

FB Biologie, Chemie, Pharmazie

# Frauenförderplan

15.07.2015

## I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Im Sinne seiner gesamtgesellschaftlicher Verantwortung und Vorbildfunktion sowie zur Umsetzung der verfassungsrechtlich garantierten Gleichberechtigung von Frauen und Männern - entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen auf Landes-, Bundes- und EU-Ebene - bekennt sich der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie explizit zu den gleichstellungspolitischen Zielen der Freien Universität Berlin (FU Berlin). In Anlehnung an die Gleichstellungsphilosophie der FU Berlin werden insbesondere folgende Grundsätze am Fachbereich gelebt:

***„Frauen und Männer sollen gleichermaßen an Wissenschaft, Forschung und Bildung teilhaben, weil dies gerecht ist.“***

***„Die Universität muss im internationalen Wettbewerb um die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und Studierende erfolgreich sein, um vorhandene Potentiale weitestgehend ausschöpfen zu können.“***

Dabei orientiert sich der Fachbereich in seinen allgemeinen Zielsetzungen an den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der FU Berlin (FU-Gleichstellungskonzept 2009). Dies erfolgt jedoch unter Berücksichtigung der Besonderheiten der vier am Fachbereich angesiedelten Fächergruppen: Biologie, Chemie und Biochemie sowie Pharmazie.

Hierbei ist der Leitgedanke, die Gleichstellung der Geschlechter nicht nur auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern diese in sämtlichen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Dies ist am Fachbereich bereits seit langem etabliert und gelebte Kultur. Daran angelehnt setzt sich der Fachbereich folgende allgemeine Ziele:

1. Wahrung und Weiterentwicklung eines ausgewogenen Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen.
2. Angemessene Berücksichtigung von Geschlecht, Gender und Diversity bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen.
3. Entwicklung von Fördermaßnahmen für Frauen im wissenschaftlichen und im nichtwissenschaftlichen Bereich.

Dabei verfolgt der Fachbereich folgende langfristigen Ziele:

1. Orientierung an Zielquoten für Frauen einer Qualifikationsstufe, sofern Frauen auf dieser Stufe unterrepräsentiert sind.
2. Spezifische Maßnahmen für Frauen, die deren gesellschaftlicher Situation Rechnung tragen.
3. Etablierung von Gender- und Diversity-Kompetenz durchgehend innerhalb aller Statusgruppen.

4. Etablierung einer bedarfsorientierten und die Entwicklung von Frauen unterstützenden Weiterbildungskultur. Wobei insbesondere die Personalentwicklung bei den sonstigen Mitarbeiterinnen besonders im Sekretariats- und Laborbereich - angesichts veränderter Anforderungen dort - als gesamtuniversitäre Aufgabe angesehen und daher an die Universitätsleitung verwiesen wird.
5. Wahrung und Unterstützung des Ausbaus familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende. Wobei auch hier auf dieses Aufgabenfeld als primär gesamtuniversitäre Aufgabe verwiesen wird, insbesondere der Ausbau von Leistungen und Kompetenzen des Familienbüros im Hinblick auf Angebote und internationale Ansprechbarkeit (Sprachkompetenz – englisch).
6. Der Fachbereich bietet im Rahmen seiner Möglichkeiten, insbesondere bei der Gewinnung von Professorinnen, Unterstützungsleistungen hinsichtlich passgerechter Vermittlung von beruflichen Optionen für die Partner. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass ein grundsätzlicher Dual Career Service im Bereich der gesamtuniversitären Aufgaben liegt.

Zur Erreichung dieser allgemeinen und langfristigen Ziele setzt der Fachbereich Schwerpunkte und spezifischere Ziele, die durch ein Bündel an Maßnahmen unterstützt und umgesetzt werden sollen (siehe dazu Kapitel III). Dabei werden sowohl die spezifischen Rahmenbedingungen der Fächer am Fachbereich berücksichtigt, als auch die formalen Möglichkeiten und Ressourcen des Fachbereichs genutzt:

- Der Fachbereich sorgt für finanzielle Rücklagen, so dass er in der Lage ist, Frauenförderprogramme zu nutzen, die eine Ko-Finanzierung erfordern. Dieses Instrument ist bereits in der langfristigen strategischen Entwicklung und Finanzplanung als Steuerungsinstrument zur kontinuierlichen Frauenförderung am Fachbereich fest verankert.
- Ressourcen aus der leistungsorientierten Mittelvergabe für den Bereich Gleichstellung werden zur Frauenförderung eingesetzt. Im Personalbereich wird dies insbesondere zur Gegenfinanzierung von Frauenförderprogrammen genutzt. Im Bereich der Sachmittel werden die Mittel über die dezentrale Frauenbeauftragte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichsten Formaten eingesetzt.
- Der Fachbereich achtet auf eine angemessene Beteiligung von Frauen in allen Gremien des Fachbereichs.
- Der Fachbereich achtet auf die Umsetzung einer geschlechtsneutralen Sprache in allen Bereichen, insbesondere auch in der internen Kommunikation und im allgemeinen Schriftwechsel.

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

In diesem Abschnitt erfolgt die Analyse der Studierenden- und Beschäftigtenstruktur am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie hinsichtlich des Anteils an Frauen für den zurück liegenden Zeitraum 2010 – 2012 oder wie ausgewiesen. Die Daten der nachfolgend dargestellten Übersichten wurden der Statistikdatenbank der FU Berlin entnommen. Die Darstellung erfolgt zunächst als Gesamtbetrachtung über den Fachbereich sowie nachfolgend für die einzelnen drei Institute des Fachbereichs zur Kenntnis ausgewiesen. Abschließend werden in den einzelnen Abschnitten, in denen ein kurzfristiges Handlungspotential festgestellt wird, entsprechend der dargestellten Ergebnisse, Zielquoten für die nächsten Jahre formuliert.

### a. Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie (BCP)

Der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren liegt in allen drei Instituten deutlich unter dem Frauenanteil der Studierenden und Absolventen, siehe Übersicht 1, Seite 5. Dies spiegelt somit auch im Fachbereich BCP den allgemeinen Trend zu typischen Charakteristika weiblicher Karriereverläufe wieder, die durch ein überproportionales Ausscheiden von Frauen aus wissenschaftlichen Laufbahnen beim Übergang in die nächsthöhere Qualifikationsstufe gekennzeichnet ist. Die Gründe sind weitläufig bekannt und nicht fachbereichsspezifisch.

#### *Abschlüsse/Promotion*

Die Anzahl an Studentinnen (63%), Absolventinnen (65%), Promovendinnen (57%) und abgeschlossene Promotionen (56%) von Frauen liegen über den gesamten Fachbereich betrachtet erfreulich hoch. Der Fachbereich ist bestrebt diese Zahlen zu halten. Dazu werden die am Fachbereich, z. T. bereits im Bereich der Schülerinnen – NatLab, Schülerlabore sowie im Bereich der ABV-Module etablierten Fördermaßnahmen fortgeführt und zielgruppenorientiert ausgebaut.

Zielquote 2016: Da der Anteil bei den Absolventinnen bereits über 60% liegt und bei Promotionen über 56%, ist die Festlegung einer Zielquote nicht erforderlich.

Übersicht 1: Analyse der Studierendenstruktur, Absolventinnen und wissenschaftlichen Statusgruppen sowie der Beschäftigten am Fachbereich nach Besoldungs-/Vergütungs-/Entgelt-/Lohngruppe:

Durchschnitt 2010-2012	Mittelwert Köpfe	davon männlich	davon weiblich	in %	Zielquoten 2016 - 2018
<b>Absolventen/Promotion</b>					
Studierende (Köpfe je FS)	2536,3	948,3	1588,0	<b>63%</b>	halten
Absolventen/innen (Köpfe je FS)	529,3	183,3	346,0	<b>65%</b>	halten
Promotionsstudierende (Köpfe je FS)	925,7	399,3	526,3	<b>57%</b>	halten
davon in strukt. Prog. (Fachfälle je FS)	153,0	69,0	84,0	<b>55%</b>	halten
abgeschlossene Promotionen	202,3	89,0	113,3	<b>56%</b>	halten
stud. Hilfskräfte (BVÄ)	78,3	31,7	46,7	<b>60%</b>	halten
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ)</b>	<b>282,1</b>	<b>158,8</b>	<b>123,3</b>	<b>44%</b>	
davon drittmittelfinanziert	163,9	85,2	78,7	<b>48%</b>	halten
davon Vollzeit	135,6	87,8	47,8	<b>35%</b>	steigern
davon Teilzeit	146,5	70,9	75,6	<b>52%</b>	halten
davon drittmittelfinanziert	93,5	44,7	48,8	<b>52%</b>	halten
<b>WiMi Dauer</b>	<b>16,2</b>	<b>11,7</b>	<b>4,5</b>	<b>28%</b>	<b>steigern</b>
<b>Professuren</b>	<b>38,6</b>	<b>28,5</b>	<b>10,1</b>	<b>26%</b>	
Habilitationen	5,7	4,3	1,3	<b>24%</b>	steigern
W1	11,7	6,0	5,7	<b>49%</b>	halten
W2 a.Z.	1,3	0,3	1,0	<b>75%</b>	halten
<b>W2/C3 (ohne W2 a.Z.)</b>	<b>15,8</b>	<b>13,3</b>	<b>2,4</b>	<b>15%</b>	<b>erhöhen</b>
<b>W3/C4</b>	<b>22,8</b>	<b>15,2</b>	<b>7,7</b>	<b>34%</b>	<b>erhöhen</b>
Neuberufungen (unbefristet)	3,7	1,7	2,0	<b>55%</b>	erhöhen
<b>Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)</b>					
davon befristet	32,0	7,1	24,9	<b>78%</b>	halten
davon unbefristet	170,9	59,7	111,2	<b>65%</b>	halten
davon Verw.- und Sek.dienst	55,7	5,9	49,7	<b>89%</b>	halten
davon techn. Personal	124,3	53,3	71,0	<b>57%</b>	halten
davon sonstige Dienstkräfte	22,9	7,6	15,3	<b>67%</b>	halten
<b>Tarifgruppen</b>					
E2 - E5	20,1	13,5	6,6	<b>33%</b>	-
E6 - E8	56,6	14,8	41,7	<b>74%</b>	halten
E9 - E12	111,7	33,9	77,8	<b>70%</b>	halten
E13 - E15	13,3	4,4	9,0	<b>68%</b>	halten

rot = kurzfristiges Handlungsfeld

#### Wissenschaftlicher Mittelbau

Gemessen an der Zahl der Absolventinnen ist der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses mit im Mittel 44 % (Mittelwert über Haushalts- und Drittmittel-Finanzierung sowie Vollzeit und Teilzeit) insgesamt noch nicht ganz befriedigend. Bei differenzierter Betrachtung fällt auf, dass im Bereich der drittmittelfinanzierten Qualifikationsstellen, in d. R. mit dem Qualifikationsziel der Promotion, resp. frühe PostDoc-Phase, eine nahezu paritätische Quote von Wissenschaftlerinnen erreicht wird, jedoch vor allem im Bereich der Dauerstellen und der Vollzeitstellen noch Anpassungsbedarf besteht.

Eine schrittweise Erhöhung der Quote an Wissenschaftlerinnen im Bereich der Dauerstellen bis zur Erreichung der Parität kann jedoch nur über einen längeren Zeithorizont erfolgen, da die Fluktuation in diesem Bereich gering ist und typischerweise erst im Zuge von zumeist altersbedingtem Ausscheiden in den Nachbesetzungen berücksichtigt werden kann.

Zielquote 2016: Erhöhung des Anteils an Frauen im Bereich der WiMi-Dauerstellen um bis zu 2 Personen.

Grundsätzlich setzt sich der Fachbereich zum Ziel, auch den Anteil an vollbeschäftigten Frauen im Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus zu erhöhen. Hier muss jedoch auch dem Wunsch der Frauen wie auch der Männer, bezüglich Kompatibilität mit individuellen Familienplanungen Rechnung getragen werden, so dass hier keine Zielquoten definiert werden.

### *Professuren*

Aufgrund der bisherigen Bemühungen ist es im naturwissenschaftlichen Fächerspektrum des Fachbereichs BCP - gerade auch im bundesweiten Vergleich – gelungen, den Anteil an Professorinnen überdurchschnittlich zu erhöhen. Während in 2012 der Frauenanteil bei Professuren über alle Fächer bundesweit bei 20,4% lag, konnte der Anteil der Professorinnen auf Sollprofessuren im Fachbereich bereits auf 26% gebracht werden. Dies war nur durch Umsetzung einer konsequenten Frauenförderung im Rahmen der unbefristeten Neuberufungen mit einer Quote 55% Professorinnen und Beachtung der Chancengleichheit umgesetzt werden. Darüber hinaus und ergänzend dazu wurden im Fachbereich unter Einsatz von erheblicher Ko-Finanzierung stetig auch Frauenförderprogramme zur Ermöglichung und Förderung professoraler Laufbahnen für Wissenschaftlerinnen genutzt. Dies wird auch zukünftig fortgeführt.

Besonders hervorzuheben ist der am Fachbereich BCP höhere Anteil der Professorinnen auf unbefristeten W3/C4 Professuren, beispielsweise im Mittel der Jahre 2010 – 12, mit 34 %, gegenüber den unbefristeten W2/C3 Professuren, mit 15%. Dies ist der Tatsache geschuldet, dass im Rahmen von Berufungsverfahren konsequent auf exzellente wissenschaftliche Qualifikation geachtet und frauenspezifische Diskriminierung ausgeschlossen wird. Unter Beachtung des Prinzips der Bestenauswahl wurde das Konzept der Frauenförderung gerade bei den unbefristeten Neuberufungen mit einem Professorinnen-Anteil von 55% konsequent umgesetzt.

Im Bereich der Habilitationen ist zu beachten, dass mit Novellierung des Hochschulrahmengesetzes die Habilitation als Voraussetzung einer professoralen Laufbahn durch die Einführung der Juniorprofessur abgelöst wurde und zu einem Rückgang der Habilitationen insgesamt geführt hat. Daher ist hier der Anteil an Wissenschaftlerinnen zwar gering, wird jedoch vom Fachbereich unterstützt. Der Fachbereich ist jedoch primär bestrebt die Juniorprofessur als Karrierepfad für Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen und hat hier mit nahezu paritätischen Quoten (49%) bereits ein gutes Standing, das in Folge mit der W2 auf Zeit (75% Frauenanteil) im Rahmen der Möglichkeiten fortgesetzt wird.

Zielquoten 2016: Der Fachbereich strebt an, im Rahmen der drei anstehenden Berufungsverfahren im Bereich der Sollprofessuren des Instituts für Biologie, mindestens eine dieser Professuren mit einer Professorin zu besetzen.

Zum Halten und Ausbau der Quote an Professorinnen wird der Fachbereich sich weiterhin um Beteiligung an den entsprechenden Frauen-Förderprogrammen mit Ko-Finanzierung bemühen.

### Nichtwissenschaftliches Personal

Im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals liegt der Fachbereich mit dem Anteil an weiblichen Beschäftigten mit Quoten weit über 50% sowohl im Bereich der befristeten wie auch der unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse, wie auch über alle Tarifgruppen hinweg in einem sehr guten Verhältnis. Daher wird hier derzeit kein Handlungsbedarf im Rahmen dieses Frauenförderplans gesehen.

#### b. Institut für Biologie

BIOLOGIE	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Studierende</b>						
Weibliche Studierende	990	970	909	963	960	970
Anteil Frauen an Studierenden	69%	68%	68%	68%	68%	68%
<b>Absolventen</b>						
Absolventinnen	179	199	179	148	118	167
Anteil Absolventinnen	72%	75%	76%	73%	75%	74%
Promotionen von Frauen	41	69	45	51	62	59
Anteil Frauen an Promotionen	64%	72%	63%	54%	63%	59%
<b>Beschäftigte</b>						
Professorinnen	8	9	9	12	9	9
Anteil Frauen an Professuren	34%	40%	40%	49%	44%	46%
Wissenschaftlerinnen	25	22	24	28	24	26
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	37%	38%	41%	42%	40%	42%

#### c. Institut für Chemie und Biochemie

CHEMIE UND BIOCHEMIE	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Studierende</b>						
Weibliche Studierende	629	620	634	613	631	633
Anteil Frauen an Studierenden	48%	49%	50%	48%	48%	47%
<b>Absolventen</b>						
Absolventinnen	72	88	87	100	118	98
Anteil Absolventinnen	49%	51%	47%	49%	56%	47%
Promotionen von Frauen	28	24	46	45	38	37
Anteil Frauen an Promotionen	35%	39%	51%	50%	48%	47%
<b>Beschäftigte</b>						
Professorinnen	3	3	5	5	7	9
Anteil Frauen an Professuren	14%	15%	23%	29%	29%	32%
Wissenschaftlerinnen	26	21	20	21	25	32
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	31%	27%	26%	28%	28%	35%

#### d. Institut für Pharmazie

PHARMAZIE	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Studierende</b>						
Weibliche Studierende	623	587	570	556	507	486
Anteil Frauen an Studierenden	73%	75%	72%	69%	68%	68%
<b>Absolventen</b>						
Absolventinnen	77	76	120	75	93	46
Anteil Absolventinnen	75%	79%	75%	76%	72%	77%
Promotionen von Frauen	13	19	19	19	15	18
Anteil Frauen an Promotionen	50%	68%	73%	70%	52%	67%
<b>Beschäftigte</b>						
Professorinnen	1	1	2	3	3	3
Anteil Frauen an Professuren	13%	14%	22%	33%	30%	30%
Wissenschaftlerinnen	15	12	15	16	16	16
Anteil Frauen an wissenschaftl Personal	42%	38%	44%	45%	43%	43%

### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

#### a. Organisationskultur

Auf institutionell-administrativer Ebene des Fachbereichs können sowohl die Ausstattung als auch die Beteiligungsmodalitäten der Frauenbeauftragten als sehr gut beschrieben werden. Die aktuellen Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen sind in dem Büro der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs Biologie Chemie Pharmazie zu finden.

#### Handlungsbedarf:

Die Internet-Seite der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs Biologie Chemie Pharmazie wird in näherer Zukunft ausgebaut werden, um noch bessere Information zu frauenspezifischen Themen, Angeboten, aktuellen Förderprogrammen und Statistiken zu gewähren.

Die Frauenbeauftragten erhalten in allen Häusern des Fachbereichs geeignete Möglichkeiten, um auf ihr Angebot, Förderprogramme und Veranstaltungen aufmerksam zu machen (z.B. Schaukästen).

Auf den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache am Fachbereich wird zukünftig verstärkt geachtet. Um dieses Ziel zu erreichen, soll der Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache der Zentralen Frauenbeauftragte der FU Berlin mit dem ausdrücklichen Hinweis zur Beachtung und Anwendung an alle



Arbeitsbereiche inklusive Sekretariate verteilt werden. Aus Ressourcen des Fachbereichs werden Mittel zur Überprüfung und Überarbeitung der Webseiten und Dokumente des FBs hinsichtlich des Gebrauchs gendergerechter Sprache bereitgestellt (StudHK Kapazitäten).

Der Fachbereich wird verstärkt darauf achten, dass Lehrveranstaltungen, Gremiensitzungen und Besprechungen in Zeiträumen stattfinden, welche die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen.

Der Arbeitsumfang der dezentralen Frauenbeauftragten hat sich in den letzten Jahren enorm ausgeweitet. Wir weisen darauf hin, dass BCP als größter Fachbereich mit einer halben Freistellung für die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten massiv unterbesetzt ist.

## b. Personalpolitik

### Dekanat/Gremien/Kommissionen

Der Fachbereich achtet in der Besetzung von Gremien und Kommissionen konsequent auf geschlechterparitätische Besetzung in allen Statusgruppen soweit es möglich ist. Dies unter Berücksichtigung der des Anteils der Frauen in der jeweiligen Statusgruppe, vor allem dann, wenn dort noch keine Parität vorliegt, da dies sonst zu einer überproportionalen Belastung führen würde.

### Führungspersonal

In den Auswahlprozessen für Führungspersonal werden Gender- und Diversitykompetenz abgefragt. Es wird regelmäßig auf Weiterbildungsangebote in diesem Sektor hingewiesen.

### Wissenschaftlicher Nachwuchs

Auch wenn es weiterhin Habilitationen im Fachbereich gibt, so liegt doch der Fokus inzwischen auf der Juniorprofessur als Mittel der Nachwuchsförderung. Die Juniorprofessuren im Fächerspektrum des Fachbereichs sind zu 50 % mit Frauen besetzt und leisten signifikante Beiträge zu Forschung, Lehre und akademischer Selbstverwaltung.

Eine Herausforderung für die nächsten Jahre ist nun, die hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen mit Juniorprofessurstellen auf Ihrem Weg auf eine feste Professur zu begleiten. Dabei werden Juniorprofessuren, mit besonderem Fokus der Förderung von Wissenschaftlerinnen, bei der Integration in das lokale wissenschaftliche Umfeld des Fachbereichs, insbesondere beim Zugang zu Ressourcen, sowie in der Vernetzung in der Region und darüber hinaus unterstützt, beispielsweise durch Integration in Verbundprojekte.

Parallel zu den Juniorprofessorinnen gibt es auch viele hochqualifizierte Postdoktorandinnen. In diesem Bereich liegt der Frauenanteil bei knapp 50 %. Um diesen Wissenschaftlerinnen die Entwicklung einer wissenschaftlichen Laufbahn zu erleichtern, unterstützt der Fachbereich aktiv die Bewerbungen auf Nachwuchsgruppenleitungen oder auch bereits auf volle Professuren. Dazu gehört beispielsweise die Bereitstellung von Mitteln zur Mobilität, um Netzwerke zu knüpfen, Coaching-Angebote für Bewerberinnen oder andere Maßnahmen nach Bedarf.

### Nichtwissenschaftliche Beschäftigte

Der Fachbereich unterstützt aktiv die Teilnahme an Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen von Frauen. Diese Maßnahmen sollen insbesondere dazu dienen, Aufgabengebiete und persönliche Qualifizierungen zu erweitern, um so die Übernahme neuer Tätigkeitsfelder zu ermöglichen, beispielsweise aufgrund von Veränderungen in den persönlichen Umständen.

Der Fachbereich stellt Informationen zu Weiterbildungsangeboten für nichtwissenschaftliches Personal, besonders im Labor- und Technikbereich, zusammen und weist auf seiner Webseite ausdrücklich darauf hin. Außerdem wird er auf das Weiterbildungszentrum einwirken, dass derartige Maßnahmen dort entweder selber oder in Kooperation mit externen Partnern angeboten werden können.

### Erasmusaustausch/Staff Exchange

Um die Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen am Fachbereich BCP zu fördern und die Personalentwicklung zu unterstützen, werden diese in den kommenden Jahren am Fachbereich nicht nur auf Fort- und Weiterbildungen an der Freien Universität Berlin verstärkt aufmerksam gemacht, sondern auch auf die Möglichkeit, im Rahmen des Erasmus+-Programms einen Auslandsaufenthalt an einer unserer Partneruniversitäten zu realisieren. Dieser ermöglicht den Mitarbeiterinnen Einblick zu nehmen in die Arbeitsweise anderer Universitäten. Parallel dazu kann dieser Austausch mit Fort- oder Weiterbildungen verknüpft werden.

## c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Ressourcen aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung werden am Fachbereich ausschließlich zur Frauenförderung eingesetzt. Im Personalbereich wird dies insbesondere genutzt zur Gegenfinanzierung von Frauenförderprogrammen. Im Bereich der Sachmittel werden die Mittel über die dezentrale Frauenbeauftragte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichsten Formaten eingesetzt. Sofern erforderlich, um beispielsweise an Ausschreibungen zur Frauenförderung mit Ko-Finanzierung teilzunehmen, werden diese Mittel fallspezifisch und im Rahmen der Möglichkeiten aus übergeordneten Ressourcen des Fachbereichs ergänzt.

Der Fachbereich steht im nationalen Vergleich, was den Anteil von Frauen auf vollen Professuren angeht, sehr gut da. Auch wenn das Ziel einer paritätischen Besetzung der Professuren mit Frauen für den Fachbereich noch nicht erreicht ist, ist der Fachbereich hier auf einem sehr guten Weg. Etwas anders stellt sich die Lage bei den S-Professuren dar. Die außeruniversitären Institute erreichen hier nicht die Werte des Fachbereichs. Im Rahmen gemeinsamer Berufungen von S-Professuren achtet der Fachbereich in Zukunft verstärkt darauf die Förderung von Wissenschaftlerinnen im den gemeinsamen Berufungsverfahren stärker einzufordern. Hierbei soll das gezielte Scouting von Frauen z.B. unter Nutzung von Academia.net oder anderen Ressourcen stärker genutzt werden.

## d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie unterstützt die Bestrebungen der Universität, Diversity- und Geschlechterforschung auszubauen.

Der Fachbereich stellt Ressourcen zur Verfügung, um einerseits eine Ist-Analyse der in den drei Instituten bereits praktizierten Forschung zu diesem Themenkomplex zu erstellen und andererseits mittels Analyse der aktuellen Forschungslandschaft die Potentiale zur Ausweitung dieser Forschung am Fachbereich zu ermitteln.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden im Fachbereich in geeigneter Weise präsentiert, um die gesellschaftliche Relevanz der Naturwissenschaften und ihre Einbindung in soziokulturelle Prozesse sichtbar zu machen und damit die Bedeutung von Genderaspekten auch in den Forschungsrichtungen des Fachbereichs stärker ins Bewusstsein zu holen. Gender Studies sollen stärker als Reflexionswissenschaft in den Naturwissenschaften wahrgenommen werden.

Der Fachbereich unterstützt Bemühungen sich um Mittel zu bewerben, beispielsweise aus dem Berliner Chancengleichheitsprogramm, um Juniorprofessuren/Gastprofessuren in Kooperation mit Arbeitsgruppen zu etablieren, die bereits Geschlechteraspekte in ihrer Forschung berücksichtigen.

#### e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –Bedingungen

Der Fachbereich stellt Ressourcen zur Verfügung, um eine Ist-Analyse in der Berücksichtigung von Genderaspekten in der Gestaltung der Studieninhalte zu erstellen. Im Bewusstsein, dass gendersensible Lehre die bessere Lehre für alle Studierenden ist, werden gemäß den allgemeinen Zielformulierungen den Lehrenden unterstützende Maßnahmen zur Berücksichtigung von Geschlecht, Gender und Diversity angeboten, insbesondere wird auf die entsprechenden Angebote der fachbereichsübergreifenden Einrichtungen verstärkt hingewiesen, z. B. FU Modulangebote zur Gender- und Diversity-Kompetenz für die Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in Bachelorstudiengängen.

Der Fachbereich unterstützt studentische Initiativen zur Erweiterung der Lehrangebote im Bereich Geschlecht/Gender/Diversity und unterstützt deren Initiativen zur Teilnahme an entsprechenden Projekten.

Das NATlab veranstaltet regelmäßig eine Lehrveranstaltung „**NATürlich** – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen“, die sich immer größerer Beliebtheit erfreut und auch von Studentinnen immer mehr besucht und zur Vernetzung genutzt wird. Dabei werden von erfahrenen Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre, aber auch aus der Wirtschaft und Industrie Vorträge gehalten, Führungen organisiert und z.T. sogar praktische Arbeiten in Labors angeboten. Mentorinnen stellen am Beginn alle 4 Fächer des Fachbereichs in kurzen Vorträgen vor und leiten mit Hilfe praktischer Übungen aus dem Mentoring den Austausch über die Bedürfnisse und Interessen der Schülerinnen moderierend an. Die Studentinnen und Schülerinnen lernen so verschiedenste Forschungsgebiete und auch mögliche spätere Arbeitsplätze kennen und tauschen sich über ihre eigenen Erfahrungen und Pläne untereinander aus.

Im Wissen, dass im Fach Biologie bisher keine nennenswerte Forschung zu genderinformierter Fachdidaktik existiert, bemüht sich der Fachbereich um Austausch und Zusammenarbeit sowohl mit den inneruniversitären Expertisen (z. B. Professur für Gender Studies in der Mathematik) als auch mit Fach-

leuten und Institutionen außerhalb der FU Berlin (z. B. Prof. für Gender Studies in den Ingenieurwissenschaften (TU), Prof. für Gender & Science (HU)), um die eigene gendertheoretische Kompetenz in der Fachdidaktik zu erweitern und einen bewussteren Umgang sowohl mit den biologischen Inhalten als auch mit der Gestaltung der Lehrmaterialien und des Unterrichts zu vermitteln.

Um seiner Verantwortung gemäß der Leitlinie der Freien Universität zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt gerecht zu werden, etabliert der Fachbereich einen „Kummerkasten“ für Studierende. Dies schafft eine bessere Möglichkeit, in anonymer oder anonymisierter Form Beschwerden von Studierenden nachzugehen.

## f. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

### Symbiose-Studienprogramm

Auf Vorschlag der Fachschaftsinitiativen des Fachbereichs soll ein „Symbiose-Programm“ im Fachbereich organisiert werden, das die Unterstützung von Studierenden mit Behinderung oder Einschränkungen (z.B. auch Laborverbot während einer Schwangerschaft/Stillzeit), alleinerziehenden Studierenden und Studierenden mit pflegebedürftigen Angehörigen zum Ziel hat.

Mit Hilfe dieses Programms, das am Fachbereich zunächst für einige Semester in den Testlauf gehen wird, sollen jeweils zwei Studierende gemeinsam studieren, um insbesondere bei Lehrveranstaltungen mit Anwesenheitspflicht Hilfen geben zu können. Das Programm soll durch die Institutionalisierung auch helfen, die Barrieren zu verringern, bei Vorliegen einer besonderen Belastung, auf die Dozenten zuzugehen und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Insbesondere in den Praktika sind individuelle Vereinbarungen voraussichtlich nicht durch generelle Verfahrensweisen ersetzbar, so dass der direkte Kontakt zur Praktikumsleiterin / zum Praktikumsleiter ein wichtiges Element sein wird. Die organisatorische Ausgestaltung wird noch konkretisiert und voraussichtlich organisatorisch/administrativ über vom Fachbereich bereitgestellte StudHK-Kapazitäten gestützt.

### Eltern-/Kind-Raum

Zur Unterstützung aller Statusgruppen am Fachbereich wird ein Eltern-Kind-Raum in der Takustr. 3 (ehem. Bibliothek) bereitgestellt und entsprechend der Bedürfnisse (Wickelraum, Spielzeug, etc.) eingerichtet. Nach Umsetzung wird dieses Angebot im Fachbereich allgemein bekannt gemacht.

### Familienbüro FU Berlin

Darüber hinaus werden die Angebote des Familienbüros der Freien Universität Berlin am Fachbereich bekannt gemacht.

#### IV. Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
<i>Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, z. B. durch einen Zuschuss zu wissenschaftlichen Reisen oder individuelle Maßnahmen</i>	<i>Dez. Frauenbeauftragte und Dekanat</i>	<i>35.000 € p.a.</i>	<i>Leistungsbudget 1 für Gleichstellung</i>	<i>Jährliche Festsetzung</i>
<i>Einmaliger Zuschuss zur Grundausstattung von Juniorprofessorinnen von 5.000 €</i>	<i>Dez. Frauenbeauftragte und Dekanat</i>	<i>5.000 € je Fall</i>	<i>Leistungsbudget 1 für Gleichstellung</i>	<i>laufend</i>
<i>StudHK – diverse Unterstützungsleistungen für die dezentrale Frauenbeauftragte</i>	<i>Dez. Frauenbeauftragte und Dekanat</i>	<i>41 h/ Monat 2 Jahre</i>	<i>Zentrale FB-Mittel</i>	<i>Start sofort</i>
<i>Besetzung der Berufungskommissionen möglichst geschlechterparitätisch ausgestalten</i>	<i>Dekanat/FBR</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>laufend</i>
<i>Familienraum in der Takustr. 3 einrichten und promoten (Webseite, Familienbüro)</i>	<i>Dez. Frauenbeauftragte und FBV</i>	<i>-</i>	<i>.</i>	<i>Ende 2015</i>
<i>Förderung des Gebrauchs geschlechtergerechter Sprache am Fachbereich – Überarbeitung der Webseiten des FB, Bereitstellung von Infomaterial</i>	<i>Dez. Frauenbeauftragte und FBV</i>	<i>Werkvertrag 1.000 €</i>	<i>Zentrale FB-Mittel</i>	<i>Ende 2016</i>