

FB Biologie, Chemie, Pharmazie  
**Frauenförderplan**

(Datum des FBR-Beschlusses 19.07.2017)

# Inhaltsverzeichnis

I.	Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen .....	2
II.	Ergebnisse Bestandsaufnahme- und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie Erläuterung der Zielwerte .....	3
III.	Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern .....	4
a.	Organisationskultur .....	5
b.	Personalpolitik .....	6
c.	Steuerungsinstrumente und Managementprozesse .....	7
d.	Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung .....	8
e.	Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und –bedingungen .....	8
f.	Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie .....	9
IV.	Maßnahmen des Fachbereiches .....	10

# I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender-Mainstreaming-Ansatzes. Dieser Ansatz ist seit 1999 in der Europäischen, Bundesdeutschen und Berliner Gleichstellungspolitik verankert und dessen Umsetzung für öffentliche Einrichtungen verpflichtend. 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.

Im ebendiesem Sinne bekennt sich der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie (FB BCP) in seinen allgemeinen Zielsetzungen zu den übergeordneten gleichstellungspolitischen Zielen der FU Berlin (FU Gleichstellungskonzept 2015) und den Frauenförderrichtlinien der FU Berlin (FFR). Leitgedanke ist dabei, 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. Daran angelehnt, verfolgt der FB BCP in seinem Zuständigkeits- und Durchführungsbereich folgende langfristige Ziele:

## 1. Ein ausgewogener Anteil von Frauen und Männern:

- Wahrung und Weiterentwicklung
  - auf allen Qualifikationsstufen
  - in allen Statusgruppen
  - Orientierung an Zielquoten der jeweiligen Qualifikationsstufe

## 2. Gender- und Diversity-Awareness und -Kompetenz:

- Sensibilisierung für Gender und Diversity
- Etablierung von Gender- und Diversity-Kompetenz
  - innerhalb aller Statusgruppen
  - innerhalb aller Gremien
- Berücksichtigung von Geschlecht, Gender und Diversity in Sprache und als Konzept bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen (Bachelor, Master, Promotion)

## 3. Entwicklung und Etablierung von Fördermaßnahmen für Frauen:

- im wissenschaftlichen und im nichtwissenschaftlichen Bereich
  - angepasst an die jeweilige Situation
  - Bedarfsorientierung in den Unterstützungsangeboten
  - Bedarfsorientierung in der Weiterbildungskultur

## 4. Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen:

- Wahrung und Unterstützung des Ausbaus für alle Statusgruppen
  - passgenaue Angebote für Studierende und Beschäftigte
  - Insbesondere bei der Gewinnung von Professorinnen, Unterstützungsleistungen hinsichtlich passgerechter Vermittlung von beruflichen Optionen für die Partner.

In der Umsetzung der Ziele des vorangegangenen Zeitraums wurden die geplanten Maßnahmen im Wesentlichen umgesetzt und werden im aktuellen Frauenförderplan fortgeführt sowie ergänzt. Für Details wird auf den Frauenförderplan des Fachbereiches von 2015 verwiesen. Die ergänzenden Ziele und Maßnahmen werden in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben.

## II. Ergebnisse Bestandsaufnahme- und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie Erläuterung der Zielwerte

Die grundsätzliche Struktur des Frauenanteils in den unterschiedlichen Statusgruppen des Fachbereichs hat sich seit dem letzten Zielvereinbarungszeitraum nicht relevant verändert, was für einen Betrachtungszeitraum von zwei Jahren auch nicht steuerbar und somit zu erwarten ist. Das aktuelle Bild zeigt einen recht hohen Frauenanteil in allen unten aufgeführten Gruppen. Allerdings liegt der Anteil Frauen bei den festangestellten wissenschaftlichen Mitarbeitenden bei bzw. unter 30%, ebenso bei den Habilitationen und bei den auf Dauer verbeamteten Professuren. Diese Quote gilt es langfristig anzuheben.

Durchschnitt 2013-2015	Köpfe	davon männlich	davon weiblich	in %	Zielquoten 2019
<b>Absolventen/Promotion</b>					
Studierende (Köpfe je FS)	2611,3	1010,7	1600,7	<b>61%</b>	61%
Absolventen/innen (Köpfe je FS)	516,3	183,3	333,0	<b>64%</b>	64%
Promotionsstudierende (Köpfe je FS)	928,0	399,0	529,0	<b>57%</b>	57%
davon in strukt. Prog. (Fachfälle je FS)	200,3	88,0	112,3	<b>56%</b>	56%
abgeschlossene Promotionen	202,7	93,7	109,0	<b>54%</b>	54%
stud. Hilfskräfte (BVÄ)	78,2	36,8	41,4	<b>53%</b>	53%
<b>Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ)</b>	<b>305,6</b>	<b>177,7</b>	<b>128,0</b>	<b>42%</b>	<b>44%</b>
davon drittmittelfinanziert	177,9	101,1	76,9	<b>43%</b>	45%
davon Vollzeit	152,5	100,3	52,2	<b>34%</b>	35%
davon Teilzeit	153,1	68,3	84,8	<b>55%</b>	45%
davon drittmittelfinanziert	98,5	51,0	47,5	<b>48%</b>	50%
WiMi Dauer	20,1	14,7	5,4	<b>27%</b>	30%
<b>Professuren</b>	<b>41,4</b>	<b>29,2</b>	<b>12,2</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>
Habilitationen	2,3	1,7	0,7	<b>29%</b>	33%
	10,9	5,3	5,6	<b>51%</b>	51%
W2 a.Z.	3,3	1,7	1,7	<b>50%</b>	50%
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	17,5	12,7	4,9	<b>28%</b>	30%
W3/C4	23,8	16,5	7,3	<b>31%</b>	33%
Neuberufungen (unbefristet)	6,4	4,7	1,8	<b>27%</b>	30%
<b>Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)</b>					
	198,9	64,4	134,5	<b>68%</b>	68%
davon befristet	150,8	58,0	92,8	<b>62%</b>	62%
davon unbefristet	48,1	6,4	41,7	<b>87%</b>	87%
davon Verw.- und Sek.dienst	56,6	7,7	49,0	<b>86%</b>	86%
davon techn. Personal	115,5	48,0	67,4	<b>58%</b>	58%
davon sonstige Dienstkräfte	26,8	8,7	18,1	<b>67%</b>	67%
<b>Tarifgruppen</b>					
E2 - E5	21,4	13,5	7,9	<b>37%</b>	37%
E6 - E8	55,2	16,8	38,4	<b>70%</b>	70%
E9 - E12	108,7	27,5	81,2	<b>75%</b>	75%
E13 - E15	12,4	5,0	7,4	<b>60%</b>	60%

Der Anteil Frauen bei den Studierenden, den Absolventinnen, bis hin zu abgeschlossenen Promotionen ist stabil über 50%. Der sinkende Anteil Frauen bei den höchstdotierten bzw. dauerhaften Positionen entspricht einem allgemeinen Trend in der Wissenschaft. Die Ursachen hierfür können folgende sein:

- (i) Verbot der Beschäftigung im Labor für Schwangere und für stillende Mütter und eine daraus resultierende Unterbrechung experimenteller Arbeiten;
- (ii) Probleme bei der Vereinbarkeit der eigenen Karriere mit der des Partners;
- (iii) Probleme bei der Vereinbarkeit der eigenen Karriere mit der Familie;
- (iv) Unterschiede in der Selbstdarstellung bei Männern und Frauen, die zu unterschiedlicher Anerkennung der Leistungen und Kompetenzen führen können;
- (v) Unterschiede in Selbstvertrauen, Kommunikation und Netzwerk-Etablierung, was zu unterschiedlichem Erfolg von Männern und Frauen in hochkompetitiven Situationen führen kann.

Der Fachbereich ist bestrebt, den o.g. Ursachen mit den im folgenden Kapitel aufgeführten Maßnahmen entgegenzuwirken.

### III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Ziel des Frauenförderplans des FB BCP ist es, einen etwa gleich großen Anteil Frauen und Männer in allen Statusgruppen zu erreichen und zu halten. Zur Erreichung dieses Ziels setzt der FB BCP Schwerpunkte und spezifischere Ziele, aufgelistet in den folgenden Unterkapiteln, die durch ein Bündel an Maßnahmen unterstützt und umgesetzt werden sollen. Schwerpunkte und Maßnahmen basieren auf Befunden zur Geschlechtersituation am FB BCP und den Schwerpunkten des letzten Frauenförderplans. Dabei werden sowohl die spezifischen Rahmenbedingungen der Fächer am Fachbereich berücksichtigt, als auch die formalen Möglichkeiten und Ressourcen des Fachbereichs genutzt:

#### Ressourcen:

- 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.
- Ressourcen aus der Leistungsorientierten Mittelvergabe für den Bereich Gleichstellung werden zur Frauenförderung eingesetzt. Im Personalbereich wird dies insbesondere zur Gegenfinanzierung von Frauenförderung in unterschiedlichen Formaten genutzt. Im Bereich der Sachmittel werden die Mittel über die dezentrale Frauenbeauftragte zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in unterschiedlichsten Formaten eingesetzt.
- Der FB BCP verpflichtet sich die Ressourcen für die untenstehenden Maßnahmen der Frauenförderung zur Verfügung zu stellen.

#### Formale Möglichkeiten:

- Der Fachbereich achtet auf und fordert eine geschlechtsparitätische Gestaltung von allen Gremien und Kommissionen des Fachbereichs.
- Der Fachbereich achtet auf die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache in allen Bereichen.

## a. Organisationskultur

### Öffentlichkeitsarbeit bezüglich Gleichstellung

- Internetseite der dezentralen Frauenbeauftragten:  
Die Internetseite befindet sich erneut in einem umfassenden Auf-/Umbau. Ziel ist es, Themen der Frauenförderung und Gleichstellung übersichtlich zu kommunizieren; Informationen zu bündeln und auf die Vielfalt von Möglichkeiten sowie Angeboten am FB BCP, an der FU Berlin, in Berlin etc. hinzuweisen; Beratungsmöglichkeiten, Angebote, aktuelle Förderprogramme, Statistiken zugänglich zu machen; das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Rolle am FB BCP zu verdeutlichen und zu stärken.
- Schaukästen und Pinnwände:  
Diese wurden in den Häusern des FB BCP installiert und werden genutzt, um auf Angebot, Förderprogramme und Veranstaltungen aufmerksam zu machen. Die Frauenbeauftragte hat gesondert Fläche, um spezifische, ihre Arbeit betreffende Hinweise zu geben und Informationen weiterzugeben.
- „Ladies Night“ des FB BCP:  
Vertreterinnen aller Statusgruppen sowie Alumnae sollen hierfür eingeladen werden. Ziel ist es, eine Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und (angehenden) in der Wissenschaft Tätigen zu fördern; die Präsenz von Frauen in der Wissenschaft stärken; einen Austausch über (frauenspezifische) Möglichkeiten und Karrierewege der unterschiedlichen Vertreterinnen zu erleichtern. (Ad II. (iv)-(v))
- Frauenstammtisch der dezentralen Frauenbeauftragten:  
Die dezentrale Frauenbeauftragte des FB BCP lädt jährlich zum Frauenstammtisch ein. Bei angenehmer Atmosphäre geht es um gegenseitiges Kennenlernen und Vernetzen sowie um den Austausch von Informationen zu den unterschiedlichen Themen der Frauenförderung. So soll auch das Amt der Frauenbeauftragten in die Öffentlichkeit gerückt und die Frauen des FB BCP über die dezentrale Frauenbeauftragte als Ansprechpartnerin für Frauenförderung informiert werden. (Ad II. (iv)-(v))
- Hinweise in Vorträgen und Zusammenkommen der Doktorandinnen:  
Wissenschaftlerinnen werden bei Einladungen zu Vorträgen bei Veranstaltungen gebeten, ihren Karriereweg im Vortrag zu thematisieren und über Herausforderungen und Hindernisse aufgrund ihres Geschlechts, bzw. bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berichten. Dies wird bereits von einigen Sonderforschungsbereichen (SFBs) durchgeführt. Zusätzlich dazu soll den Doktorandinnen der SFBs bei einem informellen Abendessen die Gelegenheit zu weiterem Erfahrungsaustausch mit den eingeladenen Wissenschaftlerinnen und zur Vernetzung gegeben werden. (Ad II. (iv)-(v))

### Gender und Diversity

- Geschlechtergerechte Sprache:
  - Auf die Verwendung gendergerechter Sprache wurde und wird mittels des Leitfadens für geschlechtergerechte Sprache hingewiesen.
  - Neu entstehende Internetseiten werden selbstverständlich geschlechtergerecht verfasst.
  - Wird im Rahmen von Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren durchgehend verlangt.
- Gender und Diversity Kompetenz wird in allen Statusgruppen erwartet und soll daher bei allen gefördert werden.

- Die „Toolbox: Gender- und Diversity in der Lehre“ soll nicht nur publik gemacht, sondern auch in der Anwendung gefördert werden. Daher werden Mittel bereitgestellt, um mit Informationen zur Vervollständigung der Tools in Absprache mit den Koordinatorinnen und Ansprechpartnerinnen Frau Melanie Bittner und Frau Kathleen Heft beizutragen. Ziel ist es, die Toolbox speziell für die Lehrenden des FB BCP anzupassen. Hierbei soll vor allem ein Fokus auf den diesbezüglich sehr relevanten Bereichen, wie der Biologie- sowie Chemiedidaktik und dem NatLab liegen.  
Auf der Internetseite der Frauenbeauftragten sollen Informationen zur Toolbox publiziert werden.

#### Familienfreundlichkeit

- Es wird darauf geachtet, dass Lehrveranstaltungen, Gremiensitzungen und Besprechungen in Zeiträumen stattfinden, welche die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen. (Ad II. (iii))

#### Ausstattung und Beteiligungsmodalitäten der dezentralen Frauenbeauftragten

- Aktuelle Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen sind im Büro der dezentralen Frauenbeauftragten des FB BCP, an Informationswänden und bald auf der Internetseite zu finden.
- Der Arbeitsumfang Frauenbeauftragten ist weiterhin enorm. Es wird darauf hingewiesen, dass der FB BCP als größter Fachbereich mit einer halben Freistellung für die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten unterbesetzt ist.

#### Kurzfristiger PostDoc Aufenthalt für Wissenschaftlerinnen

Während das Geschlechterverhältnis bei Promovierenden, wie vorangehend erwähnt, noch nahezu ausgeglichen ist, sinkt der Anteil der Frauen ab der PostDoc Phase immer stärker ab. Doktorandinnen sollen daher am Ende ihrer Promotion in ihrer Suche nach möglichen Gruppen für einen PostDoc-Aufenthalt in den SFBs unterstützt werden. Durch die Finanzierung eines kurzen Aufenthaltes in einer anvisierten Gruppe, können nicht nur wissenschaftliche Aspekte einer möglichen PostDoc-Beschäftigung besprochen werden, sondern auch Eindrücke zum sozialen Klima der Forschungsgruppe gesammelt werden. Letzteres hat bei Wissenschaftlerinnen einen hohen Stellenwert bei der Auswahl ihres Forschungsumfelds und ermöglicht es der Gruppe, bzw. der Gruppenleitung diejenige außerhalb eines Bewerbungsgespräches o.ä. bei der Arbeit besser kennenzulernen.

## b. Personalpolitik

#### Familienfreundlichkeit

Im besonderen Interesse liegt die Implementierung einer flexiblen Möglichkeit der Unterstützung von Frauen, die längerfristig aus Gründen der Familienplanung (z.B. Schwangerschaft, Stillzeit oder Elternzeit) oder aus sonstigen gesundheitlichen Gründen nicht voll Arbeitsfähig sind (z.B. temporäre Beschäftigungsverbote im Labor). Für die Dauer des Ausfalls soll beispielsweise eine studentische Hilfskraft oder andere Vertretungen bereitgestellt und aus Frauenfördermitteln, beziehungsweise Fachbereichsmitteln finanziert werden um damit einen zeitlichen und damit karriereschädlichen Verzug in der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu vermeiden. Im Fokus liegen hierbei Doktorandinnen, aber auch Juniorprofessorinnen und Nachwuchsgruppenleiterinnen. Die Fortführung experimenteller Arbeiten kann unter Anleitung der zu unterstützenden Wissenschaftlerin, wenn auch mit Einschränkungen, im Wesentlichen durch adäquate „Laborvertretungen“ aufgefangen werden, während die Frau weiterhin, solange es ihr möglich ist, in den anderen

wissenschaftlichen Aufgabenfeldern arbeiten kann. Ziel ist es hierdurch Frauen zu ermöglichen solange wie es für sie durchführbar ist im Dienste der Wissenschaft zu stehen und dadurch nicht komplett aussetzen zu müssen. (Ad II. (i), (iii)) Dies steht auch im Einklang zu den Förderinstrumenten und Chancengleichheitsmaßnahmen der DFG.

#### Wissenschaftlicher Nachwuchs

Auch wenn es weiterhin Habilitationen im Fachbereich gibt, so liegt der Fokus auf der Juniorprofessur als Königsweg zur unbefristeten Professur. Dabei werden Juniorprofessorinnen auf ihrem Weg zu einer festen Professur begleitet, fokussiert wird die Integration in das lokale wissenschaftliche Umfeld des Fachbereichs, insbesondere beim Zugang zu Ressourcen, sowie die Vernetzung in der Region und darüber hinaus, beispielsweise durch Integration in Verbundprojekte. (Ad II. (iv)-(v))

Zur Erleichterung von Postdoktorandinnen in der Entwicklung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn, 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.

Darüber hinaus sollen Doktorandinnen, PostDocs und Juniorprofessorinnen finanzielle Mittel zum Coaching zur Verfügung gestellt werden. (Ad II. (iv)-(v))

#### Coaching und Mentoring

Der FB BCP unterstützt das Mentoring von Frauen, indem bei Einstellungen von Frauen als Doktorandinnen, PostDocs, Juniorprofessorinnen diese darauf hingewiesen werden, sich eine Mentorin am Fachbereich zu suchen, mit der sie regelmäßige – jedoch mindestens einmal jährliche – Treffen vereinbaren. (Ad II. (iv)-(v))

Der FB BCP empfiehlt Promovierenden die Coaching- und Mentoring-Angebote der Dahlem Research School, die sich sowohl mit Karriereplanung, Selbsteinschätzung, dem Aufbau von Netzwerken und berufsrelevanten Fähigkeiten beschäftigt. Für Postdoktorandinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen, Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und habilitierten Wissenschaftlerinnen wird das ProFiL-Programm vorgeschlagen, das Frauen auf dem Weg zur Professur ein Jahr lang bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere begleitet und sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben vorbereitet. Für Wissenschaftlerinnen ab W2 a.Z. wird vom FB BCP eine Kooperation mit der Dahlem Leadership Academy angestrebt. Dies soll ein zeitliches und auf die fachbereichsspezifischen Anforderungen angepasstes Programm ermöglichen, so dass die Zielgruppe an Workshops zur Förderung ihrer Führungskompetenzen teilnehmen kann.

### c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Der Fachbereich fühlt sich verpflichtet die Steuerung und das Management der Frauenförderung ernst zu nehmen. Es soll eine Bestandsaufnahme der erzielten Ergebnisse der Frauenförderung durch diesen Frauenförderplan am FB BCP nach einem Jahr durchgeführt werden. Hierdurch soll aufgedeckt werden, inwieweit die Frauenförderung am Fachbereich erfolgreich war und welche Maßnahmen in Zukunft ergriffen werden müssen, beziehungsweise erfolgreich wirken können. Zuständig dafür erklärt sich die Frauenförderkommission.

#### d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Der FB BCP ist sich darüber bewusst, dass Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung schwer in alle Forschungsrichtungen des Fachbereichs zu integrieren sind. Damit soll der enormen Wichtigkeit von Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung nicht abgetan werden. Eine Zusammenarbeit mit anderen Fachbereichen und Instituten, die sich speziell mit diesen Forschungsbereichen beschäftigen und auskennen wird als erstrebenswert angesehen. Diese Forschungsarbeit kann jedoch weder fachlich noch zeitlich einer Wissenschaftlerin oder einem Wissenschaftler des FB BCP aufgetragen werden. Initiativen der Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung am, mit und über FB BCP werden begrüßt. Finanzierungsmöglichkeiten bestehen in einem gewissen Rahmen über die Mittel der dezentralen Frauenbeauftragten des Fachbereiches und können ggf. aus weiteren Ressourcen des FB ergänzt werden.

Der Fachdidaktik Biologie, bzw. Chemie wird ausdrücklich empfohlen Themen der Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung miteinzubeziehen, so dass zukünftige Lehrkräfte mit der Wichtigkeit dieser Forschungsgebiete für einen gleichberechtigten Unterricht vertraut sind und dies in ihre spätere Lehre integrieren können. In der Biologiedidaktik besteht außerdem das Wahlmodul „Gender, Diversity und sexuelle Vielfalt im Fachunterricht“ für Masterstudierende mit Lehramtsausrichtung. Im Wissen, dass im Fachbereich in geringem Umfang Lehre und Forschung zu einer gender- und diversityorientierten Fachdidaktik existiert, stellt der Fachbereich für eine generelle Stärkung in diesem Bereich Ressourcen zur Verfügung. Bereits vorhandene Ansätze sowie weitere Maßnahmen zur Befähigung von Lehramtsstudierenden zur Gender- und Diversitykompetenz (Lehrangebote, Forschungsarbeiten u. A.) werden nach Möglichkeiten ausgebaut.

#### e. Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

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. Darüber hinaus werden entsprechende Angebote der fachbereichsübergreifenden Einrichtungen, wie bspw. die FU Modulangebote zur Gender- und Diversity-Kompetenz für die Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) in Bachelorstudiengängen empfohlen.

Maßnahmen zur Frühförderung sind am FB BCP nicht nur durch die Teilnahme am „Girls‘ Day“ gegeben, sondern auch durch das Mitmach- und Experimentierlabor NATlab für Schülerinnen und Schüler, das Wissenschaft näherbringt. Es werden Besuche im Rahmen des Unterrichts, Ferienkurse, und die Veranstaltungsreihe „NATürlich – Schülerinnen treffen Naturwissenschaftlerinnen“ angeboten. Bei letzterem Angebot 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 vier Fächer des Fachbereichs in kurzen Vorträgen vor und leiten mit Hilfe praktischer Übungen 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.

## f. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Neben den in den vorangehenden Punkten bereits beschriebenen Schwerpunkten, die zur Familienfreundlichkeit beitragen, wurde folgendes erreicht und weiterverfolgt:

### Symbiose-Studienprojekt

Das Symbiose-Projekt wurde erfolgreich am FB BCP implementiert und wird fortgesetzt. Studierende mit Behinderung oder Einschränkungen (z.B. auch Laborverbot während einer Schwangerschaft/Stillzeit), alleinerziehende Studierende und Studierende mit pflegebedürftigen Angehörigen (Mentees) werden so in der Durchführung ihres Studiums unterstützt. Ihnen werden freiwillige Studierende (Mentoren) zur Seite gestellt, die dieselben Module belegen. Die Mentoren verpflichten sich mithilfe ihrer Anwesenheit in den Lehrveranstaltungen ihre Mentees bei Problemen mit der regelmäßigen Teilnahme zu unterstützen, gemeinsam mit ihnen die Veranstaltungen vor- und nachzubereiten sowie bei Organisation und Zeitmanagement mit Rat zur Seite zu stehen.

### Eltern-/Kind-Raum

Ein Eltern-Kind-Raum wurde in der ehemaligen Bibliothek in der Takustr. 3 eingerichtet und wird mittlerweile mit steigender Bekanntheit ausgiebig genutzt. (Ad II. (iii))

### Finanzierung von Haushaltshilfen

Um Doktorandinnen und Doktoranden mit kleinen Kindern bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, planen einige SFBs, in Anlehnung an ähnliche Angebote der Christiane-Nüsslein-Vollhard-Stiftung oder des UNESCO-L'Oréal-Förderprogramms für Wissenschaftlerinnen mit Kind die Finanzierung von Haushaltshilfen. (Ad II. (iii)) Die Wirksamkeit dieses zunächst nur in SFBs eingesetzten Instrumentes wird in der aktuellen Periode überprüft und bewertet.

### Flexibles Arbeiten

Doktorandinnen und Doktoranden mit Kind soll, zunächst im Rahmen von SFBs, ggf. durch die Frauenbeauftragte, neben ihrem ständigen Arbeitsplatz an ihrer Forschungseinrichtung ein Notebook zur mobilen Arbeit zur Verfügung gestellt werden. (Ad II. (iii))

### Reisekostenunterstützung

Um auch stillenden Doktorandinnen die Teilnahme an Konferenzen und Workshops bzw. den Besuch von Kooperationspartnern zu ermöglichen, sollen Reisekosten, im Sinne des BRKG (Bundesreisekostengesetz), einer Begleitperson sowie des/der zu stillenden Kindes/r erstattet werden. (Ad II. (iii))

### Dual Career Planung

Der FB BCP bemüht sich, bei der „Dual Career Planung“ mit seinem zur Verfügung stehenden Netzwerk beizutragen (Ad II. (ii)).

### Öffentlichkeitsarbeit

Auf weitere Anlaufstellen und Beratungsangebote zur Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie soll auf der Internetseite der dezentralen Frauenbeauftragten hingewiesen werden.

## IV. Maßnahmen des Fachbereiches

Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (z. B. durch Bezuschussung/Finanzierung von wissenschaftlichen Reisen oder individuellen Maßnahmen)	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat	35.000 € p.a.	Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	Jährliche Festsetzung
Einmaliger Zuschuss zur Grundausstattung von Juniorprofessorinnen	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat	5.000 € je Fall	Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	laufend
(III.) Geschlechter- paritätische Ausgestaltung von Kommissionen und Gremien	Dekanat, FBR	-	-	laufend
(III.a.) Schaukästen und Pinnwände der dezentralen Frauenbeauftragten des FB	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat	-	-	laufend
(III.a.) Durchführung der Ladies Night am Fachbereich	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat	2.000 €	Zentrale FB- Mittel	Ab 2018
(III.a.) Durchführung des Frauenstammtisches der dezentralen Frauenbeauftragten des FB BCP	Dez. Frauenbeauftragte	-	Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	Ab Nov. 2017
(III.a.) Karrierespezifische Hinweise bei Vorträgen	Alle Gremien des FB	-	-	laufend
(III.a.) Unterstützung der „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ durch Kooperation	Alle Gremien des FB	-	-	laufend
(III.a.) Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache	Alle Gremien des FB	-	-	laufend
(III.a.) Familienfreundliche Termine bei Veranstaltungen und Sitzungen	Alle Gremien des FB	-	-	laufend
(III.a./f.) Bündelung von Informationen auf der Website der dezentralen Frauenbeauftragten	Dez. Frauenbeauftragte	-	-	Ab 2017

<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>(voraus.) Kosten</b>	<b>Finanzierung</b>	<b>umgesetzt bis</b>
<i>(III.b.)</i> Unterstützung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen bei „Laborverbot“	Dekanat	-	Zentrale FB-Mittel	laufend
<i>(III.b.)</i> Unterstützung von Coaching- und Mentoring-Vorhaben	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat		Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	laufend
<i>(III.b.)</i> Kooperation mit der Dahlem Leadership Academy	Dekanat	-	-	laufend
<i>(III.c.)</i> Sichtung der Durchführung des FFP 2017	Dez. Frauenbeauftragte, Frauenförder- kommission	-	-	Ab 2018
<i>(III.d.)</i> Anschub- oder Kofinanzierung von Forschungsarbeiten mit Bezug zur Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung	Dez. Frauenbeauftragte, Dekanat	-	Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	laufend
<i>(III.e.)</i> Girls' Day am FB BCP	Dez. Frauenbeauftragte	-	Leistungsbudget 1 für Gleichstellung	jährlich
<i>(III.f.)</i> Symbiose-Studienprogramm	Dez. Frauenbeauftragte, FBV	-	-	laufend
<i>(III.f.)</i> Eltern-Kind-Raum	Dez. Frauenbeauftragte, FBV	-	-	laufend