2	30,8	
davon strukt.	25	11	44,0	27	9	33,3	23	10	43,5	40,0	
abg. Prom. FB	28	10	35,7	30	5	16,7	46	13	28,3	26,9	(zum Vgl.: Absolv. 26%) ≥30%
abg. Prom. Math	13	6	46,2	11	2	18,2	20	5	25,0	29,5	
abg. Prom. Inf.	15	4	26,7	19	3	15,8	26	8	30,8	25,0	
WiMi FB	157,0	30,8	19,6	151,4	33,0	21,8%	139,0	27,7	20,0	20,5	≥23%
davon DM	112,8	19,8	17,6	111,3	19,0	17,1	101,4	17,2	17,0	17,2	
WiMi Math	81,8	16,8	20,5	76,4	17,5	22,9	75,8	15,4	20,3	21,2	
davon HH	23,5	7	29,8	20,6	8,5	41,3	18,9	6	31,7	34,3	
davon DM	58,3	9,8	16,8	55,8	9,0	16,1	56,9	9,4	16,6	16,5	
WiMi Inf	72,8	14	19,2	72,5	15,5	21,4	62,2	12,3	19,8	20,2	
davon HH	18,8	4	21,3	17,5	5,5	31,4	17,6	4,5	25,6	26,2	
davon DM	54	10	18,5	55	10	18,2	44,6	7,8	17,5	18,1	

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Sowohl die Anzahl der Promovierenden als auch der abgeschlossenen Promotionen ist FB-weit kontinuierlich angestiegen, der Anteil von Promotionen von Frauen dagegen kontinuierlich leicht gesunken (zum Vergleich: 1985 bis 1993 betrug der Anteil an Promovendinnen FB-weit noch 3%⁸)
- Im Unterschied zu den Studierenden- und StudHK-Quoten lassen sich keine Unterschiede am Frauenanteil bezogen auf die Institute ablesen, liegt sowohl für Mathematik als auch die Informatik bei ca. 30%. Damit promovieren in der Informatik deutlich mehr Frauen, als Studierende eingeschrieben sind bzw. Absolventinnen ihr Studium abschließen. Eine Interpretationsmöglichkeit könnte darin liegen, dass Mathematik-Studierende in der Theoretischen Informatik promovieren.
- Der Anteil der Promovendinnen liegt über dem Anteil der weiblichen WiMi. Erfreulicherweise weist die Informatik trotz eines Anteils von weiblichen Studierenden/Absolventinnen <20% einen Anteil von deutlich >20% bei weiblichen WiMi/Promovendinnen auf. Der Befund könnte aber auch anders interpretiert werden: Falls in der Informatik auf Grund der spezifischen Fächerkultur eine Promotion (mit vergleichsweise geringen Verdienstmöglichkeiten) für männliche Absolventen grundsätzlich nicht besonders attraktiv sein sollte, könnte auch dies im Ergebnis zu einem höheren Anteil an weiblichen Promovenden führen. Dennoch: da die Promotion auch in der Informatik Voraussetzung für eine akademische Karriere ist, werden zumindest an dieser Stelle bessere Ausgangsvoraussetzungen für die nächsten Stufen im Sinne des Kaskadenmodells geschaffen.
- 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.
- Die DM-finanzierten WiMi-Stellen gewinnen gegenüber den HH-Stellen zunehmend weiter an Bedeutung; in der Konsequenz hängen auch Promotionen immer mehr an Drittmitteln. Der Anteil an Frauen liegt in beiden Fächern um die 20% (in der Mathematik ist dabei ein deutlich höherer Anteil bei HH-WiMis zu verzeichnen). Erstaunlicherweise hatte der FB in der Vergangenheit (1992) mit 23% Frauen auf BAT/IIa-Stellen eine bessere Quote vorzuweisen⁹.
- Der hohe Anteil an weiblichen Studierenden/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

⁸ Quelle: Frauenförderplan 1993: 8

⁹ Quelle: Frauenförderplan 1993: 6

II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen

Anzahl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
WiMi Dauer FB	5	0	0,0	4	0	0,0	4	0	0,0	0,0	k.A.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Keine, die Fallzahlen sind zu gering. Zum Stichtag 01.01.2014 sind am FB sechs Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt; der Frauenanteil unter diesen 6 Stellen (es ist nicht klar, welche dieser Stellen im Datenraster keine Berücksichtigung finden) beträgt 17%. Bei der Betrachtung ist weiterhin zu berücksichtigen, dass zumindest in der Informatik eine akute Herausforderung weniger in der Frage liegt, ob Frauen für Stellenbesetzungen gewonnen werden können oder nicht, sondern vielmehr, ob die Stellen vor dem Hintergrund des Wettbewerbs mit der Industrie in Verbindung mit dem allgemeinen Nachwuchskräftemangel überhaupt erfolgreich zur Besetzung gebracht werden können. So wurde 2014 am Institut für Informatik eine unbefristete Mittelbaustelle (Vollzeit E13) ausgeschrieben, auf die sich in zwei Anläufen insgesamt 3 Personen beworben haben, darunter keine externe. Mehrere befristete Stellenausschreibungen im DM-Bereich sind völlig ohne adäquate Bewerbungen geblieben.

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

Anzahl Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
abg. Habil FB	2	0	0,0	2	1	50,0	3	0	0,0	14,3	k.A.
davon Math	2	0	0,0	2	1	50,0	2	0	0,0	16,7	
davon Inf	0	0		0	0		1	0	0,0	0,0	
W1 FB	8	0	0,0	6	1	16,7	7	1	14,3	9,5	k.A.
davon Math	3	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0	0,0	
davon Inf	5	0	0,0	4	1	25,0	4	1	25,0	15,4	

W2a.Z. FB	0	0	0,0	2	2	100,0	4	3	75,0	83,3	k.A.
davon Math	0	0		1	1	100,0	2	2	100,0	100,0	
davon Inf	0	0		1	1	100,0	2	1	50,0	66,7	

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Für Habilitationen keine, die Fallzahlen sind zu gering (zum Vergleich: 1949 bis 1993 gab es 2 weibliche Habilitationen am FB¹⁰).
- 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 (siehe Anlage 3). Bei W2a.Z.-Professuren werden dabei 50% der Personalkosten sowie eine Grundausrüstung getragen; für W1-Professuren die Personalkosten für die 2. Besetzungsperiode plus Grundausrüstung. Die aktuelle Gastprofessur Mischau wird extern finanziert; hier übernimmt der FB lediglich die Grundausrüstungsversorgung. Eine zentrale Problematik ist darin zu sehen, dass der FB auf Grund seines engen Strukturplans im Regelfall keinerlei Spielräume hat, tenure-Positionen anbieten zu können (erfreuliche Ausnahme: Didaktikprofessur Mathematik).

Der FB wird seine Bemühungen, bei der Besetzung von befristeten Professuren Frauen verstärkt in den Blick zu nehmen, weiter aufrechterhalten. Zur Illustration mögen die aktuell laufenden Berufungsverfahren dienen: für das Jahr 2014 sind 11 Besetzungsverfahren in verschiedenen Stadien der Umsetzung zu verzeichnen; bei acht Verfahren ist es bereits zu einer Listenerstellung/Ruferteilung/Einstellung gekommen. Immer dann, wenn in diesen Verfahren Frauen in die engere Wahl genommen wurden (fünf Verfahren), wurden diese auch gelistet; dabei in vier Fällen auf Platz 1.

II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)

Anzahl unbefristete Professuren (W2/W3) gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
unbefr. FB	26,6	3,1	11,7	25,5	5,0	19,6	26,5	5,0	18,9	16,7	k.A.
davon Math	15,1	0,1	0,7	15,0	2,0	13,3	16,0	2,0	12,5	8,8	
davon Inf	11,5	3,0	26,1	10,5	3,0	28,6	10,5	3,0	28,6	27,8	

¹⁰ Quelle: Frauenförderplan 1993: 9

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Von 27 unbefristeten Professuren sind derzeit fünf mit Frauen besetzt (darunter befinden sich vier Strukturprofessuren). Zum Vergleich: 1993 waren von 39 Professuren vier mit Frauen besetzt.¹¹
- In der Informatik ist bei den unbefristeten Professuren ein deutlich höherer Besetzungsgrad mit Frauen erreicht (2013: 29%) als in der Mathematik (2013: 13%). Bundesweit liegt der Frauenanteil bei hauptamtlichen Professuren in der Mathematik bei 16%, in der Informatik bei 12%¹²; bezieht man die befristeten hauptamtlichen Professuren auch für den FB in die Betrachtung mit ein, ergibt sich für die Mathematik ein Frauenanteil von 19%; für die Informatik nach wie vor von 29%. Auch wenn diese Zahlen insgesamt auf Grund der geringen Fallzahlen wenig belastbar sein mögen wird dennoch deutlich, dass der FB sich im bundesweiten Vergleich durchaus behaupten kann.
- Eine Sensibilisierung in den Kommissionen, ein besonderes Augenmerk auf die Berufung von Frauen (oder ggf. die sorgfältige Begründung, warum Frauen im Verfahren nicht berücksichtigt wurden) ist erfolgt.

II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
FB	37,3	24,3	65,1	40,4	25,4	62,9	43,8	26,8	61,2	63,0	k.A.
davon befrist.	4,8	4,8	100	8,8	7,8	88,6	12,5	9,5	76,0	84,7	
davon unbefrist.	32,5	19,5	60,0	31,6	17,6	55,6	31,3	17,3	55,2	57,0	

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

Diese Personengruppe soll zu einem späteren Zeitpunkt noch gesondert näher betrachtet werden (siehe aber auch unter II 2.2.).

¹¹ Quelle: Frauenförderplan 1993: 9

¹² Quelle: Statistischen Bundesamt (<https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/PersonalHochschulen.html>)

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% schwankt¹³. 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.

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

	FB Quote Frauen2011-13	Math Quote Frauen2011-13	Inf Quote Frauen2011-13
Studierende	27%	42%	17%
Absolventen/innen	26%	40%	12 (16 ¹)%
StudHK.	22%	31 ¹ %	12 ¹ %
WiMi	21%	21%	20%
Promovierende	30%	29%	31%
abgeschloss. Promotion	27%	30%	25%
Habilitationen	14%	16%	0%
W1-Professuren	10%	0%	15%
W2a.Z.-Professuren	83%	100%	67%
W2/W3-Prof. (unbefrist.)	17%	9%	28%

¹Zahlen aus StatDB

¹³ Quelle: WR Offensive Chancengleichheit 2010: 12

Zum Vergleich¹⁴

Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Mathematik: Frauenanteil 22,1%

Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Mathematik: Frauenanteil 14,7%

Für die Informatik werden keine gesonderten Zahlen ausgewiesen:

Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik, Systemtechnik:

Frauenanteil 13,6%

Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Elektrotechnik, Informatik, Systemtechnik:

Frauenanteil 8,7%

¹⁴ Quelle: DFG Chancengleichheits-Monitoring 2013: S. 11

III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

III.1.) Organisationskultur

Die 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 2011/11 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 sexueller Diskriminierung und Gewalt: Sexuelle 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 sexueller Diskriminierung und Gewalt betroffen sein) bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen. Der FB unterstützt die Weiterbildung der Vertrauenspersonen auf diesem Gebiet und 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 1 und 2) wird deutlich, dass der FB diesen Aspekt ernst nimmt.
4. Bekanntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Der FB hat sich zuletzt im Maßnahmenplan zur Zielvereinbarung 2010/11 zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, wie sie von der DFG 2008¹⁵ 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. Es mangelt jedoch z.Zt. noch an sachgerechten Angeboten sowie einer breiten Kommunikation in den FB hinein. Dem HRK-Bericht zur Evaluation von Frauenfördermaßnahmen 2012¹⁶ ist zu entnehmen, dass Hochschulen, die entsprechende Angebote vorhalten, von einem sehr zurückhaltenden Annahmeverhalten der Zielgruppe berichten – auch hier werden Hürden zu nehmen sein. Es wäre zu prüfen, in wie weit gesonderte Angebote zu Genderaspekten zielführend sind oder nicht vielmehr eine

¹⁵ Quelle: http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/

¹⁶ Quelle: http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Gleichstellung/Evaluation_-_Frauen_foerdern_-_pdf

adäquate Berücksichtigung in den regulären Veranstaltungen zur Methodenvermittlung („wie kann gute Lehre gestaltet werden?“) sinnvoller wäre. Weiterhin wäre darüber nachzudenken, ob und ggf. auf welche Weise für Dozentinnen und Dozenten, die ein solches Angebot aktiv wahrnehmen wollen, an anderer Stelle Entlastung geschaffen werden kann.

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 soll¹⁷. 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 dominantem 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 RSZ 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.

¹⁷ 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

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 Prüfung einer Weiterentwicklung/der Umsetzungsmöglichkeiten aus dieser Umfrage steht in Teilen noch aus und soll weiter vorangetrieben werden. In Verbindung mit einer aktiven Bewerbung von zentralen Weiterbildungsangeboten soll auf diese Weise eine Verbesserung des Zugangs zu (auf spezifische Bedürfnisse zugeschnittene) Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen, mit dem Ziel, im Rahmen der Möglichkeiten Karriereperspektiven aufbauen zu können. Nicht verkannt werden darf dabei das Problem, dass der FB auf diese Weise ggf. dazu beiträgt, die Voraussetzungen für einen Karrieresprung zu schaffen, der aber am FB selbst auf Grund der im Strukturplan abgebildeten Rahmenbedingungen gar nicht abgebildet werden kann.
- 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 BAKs 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 Vergabekommission¹⁸.
4. Beteiligung an Frauenförderprogrammen: Der FB beteiligt sich seit Jahren erfolgreich an Frauenförderprogrammen unter substantieller Bereitstellung von FB-Ressourcen; zuletzt an der Universitätsinterne Ausschreibung zur Unterstützung von W1- und W2a.Z.-Professorinnen 2014: zwei Anträge wurden aus dem FB heraus gestellt, beide wurden unterstützend weitergeleitet (finanzielle Zusage jeweils 10.000.-) und auch bewilligt (vgl. auch Ausführungen unter II.5.).

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

Dieser Themenkomplex ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte am FB. Dennoch hat der FB hier in der letzten Zeit mit der Einrichtung einer Gastprofessur für „Genderreflektierte Kompetenzentwicklung für Lehrende in ausgewählten MINT-Fächern“ erhebliche Anstrengungen unternommen: Die Gastprofessur wurde 2011 mit Frau Dr. Mischau besetzt und konnte (mit einer sechsmonatigen Unterbrechung) bis 12.2015 über Mittel des Berliner Programms für Chancengleichheit verlängert werden.

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 für Jungen und Mädchen gleichermaßen interessanten MINT-Unterricht anzubieten.

¹⁸ Quelle: siehe <http://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/index.html>

2. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache: Auch und gerade im Bereich Lehre und Lehrevaluationen sollte auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden (vgl. III 1.1).
3. Zusammenarbeit bei der Entwicklung eines „Instrumentenkasten Gender in der Lehre“: im Rahmen des „Professorinnenprogramms I“ soll ein webbasierter „Instrumentenkasten Gender in der Lehre“ entwickelt werden, über den Lehrende zielgruppenspezifisch Informationen zu den Handlungsfeldern Hochschuldidaktik, Lehr- und Studieninhalte, Curricula-Entwicklung und Studiengangsplanung, Betreuung und Beratung von Studierenden sowie Qualitätssicherung erhalten können. In einem Pilotprojekt wird dieser Ansatz zunächst fachspezifisch auf die Disziplinen Mathematik und Informatik erprobt. Der FB wird für den Einsatz dieses Instrumentes werben

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

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 01.10.2014) arbeiten in den FB Physik und Mathematik/Informatik insgesamt fünf Personen (Frauenanteil 100%) 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.
3. Bereitstellung von Still- und Wickelräumen: am FB stehen 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 offen.
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.

IV. Maßnahmenkatalog

Im Folgenden werden Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Zielen genannt. 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	Zuständig-keit	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	Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ aus dem Zentralen Frauenbüro ist vorhanden.
M III 1.1-02 Verteilung Infomaterial an Sekretariate	dF	keine	WiSe 15/16	
M III 1.1-03 Einstellung Infomaterial auf homepage	VL/dF	keine	WiSe 15/16	
Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt“ M III 1.2-01 Durchführung einer anonymisierten Abfrage bei Führungskräften	VL/dF	keine	SoSe 15	Eruierung von „best-practice“-Bsp. an der FUB; Zusammenarbeit mit FB MI
M III 1.2-02 Erweiterung der homepage dF um diesen Themenkomplex	dF	keine	SoSe 15	
Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“ M III 1.3-02 Dokumentation zur weibl. Beteiligung an Gremien und Kommissionen	dF FBV	keine keine	SoSe 15 (ff) SoSe 15 (ff)	Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen Ist fortlaufend durchzuführen
Ziel III.1.4: Bekenntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG				

M III 1.4-01 Hinweis auf Standards an AG-Leitungen M III 1.4-02 Erweiterung der FB-homepage um diesen Komplex	ForschDekan VL/dF	keine keine	SoSe 15 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	Umsetzung erfolgt in Abhängigkeit von konkreten Angeboten; Einbau in SUPPORT-Grundlagenmodul sinnvoll
Maßnahme	Zuständig- keit	voraus. Kosten/ Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen
<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/ WBZ	unklar	k.A. möglich	
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)	
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)	Ist fortlaufend durchzuführen (in Zusammenarbeit mit FB Physik)
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	VL/RefLehre	keine	SoSe 15	

M III 2.3.1-02 Aktive Bewerbung der einschlägigen WBZ-Angebote	VL/AG-Leitungen	keine	WiSe 15/16 (ff)	
M III 2.3.1-03 Unterstützung von Bewerbungen auf Verwaltungsfortbildungslehrgang	VL	unklar (Teilnahmegeb.)	SoSe 15 ff	
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)	
M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	VL/RefLehre	keine	SoSe 15 (ff)	
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	
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)	
M III 3.3-02 Dokumentation der Förderungen aus dem Jahr 2014	dF	keine	SoSe 15	
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
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/Finanzierung	Umsetzung zum	Bemerkungen

<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 2011-2014	Mischau	keine	01.02.2015	
M III 4.1-03 Ausloten von Möglichkeiten zur Verlängerung der Gastprofessur über 12.2015 hinaus	Mischau, F, dF/Dekanat	unklar, können in jedem Fall nicht (allein) vom FB getragen werden	30.04.2015	Gespräche zur Einrichtung einer „Brückenposition“ zwischen den FB MathInf und ErzWiss sind angestoßen worden
Maßnahme	Zuständig-keit	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, Mischau,	keine	30.04.2015	
M III 5.1-02 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung	Didaktik, StudDekan	unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden	k.A. möglich	
M III 5.1-03 Konzeption neuer Module v.a. im ABV-Bereich unter Einbindung von Genderaspekten	Mischau, StudDekan, RefLehre	keine	k.A. möglich	

V. Quellen

Quellenangaben:

BITCOM-Themenseite

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

letzter Zugriff: 17.12.2014

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2013

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

letzter Zugriff: 17.12.2014

DFG: Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

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

letzter Zugriff: 17.12.2014

DFG: Instrumentenkasten „Gleichstellung in der Wissenschaft“

<http://www.instrumentenkasten.dfg.de/>

letzter Zugriff: 17.12.2014

FU Berlin: Frauenförderplan Fachbereich Mathematik und Informatik (1993)

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

Gesellschaft für Informatik: Fachgruppe "Frauen und Informatik"

http://www.frauen-informatik.de/joomla/images/fg-texte/ueber-uns/10Jahre_FrauenarbeitUndInformatik_Sept1996.pdf

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: 17.12.2014

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

letzter Zugriff: 17.12.2014

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

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

letzter Zugriff: 17.12.2014

VI. Anlagen

Anlage 1: geschlechterspezifische Besetzung von Fachbereichsrat und Dekanat FB Mathematik und Informatik (Wahlperioden 04.2011 bis 03.2013; 04.2013 bis 03.2015)

Anlage 2: geschlechterspezifische Besetzung von Berufungskommissionen (01.01.2013 bis 30.09.2014)

Anlage 3: Beteiligung des Fachbereichs an Frauenförderprogrammen zur Besetzung von befristeten Professuren 2008 bis 2014