



FB BCP

Frauenförderplan

2025-2026

27.11.2024

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

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

III. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

a. Organisationsstruktur und -kultur

b. Personal

c. Studium & Lehre

d. Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

e. Geschlechter- und Diversityforschung

f. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

IV. Zielvorgaben | Maßnahmen des Fachbereiches/Zentralinstitutes/der Zentraleinrichtung sowie Zielerreichung

V. Als Anlage: Datenraster mit Zielquoten

I Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen

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.

Das langfristige Ziel ist es, einen ausgewogenen Anteil von Frauen im wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Bereich vor allem in den höheren Vergütungsstufen durch eine gleichstellungsbezogene Personalpolitik zu erreichen. Hierzu bedarf es

- der Entwicklung und Etablierung von Fördermaßnahmen für Frauen im wissenschaftlichen und im nichtwissenschaftlichen Bereich,
- der Förderung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten und Studierenden,

- einer Gender- und Diversity-Awareness und -Kompetenz in allen Statusgruppen insbesondere jedoch bei Personen mit Leitungsaufgaben.

Ein weiteres langfristiges Ziel ist es, im Bereich von Studium und Lehre (bei bestehender hoher Zahl weiblicher Studierender) Leitlinien gender- und diversitätssensibler Lehre stärker bei allen Lehrenden zu verankern.

Im Rahmen der Fortschreibung des Frauenförderplans trat ab Juni 2024 eine neu zusammengesetzte Frauenförderplan-Kommission regelmäßig zusammen. Auf Basis der Vorgaben des Teams Geschlechtergerecht (ehemals Team Zentrale Frauenbeauftragte) sowie einer kritischen Betrachtung des bisherigen Ansatzes des FB-BCP-Frauenförderplans sollten konkrete evaluierbare Maßnahmen formuliert werden. Das Konzept, über welches die o.g. Kernziele erreicht werden sollen, sollte in seinen Grundzügen beibehalten werden.

Von Vorteil sind die am Fachbereich eingerichtete Frauenförderkommission sowie das mittlerweile etablierte Graduiertenzentrum (Verantwortung für und Information der Promovierenden und Promotionsinteressierten sowie der Wissenschaftlerinnen frühen Karrierephasen), die kontinuierlich die Aktivitäten hinsichtlich Frauenförderung und Gleichstellung begleiten.

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

Für die Fortschreibung wurden 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 zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen erfolgen.

Im Folgenden werden die Frauenanteile in verschiedenen FU-Mitgliedergruppen, sowie ggf. Zielwerte dargestellt.

Studentinnen

Zählart Köpfe oder BVÄ* (wenn nicht Prozent)	% 2021- 2023	% weib- lich 2021	Gesamt 2023	männ- lich 2023	weiblich 2023	% weib- lich 2023	Hand- lungsbe- darf	Zielzahl **
Absolvent*innen/Promotion/StdHK								
Studierende (Köpfe je FS)	59,6%	58,6%	3.172,0	1.255,0	1.917,0	60,4 %	-	

Absolventen/innen (Köpfe je FS)	62,9%	61,0%	530,0	185,0	345,0	65,1%	-	
Promotionsstudierende (Köpfe je FS)	56,1%	57,5%	766,0	345,0	421,0	55,0%	-	
davon in strukt. Prog. (Fachfälle je FS)	57,0%	56,6%	176,0	76,0	100,0	56,8%	-	
abgeschlossene Promotionen	55,8%	54,5%	153,0	66,0	87,0	56,9%	-	
stud. Hilfskräfte (BVÄ)	55,7%	53,7%	95,6	37,0	58,6	61,3%	-	

* Beschäftigtenvollzeitäquivalent; ** Erläuterung der Zielzahlen im Text

Die Zahl der Studentinnen liegt weiterhin bei ca. 60%, wobei die Absolventinnenzahl mit 65% darüber liegt. Der Fachbereich muss somit momentan keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um mehr Studentinnen für seine Studienfächer begeistern zu können. Sogar in den Studiengängen des Instituts für Chemie beträgt der Anteil an Studentinnen und Absolventinnen mittlerweile 51%.

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 Graduiertenzenentrums konnte eine dauerhafte Struktur geschaffen werden, die sich intensiv um die Belange Promovierender und Postdocs kümmert. Insbesondere an der Schnittstelle Studium/Promotion wird künftig durch weitere Beratungsangebote wie Mentoring und Coaching zusätzlich unterstützt.

Zählart Köpfe oder BVÄ* (wenn nicht Prozent)	% 2021- 2023	% weiblich 2021	Ge- samt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	% weiblich 2023	Hand- lungs-be- darf	Zielzahl **
Wissenschaftlicher Mittelbau (BVÄ*)	42,0%	39,5%	326,6	183,1	143,5	43,9%		
davon drittmittelfinanziert	45,2%	42,8%	175,4	93,4	82,1	46,8%		
davon Vollzeit	36,7%	31,7%	179,4	107,2	72,2	40,2%		
davon Teilzeit	48,0%	47,7%	147,2	75,9	71,3	48,4%		
davon drittmittelfinanziert	51,8%	49,5%	86,1	38,7	47,4	55,1%		
WiMi Dauer	32,5%	31,8%	45,0	30,7	14,4	31,9%		36%

* Beschäftigtenvollzeitäquivalent; ** Erläuterung der Zielzahlen im Text

In der nächsten Karrierestufe, die der dauerbeschäftigten Wissenschaftlerinnen, findet in den Fächern unseres Fachbereichs jedoch weiterhin ein prozentualer Bruch statt. Insgesamt haben wir bei Post- und Praedocs einen Schnitt von ca. 44% Frauen im Vergleich zu ca. 40% in 2021, wobei

jedoch der Anstieg insbesondere bei den drittmittelfinanzierten Teilzeitstellen (d.h. Praedocs) zu bemerken ist. Bei den Dauerbeschäftigten WiMi stagniert der Anteil von Frauen bei ca. 32%. Hier besteht der größte Handlungsbedarf. In den Jahren 2025-2026 werden am FB BCP voraussichtlich maximal acht neue Dauer-WiMi-Stellen besetzt werden können. Davon sind drei Nachbesetzungen (hiervon aktuell zwei mit Frauen besetzt) und voraussichtlich fünf Neueinrichtungen. D.h. bei einer Gesamtzahl von jetzt 14 Frauen von 45 Stellen (Stand 2023) und perspektivisch 50 haushaltsfinanzierten Dauerstellen könnten maximal 20 von 50 Stellen (also 40%) mit Frauen besetzt werden. Und dies ist nur möglich, wenn alle Stellen ausnahmslos mit Frauen besetzt würden. Dies scheint nicht wahrscheinlich. Wenn wir eine paritätische Besetzung anstreben, könnten wir bis 2026 nur einen Anteil von 36% Frauen bei den Dauer-WiMi erreichen. D.h. die Zielsetzung zum vorigen Frauenförderplan bleibt erhalten, es wurde in den letzten Jahren keine Steigerung erreicht. Mögliche Maßnahmen werden in Kap. III beschrieben.

Die Unterschiede zwischen den Instituten sind auch hier gegeben: Während in der Biologie und Chemie/Biochemie der Prozentsatz an Frauen bei ca. 30-40% liegt, hat die Pharmazie einen deutlich geringeren Anteil. Da in diesem Institut in dem fraglichen Zeitraum 1-2 Dauer-WiMi-Stellen besetzt werden, sollte insbesondere hier die Frauenbeauftragte die Besetzungsprozesse intensiv begleiten.

Der Fachbereich verpflichtet sich, bei der Ausschreibung von wissenschaftlichen Dauerstellen ein Scouting durchzuführen, welches die Zahl passender Bewerberinnen erhöhen soll.

Betrachtet man die Zahlen genauer, erkennt man, dass auf der Karrierestufe von der Promotion (Teilzeit-Stellen) zum Postdoc (Vollzeit-Stellen) eine Steigerung von weiblichen Postdocs, wodurch nun 50% erreicht werden konnte (in der Tabelle nicht dargestellt).

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 (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 versucht weiterhin, Unterstützungsangebote zu schaffen, obwohl hier personalrechtliche Problematiken entgegenstehen (Ausschreibung StudHK zur Unterstützung muss mind. 2 Jahre dauern; Ausschreibung einer Vertretungsstelle bei Schwangerschaft nicht möglich, generell langwierige Prozesse bei Stellenausschreibungs- und -besetzungsverfahren).

Professorinnen

Die Zahl der Habilitationen ist aktuell im Bereich BCP irrelevant. Daher betrachten wir die nächste Karrierestufe, d.h. die Professur.

Der Fachbereich BCP hat in den Jahren 2021-2024 viele Professuren nachbesetzt bzw. verstetigt. Leider ist es nicht gelungen, mehr Frauen an den Fachbereich zu holen. Ein Verfahren mit einer reinen Frauenliste konnte nicht abgeschlossen werden, da alle drei Personen abgesagt hatten. In weiteren Verfahren, bei denen erstplatzierte Frauen den Ruf erhielten, konnten die Professuren aufgrund von Absagen nicht mit diesen Personen besetzt werden.

Zählart Köpfe oder BVÄ* (wenn nicht Prozent)	% 2021- 2023	% weib- lich 2021	Gesamt 2023	% männ- lich 2023	davon weiblich 2023	% weib- lich 2023	Handlungs- bedarf	Zielzahl **
Professuren (BVÄ)	30,1%	29,7%	42,8	29,5	13,3	31,1%		
Habilitationen	33,3%	25,0%	3,0	1,0	2,0	66,7%		
W1	60,0%	66,7%	5,0	2,0	3,0	60,0%		
W2 a.Z.	23,1%	0,0%	2,0	1,0	1,0	50,0%		
W2/C3 (ohne W2 a.Z.)	33,8%	34,4%	16,3	11,0	5,3	32,5%		31%
W3/C4	27,7%	26,4%	26,5	18,5	8,0	30,2%		31%
Neuberufungen (unbefristet)	0,0%	0,0%	2,0	2,0	0,0	0,0%		

* Beschäftigtenvollzeitäquivalent; ** Erläuterung der Zielzahlen im Text

Wenn wir die aktuellen Zahlen inkl. Stand der laufenden Verfahren (abgeschlossene Listen und aktuell in Verhandlung bzw. Rufannahme) betrachten, dann muss leider festgestellt werden, dass es in den kommenden fünf Jahren nicht möglich ist, die Anzahl an Frauen auf unseren Strukturprofessuren zu erhöhen. Daher bleibt der Zielwert bei 31% (Stand IST).

Der Fachbereich BCP wird versuchen, durch weitere gezielte Gastprofessuren den Anteil an Frauen im professoralen Bereich zu erhöhen, auch wenn es sich hierbei nicht um strukturelle Änderungen handelt.

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.

Zählart Köpfe oder BVÄ* (wenn nicht Prozent)	% 2021- 2023	% weib- lich 2021	Ge- samt 2023	davon männlich 2023	davon weiblich 2023	% weib- lich 2023	Hand- lungs- bedarf	Zielzahl **
Nichtwissenschaftliches Personal (BVÄ)	66,7%	66,5%	184,3	62,3	122,0	66,2%		
davon Vollzeit	58,7%	59,0%	134,5	57,0	77,5	57,6%		
davon Teilzeit	90,5%	91,5%	49,8	5,3	44,4	89,3%		
davon Verw.- und Sek.dienst	81,3%	81,5%	52,8	9,2	43,6	82,6%		
davon techn. Personal	62,5%	61,1%	93,1	35,3	57,8	62,1%		
davon sonstige Dienstkräfte	56,4%	59,0%	38,4	17,9	20,5	53,4%		
Tarifgruppen								
E2 - E5	33,5%	31,9%	18,8	12,3	6,5	34,6%		
E6 - E8	76,3%	77,8%	46,1	13,0	33,1	71,8%		
E9 - E12	70,9%	69,9%	99,1	29,2	70,9	71,5%		
E13 - E15	57,2%	55,3%	19,6	8,8	10,8	55,1%		

* Beschäftigtenvollzeitäquivalent; ** Erläuterung der Zielzahlen im Text

In den kleinen Tarifgruppen wird von vielen Frauen nur eine Teilzeitbeschäftigung wahrgenommen. Dies sind insbesondere die Teamassistenten. Der Fachbereich BCP hat jedoch in den letzten Jahren fast ausschließlich nur noch Vollzeitkräfte auf E8 für diese Tätigkeiten eingestellt und plant, dies auch weiterhin zu tun. Gleichzeitig 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 zunehmend angenommen, meistens wird jedoch nicht auf 100% der regulären Arbeitszeit erhöht. Die Tabelle macht keine Aussage zum Anteil der Teilzeitbeschäftigung. Generell findet geschlechtsunabhängig eine sanfte Steigerung der Teilzeitbeschäftigungen im Bereich der wissenschaftsunterstützenden Tätigkeiten statt. Wir vermuten, dass sich dies aufgrund des zunehmenden Interesses an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in der Bevölkerung weiter erhöhen wird. Der FB BCP versucht diesem Wunsch maximal entgegen zu kommen.

Die Umstellung von E6/E7-Sekretariaten bei Neuausschreibungen als E8-Teamassistenten wird weiterhin erfolgen. Einige der Stellen wurden mit einem Vorlauf von bis zu fünf Jahren bereits nachbesetzt.

Auch im letzten Durchgang des FU-internen FabHo-Kurses wurden zwei Kolleginnen weitergebildet, eine weitere ist bereits für den nächsten Durchgang angemeldet.

III Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

Bevor in Kapitel IV auf die konkreten (evaluierbaren) Maßnahmen eingegangen wird, die auch in der

Tabelle im Anhang dargestellt sind, sollen hier qualitative Ziele benannt werden. Wir haben die vorgegebenen Handlungsfelder zu berücksichtigen versucht, auch wenn die Schwerpunkte zwischen den Handlungsfeldern in einem Fachbereich der experimentellen Forschung gegebenenfalls anders gesetzt werden, als in anderen Forschungs- und Lehrbereichen.

III Organisationsstruktur und -kultur

Das Thema der Gleichstellung von Frauen ist am Fachbereich nicht nur formal bei der dezentralen Frauenbeauftragten lokalisiert, sondern durchzieht viele Aktivitätsbereiche der Fachbereichsverwaltung. Insbesondere im Bereich der Förderung von Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen haben wir durch die Leitung des Graduiertenzentrums weitere Akteur*innen, die als Ansprechpartner*innen zur Verfügung stehen. Die Verwaltungsleitung steht in engem Austausch mit der dezentralen Frauenbeauftragten und kommuniziert – wenn notwendig – Themen in das Dekanat. Die Frauenbeauftragte ist in die Gremien eingebunden.

Der Fachbereich setzt im Bereich Organisationsstruktur folgende Schwerpunkte:

- Mehrere Ansprechpartner*innen für die Themen bei gleichzeitig gutem Austausch zwischen den Akteur*innen.
- Gute Öffentlichkeitsarbeit einerseits zur Dokumentation von Erfolgen und andererseits zur Kommunikation niedrigschwelliger (Beratungs-)Angebote.
- Über die dezentrale Frauenbeauftragte: Angebote zur Frauen- und Familienförderung; Unterstützung, Rat und Hilfe hinsichtlich Fragen zur Frauenförderung, bei Diskriminierungen und sexualisierter Gewalt, sowie Weiterbildungen zu diesen Themen

Der Fachbereich setzt im Bereich Organisationskultur folgende Schwerpunkte:

- Gendergerechte Sprache
- Diskriminierungsfreie Personalführung und -auswahl

III Personal

In den einzelnen Disziplinen des Fachbereichs BCP gibt es nur geringe Unterschiede in den Karrierewegen der Wissenschaftler*innen. Üblicherweise gibt es eine hohe Zahl an Masterabsolvent*innen, die eine Promotion anschließen. Im Anschluss daran verzeichnen wir einen deutlichen Verlust an weiblichen Postdocs. Üblicherweise ist der Karriereschritt nach Abschluss der Promotion mit einem Wechsel der Forschungseinrichtung verbunden. Einen Schwerpunkt der Unterstützung von Frauen bzw. der Änderung von Rahmenbedingungen soll an diesem Übergang liegen.

Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals wird der Fachbereich weiterhin auf die bewährte Kombination aus Schaffung von höherwertigeren Tätigkeiten, Angebot von mehr Vollzeitstellen sowie Weiterbildung und Vernetzung setzen.

III Studium und Lehre

In allen Studienfächern des FB BCP haben wir mittlerweile mindestens 50% Studentinnen. Es besteht somit kein spezifischer Rekrutierungsbedarf. Jedoch sehen wir Bedarf an der frühen Stärkung

von Studentinnen auf dem Weg zu den von ihnen gewünschten Karrierewegen.

Ein weiterer handlungsfeldübergreifender Aspekt ist die Darstellung von Gender- und Diversityforschung auch in der Lehre.

Darüber hinaus ist es dem Fachbereich BCP wichtig, dass eine gender- und diversitätssensible Lehre stattfindet.

III Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie

Der Fachbereich BCP begrüßt die Entwicklung einer neuen Dienstvereinbarung zu Arbeitszeiten und mobilem Arbeiten, die voraussichtlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern wird. Die Arbeitsgruppen am Fachbereich BCP werden somit noch stärker darauf achten müssen, dass Lehrveranstaltungen, Gremiensitzungen und Besprechungen in Zeiträumen stattfinden, welche die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen berücksichtigen, bzw. nach Übereinkunft innerhalb der einzelnen Gremien- oder Gruppenmitglieder, zunehmend auch hybride Besprechungsformate wählen.

Das Verbot der Laborarbeit in Schwangerschaft und Stillzeit ist eines der Hauptprobleme in unserem experimentellen Fachbereich für die Karriereentwicklung bei Frauen. Der Fachbereich BCP hat bereits einige Maßnahmen erprobt, um hier Unterstützung zu bieten, stößt jedoch aus Gründen der rechtlichen Vorgaben für befristete Beschäftigungen, Stellenausschreibungs- und -besetzungsverfahren und anderen Hürden an die Grenzen der Möglichkeiten.

Die Vereinfachung der Möglichkeit, ein Teilzeitstudium zu absolvieren, und die umfassende Beratung hierzu in unseren Studienbüros unterstützt alle Studierenden mit Familienaufgaben.

III Geschlechter- und Diversityforschung

Der FB BCP ist sich im Klaren, dass Gender- und Diversityforschung in den Forschungsrichtungen des Fachbereichs Ausbaupotential hat. Eine Verstetigung der professoralen Lehre in diesem Bereich kann ggf. in den nächsten Jahren durch eine gemeinsame Professur zwischen mehreren naturwissenschaftlichen Fachbereichen sowie den Sozialwissenschaften erreicht werden und ist derzeit in Diskussion.

III 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.

Die Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans werden in einer Zwischenbilanz ca. ein Jahr nach Aufstellung überprüft, die Gesamtevaluation erfolgt kurz vor Aufstellung des nächsten Frauenförderplans. Das gesamte Controlling (inklusive Finanzcontrolling) erfolgt durch die „Koordinationsstelle Akademische Angelegenheiten und Controlling“ der Fachbereichsverwaltung.

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.

Im Zuge der geplanten Überarbeitung der Leistungsmittelverteilung des FB BCP werden Kriterien

für den Bereich Gleichstellung und Diversity entwickelt.

IV Maßnahmen des Fachbereichs und Zielvorgaben

IV Organisationsstruktur und -kultur

Die bisher bestehende gute Zusammenarbeit der verschiedenen Akteur*innen im Bereich der Frauenförderung kann verbessert werden, indem sie auf eine formalere Ebene gehoben wird und nicht nur bei akuten Bedarfen abgestimmt wird: Durch regelmäßige Treffen können die weitere Zusammenarbeit reguliert und das generelle Vorgehen weiterentwickelt werden.

Es besteht weiterhin ein Schulungsbedarf für Führungskräfte hinsichtlich ihrer Kompetenzen in diskriminierungsfreier Personalführung. Im Bereich der Personalauswahlverfahren könnte durch eine Änderung des Ablaufs/der Zusammensetzung der Auswahlkommissionen eine Sensibilisierung und somit ggf. eine Erhöhung der Einstellungsrate von Wissenschaftlerinnen stattfinden.

Im Rahmen der Erstellung des hier vorliegenden Frauenförderplans wurde festgestellt, dass viele Leistungen der dezentralen Frauenbeauftragten und der Fachbereichsverwaltung zur Frauen- und Gleichstellungsförderung bzw. zur Unternehmenskultur nicht bekannt sind. Daher stehen Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation auf der Agenda.

IV Personal

Der Fachbereich sieht eine große Herausforderung in der Gewinnung von mehr Wissenschaftlerinnen nach der ersten Qualifikationsphase (ab Postdoc).

Daher werden wir in den kommenden Jahren verstärkt in der Übergangsphase Studium-Promotion sowie Promotion-Postdoc mit unterstützenden Maßnahmen Frauenförderung betreiben.

Um künftig den geringen Anteil an weiblichen dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in den Instituten zu erhöhen, wird ein aktives Scouting zum Bestandteil des Stellenausschreibungs- und -besetzungsverfahrens.

Im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals hat der Fachbereich BCP in den letzten vier Jahren insbesondere bei Verwaltungsstellen eine Aufwertung der Tätigkeiten vorgenommen sowie vorrangig Vollzeitstellen statt Teilzeitstellen ausgeschrieben. Da diese Stellen vorwiegend von Frauen besetzt sind und werden, konnten wir erreichen, dass die Zahl der geringvergüteten Teilzeitstellen für Frauen stark verringert wurden. Diese Stellenpolitik soll beibehalten werden.

Gleichzeitig werden die Beschäftigten kontinuierlich ermuntert, (FU-interne) bedarfsangepasste Weiterbildungen zu besuchen. Der Fachbereich BCP wird auch weiterhin interessierten und geeigneten Frauen die Finanzierung des FabHo-Kurses ermöglichen, wenngleich wir im Anschluss keine höherdotierten Stellen anbieten können. Diese Maßnahme wird somit der FU insgesamt zugutekommen.

IV Studium und Lehre

Eine allgemeine und subjektive Einschätzung der Situation der Frauen/einzelner Geschlechter im Fachbereich/der Universität ist nicht vorhanden/nicht bekannt. Aus diesem Grund ist es unerlässlich zu erfahren, welche Maßnahmen sich die Studierenden wünschen bzw. welche Hürden oder

negative/positive Erlebnisse sie wahrnehmen. Durch eine Umfrage möchten wir in Erfahrung bringen, welchen Problemen Studentinnen im Studium begegnen und welche Art von Unterstützung sie sich wünschen, genauso wie eine Antwort auf die Frage erhalten, was Studentinnen davon abhält, eine Hochschulkarriere zu verfolgen, da die Zahl an weiblichen Dauerbeschäftigten Wissenschaftlerinnen besonders in den Fächern Chemie und Pharmazie unter 50% liegt.

Noch in der Laufzeit des kommenden Frauenförderplan sollen aus den Umfrageergebnissen Maßnahmen abgeleitet und im besten Fall bereits umgesetzt werden.

Ein weiteres Ziel für dieses Handlungsfeld ist es, den Studentinnen näherzubringen, wie der Weg vom Studium zur Dozentur/Professur aussehen könnte durch bspw. Vorstellung des eigenen Karriereweges durch Lehrende. Diese Beispiele von Karrieren sollen den Studentinnen bestehende Zweifel, Ängste und Bedenken nehmen, sodass den Studentinnen ein Sicherheitsgefühl vermittelt und die Möglichkeit einer Karriere in der Lehre greifbarer gemacht wird.

Eine subjektive Einschätzung der Lage der Dozentinnen an der Universität fehlt ebenso, sodass auch hier eine Umfrage wünschenswert ist. Diese Umfrage, die ebenfalls zu Beginn der Laufzeit der Frauenförderpläne ausgewertet werden soll, zielt darauf ab in Erfahrung zu bringen, welchen Problemen sie als Frauen in der Lehre begegnen und was für eine Art von Unterstützung sie sich wünschen. Für die Unterstützung der zukünftigen Dozentinnen/Wissenschaftlerinnen ist es ratsam, ebenfalls die Frage zu stellen, welche Unterstützung sie sich für die jetzigen Studentinnen generell und auch auf ihrem Weg in die Lehre wünschen.

Viele Studentinnen sind sich nicht bewusst, dass Projekte zur Förderung von Frauen an der Universität existieren. Daher wird auch diese Zielgruppe stärker bei der o.g. Verbesserung der Kommunikation eingebunden werden.

IV Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Der Fachbereich BCP möchte zu Beginn der Einführung der neuen Dienstvereinbarung zur Arbeitszeit bzw. mobilem Arbeiten ausführlich zu den Möglichkeiten der verschiedenen Arbeitszeitmodellen und den Herausforderungen kollaborativen Arbeitens sowie den familienfreundlichen Besprechungszeiten und -formen informieren.

Die Studierenden, die Kinder zu betreuen haben, könnten ggf. von kürzeren täglichen Praktikumszeiten profitieren. Die Umfrage (s.u.) sollte hierzu Daten liefern. Eine Aufgabe der nächsten Jahre könnte es dann sein, eine Umsetzung zu prüfen.

Um Ausfälle von Kolleg*innen in Mutterschutz- und Erziehungszeiten zu kompensieren, versucht der FB BCP sowohl bei Wissenschaftler*innen und wissenschaftsunterstützendem Personal durch frühe Nachbesetzungen immer einen Überschuss an Personal zu generieren, die dann ggf. als Vertretung in den Bereichen mit temporärem Personalmangel eingesetzt werden können. Darüber hinaus wird probeweise für die Laufzeit des vorliegenden Frauenförderplan die Möglichkeit geboten, Studentische Hilfskräfte für die volle Laufzeit von zwei Jahren zu beschäftigen, zur Unterstützung im Laborbereich bei Ausfall durch Schwangerschaft und Stillzeit.

IV Geschlechter- und Diversityforschung

Der FB BCP hat keine Professur, die diesen Forschungsaspekt vertritt, auch wenn es erste Überlegungen einer gemeinsamen Berufung gibt. Daher sieht der FB die Notwendigkeit, zunächst eine gender- und diversityorientierte Perspektive in der Lehre verstärkt über curriculare Anteile einzuarbeiten. Dies wird bereits beispielsweise durch ABV-Module oder durch die Aufnahme der Thematiken in die Grundlagenveranstaltungen der Didaktiken realisiert werden. Konkret werden Themen wie bspw. „Was ist Geschlecht?“, vielfältige Diskriminierungsformen in Lernsettings und Umgang mit Vielfalt angesprochen.

Als Maßnahme für die beiden kommenden Jahre sollen Erklärvideos zur Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre in Biologie, Chemie, Pharmazie erstellt und den Lehrenden zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus sollen weitere Anregungen zur Nutzung bestehender Möglichkeiten hingewiesen und ggf. eine Vernetzung von Lehrenden zu diesen Forschungs- und Lehraspekten erreicht werden. Ebenso können aus Mitteln der dezentralen FB Lehrmittel oder Lehraufträge zu dieser Thematik finanziert werden.

Generell haben wir einen Bedarf an einer weiteren Sichtbarmachung der bestehenden Forschungs- und Lehraspekte. Um für die Relevanz von Gender- und Diversityaspekten in Forschungsprojekten zu sensibilisieren, werden bestehende Forschungsprojekte verstärkt sichtbar gemacht (Nutzung eines Projekts des MvBZ: Filmportraits, Posterausstellung). Hier liegt die Kommunikation dieser Möglichkeiten in der Verantwortung des FB BCP.

Ein drittes Feld ist die frühe Sensibilisierung für die Relevanz von Gender- und Diversityaspekten in Forschungsprojekten: Hier werden in Zusammenarbeit mit den großen SFB-geförderten Bereichen („Gender –und Diversityconsultant“) und dem Graduiertenzentrum BCP Workshopangebote erfolgen.

IV Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Die dezentrale Frauenbeauftragte erhält jährlich das gesamte von zentral zur Verfügung gestellte Leistungsbudget I für Gleichstellung zur Finanzierung der von ihr bzw. dem gesamten Team durchgeführten Projekte und Förderungen von Einzelpersonen.

Die leistungsorientierten Mittel werden aktuell nicht für eine spezifische Förderung von Frauen genutzt, sondern nach Kriterien in Forschung und Lehre vergeben. Der Fachbereich BCP macht keine interne Forschungsförderung, außer einem Stipendienprogramm im internationalen Postdoc-Bereich, bei dem auch darauf geachtet wird, dass erfolgreiche Kandidatinnen in ausreichender Zahl berücksichtigt werden.

Dennoch gibt es ggf. den Bedarf, unsere Steuerungsprozesse zu ändern. Daher wird eine von den dezentralen Frauenbeauftragten gewünschte Umfrage zu den Bedarfen der Beschäftigten und Professorinnen stattfinden.

Ziele und Maßnahmentabelle Frauenförderplan FB BCP 2025-2026

Ziel	Zuständigkeit (auch fachübergreifend)	(voraus.) Kosten	Finanzierung	Maßnahmen	Umgesetzt/umzusetzen bis	Bemerkungen
Handlungsfeld I: Organisationsstruktur und -kultur						
Koordination der Aufgaben im Bereich Frauenförderung	FBV	keine	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> Alle Einrichtung eines Jour Fixe zwischen Verwaltungsleitung (VL) als Vertretung des Dekanats, dF und Leitung Graduiertenzentrum: Kontinuierliche Rücksprache zu aktuellen Themen und konzeptioneller Austausch zu den Fördermöglichkeiten. Installation durch die VL 	ab 1.1.2025 fortlaufend	
Schulung von Leitungspersonal zur diskriminierungsfreien Personalführung und -auswahl	FBV dF	Nicht konkret nennbar	Mittel der dF	<ol style="list-style-type: none"> Leitungspersonal (SoMi, WiMi und Profs) Einkauf und Angebot einer kurzen Schulung /Video mit Darstellung von gängigem Fehlverhalten Installation durch Dekanat und dF Feedback über Nutzung bis Ende Laufzeit FFP Information über das Dekanat/FBR 	ab 1.2025 Testphase/ Umsetzung bis Ende 2025	
Kommunikation der Angebote der FB	dF, Frauenförderplan-Kommission Dekanat	n.a.	laufend	<ol style="list-style-type: none"> Studierende, Beschäftigte Entwicklung neuer Möglichkeiten der Kommunikation der Angebote am FB BCP, an der FU Berlin und in Berlin zu Diversity/Antidiskriminierung, Code of Conduct, Familienförderung, Nachteilsausgleich etc. sowie gender- und diversityorientierten Veranstaltungen Installation durch dF-Team 	ab 5/2025 mit neuem dF-Team	
Handlungsfeld II: Personal						
Unterstützung von Wissenschaftlerinnen in frühen Karrierephasen (Promotion und Postdoc-Phase)	Graduiertenzentrum des Fachbereichs	Ca. 13.000 / Jahr	ZV-Mittel	<ol style="list-style-type: none"> E13 bzw. Promovierende und Postdoktorandinnen Etablierung eines Zertifikatsprogramms für FLINTA* -Wissenschaftlerinnen des FB zur Unterstützung ihrer Karriereplanung Programminhalte sind u.a. Workshops zu Themen wie Netzwerken und Führung, Peer-Coaching und Vorstellung von Role-Models Feedback zur Umsetzung 12/2025 	Ab 10/2024 bis 12/2026	
Erhöhung der Anzahl weiblicher Dauer-WiMi	Verwaltungsleitung	Keine	n.a.	<ol style="list-style-type: none"> E13 Wissenschaftlerinnen Entwicklung eines Workflows zum aktiven scouting / recruitment von Frauen bei ausgeschriebenen Dauerstellen (WiMi-Bereich) Der Workflow muss durch eine vorbereitende AG in der Fachbereichsverwaltung / dem 	Ab 1/2025 bis 8/2025;	

				Dekanat entwickelt werden. Die Akzeptanz für diese Maßnahme muss in den einzelnen Arbeitsgruppen der Institute sichergestellt werden. 4. Auswertung der Einstellungen zum Ende der Laufzeit FFP		
Unterstützung von Teamassistenzen	Verwaltungsleitung	Keine	Keine	1. E6 -E8 2. Vernetzungstreffen der Teamassistenzen (vorwiegend Frauen) 3. Inhouse Schulungen von Teamassistenzen und gleichzeitig Vernetzung, Hinführen zu Schulungen in WBZ der FU, ggf. Erreichen von Qualifikationen, die sie für höher dotierte Tätigkeiten befähigen. 4. Zwischenbilanz 12/2026 -	kontinuierlich	
Persönliche Dokumentation des Qualifikationspotenzial bereits beschäftigter Mitarbeiterinnen	VL	n.a.	n.a.	1. alle Entgeltgruppen 2. Entwicklung einer IT-Wiki-Schulung für interessierte Mitarbeiterinnen zur Einrichtung einer persönlichen Wiki-Seite: Möglichkeit zur guten Darstellung der absolvierten Weiterbildungen/Zertifikate etc. und ggf. von gewünschten weiteren Karrierewegen, bzw. als Basis für Jahresgespräche mit Vorgesetzten; Als Maßnahme in Kombination mit „Unterstützung von Teamassistenzen“ 3. FB BCP VL mit FUB-IT in 2025 4. Evaluation der Maßnahme mit nächstem FFP	01/25 - 12/26	
Unterstützung von Teamassistenzen und Sachbearbeiterinnen	Verwaltungsleitung und AGs	ca. 5.000 / Person	Haushalt des FB BCP	1. E6 – E9 2. Finanzierung des Weiterbildungslehrgangs „Fachbeschäftigte in der Hochschulverwaltung“ der FU. 3. Auswahl und Ansprache der geeigneten Personen durch die Verwaltungsleitung in Rücksprache mit den direkten Vorgesetzten	Laufend, je nach Start des Programms	
Handlungsfeld III: Studium und Lehre						
Erhebung der Bedarfe von Studentinnen in Vorausschau	FSI FBV	10.000 Euro einmalig	ZV-Mittel	1. Studierende 2. Durchführung einer Studentinnen-Befragung mit dem Ziel der Ermittlung des Bedarfs von Studentinnen im Studium, speziell der Lehre und der Karriereplanung Ziel der Befragung ist das Erheben von konkreten Unterstützungswünschen der Studentinnen am FB BCP. 3. Ableitung von konkreten Maßnahmen und ggf. deren Umsetzung noch während der Laufzeit des aktuellen Frauenförderplans.	Ab 3/2025 bis 7/2025 Umsetzung und Auswertung	
Erhebung der Bedarfe von Studentinnen im Rückblick	FSI FBV	10.000 Euro einmalig	Mittel der dF	1. Lehrende 2. Durchführung einer Befragung mit dem Ziel der Ermittlung des Bedarfs an Unterstützung in der Lehre, bzw. Möglichkeiten der frühen Unterstützung von Studentinnen. insbesondere im Studium und der Karriereplanung Ziel der Befragung ist das Erheben von konkreten Hilfsmöglichkeiten für Studentinnen am FB BCP. 3. Ableitung von konkreten Maßnahmen und ggf. deren Umsetzung noch während der Laufzeit des aktuellen Frauenförderplans.	Ab 3/2025 bis 7/2025 Umsetzung und Auswertung	

Empowerment von Studentinnen für eine universitäre Karriere	FSI Studienbüro FBV dF	n.a.	Mittel der dF	1. Studentinnen 2. Organisation von Vorträgen von Dozentinnen aus dem eigenen Fachbereich, wie der Karriereweg war: Abbau von Zweifeln und Ängsten; Zusammenfassung der Ergebnisse evtl als Skript oder Videomitschnitte 3. Installation durch die FSIs und weitere im Prozess sich ergebende Organisationen	Ab 03/2025	
Handlungsfeld IV: Vereinbarkeit von Familie und Beruf						
Familienfreundlichkeit	FBV dF	n.a.	laufend	1. Studierende, SoMi, WiMi, Profs 2. Kommunikationsoffensive zur Einhaltung der Vorgaben hinsichtlich familienfreundlicher Termine in Lehre und Verwaltung insbesondere nach Inkrafttreten der neuen DV Flex.	fortlaufend	
Familienfreundlichkeit	Dekanat Studienbüro FBV	n.a.	n.a.	1. Studierende 2. Ermittlung der Möglichkeiten, Praktika auf halbe Tage zu legen, um Eltern zu ermöglichen, während der regulären Betreuungszeiten zu studieren. Ggf. Bedarfsanalyse abwarten (Umfrage). 3. Falls eine Möglichkeit gefunden wird: Installation durch die Institute / Studienbüros 4. Feedback zur Maßnahme nach zwei Jahren		
Vereinbarkeit Familie und Beruf	Dekanat	bis zu 14.000/a	Haushalt BCP Haushalt AG 50/50	1. Wissenschaftler*innen 2. Besetzung einer StudHK-Stelle zur Unterstützung von Laborarbeiten im Fall eines Verbots von Labortätigkeit in Schwangerschaft/Stillzeiten. 3. Installation durch die FBV 4. Feedback nach Ablauf des aktuellen FFP	fortlaufend	
Handlungsfeld V: Geschlechter- und Diversityforschung						
Unterstützung zur Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre	dF	Ca. 800 Euro einmalig	Ggf. dF	1. WiMi, Profs 2. Erklärvideos zur Einbindung von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre in Biologie, Biochemie, Chemie, Pharmazie 3. dF /ggf. WiMi Biologie-Didaktik	fortlaufend	
Unterstützende Anregungen zur Implementierung von Gender und Diversity in die Lehre, Modulangebot fördern	dF Mitarbeitende Toolbox Gender und Diversity in der Lehre;	unbekannt	dF	1. Lehrende (WiMis, Profs) 2. Vernetzung mit AG Leitungen, engagierten Dozent*innen Hinweisen der Dozierenden und Studierenden auf die „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ z.B. durch Infomails. Übersicht bereitstellen zu Modulen mit Gender- und Diversitybezug für Dozierende und Studierende	fortlaufend	
Förderung der Gender- und Diversityforschung in BCP	dF	Keine feste Summe	dF	1. WiMi , Prof 2. Bezuschussung von Literatur/Lehrmittel/Exkursionen/Lehrbeauftragte im Bereich Gender- und Diversity in AG's des FB 3. dF	Ab sofort	

Sichtbarmachung von Forschungsprojekten mit Gender- und Diversityaspekten	dF FBV	Kostenneutral in Kooperation mit dem MvBZ	n.a. ggf. dF	1. Studierende, WiMi, Professor*innen 2. Kommunikation der Möglichkeiten, die das MvBZ bietet: Dokumentation (z.B. Filmportrait in Kooperation mit dem MvBZ) und Veröffentlichung (z. B. im Rahmen einer wissenschaftlichen Posterausstellung des MvBZ,, #Gender Studies) von AG's des FB, die Gender- und Diversityaspekte in ihrer Forschung integrieren, bzw. bei Forschungsvorhaben berücksichtigen 3. Installation durch die dF und ggf. FBV Komm	fortlaufend	
Sensibilisierung für die Relevanz von Gender- und Diversityaspekten in Forschungsprojekten (Forschende, Dozierende, Nachwuchswissenschaftler*innen)	dF SFBS Graduiertenzentrum BCP	unbekannt	In Abhängigkeit der weiteren Förderung der SFBS durch Gender & Diversity-Consultant	1. Forschende, Dozierende, Nachwuchswissenschaftler*innen 2. Konzeption und Durchführung bedarfsorientierter Workshopangebote zu den Grundlagen zu Gender und Diversity in den Naturwissenschaften (bspw. <i>Fachtag Gender and Diversity in Career Development</i>), zur Relevanz von Gender- und Diversity Aspekten im eigenen Forschungsprojekt u.a. speziell für Doktorand*innen, Post Docs und Lehrende	In Abhängigkeit der Entscheidung der DFG über die Förderung einer weiteren Forschungsperiode	Bei Nichtfinanzierung über SFB: Entwicklung eines alternativen Konzepts für den folgenden FFP
Handlungsfeld VI: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse						
Erhebung der Bedarfe	dF FBV	10.000 Euro einmalig	ZV-Mittel	1. Alle Entgeltgruppen 2. Durchführung einer Mitarbeiter*innen-Befragung zu Gleichstellungszielen und geeigneten Gleichstellungsinstrumenten Ziel der Befragung ist das Erheben von konkreten Unterstützungswünschen der Frauen im FB BCP. <ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines Fragebogens für die Frauen am FB BCP mit den Zielgruppen WiMi und nicht-wiss. Beschäftigten ab 10/2024 Durchführung der Befragung (z.B. Online) ab 04/2025 Auswertung der Befragung ab 08/2025 Ableiten von Maßnahmen und ggf. Übernahme in den Frauenförderplan des FB BCP 3. dF	Ab 10/ 2024	