

Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

Frauenförderplan 2020-2022

11.12.2019 (Datum des Beschlusses im FBR BCP)

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans	2
II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte (Zielquote in 2019 erreicht: grün, nicht erreicht: rot.)	7
III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern	9
1. Organisationskultur	9
2. Personalpolitik	12
3. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse	13
4. Gender- und Diversityforschung und die Implementierung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre	14
Maßnahmentabelle	15

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen und Stand der Umsetzung des Frauenförderplans

Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern in sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß diesem Ansatz begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie (FB BCP) bekennt sich in seinen allgemeinen Zielsetzungen zu den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der FU Berlin und den Frauenförderrichtlinien der FU Berlin.

Zur Aufstellung des Frauenförderplans werden eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Vorausschau der zu erwartenden personellen Fluktuation vorgenommen. Anschließend erfolgt die Festlegung der zeitlichen, personellen, organisatorischen und fortbildenden Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen. Um eine sinnvolle Personalentwicklungsplanung zu konzipieren und umzusetzen, ist zusätzlich das Qualifikationspotenzial von Frauen festzustellen.

Die angestrebten Maßnahmen sollen sowohl auf die Ebene der zentralen und dezentralen Hochschulsteuerung als auch auf spezifische Einzelmaßnahmen abzielen. Dies kann durch eine Verzahnung der Hochschulgovernance mit den vielfältigen Fach- und Fachbereichskulturen gelingen. Übergeordnetes Ziel somit ist eine gleichstellungsorientierte Organisationsentwicklung.

Der Fachbereich BCP hat die folgenden Kernziele definiert, die in den folgenden Kapiteln auf Basis der Auswertung der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur durch geeignete Zielgrößen und konkrete Maßnahmen untermauert werden sollen.

- Gender- und Diversity-Awareness und -Kompetenz in allen Statusgruppen
- Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten und Studierende
- Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern durch eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik
- Entwicklung und Etablierung von Fördermaßnahmen für Frauen im wissenschaftlichen und im nichtwissenschaftlichen Bereich
- Eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechter- und Diversityforschung bei der Entwicklung und Umsetzung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen

Darüber hinaus positioniert sich der FB eindeutig im Hinblick der aktuell auftretenden medialen und politischen Angriffe auf die Gender Studies und auf Gleichstellungsakteur*innen und unterstützt die Forscher*innen, Dozent*innen und Akteur*innen ausdrücklich.

Im vorangegangenen Zeitraum wurden die im FFP 2017 geplanten Maßnahmen im Wesentlichen umgesetzt bzw. angestoßen. Im Januar 2019 fand eine Evaluierung des Umsetzungsstands und der Umsetzbarkeit der Maßnahmen statt. Zu jenem Zeitpunkt wurde bereits definiert, welche Maßnahmen sich als sinnvoll und praktikabel erwiesen hatten und welche Maßnahmen einer

Korrektur bedurften. In den aktuellen Frauenförderplan werden diese Ergebnisse mit einfließen und Eingang in die Definition der zukünftigen Maßnahmen finden.

Dokumentation des Umsetzungsstandes im Juli 2019 der im Frauenförderplan 2017 benannten Maßnahmen

Maßnahme	Stand der Umsetzung Einschätzung/Wirkung	Fortführung / Anpassung / Einstellen der Maßnahme
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. durch Bezuschussung/Finanzierung von wissenschaftlichen Reisen oder individuellen Maßnahmen)	Umgesetzt: Gefördert wurden bisher: Reisen, Fort- u. Weiterbildungen, Kinderbetreuungen, Workshops und Laboraufenthalte	→ Fortführung Information: Neu etabliertes Graduiertenzentrum soll zusätzlich informieren
Einmaliger Zuschuss zur Grundausrüstung von Juniorprofessorinnen	Umsetzung fehlt	→Anpassung Sinnvoller: generelle Förderung aller Juniorprofessor*innen bei Bedarf in Familienzeit
Geschlechterparitätische Ausgestaltung von Kommissionen und Gremien	Umsetzung fehlt Aufgrund von Wahlämtern (FBR, IR, Dekanat) ist eine Einflussnahme für die Gremienbesetzung gering. In zu besetzenden Kommissionen wird auf paritätische Besetzung geachtet.	→Fortführung Erforderlich: Anreizsysteme schaffen z.B. auf Dekanats-ebene Erforderlich: Information an potentielle Mitglieder zu Aufgaben und Zeitaufwand Diskussion: Listen mit Quoten?
Verbesserung der Information: Schaukästen und Pinnwände der dezentralen Frauenbeauftragten des FB BCP	Umgesetzt Aushänge zu gender- und diversityorientierten Veranstaltungen, Lehrangeboten, Förderprogrammen etc.	→Fortführung →Anpassung / Diskussion Medium
Durchführung der Ladys Night am Fachbereich	Schwerpunktverlagerung: Schwerpunkt wurde auf die Durchführung des "Frauenstammtisches" gelegt	→Anpassung In Graduiertenzentrum zentrale Koordination von den Veranstaltungen zur Frauenförderung (Unterstützung der SFBs). Bspw. Role models, Karrierewege. Inhaltliche und zeitliche Abstimmung

		mit anderen Veranstaltungen in den Instituten.
Durchführung des Frauenstammtisches der dezentralen Frauenbeauftragten des FB BCP	Umgesetzt Findet 1x pro Semester mit wechselnden Schwerpunkten und Informationsthemen statt. Große Resonanz, verschiedene Statusgruppen anwesend, Vernetzung, gewinnbringender Austausch, Infos auch zu akt. Bedarfen im BCP zu Gender- und Diversity	→Fortführung Ändern in „Stammtisch der Frauenbeauftragten“; zweimal jährlich;
Karrierespezifische Hinweise bei Vorträgen	Umsetzung fehlt Parallel Entwicklung einer eigenen Veranstaltung: „Career Day“	→Einstellen
Unterstützung der "Toolbox Gender- und Diversity in der Lehre" durch Kooperation	Umsetzung begonnen Bekanntmachung/ Vorstellung der Toolbox auf Sitzungen/Gremien (FBR, IR, AK Biologie, Mentoring) sowie Frauenstammtisch der dezentralen Frauenbeauftragten Absprache mit den Mitarbeiter*innen der Toolbox Gemeinsame Konzeption und Durchführung eines zu ‚Gender- und diversity-bewusste Methodik und Didaktik in den Naturwissenschaften‘	→Fortführung und Weiterentwicklung bzw. Anpassung Konkrete Bausteine/Handreichungen für BCP in Kooperation mit den Instituten
Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache	Umsetzung begonnen Webseiten zum Teil schon überarbeitet	→Fortführung und Weiterentwicklung bzw. Anpassung (siehe Ausführungen im FFP 2020-2022) Erforderlich: Rundbrief mit Hinweisen für eine gender- und

		diversitysensible Gestaltung von Webseiten und Formularen
Familienfreundliche Termine bei Veranstaltungen und Sitzungen	Umgesetzt: Verfassen und Versendung einer Rundmail mit Hinweisen Inanspruchnahme von Unterstützung durch Notfallbetreuung, Angebotsnutzung erschien wenig bekannt	→Fortführung Erforderlich: Bekanntmachung
Bündelung von Informationen auf der Website der dez. Frauenbeauftragten	Umgesetzt	→Fortführung
Unterstützung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei "Laborverbot"	Umsetzung begonnen: Stud. Hilfskräfte können als Schwangerenvertretung ohne Ausschreibung eingestellt werden	→Fortführung Erforderlich: Bekanntmachung und Vereinfachung
Kooperation mit der Dahlem Leadership Academy	Umsetzung fehlt	→Fortführung Erforderlich: Bedarfsabklärung und Aufzeigen möglicher Kooperationsformen
Sichtung der Durchführung des FFP 2017	Umgesetzt Zwischenevaluierung im Januar 2019	→Fortführung
Anschub- oder Ko-finanzierung von Forschungsarbeiten mit Bezug zur Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	Umgesetzt Wiss. Koordinatorin zu Gender und Diversity in der Lehre in den Naturwissenschaften ist in Forschung aktiv. (Details siehe FFP 2020)	→Fortführung Erforderlich: Weiteres Sensibilisieren für die Thematik (Professor*innen, Dozent*innen)
Girls' Day am FB BCP	Umgesetzt aktive Beteiligung aller Institute des FB, zahlreiche Workshops Positive Bewertung und durch Teilnehmer*innen, wichtig für die Orientierung hin zu naturwiss. Berufsfeldern	→Fortführung

Symbiose-Studienprogramm	Umgesetzt	→Fortführung Zukünftig Zusammenarbeit mit dem Studienbüro Biologie bzw. Mentoringreferat
Eltern-Kind-Raum	Umgesetzt starke Nutzung	→Fortführung In weiteren Gebäuden einrichten

Nach Abschluss der Evaluierung der Maßnahmen im Januar 2019 wurde das Dekanat über die Ergebnisse informiert. Im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans trat im Juli 2019 die Frauenförderplan-Kommission zusammen, um auf der Basis der Evaluierung der bisherigen Maßnahmen weitere Möglichkeiten zu diskutieren. Dabei wurde der Entschluss gefasst, den bisherigen FFP von 2017 fortzuschreiben und einige Maßnahmen zu streichen bzw. zu ersetzen. Das Konzept, über welches die o.g. Kernziele erreicht werden sollen, soll jedoch beibehalten werden.

Von Vorteil ist die am Fachbereich etablierte Frauenförderkommission und die wiss. Koordinatorin von Gender und Diversity, die kontinuierlich die Aktivitäten hinsichtlich Frauenförderung und Gleichstellung begleitet. Regelmäßige Treffen im Rahmen des Stammtischs der Frauenbeauftragten helfen, akute Entscheidungen hinsichtlich der Änderung bzw. Erweiterung von Maßnahmen zu besprechen.

II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur, insbesondere Erläuterung der Zielwerte (Zielquote in 2019 erreicht: grün, nicht erreicht: rot.)

Durchschnitt 2016-2018	Zählart Köpfe	davon männlich	davon weiblich	in %	Zielquote 2019	Zielquote 2022
Absolventen/Promotion						
Studierende (Köpfe je FS)	2.772,0	1.101,3	1.670,7	60,3	61%	61%
Absolventen/innen (Köpfe je FS)	533,7	192,7	341,0	63,9	64%	64%
Promotionsstudierende (Köpfe je FS)	936,0	416,7	519,3	55,5	57%	57%
davon in strukt. Prog. (Fachfälle je FS)	184,0	83,3	100,7	54,7	56%	56%
abgeschlossene Promotionen	215,7	93,0	122,7	56,9	54%	58%
stud. Hilfskräfte (BVÄ)	92,0	46,6	45,3	49,3	53%	53%
Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ)						
davon drittmittelfinanziert	172,6	95,9	76,7	44,5	45%	47%
davon Vollzeit	141,1	89,1	52,0	36,9	35%	39%
davon Teilzeit	164,6	90,5	74,1	45,0	45%	47%
davon drittmittelfinanziert	101,3	55,7	45,6	45,0	50%	48%
WiMi Dauer	28,3	19,9	8,4	29,7	30%	33%
Professuren						
Habilitationen	4,0	2,3	1,7	41,7	33%	45%
W1	9,1	4,7	4,4	48,6	51%	52%
W2 a.Z.	6,3	5,0	1,3	21,1	50%	50%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	19,0	13,3	5,7	29,8	30%	33%
W3/C4	24,5	16,5	8,0	32,7	33%	36%
Neuberufungen (unbefristet)	1,5	1,0	0,5	33,3	30%	36%
Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)						
davon Vollzeit	141,8	58,8	83,1	58,6	k.A.	60%
davon Teilzeit	53,7	3,0	50,7	94,4	k.A.	90%
davon Verw.- und Sek.dienst	60,7	9,4	51,2	84,4	86%	84%
davon techn. Personal	108,3	41,9	66,3	61,3	58%	61%
davon sonstige Dienstkräfte	26,6	10,4	16,2	61,0	67%	61%
Tarifgruppen						
E2 - E5	19,0	13,3	5,7	29,8	37%	30%
E6 - E8	52,0	12,5	39,5	76,0	70%	76%
E9 - E12	104,8	29,3	75,5	72,1	75%	75%
E13 - E15	16,1	5,6	10,5	65,1	60%	65%

Studentinnen

Die Zahl der Studentinnen beträgt konstant ca. 60%, wobei die Absolventinnenzahl mit 64% darüber liegt. Der Fachbereich muss somit keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um mehr Studentinnen für seine Studienfächer begeistern zu können. Es gibt hier jedoch leichte Unterschiede zwischen den Fächern: in den Studiengängen des Instituts für Chemie liegt der Anteil an Studentinnen nur bei ca. 47%. Hier kann durchaus noch eine Rekrutierung von potentiellen Studentinnen stattfinden (Detailzahlen nicht in Tabelle).

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Die Prozentzahlen an Promotionsabschlüssen von Frauen sind ähnlich denen der Absolventinnen: Hier findet somit noch kein Verlust von Wissenschaftlerinnen statt.

Schaut man sich die nächste Karrierestufe an, ist in unserem Fachbereich jedoch – wie in vielen naturwissenschaftlichen Fächern – ein massiver Einbruch an Wissenschaftlerinnen. Sie stellen nur noch ca. 45% der Beschäftigten, wobei sich hier die Unterschiede zwischen den Instituten analog zu denen der Studierendenzahlen verhalten. Auffällig ist hier auch, dass besonders der Anteil an vollzeitbeschäftigten oder unbefristet beschäftigten Frauen noch deutlich geringer ist. Hier ist somit ein erster Karriereknick festzustellen. Allerdings ist es dem Fachbereich schon gelungen, den Anteil an dauerbeschäftigten Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen etwas anzuheben (Vergleich Zielquote 2019). Dies weiterzuverfolgen, ist eines der wichtigsten Ziele für die nächsten Jahre.

Teil- und vollzeitbeschäftigte befristete Wissenschaftlerinnen sind im Fachbereich BCP vorwiegend auf Qualifikationsstellen. Dies ist ein wichtiger Karriereschritt und somit ist es nicht zwingend ein Nachteil, dass es sich um befristete Anstellungsverhältnisse handelt. Betrachtet man die Zahlen genauer, dann erkennt man, dass auf der Karrierestufe von Promotion (Teilzeit-Stellen) auf Postdoc (Vollzeit-Stellen) wiederum ein Verlust an Wissenschaftlerinnen stattfindet (von 47% auf 39%). Allerdings ist die erreichte Quote von 39% bereits ein deutlicher Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren.

In der Pharmazie liegen die Zahlen deutlich unter dem Fachbereich weiten Durchschnitt. Nur wenige Absolventinnen der Pharmazie entscheiden sich für eine akademische Karriere, vermutlich weil die Ausbildung stark auf eine berufliche Tätigkeit in der Wirtschaft ausgerichtet ist (Apothekerinnen). Dennoch sollte auch hier das gleiche Ziel verfolgt werden, d.h. im akademischen Mittelbau eine paritätische Verteilung zu erreichen.

Die Promotion bzw. Postdoczeit findet bei vielen Frauen in der Phase der Familienplanung statt und stellt sie besonders in den experimentellen Arbeitsfeldern vor große Herausforderungen (ggf. Laborarbeits-Verbote für Schwangere und Stillende). Hier haben sich in den letzten Jahren die größten Bedarfe an Unterstützung gezeigt und diese Phase scheint eine wichtige Etappe auf dem Entscheidungsweg für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere zu sein.

Professorinnen

Da die Zahl der Habilitationen recht niedrig ist, hat der Anteil an Frauen keine deutliche Aussagekraft. Somit muss die nächste Karrierestufe, d.h. die Professur betrachtet werden. Hier ist es dem Fachbereich gelungen, mehr Frauen zu berufen, bzw. aus befristeten W2-Stellen zu entfristen. Diese Bestrebungen sollen weiterhin verfolgt werden und ein Blick in die aktuellen Berufungsvorgänge

zeigt, dass der Frauenanteil bei den Professuren im Fachbereich weiter steigen wird. In der Biologie liegt der Anteil aktuell bei knapp 50%.

Die Zielquoten für den Zeitpunkt 2021 wurden moderat angepasst und je nach Intention, weiter nach oben bzw. nach unten gesetzt. Ein Ziel des Fachbereichs ist es, die befristeten W2-Professuren generell zu reduzieren, um den Karriereweg aus einer W1 direkt in eine unbefristete W2 führen zu können. Daher sollte der Anteil an Frauen auf W2 auf Zeit Positionen zwar dennoch 50% betragen, ist jedoch kein relevanter Wert.

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Im nichtwissenschaftlichen Bereich dominieren am Fachbereich BCP traditionell die Frauen in den dort vorhandenen Berufsfeldern: Sekretariatsangestellte, technische Assistentinnen (Biologie, Medizin, Chemie, Pharmazie) bzw. Laborantinnen.

Allerdings ist auffällig, dass speziell in den niederen Tarifgruppen (Sekretariate) von vielen Frauen nur eine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen wird. Tatsächlich bieten wir diesen Mitarbeiterinnen fortwährend die Möglichkeit, flexibel die Arbeitszeit zu erhöhen, da wir temporären erhöhten Arbeitsbedarf besonders in den drittmittelstarken Arbeitsgruppen haben. Dieses Angebot wird jedoch leider selten wahrgenommen, in den meisten Fällen aufgrund von familiären Verpflichtungen. Hier sieht der FB ein großes Handlungspotential.

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

In diesem Kapitel werden aus den Ergebnissen der oben beschriebenen Situation sowie auf der Basis der in den letzten Jahren eingeführten und erprobten Maßnahmen (Schwerpunkte der bisherigen Frauenförderpläne) qualitative und quantitative Ziele abgeleitet. Die Schwerpunkte der Maßnahmen werden drei großen Bereichen zugeordnet: Weiterentwicklung

1. einer **Organisationskultur**
2. einer **Personalpolitik** sowie
3. von **Managementprozessen** und **Steuerungsinstrumenten**,

die der Förderung von Frauen in Ausbildung und Beruf an unserem Fachbereich dienen.

Dabei werden sowohl die spezifischen Rahmenbedingungen der Fächer am Fachbereich berücksichtigt, als auch die formalen Möglichkeiten und Ressourcen des Fachbereichs genutzt.

Darüber hinaus hat sich der Fachbereich einen weiteren, vierten Schwerpunkt gesetzt: Die Förderung der **Forschung zu Gender- und Diversityaspekten und die Implementation von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lehre**.

1. Organisationskultur

Amt der dezentralen Frauenbeauftragten

Die dezentrale Frauenbeauftragte des Fachbereichs sowie deren Stellvertreterin initiieren kontinuierlich eine Ausweitung der Angebote zur Frauen- und Familienförderung bzw. modifizieren bestehende Angebote, um diese an neue Bedarfe anzupassen. Als Anlaufstelle bieten sie Unterstützung, Rat und Hilfe hinsichtlich Fragen zur Frauenförderung, Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt, Weiterbildungen etc. an.

Die Frauenbeauftragten sind in die Stellenbesetzungsverfahren im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Bereich stets eingebunden und achten umfassend auf Aspekte der Gleichstellung. Der FB BCP als größter Fachbereich ist jedoch mit einer halben Freistellung für die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten unterbesetzt. Daher wird die Tätigkeit der stellvertretenden Frauenbeauftragten mit einem zusätzlichen Stundenkontingent vergütet, damit sie in diesem Umfang kontinuierlich unterstützend tätig sein kann. Gemeinsam mit den im Folgenden beschriebenen Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung, soll die Sichtbarkeit der Frauenbeauftragten mit ihren Arbeitsschwerpunkten sowie die Hinzuziehung als beratende Ansprechpartnerin im FB weiterhin gefördert werden.

Ziel/Maßnahme:

Erhöhung der Sichtbarkeit mit der Funktion als Begleitung bei der Planung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen an den Einrichtungen, Instituten und der Verwaltung, u.a. durch regelmäßige Berichte in Fachbereichsrat- und Institutsratssitzungen oder auch für die Studierenden z.B. bei der Immatrikulationsfeier.

Öffentlichkeitsarbeit bezüglich Gleichstellung

Die Internetseite der dezentralen Frauenbeauftragten wurde umfassend umgebaut mit dem Ziel, Themen der Frauenförderung und Gleichstellung übersichtlich zu kommunizieren und auf die Vielfalt von Angeboten am FB BCP, an der FU Berlin, in Berlin etc. hinzuweisen. Gleichzeitig werden das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Rolle am FB BCP dargestellt. Aktualität wird durch den neu eingerichteten Twitter-Account gewährleistet. Auch traditionelle Informationskanäle (Schaukästen und Pinnwände) werden weiterhin genutzt, um auf Angebote und Veranstaltungen aufmerksam zu machen.

Über diese Kommunikationskanäle soll eine bessere Sichtbarkeit und Verbesserung der Reichweite von Themen der Gleichstellung von Frauen und Männern gefördert werden

Ziel/Maßnahme:

Weiterführung der intensiven Öffentlichkeitsarbeit (social Media), Vorstellung von Angeboten und aktuellen Themen zu Gender und Diversity in Fachbereichsrat- und Institutsratssitzungen.

Paritätische Besetzung von Gremien

Gewählte Gremien des Fachbereichs sind deutlich durch Männer dominiert und zwar in allen Statusgruppen, selbst bei den Studierenden. Hier entsteht ein Handlungsbedarf für die kommenden Wahlen. In den zu besetzenden Kommissionen (Berufungskommissionen, ständige Kommissionen des FB) sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert. Dies ist sicherlich auf die Tatsache zurückzuführen, dass Frauen auf wissenschaftlichen Dauerstellen bzw. Professuren noch unterrepräsentiert sind.

Ziel/Maßnahme:

Ziel ist eine paritätische Besetzung der Gremien. Hierfür soll eine Änderung in der Aufstellung von Wahllisten bei den nächsten FBR- und IR-Wahlen angestrebt werden, evtl. durch eine verstärkte Kommunikation der Aufgaben und Chancen, die sich durch die Wahrnehmung eines Wahlamts oder der Mitarbeit in einer Kommission ergeben.

Gender und Diversity-Awareness und -Kompetenz

Um die Awareness und Kompetenz der BCP-Angehörigen zu erhöhen, wurde aus Projektmitteln der Frauenbeauftragten eine Projektstelle für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin zu Gender- und Diversity mit dem Schwerpunkt ‚Lehre‘ für zwei Jahre eingerichtet. Mitte 2018 begann die Stelleninhaberin ihre Tätigkeit. Ziel ist es u.a. Maßnahmen zur Förderung der Implementierung von Gender- und Diversity in die Lehre durchzuführen und die Relevanz von Gender- und Diversity in den Naturwissenschaften zu verdeutlichen. Öffentlichkeitswirksam wurde beispielsweise die internationale Vortragsreihe „Gender & Diversity in der Lehre der Naturwissenschaften: Ansätze, Forschung und Umsetzung“ durchgeführt. In angebotenen Workshops konnten Dozent*innen durch Best-Practice Beispiele angeregt werden, ihre eigene Lehre gender- und diversityorientiert auszurichten. Die Stelleninhaberin gibt selbst Lehre mit Gender und Diversity-Aspekten in der Biologie (Master Lehramt) und betreut Masterarbeiten zur Gender- und Diversity-Kompetenz in den Naturwissenschaften im Bereich Biologie-Didaktik. Durch diese Aktivitäten wurde generell die Sichtbarkeit und Relevanz dieser Themen am Fachbereich erhöht. Eine weitere Sensibilisierung der Lehrenden ist jedoch notwendig, auch muss die Bereitschaft der Lehrenden bei der Integration von Gender und Diversity in die Lehre in den kommenden Jahren weiter gefördert werden.

Ziel/Maßnahme:

Die geplante Fortführung der Projektstelle ermöglicht die Förderung eines gender- und diversity-orientierten Lehrangebots und auch die Förderung einer praxisorientierten Integration von Gender- und Diversity in die Lehre der Arbeitsgruppen und in die Studiengänge des FB BCP. Auch ein verstärktes Unterstützungsangebot auf individueller Ebene., z.B. durch die Vergabe von Abschlussarbeiten zu diesem Thema, wird fokussiert.

Geschlechtergerechte Sprache

Der FB setzt sich für eine geschlechtergerechte und diskriminierungskritische Sprachregelung ein und fordert konsistent zu durchgehender Umsetzung im Mündlichen und Schriftlichen auf. Auch im Rahmen von Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren sowie in der Lehre wird diese durchgehend verlangt.

Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt

Der FB ergreift Maßnahmen zur Sensibilisierung für das Themenfeld sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Eine kritische Auseinandersetzung soll angeregt werden. Zentral ist, dass Anlaufstellen (wie die Frauenbeauftragte des FB) bekannt sind, die beraten und an die sich Betroffene ohne Sorge um Benachteiligten wenden können. Ein Verzeichnis der Ansprechpartner*innen, Beratungsangebote sowie Informationsmaterialien werden öffentlichkeitswirksam platziert. Weiterbildungen und auch Schulungen für Beratende werden unterstützt.

Familienfreundlichkeit

Es wird weiterhin darauf geachtet, dass Lehrveranstaltungen, Gremiensitzungen und Besprechungen in Zeiträumen stattfinden, welche die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen. Darüber hinaus ist es speziell im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium notwendig, Unterstützungsmaßnahmen nicht ausschließlich an weibliche Erziehungsberechtigte zu richten, sondern dabei weitere Geschlechter der Familienstruktur zu inkludieren. Die Dozent*innen sollen das familienfreundliche Studieren auch dahingehend unterstützen, dass Fehlzeiten von Studierenden aufgrund eines erkrankten Kinds durch

Nachholungsangebote ausgeglichen werden können. Maßnahmen sind in dem Abschnitt zur Personalpolitik sowie in der tabellarischen Übersicht der Maßnahmen dargestellt.

Vernetzung

Die Vernetzung von Frauen in ähnlichen Ausbildungs- oder Arbeitssituation wird als wichtige Maßnahme zur Förderung betrachtet. Durch den Austausch über problematische Situationen bzw. deren Lösung – im Zusammenspiel mit den dezentralen Frauenbeauftragten – wird gleichzeitig eine fachliche bzw. wissenschaftliche Austauschplattform geboten. Zusätzlich wurden und werden diese Vernetzungstreffen dazu genutzt, zentrale Informationen über Dienstleistungen bzw. Fördermöglichkeiten der FU weiterzugeben.

Ausstattung

Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs hat ein Budget aus der leistungsorientierten Mittelvergabe, aus welchem Fördermaßnahmen und Aktivitäten zur Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung etc. eigenverantwortlich finanziert werden können.

Der FB BCP sorgt für finanzielle Rücklagen, so dass er in der Lage ist, Frauenförderprogramme zu unterstützen, 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. Allerdings wurde in den letzten Jahren ein großer Teil der zusätzlichen Maßnahmen aus Mitteln der Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium finanziert. Da nun zukünftig diese Finanzierung der Fachbereiche entfallen soll, wird in den nächsten Jahren eine Umsetzung kostenintensiverer Maßnahmen nicht mehr möglich sein.

2. Personalpolitik

Zum einen gibt es Bereiche in welchen Frauen noch immer unterrepräsentiert sind und gleichzeitig haben wir Arbeitsfelder, in welchen Frauen deutlich überrepräsentiert sind. Daher muss nicht nur eine Rekrutierung von Frauen stattfinden. Gleichzeitig müssen die Fachbereiche auf die besonderen Anforderungen im Hinblick auf Karriere- und Personalentwicklung, Gestaltung von Arbeitsbedingungen usw. reagieren, da Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch immer vorwiegend von Frauen eingefordert werden.

Allgemeine Aspekte

Der Fachbereich hat bislang keine besonderen Maßnahmen ergriffen um sicherzustellen, dass bei Personalauswahlverfahren eine vorurteilsfreie Prüfung der Bewerber*innen geschieht bzw. dass nicht Leistungserwartungen zugrunde gelegt werden, die einem bestimmten Geschlecht und/oder einer weiteren sozialen Differenzkategorie zugeschrieben werden. Die meisten Personen haben nachweislich unbewusste Vorurteile und eigenen Kategorisierungsschemata, sich diese bewusst zu machen ist daher von zentraler Bedeutung.

Insbesondere ist auch in den Tätigkeitsfeldern am Fachbereich mit einer überproportionalen Besetzung von Frauen in niedrigdotierten Teilzeitpositionen ein Auswahlsetting notwendig, das die unbewusste Voreingenommenheit kritisch reflektiert.

Ziel/Maßnahme:

Förderung einer Benachteiligungs- und diskriminierungskritischen Personalpolitik: d.h. ein gender- und diversity-sensibles Personalauswahlverfahren, Sensibilisierung zur „unbewussten Voreingenommenheit“ in der generellen Leistungsbewertung (Lehre). Schulung (Fortbildungsvortrag) der Fachbereichsakteur*innen in Gender- und Diversity-Kompetenzen auch hinsichtlich Stellenausschreibungs- und Auswahlverfahren sowie in Nachfolge- und Beförderung- bzw. Höhergruppierungsplanungen.

Nicht-Wissenschaftlicher Bereich – spezielle Anforderungen

Am Fachbereich BCP haben wir im nichtwissenschaftlichen Bereich einen hohen Anteil an Frauen auf niedrig dotierten Teilzeitpositionen, vorrangig in Sekretariaten, als Tierpflegerinnen oder Gärtnerinnen. Daher müssen zwei Ansätze verfolgt werden:

1. eine Qualifizierung für höherwertige Tätigkeiten sowie eine Umgestaltung der Aufgabenfelder in Richtung anspruchsvollerer und somit höher dotierter Tätigkeiten (Verbesserung der Kommunikation des Weiterbildungsangebots) und
2. eine Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um einen höheren Beschäftigungsumfang zu ermöglichen.

Die genauen Maßnahmen werden tabellarisch aufgeführt.

Wissenschaftlicher Bereich – spezielle Anforderungen

Wendet man das Kaskadenmodell der DFG an, muss im wissenschaftlichen Bereich eine Steigerung der Anzahl dauerbeschäftigter WiMi um 20-25% stattfinden. D.h. hier müssen eine verstärkte Schulung der Führungskräfte dazu führen, verstärkt weibliche Wissenschaftlerinnen zu beschäftigen und auf ihren Karrierewegen zu befördern bei einer gleichzeitigen massiven Förderung der Vereinbarung von Familie und Beruf besonders unter den schwierigen Randbedingungen, die experimentelle Forschungsarbeit in Laboren mit sich bringen.

Der Prozentsatz an Professorinnen liegt nicht deutlich unter dem von vollzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen, auch wenn ca. 35% noch nicht zufriedenstellend sind und eine große Diskrepanz zwischen den einzelnen Fächern bzw. Instituten bestehen. Auch in Berufungsverfahren sind verstärkt Maßnahmen zur Vermeidung einer „unbewussten Voreingenommenheit“ bei der Auswahl von Bewerber*innen zu ergreifen.

Einzelne Maßnahmen im Bereich Personalplanung werden in der Tabelle dargestellt.

3. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Bislang findet im Fachbereich eine systematische Erhebung und Auswertung gleichstellungsbezogener Daten im Rhythmus von zwei Jahren im Rahmen der Aufstellung des Frauenförderplans statt. Zusätzlich werden bei der Beantragung der Besetzung einer Professur die aktuellen Zahlen zum Prozentsatz von Professorinnen im jeweiligen Fach dargestellt.

Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans werden in einer Zwischenbilanz ein Jahr nach Aufstellung überprüft. Zuständig dafür erklärt sich die Frauenförderkommission.

Eine konkrete Einbindung der Zielvorgaben in bestehende Prozesse ist vorwiegend in der Personalplanung und –entwicklung möglich. Daher wird in dem aktuellen Frauenförderplan ein Schwerpunkt auf diesen Bereich gesetzt werden.

4. Gender- und Diversityforschung und die Implementierung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre

Der FB BCP ist sich darüber bewusst, dass Gender- und Diversityforschung schwer in alle Forschungsrichtungen des Fachbereichs zu integrieren ist und kann somit weder fachlich noch zeitlich einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler des FB BCP aufgetragen werden. Initiativen zur Gender- und Diversityforschung am, mit und über den FB BCP werden ausdrücklich begrüßt. Finanzierungsmöglichkeiten bestehen in einem gewissen Rahmen über die Mittel der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereichs. Eine Stärkung des Gender- und Diversityprofils durch die Ausweitung von Lehrangeboten wird angestrebt.

Zur Förderung einer gender- und diversity-ausgerichteten Lehre im FB BCP werden weitere Maßnahmen ergriffen: Lehraufträge und Publikationen im FB BCP zu Gender und Diversity in der Lehre der Naturwissenschaften werden initiiert und unterstützt (Anreizsystem). Eine Vernetzung mit der Physik wird ausgebaut, gemeinsam sollen interdisziplinäre Lehrangebote und Projekte zur Analyse von Geschlechterdimensionen in Verbindung mit weiteren sozialen Differenzkategorien in den Naturwissenschaften erarbeitet und für Studierende fachbereichsübergreifend geöffnet werden. Der Fachdidaktik Biologie, bzw. Chemie wird ausdrücklich empfohlen Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung weiterhin mit einzubeziehen, so dass zukünftige Lehrkräfte mit der Wichtigkeit dieser Forschungsgebiete für einen gender- und diversityorientierten Unterricht vertraut sind und dies in ihre spätere Lehre integrieren können. In der Biologiedidaktik besteht bereits mit dem Wahlmodul „Gender, Diversity und sexuelle Vielfalt im Fachunterricht“ für Masterstudierende mit Lehramtsausrichtung ein Angebot, das auch von Studierenden anderer Fachrichtungen belegt werden kann. Module mit Gender- und Diversity Inhalten werden im Bereich „Ausgewählte Themen des Biologieunterrichts“ im Sommersemester in Abhängigkeit der personellen Aufstellung (Wiss. Koordinatorin Gender und Diversity) angeboten.

Dass Gender- und Diversitätsthemen nicht nur in der Didaktik behandelt werden können, zeigt das Seminar „Prakt. Vertiefung Fachwissenschaft Biologie (Neurobiologie)“, in welchem z.B. die unterschiedliche Wirkung von Medikamenten auf Frauen und Männer oder die unterschiedliche Wahrnehmung der Umwelt durch Menschen mit der Asperger-Spektrum-Störung diskutiert wird.

Im Bewusstsein, dass eine geschlechtergerechte, gender- und diversitysensible Gestaltung grundlegend für eine umfassend gute Lehre ist, wird verstärkt auf die Möglichkeiten der individuellen Auseinandersetzung mit dem Thema und die Reflexion der eigenen Lehrmethoden mithilfe der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ hingewiesen.

Maßnahmentabelle

Primäre Zuordnung	Zuständigkeit	Finanzierung	Bis...	Spezifische Maßnahmen bzw. Weiterentwicklung
Organisationskultur				
Amt der dezentralen Frauenbeauftragten inkl. Stellvertreterin	Dekanat	FBV	laufend	<p>Laufende Finanzierung der Freistellung der dez. FB und einer Arbeitszeitfinanzierung der dez. stellv. FB.</p> <p>Weitere Erhöhung der Sichtbarkeit durch regelmäßige Berichte in Fachbereichsrat- und Institutsratssitzungen.</p>
Öffentlichkeitsarbeit bezüglich Gleichstellung	Dez. FB, Dekanat	Frauenbeauftragte	laufend	<p>Kontinuierliche Aktualisierung der Webseite und des Twitter-Accounts</p> <p>Schaukästen und Pinnwände in den Liegenschaften des FB BCP mit Aushängen zu Förderprogrammen, Beratungen, Lehrangeboten, sowie gender- und diversityorientierten Veranstaltungen.</p>
Paritätische Besetzung von Gremien	Dekanat, FBR, IR Referentin für Kommunik.	Dekanat, FBV,	Laufend Ziel: Umsetzung in 2020	<p>Aufgrund der Wahlämter (FBR, IR, Dekanat) ist eine Einflussnahme hin zu größeren Frauenanteilen in Gremien schwierig. In zu besetzenden Kommissionen wird auf paritätische Besetzung geachtet.</p> <p>Information an potentielle Mitglieder, welche Aufgaben zu erfüllen sind und welcher Zeitaufwand erforderlich ist. Infoseite zu FBR und IR-Aufgaben.</p> <p>Diskussion in FBR: Kandidat*innen auf Wahllisten: Reihung und paritätische Verteilung; Information zu nächster FBR-Wahl intensivieren.</p>
Geschlechtergerechte Sprache	Alle Gremien des FB, dez. FB zentr. FB	Frauenbeauftragte	laufend	<p>Infomaterial zu geschlechtergerechter Sprache auf der Homepage der dez. Frauenbeauftragten: Sekretariate informieren</p> <p>Rundbrief mit Hinweisen für eine gender- und diversitysensible Gestaltung von Webseiten</p> <p>Aufgabe für die ZUV / zentr. FB: Entwicklung von geschlechtergerechten Formularen (Einschreibung bis Stellenbesetzungsverfahren u.a.), was im</p>

				Rahmen von der Überarbeitung der Formulare zu Zweisprachigkeit mit umgesetzt werden kann.
Umgang mit Diskriminierung und sexualisierter Gewalt	dez. FB	Dekanat	laufend	Infomaterial auf der Homepage der dez. Frauenbeauftragten zu Ansprechpersonen und Beratungsangebot: Öffentlichkeitswirksame Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Verdeutlichung, dass Diskriminierungen und sexualisierte Gewalt am FB nicht geduldet werden. Förderung von Präventions- und Fortbildungsmaßnahmen.
Familienfreundlichkeit	Alle Gremien des FB FBV	-	laufend	Familienfreundliche Termine bei Veranstaltungen und Sitzungen: Kontrolle durch Sekretariate: ggf. an dez. FB melden.
Familienfreundlichkeit	Dez. FB, FBV	SFBs	laufend	Eltern-Kind-Raum in mehreren Liegenschaften des FB; Einrichtung von Wickelräumen/-möglichkeiten und Ausleihe von Spieletasche in allen Liegenschaften
Familienfreundlichkeit	Dez. FB, FBV	Frauenbeauftragte	laufend	Finanzierung von Kinderbetreuung; bessere Information durch regelmäßige Rundmails mit Hinweisen zu Unterstützung durch Notfallbetreuung, bei Tagungen, in Antragsphasen oder andere zeitintensive Phasen.
Familienfreundlichkeit	FBV; AG-Leiter*innen	AGs	laufend	Verstärkte Information zur Möglichkeit der Arbeit von zuhause (Home-office) bzw. zu „Mobilem Arbeiten“. Notwendige Vereinfachung des mobilen Arbeitens: Mehr Tage pro Monat und kurzfristige Ankündigung: Aufgabe der ZUV bzw. Zentr. FB Finanzierung von Büroausstattung/Laptops für mobiles Arbeiten bzw. Home-office
Vernetzung	Dez. FB	Frauenbeauftragte	Laufend 1x pro Semester	Durchführung des „Stammtisches der Frauenbeauftragten“ des FB BCP Vernetzung und Austausch für alle Statusgruppen; Programmpunkte: div. ZUV-Einrichtungen mit Bezug zu Frauen/Karriere/Familie stellen sich vor.

Vernetzung	Graduierten- zentrum Dekanat	Dekanat	Ab 2020	Jährliche Welcome-Veranstaltung für neue NW-Wissenschaftlerinnen in Zusammenspiel mit „Tag des Fachbereichs“.
Vernetzung	FBV	-	Laufend	In-house Schulungen der Sekretariate zu bestimmten Fachthemen durch MA der FBV: hierdurch gleichzeitig Vernetzung der Mitarbeiter*innen
Personalpolitik				
Allgemeine Maßnahmen	Dekanat	DLA	laufend	Kooperation mit der Dahlem Leadership Academy Erforderlich: Bedarfsabklärung und mögliche Kooperationsformen Einladen der DLA zur Nachwuchs-Networking Veranstaltung am „Tag des Fachbereichs“
Allgemeine Maßnahmen	Dekanat; Dez. FB; Refer. für Gender und Div.	Frauenbeauf- tragte bzw. ZUV, Weiter- bildungs- zentrum	Bis Ende 2020	Entwicklung eines niederschweligen Angebots an „Unconscious Bias“-Schulungen; speziell für Auswahlverfahren und generell in Funktion als Personalverantwortliche/r Anpassen für verschiedene Akteur*innen, bzw. Auswahlverfahren: Professuren, WiMi, SoMi
Allgemeine Maßnahmen	Zentr. FB Abt. I; FBV, Dez. FB	ggf. ext. Finanzierung	laufend	Unterstützung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei "Laborverbot" im Fall einer eigenen Schwangerschaft oder die einer Technischen Assistentin Vereinfachung des Procedere: als Schwangerenvertretung können Stud. HKs ohne Ausschreibung eingestellt werden Erforderlich: Bekanntmachung Perspektive: Erstellung einer Datenbank mit Stud. HKs/Doktorand*innen/SoMIs die befristet ihre wöchentl. Arbeitszeit erhöhen möchten

Nicht-Wissenschaftlicher Bereich	FBV	-	Beginn bis spätestens Mai 2020	Inhouse-Schulungen für Sekretariate im Fachbereich und somit ggf. Hinführen zu tatsächlicher Weiterbildung für geeignete Personen: Erreichen höher dotierter Stellen
Nicht-Wissenschaftlicher Bereich	Dekanat; FBV	-	Erste Umsetzung bis Ende 2020	Neukonzipierung von Arbeitsprozessen: Entwicklung von Aufgabenbereichen mit größeren Anteilen an höherwertigen Tätigkeiten: Speziell für Mitarbeiterinnen nach erfolgreicher Schulung
Nicht-Wissenschaftlicher Bereich	Dekanat; FBV	AGs Dekanat	fortlaufend	Qualifizierung von geeigneten Mitarbeiterinnen für höherdotierte Aufgaben; FabHo Kurs: Verknüpfung des PE-Konzepts der FU mit den Notwendigkeiten am FB
Nicht-Wissenschaftlicher Bereich	Dekanat; FBV Abt. I Personalräte	FB BCP	fortlaufend	Vorzeitige Nachbesetzungen von freiwerdenden Stellen, um befristet beschäftigte MA (Sekretariate und technischer Bereich; Vertretungseinstellungen in Erziehungszeiten) halten zu können (frühzeitige Perspektive auf Dauerstelle, Möglichkeit des Verzichts auf Ausschreibung, wenn Besetzung der befristeten Position bereits durch Ausschreibung erfolgte)
Wissenschaftlicher Bereich	Dez. FB; Institute, AGs NatLab	dez. Frauenbeauftragte Dekanat	jährlich	Weitere Rekrutierung von Frauen für einen naturwissenschaftlichen Studiengang; Girls' Day am FB BCP; NATürlich-Projekt;
Wissenschaftlicher Bereich	Dez. Frauenbeauftragte Dekanat	dez. Frauenbeauftragte	laufend	Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen in der Familienphase bzw. bei Übernahme von Aufgaben in der Akademischen Selbstverwaltung
Wissenschaftlicher Bereich	Dez. Frauenbeauftragte Dekanat	dez. Frauenbeauftragte	Jährliche Festsetzung	Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. durch Bezuschussung/Finanzierung von wissenschaftlichen Reisen oder individuellen Maßnahmen)

				Kongress- bzw. Vortragsreisen, Fort- u. Weiterbildungen, Kinderbetreuungen, Workshops und Laboraufenthalte
Wissenschaftlicher Bereich	Dez. Frauenbeauftragte Dekanat: Graduiertenzentrum	dez. Frauenbeauftragte	laufend	Unterstützung von Coaching- und Mentoring Vorhaben für Nachwuchswissenschaftlerinnen (mit DRS oder Graduiertenzentrum bzw. DLA)
Steuerungsinstrumente und Managementprozesse				
Frauenförderplan	Dez. FB, VL FB BCP mit Frauenförderplankommission	-	Ab 2020	Sichtung der Durchführung des FFP fortlaufend, Zwischenevaluation Dez. 2021; Abschluss-Evaluation Juli 2022
Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung und die Implementation von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre				
Koordination der Aktivitäten	Dez. FB, Dekanat	dez. Frauenbeauftragte Dekanat	sofort	Mit Blick auf das Auslaufen der Stelle Wiss. Koordinatorin von Gender und Diversity im FB BCP wird das Dekanat gemeinsam mit der dez. FB Möglichkeiten zur strukturellen Sicherung entwickeln. Ggf. weitere Finanzierung (50% Stelle).
Förderung von Gender- und Diversity-Forschung	Referentin „Gender und Diversity“	-	Ab 2020	Beratung bei der Forschungsförderung zur Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschungsprojekte.

<p>Gender und Diversity in der Lehre</p>	<p>Alle Gremien des FB, dez. FB Referentin „Gender und Diversity“</p>	<p>-</p>	<p>laufend</p>	<p>Verankerung von Gender- und Diversityaspekten in der Lehre aller Arbeitsgruppen und in allen Studiengängen durch ein verstärktes Unterstützungsangebot auf individueller Ebene.</p> <p>Möglichkeiten und Konzeption von Modulen zu Gender und Diversity im ABV Bereich.</p> <p>Kooperation mit Mitarbeiter*innen der Toolbox: Lehrformate mit fachspezifischer Ausrichtung (BCP) müssen recherchiert, aufbereitet oder im Projekt entwickelt werden, um anschließend in der Toolbox veröffentlicht zu werden: Entwicklung von konkreten Bausteinen/Handreichungen für BCP in Kooperation mit den Instituten.</p> <p>Workshopangebot, gender- und diversitybewusste Methodik und Didaktik in den Naturwissenschaften' weitergehend bereitstellen</p> <p>Entwicklung von Lehrveranstaltungsteilen zu Gender und Diversity in der Fachlehre: In Zusammenarbeit von Fachwissenschaftler*innen mit Fachleuten zu Gender und Diversity sollen in Masterarbeiten Unterrichteteile von fachwissenschaftlichen Lehrveranstaltungen entstehen, die Gender und Diversity-Aspekte beleuchten.</p>
--	---	----------	----------------	--