

Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

Frauenförderplan 2022-2023

20.10.2021

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.) | 3 |
| III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern | 6 |
| 1. Organisationskultur | 6 |
| 2. Personalpolitik | 9 |
| 3. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse | 10 |
| 4. Gender- und Diversityforschung und die Implementierung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre | 10 |
| Maßnahmentabelle | 11 |

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

Der dezentrale Beitrag des Fachbereichs BCP zum Gleichstellungskonzept wird in diesem dezentralen Frauenförderplan dargelegt. Er dient in den folgenden zwei Jahren gleichzeitig zur Umsetzung der in den Zielvereinbarungen mit dem Präsidium definierten Aufgaben.

Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu.

Der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie (FB BCP) greift die allgemeinen Zielsetzungen zu den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der FU Berlin auf und definiert die folgenden Kernziele, die in den einzelnen 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 Studierenden
- 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.

Im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans trat ab Juni 2021 die Frauenförderplan-Kommission regelmäßig zusammen, um auf der Basis der Evaluierung der bisherigen Maßnahmen weitere Möglichkeiten zu diskutieren. Eine tabellarische Übersicht der Evaluierungsergebnisse findet sich im Anhang. Die Erkenntnisse sind in den hier vorliegenden FFP eingegangen. Dabei wurde der Entschluss gefasst, den bisherigen FFP von 2019-2021 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 sind die am Fachbereich eingerichtete Frauenförderkommission sowie das mittlerweile etablierte Graduiertenzentrum (Verantwortung für und Information des wissenschaftlichen Nachwuchses, inkl. Postdocs und Nachwuchsgruppen), die kontinuierlich die Aktivitäten hinsichtlich Frauenförderung und Gleichstellung begleiten.

II. Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur,

Für die Fortschreibung wurden wiederum eine Bestandsaufnahme und eine Analyse der Beschäftigtenstruktur sowie eine Vorausschau der zu erwartenden personellen Fluktuation vorgenommen. Anschließend erfolgte die Festlegung der notwendigen Maßnahmen um dort wo notwendig eine Erhöhung des Frauenanteils in den Beschäftigungsgruppen zu erzielen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld betrifft die Personalentwicklung bei einer parallelen Anpassung der Aufgabengebiete. Um eine sinnvolle Personalentwicklungsplanung zu konzipieren und umzusetzen, ist zusätzlich das Qualifikationspotenzial der bereits beschäftigten Mitarbeiterinnen festzustellen. Dies kann nur in offener Kommunikation mit den Vorgesetzten erfolgen.

Frauenanteil in verschiedenen FU-Mitgliedergruppen, sowie ggf. Zielwerte wo erforderlich.

| | Zählart Köpfe oder BVÄ | davon männlich in 2020 | davon weiblich in 2020 | % weiblich in 2020 | % 2018- 2020 | % in 2018 | Handlungs- bedarf | Zielzahl * |
|---|---------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|-----------------|--------------|----------------------|---------------|
| Absolventen/Promotion Köpfe | | | | | | | | |
| Studierende (Köpfe je FS) | 2944,0 | 1186,0 | 1758,0 | 59,7 | 59,5 | 60,3 | - | |
| Absolventen/innen (Köpfe je FS) | 458,0 | 147,0 | 311,0 | 67,9 | 64,8 | 63,9 | - | |
| Promotionsstudierende (Köpfe je FS) | 807,0 | 362,0 | 445,0 | 55,1 | 54,9 | 55,5 | - | |
| davon in strukt. Prog. (Fachfälle je FS) | 138,0 | 62,0 | 76,0 | 55,1 | 53,5 | 54,7 | - | |
| abgeschlossene Promotionen | 167,0 | 86,0 | 81,0 | 48,5 | 53,8 | 56,9 | ? | |
| stud. Hilfskräfte (BVÄ) | 92,1 | 43,8 | 48,4 | 52,5 | 52,3 | 49,3 | - | |
| Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ) | 303,0 | 176,6 | 126,4 | 41,7 | 41,2 | 41,3 | | |
| davon drittmittelfinanziert | 165,5 | 87,1 | 78,4 | 47,4 | 45,5 | 44,5 | (+) | |
| davon Vollzeit | 148,2 | 91,0 | 57,2 | 38,6 | 39,1 | 36,9 | (+) | |
| davon Teilzeit | 154,9 | 85,6 | 69,3 | 44,7 | 43,2 | 45,0 | (+) | |
| davon drittmittelfinanziert | 99,2 | 54,6 | 44,7 | 45,0 | 42,6 | 45,0 | (+) | |
| WiMi Dauer | 35,3 | 24,3 | 11,0 | 31,2 | 31,7 | 29,7 | ++ | 36,8 |
| Professuren | 40,8 | 27,5 | 13,3 | 32,6 | 32,5 | 31,4 | | |
| Habilitationen | 2,0 | 1,0 | 1,0 | 50 | 33,3 | 41,7 | - | |
| W1 | 4,0 | 3,0 | 1,0 | 25,0 | 44,4 | 48,6 | + | |
| W2 a.Z. | 5,0 | 5,0 | 0 | 0,0 | 11,8 | 21,1 | + | 50,0 |
| W2/C3 (ohne W2 a.Z.) | 15,3 | 9,0 | 6,3 | 41,2 | 36,0 | 29,8 | + | 50,0 |
| W3/C4 | 26,5 | 19,5 | 7,0 | 26,4 | 30,1 | 32,7 | + | |
| Neuberufungen (unbefristet) | 1,0 | 1,0 | 0,0 | 0,0 | 23,1 | 33,3 | ++ | |
| Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ) | 203,6 | 63,7 | 139,9 | 68,7 | 68,3 | 68,4 | | |
| davon Vollzeit | 154,0 | 58,0 | 96,0 | 62,3 | 59,8 | 58,6 | - | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--------------|-------------|------------|-------------|------|------|---|--|
| davon Teilzeit | 49,5 | 5,7 | 43,9 | 88,6 | 92,2 | 94,4 | - | |
| davon Verw.- und Sek.dienst | 60,0 | 11,0 | 49,0 | 81,6 | 83,0 | 84,4 | - | |
| davon techn. Personal | 108,2 | 40,0 | 68,3 | 63,1 | 62,3 | 61,3 | - | |
| davon sonstige Dienstkräfte | 35,3 | 12,7 | 22,7 | 64,1 | 60,5 | 61,0 | - | |
| Tarifgruppen | 200,7 | 62,6 | 138 | 68,8 | | | | |
| E2 - E5 | 23,7 | 13,3 | 10,4 | 43,8 | 43,8 | 29,8 | - | |
| E6 - E8 | 47,6 | 10,2 | 37,3 | 78,5 | 78,5 | 76,0 | - | |
| E9 - E12 | 109,3 | 31,6 | 77,7 | 71,1 | 71,1 | 72,1 | - | |
| E13 - E15 | 20,1 | 7,5 | 12,6 | 62,7 | 64,7 | 65,1 | - | |

* Die Zielzahlen errechnen sich aus den durchschnittlich pro Jahr neu besetzbaren Sollstellen.

Studentinnen

Die Zahl der Studentinnen beträgt konstant ca. 60%, wobei die Absolventinnenzahl mit fast 68% 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 muss weiterhin eine aktive 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. Durch die Etablierung des Graduiertenzentrums in 2020/2021 konnte nun eine dauerhafte Struktur geschaffen werden, die sich intensiv um die Belange Promovierender und Postdocs kümmert. Somit ist auch diese Stelle in die Umsetzung der Ziele des Frauenförderplans 2022-2023 involviert.

Schaut man sich die nächste Karrierestufe der dauerbeschäftigten Wissenschaftlerinnen an, findet in den Fächern unseres Fachbereichs jedoch – wie in vielen naturwissenschaftlichen Fächern – ein massiver prozentualer Einbruch statt. Insgesamt haben wir bei Post- und Prädocs einen Schnitt von ca. 40% 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 (30%). Hier ist somit ein erster Karriereknick festzustellen. In den nächsten beiden Jahren sind am FB BCP nur zwei Dauer-WiMi-Stellen zu besetzen. D.h. wenn beide durch Frauen besetzt würden, könnte ein Schnitt von 36,8% erreicht werden.

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 der Promotion (Teilzeit-Stellen) zum Postdoc (Vollzeit-Stellen) wiederum ein Verlust an Wissenschaftlerinnen stattfindet (von ca. 45% auf ca. 39%). Allerdings scheint die Prozentzahl der weiblichen Postdocs zu stagnieren.

In der Pharmazie liegen die Zahlen deutlich unter dem Fachbereich weiten Durchschnitt. Nur wenige Absolventinnen der Pharmazie entscheiden sich für eine akademische Karriere (ca. 11% Dauer-WiMi), 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 Promotions- 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. Der FB BCP schafft weiterhin Unterstützungsangebote.

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. Die von SPB gelieferten Zahlen zu 2020 stellen nicht mehr die aktuellen Verhältnisse dar. Der FB BCP hat nur noch eine W2aZ Professur, diese ist mit einem Mann besetzt. Alle anderen W2aZ Professor*innen konnten verstetigt werden bzw. haben sich erfolgreich auf andere Positionen beworben. In 2021 wird eine weitere W2aZ im Rahmen eines Heisenberg-Programms mit einer Frau ad personam besetzt, wodurch die Quote ausgeglichen sein wird.

Weiterhin hat sich der Fachbereich mit dem Vorschlag einer vorgezogenen Nachfolge der Professur für „Didaktik der Chemie“ im Berliner Chancengleichheitsprogramm beworben. Im Fall einer erfolgreichen Finanzierung soll diese Professur bevorzugt mit einer Frau besetzt werden. Hierdurch wäre am Institut für Chemie eine weitere Erhöhung des Anteils der von Frauen besetzten Professuren zu erreichen.

Bei den unbefristeten Professuren sind in den nächsten 24 Monaten fünf Berufungen zu erwarten, davon eine auf W3, eine auf W2 und drei als W1TTW2. Sollten diese Professuren ausschließlich mit Frauen besetzt werden können, hätten wir einen Anteil von 50% bei den W1- und W2-Professuren.

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.

Eine Änderung der prozentualen Anteile ist tatsächlich nur durch den Wechsel von MitarbeiterInnen zu erreichen, da wir alle Stellen besetzt haben. In 2022/2023 werden nur drei SoMi-Stellen durch den Renteneintritt der InhaberInnen neu zu besetzen sein. Dies erklärt die Schwierigkeit, in diesem Bereich nachzusteuern und verlässliche Zielzahlen anzugeben.

Weiterhin ist der Fachbereich BCP dazu übergegangen, die Sekretariate von HochschullehrerInnen, die sich in einem Haus befinden, zusammenzulegen und bei drittmittelstarken Arbeitsgruppen die Aufgaben neu zu definieren. Nachbesetzungen in diesen Sekretariaten werden möglichst als E8-Stellen ausgeschrieben, die somit auch für das vorhandene Personal attraktiv sind. Weiterhin wurden zwei Personen erfolgreich im FU-internen FabHo-Kurs weitergebildet. Weitere Anmeldungen mit Finanzierung durch den FB BCP sind geplant.

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 setzt sich der Fachbereich weiterhin einen vierten Schwerpunkt: Die Förderung der **Forschung zu Gender- und Diversityaspekten speziell in den Naturwissenschaften 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 nichtwissenschaftlichen 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 kann im Bedarfsfall die Tätigkeit der stellvertretenden Frauenbeauftragten im Angestelltenverhältnis mit einem zusätzlichen Stundenkontingent vergütet werden, um in diesem Umfang kontinuierlich unterstützend tätig sein zu können. 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 Twitter-Account gewährleistet.

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. Aktionen, die die Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin und Anlaufstelle für Diskriminierungen zu vielfaltsorientierten Prozessfragen etc. bekannt macht, werden geplant.

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 möglicherweise 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

Der FB BCP mit seinem Frauenförderplan hatte sich bisher vorrangig an einem binären Geschlechterverständnis orientiert. Die Vielfalt geschlechtlicher Identitäten wird verstärkt berücksichtigt. Die Stärkung der geschlechtlichen Selbstbestimmung von TIN-Universitätsmitglieder und die Sensibilisierung von Beschäftigten für Geschlechtervielfalt stehen im Fokus.

Geschlechtergerechte Sprache

Der FB setzt sich für eine geschlechterinklusive 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. Der Fachbereich unterstützt proaktiv die Prozesse zur vielfaltsorientierten Sprachverwendung durch Gremienbeteiligung z.B. im Kontext des Diversity-Audit.

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 Benachteiligen 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. Zuschüsse für haushaltsnahe Leistungen sind angestrebt. Die Dozent*innen sollen das familienfreundliche Studieren auch dahingehend unterstützen, dass Fehlzeiten von Studierenden aufgrund eines erkrankten Kindes 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. Weitere Maßnahmen, speziell zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses können aus Mitteln der Zielvereinbarungen finanziert werden.

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 eigene 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 weiterhin nicht deutlich unter dem von vollzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen, auch wenn ca. 32% 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 ca. 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 wieder 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. Dennoch hat das Dekanat angeregt, eine Gastprofessur für Gender und Diversity in den Naturwissenschaften auszuschreiben. Diese Initiative steht nun kurz vor der Umsetzung und wird aus Mitteln der Zielvereinbarungen finanziert. Eine Stärkung des Gender- und Diversityprofils wird durch die Besetzung einer 50% Dauer-WiMi-Stelle mit dem Schwerpunkt Gender, Diversity und Sexualbildung in Lehre und Forschung im Bereich der Didaktik der Biologie erreicht.

Im Bewusstsein, dass eine geschlechtergerechte, gender- und diversitätsensible 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.

Darüber hinaus engagieren sich Mitarbeitende der Fachbereichsverwaltung in verschiedenen AGs des derzeit FU-weit laufenden Diversity-Governance-Audits.

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 bzw. ggf. 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 2022 | <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! Hier sollten Sekretariate auch gendergerechte Anreden/Formulierungen verwenden!</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 | Notwendige Vereinfachung des mobilen Arbeitens: Mehr Tage pro Monat und kurzfristige Anündigung: Aufgabe der ZUV |
| 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 | Graduiertenzentrum | Dekanat | Ab 2022 | Jährliche Welcome-Veranstaltung für neue NW-Wissenschaftlerinnen in Zusammenspiel mit „Tag des Fachbereichs“. |

| | | | | |
|----------------------------------|---|---|-------------|---|
| | Dekanat | | | |
| 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; | Frauenbeauftragte bzw. ZUV, Weiterbildungszentrum | laufend | 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 | - | fortlaufend | 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 | - | fortlaufend | 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 |
| Nicht-Wissenschaftlicher Bereich | Dekanat; FBV Abt. I Personalräte | FB BCP | fortlaufend | Vorzeitige Nachbesetzungen von freierwerdenden 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 | GDs Dekanat | Dekanat | laufend | Flexibilisierung der Beschäftigung von Postdocs: Finanzierung einer Postdoc-Stelle für ein (zwei) Jahre zur Unterstützung von Nachwuchsgruppenleiterinnen im Fall einer Schwangerschaft bzw. während der ersten Erziehungszeit. |
| Wissenschaftlicher Bereich | Dez. Frauenbeauftragte | dez. Frauenbeauftragte | Jährliche Festsetzung | Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. durch Bezuschussung/Finanzierung von wissenschaftlichen Reisen oder individuellen Maßnahmen) |

| | | | | |
|--|---|------------------------------|-----------|---|
| | Dekanat | | | 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 2022 | Sichtung der Durchführung des FFP fortlaufend, Evaluation Jan/Feb 2023; |
| Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung und die Implementation von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre | | | | |
| Förderung von Gender- und Diversity-Forschung | Dekanat FBR | - | Ab 2022 | Einrichtung einer Gastprofessur Science of Science mit Schwerpunkt Gender und Diversity |
| Sensibilisierung für Gender- und Diversityaspekte im Nachwuchsbereich | SFB-Projektstelle Graduiertenzentrum BCP | SFBs naturwiss. Fachbereiche | 2021-2024 | Konzeption und Durchführung bedarfsorientierte Workshopangebote zu den Grundlagen zu Gender und Diversity in den Naturwissenschaften, zur Relevanz von Gender- und Diversity Aspekten im eigenen Forschungsprojekt u.a. speziell für Doktorand*innen, Post Docs und Lehrende. |

| | | Graduierten- zentrum BCP | | |
|--------------------------------------|--|-----------------------------|---------|--|
| Gender und Diversity in der Lehre | Institut für Biologie / Didaktik der Biologie ggf. Zusammenarbei t mit der FB- Verwaltung | - | laufend | <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>Entwicklung von Lehrveranstaltungsteilen zu Gender und Diversity in der Fachlehre: In Zusammenarbeit von Fachwissenschaftler*innen mit Fachleuten zu Gender und Diversity sollen in Masterarbeiten Unterrichtsteile von fachwissenschaftlichen Lehrveranstaltungen entstehen, die Gender und Diversity-Aspekte beleuchten.</p> |