



**FU Berlin**

**Fachbereich Mathematik und Informatik**

# Frauenförderplan

06.12.2024

## **I. Übergreifende Zielformulierung**

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans 2024-26 setzt der Fachbereich Mathematik und Informatik seine Bemühungen zur Verwirklichung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich fort. Zu den übergeordneten Zielen und den Grundlagen, an denen sich das Dokument orientiert, siehe unter Frauenförderplan 2022-24<sup>1</sup>.

Die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am Tag der Verabschiedung durch den Fachbereichsrat in Kraft und wird auf der Internetpräsenz des Fachbereiches verfügbar gemacht.

## **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 und Tutor\*innen
- 3.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)
- 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen
- 5.) Habilitationen/W1-Professuren/W2a.Z.-Professuren
- 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)
- 7.) Nichtwissenschaftliches Personal

Als Datenbasis für die Betrachtung (siehe Anlage 1) dient das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2021 bis 2023“. 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 (Anlage 2). Weiterhin werden gemäß Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) die Daten zur Besetzung von Gremien sowie von Berufungskommissionen direkt am Fachbereich erhoben (als Ergänzung in das Datenraster eingefügt)..

---

<sup>1</sup> <https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2022.pdf>

## II 1.) Studierende

Der Anteil von Frauen an den Studierenden hat sich im betrachteten Zeitraum (2021-23) gegenüber dem Zeitraum 2018-20 bezogen auf den gesamten Fachbereich nahezu stabil geblieben (32% versus jetzt 33%). Für den Anteil der Frauen unter den Absolventen\*innen konnte nach einem erfreulichen Anstieg in den letzten Jahren (von 31% auf 35%) die Quote gehalten werden. Allerdings muss diese Entwicklung vor dem Hintergrund des allgemeinen Rückgangs in den absoluten Zahlen (Studierenden und Absolventen/innen) eingeordnet werden.

Bei Betrachtung auf Institutsebene wird deutlich, dass eine Diskrepanz zwischen Mathematik (stabile Quote Studentinnen bei ca. 40%; stabile Quote der Absolventinnen bei etwa 38%) und Informatik (Anstieg des Anteils unter den Studierenden von 25% auf 29%; bei den Absolvent\*innen von 26% auf 33%) weiterhin vorhanden ist, die Informatik aber „aufholt“. Gemäß MINT-Datentool<sup>2</sup> handelt es sich bei der Diskrepanz zwischen Mathematik und Informatik um ein bundesweites Phänomen. Allerdings ist festzuhalten, dass sowohl die Studentinnen- als auch Absolventinnen-Quote in der Mathematik an der FU Berlin leicht unterhalb des deutschlandweiten Durchschnittswertes und die Studentinnen- als auch Absolventinnen-Quote in der Informatik leicht oberhalb desselben liegt.

Bezogen auf die Ebenen der Studiengänge sind gegenüber dem letzten Erhebungszeitraum nur wenige Verschiebungen festzustellen (siehe Anlage 2). Während die Rückgänge im Frauenanteil in den Lehramtsstudiengängen und im Mono-BSc Mathematik aus dem letzten Bemessungszeitraum sich nicht fortgesetzt haben (BSc Mathematik leichter Anstieg von 37% auf 39%; LA BSc Mathematik von 31% auf 39%), konnte im MSc Mathematik die gestiegene Quote (26% im Zeitraum 2014-16 auf 38% im Zeitraum 2018-20) gehalten werden (39% im aktuellen Bemessungszeitraum 2021-23). In den Fächern Informatik und Bioinformatik gibt es kaum Verschiebungen (BSc Informatik, BSc Bioinformatik) oder einen leichten Anstieg der Frauenquote (MSc Informatik 14% auf 17%; MSc Bioinformatik von 44% auf 49%). Wie in den letzten Jahren trägt die Bioinformatik dabei weiterhin überproportional zum Frauenanteil bei (BSc Bioinformatik 50%; MSc Bioinformatik von 49%). Der MSc Data Science wurde erstmals gesondert in die Betrachtung aufgenommen und weist für den Erhebungszeitraum 2021-23 eine Frauenquote von 43% auf.

Auch aus der Betrachtung „Absolventen\*innen auf Studiengangsebene ergibt ein gemischtes Bild: Während im letzten Erhebungszeitraum noch generell ein Anstieg des Frauenanteils festgestellt werden konnte, ergeben sich für 2021-23 sowohl Verbesserungen (BSc Mathematik, MSc Bioinformatik) als auch Verschlechterungen (LA BSc Mathematik, MSc Mathematik, BSc Bioinformatik) oder stabile Zahlen (BSc Informatik, MSc Informatik) bei kleinen Fallzahlen (siehe Anlage 2).

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) liegt bei den BSc-Studiengängen Mathematik, Mathematik LA und Bioinformatik weiterhin stabil bei >40%. Der BSc Informatik ist hier weiterhin das Sorgenkind mit einer kaum veränderten Quote von 22%.

---

<sup>2</sup> Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool/>

Auch in den Masterstudiengängen sind die Quoten aus dem letzten Bemessungszeitraum weitgehend stabil geblieben, lediglich beim LA MSc Mathematik ist ein Rückgang von 47% auf 41% zu verzeichnen.

## **II 2.) Studentische Hilfskräfte und Tutor\*innen**

Der Anteil an weiblichen StudHK (43%) ist gegenüber den vergangenen Jahren deutlich angestiegen (32%) und korrespondiert somit mit dem aktuellen Frauenanteil unter den Studierenden (33%) und Absolventen\*innen (35%).

## **II 3.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)**

Die Anzahl befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter\*innen in der Prädoc-Phase korrespondiert mit der Anzahl der Promovierenden, ist aber nicht identisch (so werden Promovierende ohne Arbeitsvertrag – z.B. Stipendiaten\*innen – bei den WiMi nicht aufgeführt). Dennoch werden beide Kategorien hier zusammenfassend betrachtet:

Bezogen auf den Fachbereich ist der Stand des Anteils an Frauen unter den Promovierenden bei insgesamt sinkenden Gesamtzahlen auf 29% gesunken (gegenüber 31% im letzten Berichtszeitraum). Hier hat sich die Schere zwischen Mathematik und Informatik gegenüber dem letzten Berichtszeitraum wieder etwas weiter geöffnet (32% zu 31% im Zeitraum 2018-20 zu 33% zu 27% im Zeitraum 2021-23).

Auch bei den abgeschlossenen Promotionen ist die Anzahl der Abschlüsse insgesamt gesunken und verbunden damit auch der prozentuale Anteil von Frauen (von 36% im letzten Berichtszeitraum auf aktuell 29%). Hier ist mit Sicherheit ein Corona-Effekt zu beobachten, wobei die Pandemie eher zu Verzögerungen als zu einer erhöhten Abbruchquote von Promotionen geführt hat: Lediglich 2022 sticht mit 6 Abbrüchen heraus, ansonsten sind seit 2019 bis heute durchschnittlich weniger als zwei Abbrüche pro Jahr zu verzeichnen (davon 25% weibliche Promovierende). Im bundesweiten Vergleich liegt der Fachbereich in Bezug auf die Promotionsabschlüsse von Frauen allerdings immer noch deutlich über dem Durchschnittswert (Mathematik und Informatik jeweils mit knapp über 20%).<sup>3</sup>

Im befristeten wissenschaftlichen Mittelbau gibt es gegenüber dem letzten Berichtszeitraum wenig Veränderungen zu verzeichnen: Der Frauenanteil bezogen auf den Fachbereich ist leicht von 26% auf 31% angestiegen; bezogen auf die Institute ist nahezu ein Gleichstand erreicht (Mathematik 32%; Informatik 31%). Eine Differenzierung in Prä- und PostDoc-Phase (befristet) wird im Datenraster dabei nicht ausgewiesen; dies wird der Fachbereich in der künftigen Fortschreibung in Eigenregie dokumentieren.

Der Anteil an Frauen an strukturierten Promotionsverfahren liegt sowohl für den Fachbereich als auch für die Fächer nach wie vor z.T. deutlich über dem Anteil an weiblichen Promotionen gesamt.

Der Anteil der Frauen an „summa“-Bewertungen betrug 2020 bis 2023 26% (N = 12 aus 46; zum Vergleich 2016-18 18% bei N = 8 aus 44).

---

<sup>3</sup> Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool/>

#### **II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen**

Zum Stichtag 31.12.2020 waren gemäß „Datenraster“ 6,8 VZÄ dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich beschäftigt mit einem Frauenanteil von 25,9% (entspricht 1,8 VZÄ). Zum Stichtag 31.12.2023 hat sich die Situation gemäß Datenraster wie folgt verändert:

Dauerbeschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau: 9,8 VZÄ, davon Frauenanteil 38,5% (entspricht 3,8 VZÄ)

Diese Zahlen spiegeln aber lediglich die Unterdienstart „WiMi Dauer“ wider und enthalten nicht die Kategorien „WiMi Dauer Schwerpunkt Lehre“, „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ oder verbeamteten Mittelbau. Betrachtet man sinnvollerweise die Gesamtheit des unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbaus, so ergibt sich zum Stichtag 01.08.2024 folgende Konstellation:

Dauerbeschäftigte Personen im wissenschaftlichen Mittelbau: 14 Köpfe

davon Anteil Frauen: 8 Köpfe, entspricht 57%

(eine weitere Untergliederung in Institute, Dienstarten und Beschäftigungsumfang findet sich in Anlage 2).

Dieser Personenkreis ist für eine Betrachtung unter Gleichstellungsgesichtspunkten nur schwer zugänglich, da es sich um geringe Fallzahlen mit meist geringen Fluktuationsmöglichkeiten handelt: Einmal besetzte Stellen stehen im Regelfall erst nach einem Zeitraum deutlich >20 Jahren für eine Neubesetzung zur Verfügung, einmal entstandene Geschlechterverhältnisse sind somit lediglich auf einer entsprechend längeren Zeitskala veränderbar.

Im Rahmen der aktuellen Hochschulverträge hat sich die Freie Universität verpflichtet, bis 2026 mindestens 40% seiner Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet zu besetzen. Heruntergebrochen auf den FB Mathematik/Informatik bedeutet das bei einem Stellumfang von 44,75 VZÄ, dass 18 VZÄ als Dauer-WiMi besetzt werden sollten. Bezogen auf bereits vorhandenes Personal (15,5 VZÄ) kann dieses Ziel als realistisch betrachtet werden. Trotz eines erfreulich hohen Anteils an Frauen im unbefristeten Mittelbau sollten bei Neubesetzungen (sei es im Rahmen von vorgezogenen Nf.-Besetzungen oder ggf. durch Schaffung weiterer Stellen im Rahmen der aktuellen Diskussionen um Karrierewegmodelle) auch weiterhin erhöhte Anstrengungen für die Gewinnung von Frauen unternommen werden.

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

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich auf Grund der zu geringen Fallzahlen für den Bereich „abgeschlossene Habilitation“ keine Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten (Anzahl Habilitationen 2021-23 insgesamt 5, darunter eine Frau).

Für W1/W2a.Z.-Professuren (ohne Tenure Track) können ebenfalls keine Quoten angegeben werden, da die Realisierung von befristeten Professuren ohne Tenure Track mit der Novellierung des BerlHG ausgeschlossen worden ist.

#### **II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)**

Zum Stichtag 01.10.2023 sind am Institut für Mathematik lediglich 10 von 17 Strukturprofessuren regulär besetzt (davon 2 mit Frauen, je einmal W2/W3). Am Institut für Informatik sind dagegen 9 von 10 Strukturprofessuren besetzt (davon ebenfalls 2 mit Frauen, ebenfalls je einmal W2/W3). In den drei Verfahren, zu denen bereits Listenbeschlüsse vorliegen, wurden zweimal Frauen äqui loco auf Platz 1 gesetzt. Als erfreuliche Entwicklung ist zudem anzumerken, dass je eine

W1-TT-Professur und ebenfalls je eine unbefristete Professur pro Institut außerhalb des Strukturplans mit einer Frau besetzt werden konnten. Im Bereich der unbefristeten Professuren kann der Fachbereich somit auf eine insgesamt sehr positive Entwicklung zurückblicken (Erhöhung der Quote von knapp 16% im Zeitraum 2018-20 auf fast 23% im aktuellen Berichtszeitraum; mit Frau Djurdjevac und Frau Baum auf je einer W1-TT-Professur bestehen gute Aussichten, den Frauenanteil an den Strukturprofessuren zu stabilisieren bzw. weiter zu erhöhen). Der Fachbereich bewegt sich mit diesen Zahlen dabei deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt: 2022 betrug der Anteil von Frauen an hauptamtlichen Professuren in der Fächergruppe Mathematik 19,8%, in der Fächergruppe Informatik 14,5% und ist damit im Vergleich zu 2021 weiter gesunken<sup>4</sup>. Das am Fachbereich ein gegenläufiger Trend zu beobachten ist, darf als bemerkenswerter Erfolg gewertet werden, wenn auch nicht als Grund, in den Gleichstellungsbemühungen nachzulassen.

## II 7.) Nichtwissenschaftliches 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/Teamassistenzen) 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:

Es ist eine 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 die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien (Lehrverwaltung, Dienstreisemanagement, Bestellwesen) hingewiesen. Ein weiteres, quantitativ gut zu belegendes Beispiel umfasst die Verwaltung von Drittmitteln: Die Drittmittelbewilligungen lagen 2002 für den FB Mathematik/Informatik bei 2,9 Mio und sind über die Jahre kontinuierlich angestiegen (2010 6,9 Mio; 2020 7,5 Mio, 2022 11,1 Mio).

Die Anzahl der Sekretariate, die sich mit der Umsetzung dieses Drittmittelvolumen beschäftigen, ist über diesen Zeitraum aber sogar leicht gesunken (13,1 VZÄ 2002 versus 12,6 VZÄ 2020 versus 12,2 2022). Selbstverständlich sind Unschärfen beim Vergleich dieser Zahlen unbestreitbar (z.B. Arbeit in den Geschäftsstellen von Verbundprojekte), aber die Tendenz ist mehr als eindeutig.

Die große Herausforderung besteht nun darin, für dieses quantitativ und qualitativ veränderte Aufgabenspektrum auch weiterhin ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal gewinnen zu können. Nicht der einzige, aber ein wichtiger Baustein ist hierfür die Eingruppierung. Der Fachbereich hat sich bereits in der Vergangenheit für eine Heraushebung aus E6/E7 eingesetzt und wird diese Bemühungen fortsetzen. Zu bedauern ist, dass die Aktionen des alten und aktuellen Personalrats Dahlem sich in diesem Kontext als wenig hilfreich erweisen. Dennoch hat sich das Verhältnis bereits deutlich geändert: waren Anfang 2018 noch gut 10% der Sekretariate nach E6/E7 eingruppiert, betrifft dies zum Stichtag 01.08.2024 auf keine der Personen mehr zu.

---

<sup>4</sup> Quelle: Statistisches Bundesamt ([https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/\\_inhalt.html#\\_sxdnc2ksm](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/_inhalt.html#_sxdnc2ksm)); Statistischer Bericht 2022

## 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. 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 für den Fachbereich Mathematik/Informatik im Sinne des „Kaskadenmodells“

|                          | FB<br>Quote Frauen<br>2014-16 | FB<br>Quote Frauen<br>2016-18 | FB<br>Quote Frauen<br>2018-20 | FB<br>Quote Frauen<br>2021-23 | Math<br>Quote Frauen<br>2021-23            | Inf<br>Quote Frauen<br>2021-23 |
|--------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--|--------------------------------|
| Studierende              | 28%                           | 30%                           | 32%                           | 33%                           | 41%  | 29%                            |
| Absolventen/innen        | 28%                           | 26%                           | 31%                           | 35%                           | 38%  | 33%                            |
| StudHK.                  | 31%                           | 34%                           | 32%                           | 44%                           | 52 <sup>1%</sup>                           | 33 <sup>1%</sup>               |
| WiMi                     | 25%                           | 25%                           | 26%                           | 31%                           | 32%  | 31%                            |
| Promovierende            | 31%                           | 32%                           | 31%                           | 29%                           | 33%  | 27%                            |
| abgeschlos. Promotion    | 21%                           | 25%                           | 36%                           | 30%                           | 28% <sup>2</sup>                           | 20% <sup>2</sup>               |
| Habilitationen           | 0%                            | 0%                            | 0%                            | 20%                           | nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen |                                |
| W1-Professuren           | 29%                           | 32%                           | 20%                           | 29%                           | nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen |                                |
| W2a.Z.-Professuren       | 67%                           | 50%                           | 42%                           | 46%                           | nicht getrennt nach Instituten ausgewiesen |                                |
| W2/W3-Prof. (unbefrist.) | 15%                           | 15%                           | 16%                           | 23%                           | 17%  | 33%                            |

<sup>1</sup>Zahlen aus StatDB

<sup>2</sup>Zahlen Promotionsbüro

### III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

Grundsätze der Gleichstellungsstrategie sowie Schwerpunktsetzungen innerhalb der Handlungsfelder

- „Organisationskultur“ (III 1),
- „Personalpolitik“ (III 2),
- „Steuerungsinstrumente und Managementprozesse“ (III 3),
- „Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung“ III 4),
- „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen“ (III 5),
- „Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie“ (III 6) und
- „Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen\*innen“ (III 7)

können dem Frauenförderplan 2022-24<sup>5</sup> entnommen werden. Einige der dort angeführten Maßnahmen wurden erfolgreich etabliert und werden nun kontinuierlich weiterverfolgt (strukturierte Vergabe von Sachmittelzuweisungen aus der Leistungsorientierten Mittelverteilung zur Frauenförderung; Beteiligung der Informatik am Girls Day; anlassbezogenen Überprüfung von Aufgabenbeschreibungen; Controlling gleichstellungsbezogener Daten; Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie durch flexible Zeitmodelle). In anderen Bereichen konnten (u.a. pandemiebedingt) noch keine nachhaltigen Erfolge erzielt werden. Insbesondere diese letzte Gruppe von Maßnahmen wird im Folgenden nun noch einmal intensiv betrachtet unter der Fragestellung, ob und ggf. unter welchen Rahmenbedingungen eine Weiterführung sinnvoll erscheint oder davon abgesehen wird.

#### Bereich III.1 Organisationskultur

Entwicklung eines „Code of Conduct“: In dieser Maßnahme sollen einige im alten FFP getrennt aufgeführte Maßnahmen gebündelt werden. Es sollen Hinweise zum Umgang miteinander und zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur gegenseitigen Rücksichtnahme und angemessenen Fehlerkultur sowie zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache zentral sichtbar auf der Homepage des Fachbereichs verfügbar gemacht werden. Als weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzkultur in den Arbeitsgruppen soll im Rahmen eines Pilotprojektes ein Team-Coaching ermöglicht werden.

Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache: Die Maßnahme wird wiederaufgenommen und soll neu belebt werden. Die Thematik soll in einem übergeordnetem code of conduct („wie wollen wir am FB Mathematik/Informatik miteinander umgehen“) integriert werden. Hiermit soll auch ein Beitrag zur Verbesserung in den Arbeitsplatzkulturen in den Arbeitsgruppen und der Verwaltung geleistet werden.

---

<sup>5</sup> [https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-\\_2020\\_.pdf](https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-_2020_.pdf)



Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ (SBDG): Der Schwerpunkt der Aktivitäten soll auf praktische Handreichungen und das Sichtbarmachen bereits vorhandener Unterstützungsstrukturen gelegt werden anstatt auf die Entwicklung von neuen Maßnahmen.

Unterstützung der Teilnahme von Lehrenden an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen: Diese Maßnahme soll mit Leben gefüllt werden. Benötigte Mittel können ggf. über die Zielvereinbarungen mit dem Präsidium abgerufen werden.

### **Bereich III.2 Personalpolitik**

Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“: Diese wichtige Thematik soll mit verändertem Ansatz neu aufgegriffen werden. Aus Sicht der Kommission ist es notwendig, möglichst direkt bei den Mitgliedern einer Berufungskommission anzusetzen und für diese eine Möglichkeit bereit zu stellen, sich systematisch und professionell dem Thema „Unconscious Bias“ annähern zu können. In Abstimmung mit der Stabsstelle BBS soll dazu das an der TU Berlin und der UdK Berlin entwickelte Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“<sup>6</sup> eingesetzt werden: Im Kern handelt es sich hierbei um ein digitales, asynchrones Training (Serious Game), das den Teilnehmer\*innen spielerisch das Thema Unconscious Bias näherbringt und als Open Educational Ressource frei zur Verfügung steht.

Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen: In diesem wichtigen Themenfeld sind generalisierende Maßnahmen aus strukturellen Gründen kaum umzusetzen. Stattdessen sollen nun individuelle Ansätze in den Vordergrund gerückt werden.

### **Bereich III 3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Beteiligung bzw. Entlastung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten: Der Schwerpunkt der Aktivitäten soll auf der Identifizierung besonders belasteter Frauen liegen. Über die persönliche Ansprache soll statt eines generalisierenden ein individualisierender Ansatz verfolgt werden: Welche Maßnahme kann geeignet sein, im Einzelfall zu einer Entlastung zu führen?

Strukturierte Vergabe von Leistungsorientierten Mitteln (LOM) unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung: Im Rahmen der generellen Anpassungen der Kriterien zur Vergabe leistungsorientierter Mittel wird das Konzept der Frauenförderung überarbeitet.

### **Bereich III 4: Geschlechter- und Diversityforschung**

---

<sup>6</sup> Siehe unter: <https://www.tu.berlin/stabbk/berufungsstrategie/berufungsstrategie/unconscious-bias>

Dieses Wissenschaftsfeld ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte am Fachbereich. Dennoch hat der Fachbereich hier in der letzten Zeit erhebliche Anstrengungen unternommen: Seit 2017 ist eine auf Dauer angelegte Arbeitsstelle „Gender- und Diversity Studies“ in der Mathematik etabliert worden. Vorrangiges Aufgabengebiet der Arbeitsstelle ist die Stärkung des „Gender- und Diversity-Profiles“ in der Lehre am Fachbereich; zudem ist die Arbeitsstelle bei der Integration von Gender- und Diversity-Aspekten im Rahmen von Antragstellungen im Drittmittelbereich unterstützend und beratend tätig (z.B. BUA und Fortsetzungsantrag Exzellenzcluster MATH+). Die Arbeitsstelle war darüber hinaus in den letzten Jahren federführend an der Organisation von Veranstaltungen zur Sichtbarmachung von Frauen und der Geschlechterforschung in den MINT-Fächern beteiligt (z.B. durch die Mitorganisation und Durchführung der am Fachbereich stattgefundenen Ringvorlesung „Frauen in der Mathematik und Informatik heute“ im SoSe 2022 und der MINT-Fächer übergreifenden Ringvorlesung „Vielfalt schafft Wissenschaft – Wissenschaft schafft Vielfalt. Gesellschaftliche Herausforderungen im Blick der Gender- und Diversityforschung in MINT“ im Rahmen des offenen Hörsaals der FU Berlin im WiSe 2023/24). Eine erfolgreiche Drittmittelinwerbung führte zudem zur Ansiedlung eines eigenen Forschungsprojektes im Bereich Geschlechterforschung in der Mathematik bzw. eines Teilprojektes im Rahmen eines Verbundprojektes der Berlin University Alliance (BUA) an der Arbeitsstelle<sup>7</sup>.

### **Bereich III 5 Stärkung des „Gender-/Diversity-Profiles“ in der Lehre** (siehe auch III 5 im Maßnahmenkatalog)

Dieser Bereich umfasst u.a. die Aspekte Sichtung des Lehrangebotes, Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen, Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung, Verankerung von Modulen, ggf. Konzeption neuer Module (v.a. im ABV-Bereich) bzw. Neukonzeption bestehender Module unter Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten, 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 gender- und diversitysensiblen MINT-Unterricht anzubieten.

Für das Fach Mathematik sind hier verschiedene Projekte federführend über Frau Mischau auf den Weg gebracht und etabliert worden (siehe auch III 5 im Maßnahmenkatalog). Dabei hat sich die die Einpassung der Lehrveranstaltungen in passende Module in den jeweiligen Studienordnungen immer wieder als komplexe Hürde erwiesen hat. Der Aspekt, bei der Überarbeitung von Studienordnungen Module mitzudenken, in denen eine Stärkung des Gender-/Diversity-Profiles SPO-konform verankert werden kann, kann daher nicht genug betont werden. So wurde im Fach Informatik mit der Änderung der SPO für den Bachelorstudiengang im Studienbereich ABV ein Modul „Gender and Diversity“ integriert.

---

<sup>7</sup> Siehe unter MATH+ as a research object“ (<https://mathplus.de/research-2/mathplus-as-a-research-object/>), „School@DecisionTheatreLab“ (<https://mathplus.de/outreach/schooldecisiontheatrelab/>).

### **Bereich III.6: Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie**

Der Fachbereich wird sich weiterhin an der Umsetzung von Verwaltungsvereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort beteiligen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Hierzu gehört sowohl die Wahrnehmung von alternierender Telearbeit (zum Stichtag 01.10.2024 arbeiten in den Fachbereichen Physik und Mathematik/Informatik insgesamt 12 Personen (Frauenanteil 83%) in diesem Arbeitsmodell). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen der 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 (betrifft Frauen und Männer!) oder bei Reaktion auf Bedürfnisse im Pflegebereich zu überwinden. Da es sich hierbei immer um Einzelfälle mit individuell zu betrachtendem Hintergrund handelt, ist es jedoch nicht möglich, allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren. Gleiches gilt für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals (in den Fachbereichen Physik und Mathematik/Informatik seit 2013 insgesamt von vier Personen beantragt (Frauenanteil 100%)). Schließlich bekennt sich der Fachbereich dazu daran hinzuwirken, dass die Möglichkeiten, die sich aus der in der Umsetzung befindlichen „Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit“ ergeben, von den Mitarbeiter\*innen auch ausgeschöpft werden können, soweit es der Dienstbetrieb zulässt.

#### IV. Maßnahmenkatalog

Seit der Etablierung des Frauenförderplans (FFP) in der vorliegenden Form im Jahr 2015 werden konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Ziele aufgelistet und in der Fortschreibung des FFP der jeweilige 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 Nachbarfachbereich Physik und ggf. weiteren naturwissenschaftlichen Fachbereichen 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. Die Auflistung beschränkt sich auf aktuell in Arbeit befindliche Maßnahmen in fortlaufender Nummerierung; bereits abgearbeitete oder auch verworfene Maßnahmen können den vorangehenden FFPs entnommen werden.

| Maßnahme   | Zuständigkeit                            | vorauss. Kosten/<br>Finanzierung   | Umsetzung zum  | Bemerkungen  |
|--|--|--|--|--|
| <i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>  |  |  |  |  |
| <b>Ziel: III 1.1: Verbesserung der Arbeitsplatzkultur in den Arbeitsgruppen und am Fachbereich insgesamt</b><br>M III 1.1-01 Entwicklung eines „Code of Conduct“ für den Fachbereich<br>M III 1.1-02 AG-Team-Building/Team-Coaching mit externem Coach | dF, Dekanat, FBR<br><br>dF, Dekanat, FBR | keine<br><br>Umfang noch unklar; Finanzierung in der Pilotphase aus Mitteln des FB | WiSe 25/26<br><br>Hängt u.a. von der Bereitschaft zur Beteiligung ab | 01: In dieser Maßnahme werden einige im alten FFP getrennt aufgeführten Maßnahmen gebündelt. Es sollen Hinweise zum Umgang miteinander und zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur gegenseitigen Rücksichtnahme und angemessener Fehlerkultur sowie zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache zentral sichtbar auf der Homepage des FB verfügbar gemacht werden.<br>02: Ansprache von AG zur freiwilligen Beteiligung |
| <b>Ziel III.1.2: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache</b><br>M III 1.2-01 Aufbereitung der zentral erarbeiteten Handlungsempfehlung zur Verwendung   | dF, Dekanat, FBR                         | keine  | SoSe 25  | 01: Aus den aktuellen Regelungen für Gendergerechte Sprache der FU Berlin sollen Handlungsempfehlung für die Mitglieder des FB abgeleitet werden.  |

|   |                       |  |   |  |
|---|-----------------------|--|---|--|
| geschlechtergerechter Sprache für den Gebrauch am FB MathInf<br>M III 1.2-02 Verteilung der Handlungsempfehlung über diverse Kanäle (Web, Email, Broschüre, Video etc.) an Mitglieder des Fachbereichs (insbesondere Lehrende und Verwaltung)   | FBV                   | keine  | Sobald das Material zur Verfügung steht |  |
| Ziel III 1.3: <b>Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)“</b><br>M III 1.3-01 Erstellung einer Webpräsenz mit <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auflistung mögliche*r Ansprechpartner*innen am Fachbereich und an der FU Berlin</li> <li>• FAQ: „Was versteht man unter SBDG?“ illustriert durch Fallbeispiele zur besseren Einordnung (gemeinsam mit dem FB Physik)</li> </ul> | FBV,<br>support.point | keine<br><br>keine   | SoSe25<br><br>SoSe 25                   | 01: Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen werden online unter Bezug auf die zentralen Universitätsseiten bereitgestellt.<br><br>Am FB Physik wird eine Initiative ins Leben gerufen, über die Informationen zur Einordnung von SBDG online bereitgestellt werden sollen: Wo sind Grenzen? Was ist noch zumutbar und wo beginnt SBDB? Das Angebot richtet sich an Betroffene und an Menschen, die mögliche sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beobachten.<br>Der FB MathInf prüft eine Beteiligung. |
| Maßnahme  | Zuständigkeit         | vorauss. Kosten/<br>Finanzierung                                     | Umsetzung zum                           | Bemerkungen  |
| Ziel III 1.4: <b>Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen</b><br>M III 1.4-01 Beteiligung an der Auswahl und ggf. Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten  | dF, Ref S/L<br>WBZ    | unklar<br>(Teilnahmegeb.);<br>Finanzierung aus<br>ZV- oder FB-Mittel | k.A. möglich                            | 01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt.  |

| Maßnahme   | Zuständigkeit        | vorauss. Kosten/<br>Finanzierung | Umsetzung zum | Bemerkungen   |
|--|----------------------|----------------------------------|---------------|---|
| <i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>  |                      |                                  |               |   |
| <p>Ziel III 2.1: <b>Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“</b></p> <p>M III 2.1-01 Ziel: Regelmäßiges Coaching der Mitglieder in den konstituierenden Sitzungen von Berufungskommissionen zum Thema „unconscious biases“</p>         | dF, Ref S/L, FBV, VL | keine                            | SoSe 25       | 01: In Abstimmung mit der Stabsstelle BBS soll das an der TU Berlin und der UdK Berlin entwickelte Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“ eingesetzt werden: Im Kern handelt es sich hierbei um ein digitales, asynchrones Training (Serious Game), das den Teilnehmer*innen spielerisch das Thema Unconscious Bias näherbringt und als Open Educational Ressource frei zur Verfügung steht. |
| <p>Ziel: III 2.2 <b>Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen</b></p> <p>M III 2.2-01: Vor Ausschreibung einer Dauerstelle ist zwingend das Scouting möglicher Kandidatinnen &amp; ggf. damit verbunden die Anpassung der Ausschreibung auf das mögliche Bewerberinnenfeld notwendig</p> | dF, FBV, AGs         | keine                            | ab sofort     | 01: Der Mechanismus zur überwiegenden Besetzung von Dauerstellen durch Männer soll aufgebrochen werden. Dazu sollen neu einzurichtenden Dauerstellen bevorzugt mit Frauen besetzt werden. Hier müssen die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Diskussion um Karrierewegmodelle an der FU Berlin und am FB MathInf zwingend mitgedacht werden.   |
|  |                      |                                  |               |   |

| Maßnahme  | Zuständigkeit         | vorauss. Kosten/<br>Finanzierung  | Umsetzung zum                | Bemerkungen   |
|---|-----------------------|---|------------------------------|---|
| <i>Bereich III.3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>  |                       |   |                              |   |
| <b>Ziel III.3.1: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten</b><br>M III 3.1-01 Dokumentation zur. Beteiligung von Frauen an Gremien und Kommissionen<br>M III 3.1-02 Identifizierung besonders belasteter Frauen; Entwicklung und Etablierung von individuellen Möglichkeiten der Kompensation | FBV<br>dF/VL (koord.) | keine<br>unklar   | SoSe 15 (ff)<br>k.A. möglich | 01: Ist fortlaufend durchzuführen<br>02: Generalisierende Ansätze konnten in der Vergangenheit nicht entwickelt werden. Daher soll jetzt versucht werden, auf individueller Ebene Lösungen herbeizuführen |
| <b>Ziel III 3.2: Strukturierte Vergabe von Leistungsorientierten Mitteln (LOM) unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung</b><br>M III 3.2-01 Im Rahmen der generellen Anpassungen der Kriterien zur Vergabe leistungsorientierter Mittel wird das Konzept der Frauenförderung überarbeitet                     | VL, dF, Dekanat, FBR  | Umfang ergibt sich aus der jährlichen LOM;<br>Finanzierung aus FB-Mitteln | fortlaufend                  | 01: Im Rahmen der fachbereichsinternen Leistungsorientierten Mittelverteilung sollen Abschlüsse von Frauen auf allen Ebenen in die Wertung einbezogen werden.   |
| <b>Ziel III 3.3. Effektivere Nutzung der Frauenfördermittel</b><br>M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien von Frauenfördermitteln<br>M III 3.2-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren   | dF<br>dF              | keine<br>keine  | fortlaufend<br>fortlaufend   |   |
| <i>Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>  |                       |   |                              |   |
| <b>Ziel III.5.1: Stärkung des „Gender- und Diversity-Profils“ in der Lehre</b>  |                       |   |                              | 01: fortlaufend; seit 2018 Einführung des Wahlmoduls „Gender und Diversity im Mathematikunterricht“ für Lehramtsstudierende im MA-  |

|  |  |                                  |               |  |
|--|--|----------------------------------|---------------|--|
| M III 5.1-01 Konzeption und Etablierung neuer Module (v.a. im ABV-Bereich) unter Einbindung von Gender- und Diversityaspekten  | RefLehre, dF, Mischau, Didaktik, StudDekan | keine                            | k.A. möglich  | Studiengang; seit WiSe 2023/24 Einführung des ABV-Moduls „Gender and Diversity“ im BA-Studiengang Informatik   |
| M III 5.1-02 Neukonzipierung, Erprobung und Etablierung von Lehrangeboten (im Rahmen bestehender Module) unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten sowie einer gender- und diversitysensiblen Hochschullehre | Mischau, StudDekan, RefLehre               | werden ggf. vom FB getragen      | seit 2017     | 02: Im WiSe 2017/18, SoSe 2018 und WiSe 2018/19 modellhaft für die Veranstaltung „Mathematik entdecken“ für Lehramtsstudierende im BA-Studiengang umgesetzt. WiSe 2019/20 modellhaft für die Veranstaltung „Schulpraktische Studien im Fach Mathematik - Begleit- u. Nachbereitungsseminar“ und im SoSe 2020 für „Grundlagen der Fachdidaktik Mathematik 2“ umgesetzt. Seit WiSe 2019/20 für das Modul „Mathematisches Panorama“ für Lehramtsstudierende im BA-Studiengang umgesetzt. Seit SoSe 2023 für das Projektseminar „Mathematische Modellierung im Diskurs gesellschaftlicher Herausforderungen“ für LA-Studierende im Masterstudiengang und Mono-Studierende im BA-Studiengang umgesetzt. |
| Maßnahme   | Zuständigkeit                              | vorauss. Kosten/<br>Finanzierung | Umsetzung zum | Bemerkungen  |
| <b>Ziel: III 5.2: Verankerung einer Basis-Qualifizierung in der nachgeordneten Lehre</b>   |  |                                  |               |  |



|   |                 |  |            |  |
|---|-----------------|--|------------|--|
| M III 5.2-01 Entwicklung und Umsetzung von konkreten, auf die Bedürfnisse des FB MathInf zugeschnittenen Schulungsangeboten unter Berücksichtigung einer Gender- und Diversity-Komponente | Ref S/L (koord) | unklar;<br>Finanzierung nach Bedarf aus FB-Mitteln | WiSe 24/25 |  |
|---|-----------------|--|------------|--|

## V. Quellenangaben:

FU Berlin: Einführungsseite „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“

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

letzter Zugriff: 16.11.2024

FU Berlin: Website der dezentralen Frauenbeauftragten FB Mathematik/Informatik

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/index.html>

Website Frauenförderkommission

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/Frauenfoerderkommission/index.html>

Frauenförderplan 2020-2022

<https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2020.pdf>

Frauenförderplan 2022-2024

<sup>1</sup><https://www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Frauenfoerdermittel/FFP-MathInf-2022.pdf>

letzter Zugriff jeweils: 16.11.2024

FU Berlin: Gleichstellungskonzept 2021-2026

<https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>

letzter Zugriff: 26.10.2024

Statistisches Bundesamt – Statistik des Hochschulpersonals 2023

[https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.xlsx?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.xlsx?__blob=publicationFile)

letzter Zugriff: 26.10.2024

„Komm-mach-MINT: Datentool

<https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool/>

letzter Zugriff: 16.11.2024

TU Berlin/UdK Berlin: Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“

<https://www.tu.berlin/stabbk/berufungsstrategie/berufungsstrategie/unconscious-bias>

letzter Zugriff: 26.10.2024

## **VI. Anlagen**

Anlage 1: Datenraster FB Mathematik und Informatik (mit Ergänzung zu Instituten, Dekanat und Berufungskommissionen)

Anlage 2: Tabellenteil zum FB Mathematik und Informatik

## **VII. Zusammensetzung der „Arbeitsgruppe Frauenförderplan“**

(in alphabetischer Reihenfolge)

Jerosch, Jana (MTSV)

Kozma, Laszlo (Prof.)

Müller-Birn, Claudia (Prof.)

Scharlach, Christine (WiMi)

Weiß, Michael (MTSV)

Weygandt, Benedict (WiMi)

Zentiks, Sera Renée (MTSV, dezentrale Frauenbeauftragte)