

FU Berlin Fachbereich Physik

# Frauenförderplan

12.01.2022

## I. Übergreifende Zielformulierung

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans 2022-24 setzt der Fachbereich Physik seine Bemühungen zur Verwirklichung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich fort. Das übergeordnete Ziel einer systematischen und nachhaltigen Veränderung der Fachkultur ist es dabei, sowohl den Frauenanteil dort zu erhöhen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und die Unterstützung von Familien zu verbessern und Erkenntnisse der Geschlechterforschung in angemessener Weise zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Frage, ob und wie sich grundsätzliche Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und wie diese Maßnahmen ggf. gestaltet werden können, um das Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Zentrale Aspekte der Gleichstellungsphilosophie betreffen dabei:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen (und Männern) auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe („Kaskadenmodell“).
- Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.
- Die angemessene Berücksichtigung von Erkenntnissen der Gender- und Diversity-Forschung bei der Gestaltung von Studienbedingungen und der Arbeitsplatzkultur.

Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Der Fachbereich begrüßt und unterstützt Initiativen und Maßnahmen am Fachbereich aktiv, die diese Ziele verfolgen. Bei strukturellen Hindernissen, die vom Fachbereich Physik allein nicht beseitigt werden können, setzt sich der Fachbereich aktiv bei der Hochschulleitung für Veränderungen im Sinne einer Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein und erhofft sich deren Unterstützung.

In diesem Kontext misst der Fachbereich den Aktivitäten der dezentralen Frauenbeauftragten in allen Fragen der Gleichstellung besondere Bedeutung bei. Entsprechend stellt der Fachbereich die angemessene Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen und strukturellen Prozessen des Fachbereiches sicher. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung (inklusive Einstellungs- und Berufungsvorgänge), die Entwicklung und Anwendung von Steuerungsinstrumenten, die Begleitung von Studienreformprozessen sowie die Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an den (während des Semesters in der Regel 14-tägig stattfindenden) Dekanatssitzungen sowie an den Sitzungen des Fachbereichsrats teil. Der Fachbereich sorgt für die Arbeitsfähigkeit und im Bedarfsfall sorgt für unterstützende Maßnahmen. Die dezentrale Frauenbeauftragte wirkt nicht nur bei der Erstellung und regelmäßigen Fortschreibung des Frauenförderplans mit, sondern ist beauftragt und befugt, eine Kontrollfunktion in Bezug auf Umsetzung bzw. Umsetzungsgrad einzelner Maßnahmen auszuüben und dem Dekanat hierüber zu berichten.

Die vorliegende Fortschreibung des Frauenförderplans tritt am Tag der Verabschiedung durch den Fachbereichsrat in Kraft und wird auf der Internetpräsenz des Fachbereiches verfügbar gemacht.

## II. Ergebnisse der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs Physik

Im Folgenden erfolgt eine Bestandsaufnahme und Bewertung der Entwicklung bezogen auf die Personengruppen:

- 1.) Studierende
- 2.) Studentische Hilfskräfte
- 3.) WiMi befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)
- 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen
- 5.) Habilitanden\*innen/W1-Professuren/W2a.Z.-Professuren
- 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)
- 7.) Nichtwissenschaftliches Personal
- 8.) Zusammenfassung

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung dienen das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2018 bis 2020“ (siehe Anlage 1) sowie die über die Statistikdatenbank der Freien Universität verfügbaren Datensätze. Darüber hinaus werden gemäß Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) seitens des Fachbereichs die Daten zur Besetzung von Gremien (Anlage 2) sowie von Berufungskommissionen (Anlage 3) erhoben.

### II 1.) Studierende

Der Anteil von Frauen an den Studierenden hat im betrachteten Zeitraum (2018-20) gegenüber dem Zeitraum 2016-18 von 27% auf 30% erhöht; auch der Anteil der Frauen unter den Absolventen\*innen ist von 18% (2014-16) über 22% (2016-18) auf 28% (2018-20) angestiegen. Damit liegt der Fachbereich weiterhin sowohl in Bezug auf Studierendenzahlen (bundesweit 23% in BSc-Studiengängen; 22% in MSc-Studiengängen<sup>1</sup>) als auch beim Anteil von Frauen an den Absolventen\*innen (bundesweit: 22% in BSc-Studiengängen; 21% in MSc-Studiengängen<sup>2</sup>) deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt.

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) hat sich im BSc-Studiengang stabil auf >35% eingependelt. Auch im MSc-Studiengang bleibt der ansteigende Trend auf um die 30% stabil bei nach wie vor relativ kleinen absoluten Zahlen. In Studiengängen mit Lehramtsbezug liegen die Zahlen grundsätzlich immer etwas höher und zeigen weiter ansteigende Tendenz.

Zum Thema „Schwundquote“ sei auf die Ergebnisse der von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft herausgegebenen Statistik 2021 verwiesen. Festzuhalten ist, dass der auf Grund der Corona-Pandemie festzustellende deutliche Rückgang in den Neueinschreibungen (-24%) zu einem größeren Teil auf eine Verringerung

---

<sup>1</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2018: 36

<sup>2</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2021: 82

des Anteils an „Parkstudierenden“ zurückzuführen ist und der Rückgang in den tatsächlichen Studienanfänger\*innen eher etwa 10% beträgt<sup>3</sup>. Welche Auswirkungen der Rückgang in den absoluten Zahlen auf die Geschlechterverteilung hat, bleibt zu prüfen.

## **II 2.) Studentische Hilfskräfte**

Der Anteil an weiblichen StudHK (29,5%) ist zwar gegenüber den vergangenen Jahren nicht weiter angestiegen, spiegelt aber den aktuellen Frauenanteil unter den Studierenden (30%) und Absolventen\*innen (28%) wieder. Da insbesondere über die Tätigkeit als Drittmittel-finanzierte StudHK eine engere Anbindung an die jeweilige Arbeitsgruppe und somit nach Abschluss des Studiums ein leichter Einstieg in ein Forschungsprojekt als WiMi erwartet werden könnte, wurden die Gesamtzahlen entsprechend differenziert aufbereitet. Es ist nach wie vor festzustellen, dass etwa die Hälfte der Drittmittel-finanzierten StudHK-Stellen mit Frauen besetzt sind (siehe Anlage 1; Gesamtzahl aber im einstelligen Bereich).

## **II 3.) Promovierende (WiMi befristet)**

Sowohl die Anzahl der Promovierenden als auch die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen bleibt auf hohem Niveau: 2020 sind 175 Promovierende bei 30 Abschlüssen zu verzeichnen (gegenüber 168 Promovierenden und 36 Abschlüssen 2018; der Rückgang in den Abschlüssen kann mit den Einschränkungen auf Grund der Corona-Pandemie in Zusammenhang gebracht werden). Der Anteil von Frauen unter den Promovierenden ist auf 27% angestiegen, ist bei den Promotionsabschlüssen aber von 20% (2016-18) auf 17% (2018-20) abgesunken. Im bundesweiten Vergleich liegt der Fachbereich damit in Bezug auf den Anteil der weiblichen Promovierenden über dem Durchschnittswert (23%<sup>4</sup>), in Bezug auf die Promotionsabschlüsse von Frauen unter dem Durchschnitt (21%<sup>5</sup>). Die Anteile der weiblichen Promovierenden (27%) sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (26%) liegen damit erstmals unter denen der Absolventinnen (28%); es wird zu beobachten sein, ob sich hier ein weiterer Anstieg im Sinne des Kaskadenmodells ergeben wird.

Formalisierte strukturierte Promotionsverfahren spielen in der Physik wie schon in den vergangenen Berichtszeiträumen keine herausgehobene Rolle, da nahezu alle Promovierende über die enge Anbindung an Arbeitsgruppen ohnehin von vielen Vorteilen eines strukturierten Verfahrens profitieren. Der Anteil an Frauen an strukturierten Promotionsverfahren steigt aber (bei geringen absoluten Zahlen) kontinuierlich an und hat 2020 mit 25% den Anteil an der Gesamtzahl der Promovierenden erreicht.

---

<sup>3</sup> Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2021: 81

<sup>4</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2020: 74

<sup>5</sup> Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2021: 82

Der Anteil an Drittmittel-finanzierten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist weiter gefallen (2018: 73%, 2020: 67%), was jedoch nicht etwa auf nachlassende Drittmittelaktivitäten, sondern auf die erfolgreichen Anstrengungen des Fachbereichs zurückzuführen ist, mehr haushaltsfinanzierte Stellen zu besetzen. Der Anteil an Frauen ist leicht gestiegen von 24% (2018) auf 26% (2020).

#### **II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen auf Dauerstellen**

Zum Stichtag 31.12.2020 sind gemäß „Datenraster“ 9,5 (VZÄ) Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich beschäftigt mit einem Frauenanteil von 31,6% (entspricht 13,0 VZÄ). Zum Stichtag 31.12.2021 hat sich die Situation wie folgt verändert:

Dauerbeschäftigte im wissenschaftlichen Mittelbau: 15 Personen (entspricht 14,4 VZÄ)

davon Anteil Frauen: 5 Personen (entspricht 5 VZÄ); bezogen auf Köpfe entspricht dies einem Anteil von 33,3%; bezogen auf VZÄ von 33,6%

Dieser Personenkreis ist aus mehreren Gründen für eine Betrachtung unter Gleichstellungsgesichtspunkten nur schwer zugänglich. Zum einen handelt es sich um geringe Fallzahlen mit sehr geringen Fluktuationsmöglichkeiten: Einmal besetzte Stellen stehen im Regelfall erst nach einem Zeitraum deutlich >20 Jahren für eine Neubesetzung zur Verfügung, einmal entstandene Geschlechterverhältnisse sind lediglich auf einer entsprechend längeren Zeitskala beeinflussbar. Zum anderen wird eine Stellenbesetzung häufig durch von außen beeinflussten Rahmenbedingungen bestimmt (z.B. bei personenbezogenen Einstellungen unter Befreiung von der Ausschreibungspflicht im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen, bei denen es sich in den letzten 10 Jahren ausschließlich um Männer gehandelt hat). Und auch wenn (wie in letzter Zeit durchaus mehrfach auftretend) Anträge auf Umwandlung in einer Dauerstelle außerhalb von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen erfolgt, so beziehen sich diese Anträge naturgemäß fast immer auf vorhandene Personen, die bereits langjährig genau die AG-spezifischen Erfahrungen gesammelt haben, die über eine unbefristete Stelle dauerhaft abgesichert werden soll – und auch bei diesem Personenkreis handelt es sich bisher ausschließlich um Männer.

Im Dekanat ist entsprechend darüber diskutiert worden, auf welche Weise diese sich möglicherweise selbst befördernde Dynamik zur Besetzung von Dauerstellen bevorzugt mit Männern gegengesteuert werden könnte. Ein Ansatz wäre zu versuchen, eine Erhöhung des Frauenanteils in dem Pool an befristeten Postdoc-Stellen am Fachbereich (Laufzeiten meist zunächst 2-3 Jahre) zu erreichen, da sich aus diesem Pool dann ggf. auch Anträge auf Dauerstellen speisen. Am Fachbereich soll daher ein Konzept entwickelt und im FBR diskutiert werden, wie der Frauenanteil im Pool an befristeten Postdoc-Stellen am Fachbereich erhöht werden könnte und wie diese Stellen gleichzeitig an Attraktivität gewinnen können. In dieser Diskussion müssen die Auswirkungen des novellierten BerIHG zur Verstetigungspflicht von haushaltsfinanzierten PostDoc-Stellen (§110 Abs. 6) mitgedacht werden.

#### **II 5.) Habilitand\*innen/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren**

Für den Bereich Habilitationen verbieten sich auf Grund der geringen Fallzahlen eine Analyse (Anzahl Habilitationen 2018-20 insgesamt 1, darunter 1 Frau). Für W1/W2a.Z.-Professuren können ebenfalls keine Quoten angegeben werden, da die Realisierung von befristeten Professuren von ganz unterschiedlichen Rahmenbedingungen abhängen, die z.T. außerhalb der Steuerungsmöglichkeiten des Fachbereichs liegen (beispielhaft sei hier der Rückgang der Quote der weiblich besetzten W1-Professuren 2011-13 (83%) zu 2016-18 (40%) angeführt).

#### **II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)**

Vier von 16,5 Strukturprofessuren sind mit Frauen besetzt (entspricht 24%; zum Vergleich: 2018 13%).

#### **II 7.) Nichtwissenschaftliches Personal**

In dieser Personalkategorie lässt sich die Thematik „Frauenförderung/Gleichstellung“ noch schwieriger auf Zahlen und Quoten reduzieren als in den bereits behandelten, da es Untergruppen mit 100% weiblicher Besetzung gibt (Sekretariate) als auch solche mit traditionell männlichem Übergewicht (Werkstätten, Elektronik). Der Fachbereich hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, Themenfelder in Bezug auf spezifische Personalgruppen zu identifizieren.

Themenfeld Technische Mitarbeiter\*innen im Laborbetrieb (siehe auch unter III 2.4 im Maßnahmenkatalog):

Hier beteiligt sich der Fachbereich gemeinsam mit den Fachbereichen Veterinärmedizin und Biologie/Chemie/Pharmazie an einen Arbeitskreis, der Textbausteine für Aufgabenbeschreibungen und daraus abgeleitet transparente tarifliche Eingruppierungen zum Ziel hat.

Themenfeld Hochschulsekretariate (siehe auch unter III 2.4 im Maßnahmenkatalog):

Es ist eine Tatsache, dass sich das Aufgabengebiet von Hochschulsekretariaten in den letzten Jahren stetig und teilweise massiv verändert hat. Beispielhaft sei auf das Aufgabenspektrum in Bezug auf die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien (Lehrverwaltung, Dienstreisemanagement, Bestellwesen) hingewiesen. Ein weiteres, quantitativ gut zu belegendes Beispiel umfasst die Verwaltung von Drittmitteln: Während die Drittmittelbewilligungen 2002 für den FB Physik bei 2,6 Mio und über lange Jahre auf einem ähnlichen Niveau gelegen haben (z.B. 2010 1,9 Mio), ist für 2020 eine Summe von 10,7 Mio zu verzeichnen – die Anzahl der Sekretariate, die sich mit der Umsetzung dieses Drittmittelvolumen beschäftigen ist über diesen Zeitraum konstant geblieben (9,5 VZÄ 2002 versus 9,9 VZÄ 2020<sup>6</sup>). Selbstverständlich sind Unschärfen beim Vergleich dieser Zahlen unbestreitbar (z.B. Arbeit in den Geschäftsstellen von Verbundprojekte), aber die Tendenz ist mehr als eindeutig

---

<sup>6</sup> Quelle: Statistikdatenbank FU Berlin

Die große Herausforderung besteht nun darin, für dieses quantitativ und qualitativ veränderte Aufgabenspektrum auch weiterhin ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal gewinnen zu können. Nicht der einzige, aber ein wichtiger Baustein ist hierfür die Eingruppierung. Der Fachbereich hat sich bereits in der Vergangenheit für eine Heraushebung aus E6 und E7 eingesetzt und wird diese Bemühungen fortsetzen.

## **II 8.) Zusammenfassung**

Die Frauenförderrichtlinie der Freien Universität Berlin sieht die Festlegung verbindlicher Zielvorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in verschiedenen Personalkategorien vor. Als Orientierungsrahmen für die Ermittlung realistischer Zielquoten dient dabei das „Kaskadenmodell“, bei dem als Bezugsgröße der Frauenanteil in der jeweils vorangehenden Qualifizierungsstufe zu Grunde gelegt wird. In Tab. 1 sind die statistischen Daten für den FB Physik im Sinne eines Kaskadenmodells für die verschiedenen Qualifikationsstufen zusammengefasst.

Die Vorgaben der Frauenförderrichtlinie zum Kaskadenmodell werden dabei weitgehend erfüllt:

Anteil Frauen Studierende 2018-20 = Anteil StudHK (Ist: 30% zu 30%)

Anteil Frauen Absolventen 2018-20 = Anteil WiMi (Ist: 28% zu 26%)

Anteil Frauen Promotionen 2018-20 = Anteil Wiss. Ass. (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf wiss. Dauerstellen?)

Tab. 1: Zusammenfassung der statistischen Daten im Sinne des „Kaskadenmodells“

	FB Physik (Quote Frauen 2014-16)	FB Physik (Quote Frauen 2016-18)	FB Physik (Quote Frauen 2018-20)
Studierende	27%	27%	31%
Absolventinnen	18%	22%	28%
StudHK	27%	34%	30%
WiMi	22%	24%	26%
Promovierende	22%	23%	27%
Abschlüsse Promotion	23%	20%	17%
Habilitationen	50%	33%	100%
W1	31%	40%	50%
W2a.Z.	100%	100%	100%
W2/W3 (unbefrist.)	12%	14%	24%



### III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

Grundsätze der Gleichstellungsstrategie sowie Schwerpunktsetzungen innerhalb der Handlungsfelder

- „Organisationskultur“ (III 1),
- „Personalpolitik“ (III 2),
- „Steuerungsinstrumente und Managementprozesse“ (III 3),
- „Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung“ III 4),
- „Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen“ (III 5),
- „Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie“ (III 6) und
- „Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen\*innen“ (III 7)

können der Frauenförderplan 2016-18<sup>7</sup> entnommen werden. Einige Maßnahmen haben sich in den letzten Jahren bewährt und werden weiterverfolgt (z.B. die strukturierte Vergabe von Sachmittelzuweisungen aus der leistungsorientierten Mittelverteilung zur Frauenförderung oder die Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien – Frauenanteil 2000 bis 2017 etwa 7%; 2018 bis 2020 >40%). Andere Punkte konnten noch nicht umgesetzt werden und werden daher weiterhin als (angepasste) Ziele formuliert (z.B. Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“). Zudem werden aus aktuellen Entwicklungen einige neue Schwerpunkte und Maßnahmen abgeleitet:

Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen (siehe auch III 2.3. im Maßnahmenkatalog): Auffallend ist, dass der Anteil an unbefristeten Postdoc-Stellen in den Arbeitsgruppen am Fachbereichs nahezu ausschließlich mit Männern besetzt sind. Der Fachbereich setzt sich zum Ziel eine Diskussion über Karrierewege-Modelle für unbefristete Postdoc-Stellen - insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils – anzuschieben und dies in den EPK-Prozess einzubringen. Die Formulierung von Zielquoten ist aufgrund der geringen Stellenfluktuation nicht möglich (vgl. auch unter II 4).

Fortschreibung einer W2 a.Z. Professur (siehe auch III 4.1 im Maßnahmenkatalog): Über die Einrichtung einer Gastprofessur (Gesamtlaufzeit 01.11.2018 bis 31.03.2021, besetzt mit Frau Prof. Martina Erlemann), hat der Fachbereich zunächst aus eigenen Mitteln für eine Überbrückung gesorgt, die für den Zeitraum vom 01.05.2019 bis 31.03.2021 erfolgreich in eine Finanzierung durch das Berliner Chancengleichheits-Programm überführt werden konnte. Im Mai 2019 wurde ein Antrag auf Einrichtung einer W2a.Z.-Professur für „Wissenschafts- und Geschlechtersozioologie der Physik“ im FU-eigenen KFN-Programm gestellt, der im Oktober 2019 positiv beschieden worden ist, so dass die Professur ab 01.04.2021 für eine Laufzeit von 5 Jahren besetzt werden

---

<sup>7</sup> Siehe unter [https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP\\_2019.pdf](https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP_2019.pdf)

konnte. Im Rahmen der Professur ist u.a. die Durchführung einer 2-jährigen Studie zur Arbeitsplatzkultur am Fachbereich vorgesehen, die seitens des Fachbereichs eigenfinanziert wird. Sie musste aufgrund der Covid-Pandemie zunächst zurückgestellt werden. Die Studie soll die Karriereverläufe der Nachwuchsforscher\*innen erheben sowie ihre Wahrnehmung der Arbeitsplatzkulturen am Fachbereich im Hinblick auf ein- und ausschließende Mechanismen, die die Laufbahn und den Erfolg von minoritären Personengruppen (u.a. Frauen, Personen mit Migrationshintergrund) behindern können. Mit am Fachbereich angesiedelten Sonderforschungsbereichen werden Kooperationsmöglichkeiten eruiert, bei denen Genderaspekte in den an den SFBs beteiligten Forschungsgebieten in Form einer Begleitforschung untersucht werden sollen.

Lehrprogramm zu Gender & Physik (siehe auch III 5.1 im Maßnahmenkatalog): Im Rahmen der Professur „Wissenschafts- und Geschlechtersoziologie der Physik“ wurde ein Lehrprogramm entwickelt, bestehend aus aufeinander aufbauenden Lehrveranstaltungen, in denen unter anderem Gender-Aspekte der Physik behandelt werden. Das Lehrangebot wird sehr gut angenommen. Es leitet die Studierenden zu einem die Geschlechterverhältnisse der Physik reflektierenden Blick an und fördert die Gender- und Diversitätskompetenzen des wissenschaftlichen Nachwuchses. Die im Rahmen der Strategischen Partnerschaft „Diversity in the Cultures of Physics“ entwickelten Lesson Plans „Reflections on Gender & Physics“ werden nach wie vor in der Lehre am Fachbereich regelmäßig eingesetzt (im Bachelorstudium im ABV-Bereich, im Masterstudium in einführenden Vorlesungen zu Gender & Science). Die Lesson Plans bieten ferner die Möglichkeit, in Physik-Lehrveranstaltungen einzelne Sitzungen mit Gender-Bezug zu gestalten. Die Module sind auch für Personen ohne detaillierte Vorkenntnisse der Gender Studies anwendbar.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie (siehe auch III 6 im Maßnahmenkatalog): Durch die Corona-Pandemie stehen Menschen mit Betreuungsaufgaben verschiedenster Art vor besonderen Herausforderungen. Der Fachbereich hat sich bemüht, aus eigenen Mitteln kurzfristig auf besondere Härten zu reagieren. Zusätzlich hat der Fachbereich einen Fonds mit Mischfinanzierung aus Zielvereinbarungsmitteln und FB-Mitteln eingerichtet, um befristet beschäftigte Wissenschaftler\*innen, die in der Pandemie aufgrund von Betreuungsaufgaben nur eingeschränkt forschen konnten, eine befristete Stellenverlängerung zu ermöglichen. Der Fonds richtet sich primär an weibliche Postdocs (III 6.3).

Auch die Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort kann zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Der Fachbereich wird sich daher weiterhin an der Umsetzung der Verwaltungsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit (bzw. der Erarbeitung einer Neufassung) beteiligen und Anfragen zur Wahrnehmung alternierender Telearbeit im Rahmen einer Einzelfallprüfung auf ihre jeweilige Realisierbarkeit überprüfen (zum Stichtag 01.05.2019 arbeiten in den FBs Physik und Mathematik/Informatik insgesamt 11 Personen (Frauenanteil 82%) in diesem Arbeitsmodell). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen der Möglichkeiten Wünsche zu (befristeten oder unbefristeten) Arbeitszeitreduzierungen und -aufstockungen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Zunehmend besondere Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang bei der Überbrückung von mehrmonatigen Elternzeiten (betrifft Frauen und Männer!) oder bei Reaktion auf Bedürfnisse im Pflegebereich zu überwinden. Da es sich hierbei immer

um Einzelfälle mit individuell zu betrachtendem Hintergrund handelt, ist es jedoch nicht möglich, allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren. Gleiches gilt für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals, die seit 2019 an die FBV gerichtet worden sind.

#### IV. Maßnahmenkatalog

Seit der Etablierung des Frauenförderplans (FFP) in der vorliegenden Form im Jahr 2015 werden konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Ziele aufgelistet und in der Fortschreibung des FFP der jeweilige Umsetzungsstand beschrieben. Der Fachbereich ist sich dabei bewusst, dass Maßnahmen vorrangig aus den vorhandenen eigenen Ressourcen umgesetzt werden müssen. Bei der Planung und Durchführung einiger der genannten Maßnahmen ist eine Kooperation mit dem Nachbarfachbereich Mathematik/Informatik und ggf. weiteren naturwissenschaftlichen Fachbereichen wünschenswert oder sogar Voraussetzung für ein effizientes Vorgehen. Auf Maßnahmen, die einer gesonderten Unterstützung über Drittmittelinitiativen, Fördermittel der Exzellenzinitiative oder zentralen Haushaltsmittel bedürfen, wird besonders hingewiesen. Die Auflistung beschränkt sich auf aktuell in Arbeit befindliche Maßnahmen in fortlaufender Nummerierung; bereits abgearbeitete oder auch verworfene Maßnahmen können den vorangehenden FFPs entnommen werden.

Maßnahme	Zuständigkeit	voraus. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
Ziel III.1.1: <b>Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache</b>				
M III 1.1-01 Erarbeitung einer Empfehlung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache am FB Physik	dF / Dekanat	keine	SoSe 22	01: Über eine Empfehlung soll eine Arbeitserleichterung für diejenigen erzeugt werden, die für das Thema sensibilisiert sind, aber nicht selbst das Angebot an Infomaterial sichten wollen. 02: Mittelfristig ist zu prüfen, ob derartige Materialien über das „Begrüßungspaket“ der ZUV an alle Neueinstellungen verteilt werden können
M III 1.1-02 Verteilung von Infomaterialien an neuangestellte Personen (insbesondere in der Verwaltung und mit Leitungsaufgaben)	FBV	keine	ab sofort	

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<p><b>Ziel III 1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“</b></p>				
M III 1.2-01 Prävention, Sensibilisierung für das Thema	VL, dF, Jarugski	keine	SoSe22	<p>01: Informationen zum Thema und Beratungsstellen werden online und analog bereitgestellt und richten sich auch an Menschen, die sexualisierter Diskriminierung und Gewalt beobachten.            02: Es soll eine niederschwellige Möglichkeit zur Zustellung einer anonymisierten Email eingerichtet werden.            03: Im Rahmen einer 2-jährigen Studie zur Arbeitsplatzkultur am Fachbereich sollen die Karriereverläufe der Nachwuchsforscher*innen sowie ihre Wahrnehmung der Arbeitsplatzkulturen am Fachbereich im Hinblick auf ein- und ausschließende Mechanismen erhoben werden.            04: zusätzlich zu dF und VL soll ein weiteres Kontaktangebot für Hilfesuchende installiert werden.</p>
M III 1.2-02 Prüfung der Möglichkeit, anonymisierte Mitteilungen auf elektronischem Wege an dF senden zu können	VL (koord.), IT-Dienst	keine	SoSe 22	
M III 1.2-03 Durchführung einer Studie zu Karriereverläufen der Nachwuchsforscher*innen	Erlemann	ca. 130.000.-/ ZV- und FB-Mittel	WiSe 22/23	
M III 1.2-04 Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur Wahl/Bestellung einer „Vertrauensperson“	dF, Dekanat, FBR	keine	SoSe 23	
<p><b>Ziel: III 1.3: Verbesserung der Arbeitsplatzkultur in den Arbeitsgruppen</b></p>				
M III 1.3-01 AG-Team-Building Team-Coaching mit externem Coach	dF, Dekanat, FBR	noch unklar/ FFM, AG-Mittel, FB-Mittel		<p>01: Pilotphase mit interessierten AGs            Ziel: Entwicklung eines Code of Conduct für die AG</p>
<p><b>Ziel III 1.4: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten</b></p>				
M III 1.4-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“	dF	Keine	SoSe 15 ff	<p>01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen            02: Ist fortlaufend durchzuführen</p>

M III 1.4-02 Dokumentation zur weiblichen Beteiligung an Gremien und Kommissionen	FBV	keine	SoSe 15 ff	03: Einerseits gilt es zu vermeiden, dass Frauen überproportional durch Gremienarbeit belastet werden. Andererseits beinhalten übergeordnete Verfahrensvorgaben (z.B. zur Geschlechterbeteiligung in Berufungsverfahren) genau diese Gefahr. Es sollen Überlegungen angestellt werden, auf welche Weise hier ggf. für Entlastung gesorgt werden kann.
M III 1.4-03 Entwicklung von sinnvollen Kompensationsmöglichkeiten für Frauen bei überproportionaler Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten	dF/VL (koordinierend)	unklar	k.A. möglich	
<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>vorauss. Kosten/ Finanzierung</b>	<b>Umsetzungsziel zum</b>	<b>Bemerkungen</b>
<b>Ziel III 1.5: Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen</b>				01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt.
M III 1.5-01 Beteiligung an der Auswahl und ggf. Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF, Erlemann WBZ	unklar (Teilnahmegeb.)	k.A. möglich	
<b>Ziel III 1.6: Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien</b>				01: Die erfolgreichen Bemühungen des FB sollen über ein policy-paper auch sichtbar auch gemacht werden.
M III 1.6-01 Entwicklung eines policy-papers zur Veröffentlichung im Webauftritt	Koordination des Institutskolloquiums	keine	SoSe 22	
M III 1.6-02 Unterstützung zur Verstetigung der „get to know the speaker“-brunches	dF, Ment.-Ref.	unklar	fortlaufend	
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
<b>Ziel III.2.1: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“</b>				01: Im Bereich Berufungen über Erstschriften der Verwaltungsleitung an BK-Vorsitzende und konsequente Anwendung des „Berufungsleitfadens“
	dF, Ment.-Ref., VL		WiSe 20/21	

M III 2.1-01 Entwicklung von Handreichungen zum Thema				umgesetzt. Im Bereich „Einstellungen“ weiterhin in Bearbeitung.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel: III 2.2: <b>Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“</b> M III 2.2-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten und Informationsveranstaltungen	dF, WBZ, Ment-Ref.	unklar Teilnahmegeb. (Unterstützung aus FF-Mitteln FB)	WiSe 14/15 ff	01: MINT-übergreifendes Bewerben von einzelnen Veranstaltungen wird angestrebt in Zusammenarbeit mit den Mentoring-Referaten.
Ziel: III 2. 3 <b>Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen</b> M III 2.3-01: Initiierung einer moderierten Diskussion zum Thema	dF, Dekanat, AGs	keine	SoSe 20 ff.	01: In den letzten 10 Jahren sind über personenbezogene Besetzungsverfahren (z.B. im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen) ausschließlich Männer eingestellt worden. Auch Anträge auf Umwandlung in eine Dauerstelle außerhalb von Berufungs- oder Bleibeverhandlungen beziehen sich naturgemäß fast immer auf vorhandene Personen, bei denen es sich wiederum bisher ausschließlich um Männer handelt. Der Fachbereich setzt sich zum Ziel eine Diskussion über Karrierewege-Modelle für unbefristete Postdoc-Stellen - insbesondere zur Erhöhung des Frauenanteils – anzuschließen und dies in den EPK-Prozess einzubringen. In dieser Diskussion müssen die Auswirkungen

				des novellierten BerlHG zur Verstetigungspflicht von haushaltsfinanzierten PostDoc-Stellen (§110 Abs. 6) mitgedacht werden.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III 2.4: <b>Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen</b> M III 2.4-01: Überprüfung und ggf. Anpassung der Aufgabenbeschreibungen	FBV	unklar	fortlaufend	01: konnte bisher nur anlassbezogen umgesetzt werden; bleibt weiter in Bearbeitung. Etwaige Veränderungen müssen dabei nach wie vor auf den bestehenden Personalhaushalt sowie die zur Verfügung stehenden Stellenhülsen abgebildet werden können.
<i>Bereich III 3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III.3.1: <b>Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten</b> M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten	FBV/StudDekan	keine	WiSe 14/15 ff	
M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	VL/StudDekan	keine	WiSe 14/15 ff	
Ziel III 3.2: <b>Strukturierte Vergabe von Leistungsorientierten Mitteln (LOM) zur Förderung der Gleichstellung</b> M III 3.2-01 besondere Berücksichtigung weiblicher Gruppenmitglieder bei der fachbereichsinternen Mittelvergabe	FBV	aus LOM	fortlaufend	01: Im Rahmen der fachbereichsinternen Leistungsorientierten Mittelverteilung gehen weibliche Gruppenmitglieder mit doppelter Wertung ein.



M III 3.2-02 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien von Frauenfördermitteln	dF	keine	fortlaufend	
M III 3.2-03 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF	keine	fortlaufend	
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III 3.3: <b>Erhöhung des Frauenanteils im Bereich der Professuren für Experimentelle Biophysik</b> M III 3.3-01Talent-Scouting Symposium	Dekanat		bis SoSe23	01: Identifizierung von Themenfeldern, in denen hoch qualifizierte Frauen forschen, im Vorfeld eines W2/W3 Besetzungsverfahrens in der Biophysik
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
Ziel III 4.1: <b>W2a.Z.-Professur für „Wissenschafts- und Geschlechtersozioologie der Physik“</b> M III 4.1-01 Fortführung der ABV-Module zur interdisziplinären Genderforschung	Erlemann	keine	laufend	01: umgesetzt
M III 4.1-02 Angebot von „History of Science“-Modulen zur interdisziplinären Geschlechterforschung im Masterstudium	Erlemann	keine	laufend	02: umgesetzt
M III 4.1-03 Entwicklung von Lehrveranstaltungsangeboten zur interdisziplinären Geschlechterforschung zur Physik im Masterstudium	Erlemann	keine	laufend	03: umgesetzt

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
<b>Ziel III 5.1: Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre</b> M III 5.1-01 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung  M III 5.1-02 Angebot von Lehrmaterialien und begleitender Beratung zur Einbettung einzelner Lehreinheiten zur Geschlechterforschung der Physik in bestehenden Physik-Lehrveranstaltungen  M III 5.1-03 Verankerung von Basis-Qualifizierung in Nachgeordnete Lehre (verpflichtend für alle die neu in der Lehre sind) – mit Gender und Diversity-Komponente	Stud.-Dekan, Erlemann, Nordmeier   Erlemann	unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden   keine	k.A. möglich   laufend	01: Über PA/ABK ist Anrechenbarkeit im Lehramtsstudium zu prüfen   02: umgesetzt   03: in Abstimmung mit dem Career Service der FU- Ausweitung und Anpassung des Angebots (z.B. englischsprachig)
<b>Ziel III 5.2: Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache in Studium und Lehre</b> M III 5.2-01 Bereitstellung von Coachingangeboten durch externe Experten*innen	dF (koord.)	noch unklar	SoSe22 ff	01: Externe Experten*innen sollen aktiv ausgewählte Veranstaltungen besuchen und Dozierende ggf. für den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache sensibilisieren. Die Auswahl der Kernveranstaltungen erfolgt über den Studiendekan*in; darüber hinaus können weitere Veranstaltungen in die Betrachtung einbezogen werden.

<i>Bereich III 6: Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie</i>				
Ziel III 6.1: <b>Still- und Wickelzimmer</b> M III 6.1-01 Ausbau des Still- und Wickelzimmers zu einem Familienzimmer  M III 6.1.-02 Zugang zu Warmwasser-Boiler	dF (koord.)	FB-Mittel	SoSe 20  SoSe22	01: Umgesetzt  02: Warmwasser wird als Infrastruktur des Wickelplatzes als notwendig erachtet
Ziel III 6.2: <b>Genderneutraler Toiletten</b> M III 6.2-01 Einrichtung genderneutraler Toiletten	VL, TA, FBR	unklar	SoSe22	01: Ein Teil der Toiletten für Frauen und Männer sollen in genderneutrale Toiletten umgewandelt werden. Nach Möglichkeit werden Warmwasser-Boiler (mit Blick auf Monatshygiene) vorgesehen.
Ziel: III 6.3: <b>Corona-Unterstützungsfonds</b> M III 6.3-01 Fonds zur Verlängerung von Stellen	Dekanat	ZV+FB-Mittel	bis SoSe24	Der Fonds richtet sich insbesondere an weibliche Postdocs, die durch Care-Aufgaben in der Coronazeit in der wissenschaftlichen Arbeit besonders benachteiligt waren.
<i>Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen</i>				
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III 7.1: <b>Beteiligung am Girls-Day</b> M III 7.1-01 Aktive Beteiligung aller Strukturprofessuren des FB am Girls-Day	dF, AG	keine	SoSe 15 ff	01: umgesetzt. 2017 wurde das Angebot des FB Physik von ca. 120 Mädchen genutzt; 2018 und 2019 waren

				vergleichbare erfreuliche Zahlen zu verbuchen unter Corona wurde ein Online-Angebot erarbeitet und umgesetzt. Auch zukünftig sollen Online-Angebote integriert werden – große Reichweite (ganz Deutschland)
Ziel: III 7.2 <b>Absicherung und Ausbau der Beteiligung an Sommeruniversität</b> M III 7.2-01 Entwicklung eines vorausplanenden Beteiligungskonzeptes mit Schwerpunkt auf Sommeruniversität	Fandrich	keine	SoSe 15 ff	01: umgesetzt. Die Beteiligung an der Sommeruni erscheint systematisch sinnvoll, da es sich um ein Angebot für besonders interessierte Schülerinnen und Schüler ab Klassenstufe 10 handelt, die während der Schul-Sommerferien universitäre Kurse und Vorträge besuchen oder sich über Studienfächer im MINT-Bereich orientieren wollen.
Ziel III 7.3 <b>Absicherung und Ausbau des MINToring-Projekts</b> M III 7.3-01 FB-übergreifende Kooperationen innerhalb der FU Berlin M III 7.3-02 Vernetzung Forschungskontext Gender und MINT M III 7.3-03 Rückanbindung an die tragenden MINT-Fächer M III 7.3-04 Entwicklung von sinnvollen Anreizsystemen zur Beteiligung von AG-Mitgliedern am MINToring M III 7.3-05 Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten im MINToring-Projekt	MINToring-Projekt MINToring-Projekt MINToring-Projekt MINToring-Projekt	keine keine keine noch unklar keine	SoSe 20 ff SoSe 20 SoSe 20 ff SoSe 20 SoSe 20	01: Das MINToring Projekt kooperiert direkt mit verschiedenen Forschungsgruppen der Fachbereiche Physik und Mathematik/Informatik, dem PhysLab und mit der Zentralen Studienberatung der FU Berlin. 02: Im Forschungskontext Gender und MINT ist das MINToring Projekt bereits mit der AG Erlemann in der Physik und Dr. Anina Mischau für die Gender Studies in der Mathematik vernetzt. Diese Zusammenarbeit soll im Rahmen einer Evaluation der bisherigen Aktivitäten des Projektes weiter verstärkt werden.

				<p>03: Bei der Einrichtung war das Projekt an die jeweiligen Fachdidaktiken angebunden. Diese Anbindung ist aus verschiedenen Gründen verloren gegangen; eine Rückanbindung an die Fächer wird als essentiell für eine weitere erfolgreiche Arbeit angesehen. Martina Erlemann, Christiane Koche und Beate Schattat sind Mitglieder des Beirats der MINToring-Evaluierung.</p> <p>04: Aus der Auswertung einer Umfrage unter den beteiligten AGs haben sich Handlungsempfehlungen zur Schaffung eines sinnvollen Anreizsystems ergeben.</p> <p>05: Um Strategien für Handlungsperspektiven entwickeln zu können ist es notwendig, eine Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten zu erarbeiten. Die Evaluation soll in Kooperation mit den Genderstudies der Fachbereiche Physik &amp; Mathematik-Informatik und der Qualitätssicherungseinrichtung der FU Berlin erfolgen.</p>
--	--	--	--	---

## V. Quellen

FB Physik: homepage dezentrale Frauenbeauftragte

<https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/beauftragte/frauenbeauftragte/index.html>

letzter Zugriff 20.12.2021

FB Physik: Frauenförderplan 20/21

[https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP\\_2019.pdf](https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP_2019.pdf)

letzter Zugriff: 20.12.2021

FU Berlin: Gleichstellungskonzept 2021-2026

<https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept-2021.pdf>

letzter Zugriff: 20.12.2021

DPG-Statistiken zum Physikstudium

<https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/magazine-und-online-angebote/pj/studierendenstatistiken/pdf/studierendenstatistik-2021.pdf>

letzter Zugriff: 20.12.2021

VI. Anlagen

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2018-20

Anlage 2: Besetzung von Gremien am FB Physik (Wahlperiode 04.2019 - 03.2021)

Anlage 3: Besetzung von Berufungskommissionen (01.11.2019 - 31.10.2021)

VII. Zusammensetzung der „Arbeitsgruppe Frauenförderplan“  
(in alphabetischer Reihenfolge)

Erlemann, Martina (Prof.)

Schattat, Beate (WiMi, dezentrale Frauenbeauftragte)

Theodos, Sylvia (SoMi, stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte)

Weiß, Michael (SoMi, Verwaltungsleitung)

Wilkens, Jadwiga (Stud.)

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2022-24

Die Zahlenangaben beziehen sich wenn nicht anders angegeben auf das „Datenraster 2018-20“

**II 1.) Studierende 2018-20**

**Anzahl Studierende und Absolventen gesamt**

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
Stud. FB	27,2	671	197	29,4	688	198	28,8	834	283	33,9	30,7	≥28%
Absolv. FB	22,1	87	21	24,1	78	17	21,8	63	25	39,7	28,5	≥20%

**Anzahl Studierende gesamt und bezogen auf Studiengänge (Zahlen aus „Infosystem Studium/Lehre“ bezogen auf Fachfälle)**

	Anteil weibl.	WiSe 18/19			WiSe 19/20			WiSe 20/21			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
Stud. FB*	29,2	1037	309	29,8	1183	396	33,5	1157	383	33,1	32,1	≥30%
davon BSc	29,1	421	123	29,2	517	185	35,8	474	163	34,4	33,1	
davon MSc	24,4	148	42	28,4	180	57	31,7	213	69	32,4	30,9	
davon BSc (LA)	33,3	216	73	33,8	227	75	33	237	85	35,9	34,2	
davon MSc (LA)	34,1	88	28	31,8	82	29	35,4	81	28	34,6	33,9	
davon „NaWi“	77,4	2	1	50								
davon Prom.	24	167	42	25,2	175	48	27,4	152	38	25	25,9	

\*Fachfälle je Fachsemester (Quelle: Informationssystem Studium und Lehre, Stand 05.08.2021)

**Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) 2018-21**

Zahlen aus Statistikdatenbank (Fachfälle), Stand 05.08.2021

	WiSe 17/18			WiSe 18/19			WiSe 19/20			WiSe 20/21		
	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%
Stud. RSZ Physik BSc	316	111	35,1	309	99	32	417	164	39,3	349	135	38,7
Stud. RSZ Physik BSc (LA)	128	49	38,3	152	61	40,1	152	55	36,2	158	67	42,4
Stud. RSZ Physik MSc	91	23	25,2	92	28	30,4	117	39	33,3	144	44	30,6
Stud. RSZ Physik MSc (LA)	57	18	31,6	55	18	32,7	49	18	36,7	49	23	46,9

\* einschl. „Integrierte Naturwissenschaften“



## II 2.) Studentische Hilfskräfte 2018-20

### Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt und gesplittet nach Finanzierungsart

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
StudHK. FB	34	33,5	11	34,2	27,9	7,1	25,6	30,2	8,7	28,7	29,5	≥30%
davon StudHK. Haushalt*	31	27	8	30	22	4	18,2	26	6	23,1	23,8	
davon StudHK Drittmittel*	3	7	3	42,9	7	3	42,9	5	3	60	49,3	

\*Zahlen aus StatDB

## II 3.) Promovenden (WiMi befristet) 2018-20

### Anzahl Promovierende, Anzahl abgeschlossene Promotionen und Anzahl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen gesamt

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
Prom. FB	23	168	38	22,6	160	42	25,3	175	48	27,4	25,1	≥27%
davon strukt.	20,3	28	5	17,9	21	6	28,6	17	5	29,4	25,3	
abg. Prom. FB	20	36	6	16,7	39	8	20,5	30	4	13,3	17,1	
WiMi FB	24	127,8	33,3	26,1	134,8	36,5	27,1	155,3	38,1	24,5	25,9	≥25%
davon DM	22,6	93,4	22,7	24,3	95,5	25,9	27,1	104,3	24,9	23,8	25,1	

#### II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen 2018-20

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
WiMi Dauer FB	33,6	9,5	3	31,6	9,4	2,9	30,5	9,5	3	31,6	31,2	k.A.

#### II 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren 2018-20

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
abg. Habil FB	33	0	0	0	0	0	0	1	1	100	100	k.A.
W1 FB	33	2	1	50	2	1	50	2	1	50	50	k.A.
W2a.Z. FB	100	2	2	100	0	0	0	0	0	0	100	k.A.

#### II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3) 2018-20

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-2020	Zielquote 2022
unbefr. FB	13,6	15	2	13,3	16	3	18,8	16,5	4	24,3	18,8	k.A.

#### II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal 2018-20

	Anteil weibl.	2018			2019			2020			Anteil weibl.	
	2016-18 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2018-20 (%)	Zielquote 2022
FB	44,3	69,6	31,8	45,7	65,8	28,8	43,8	66,2	29,5	44,8	44,7	k.A.
davon techn. Per.	24,2	42,7	9,9	23,1	41,2	9,2	22,3	40,4	10,4	25,8	22,7	

**Anlage 2: Besetzung von Gremien am FB Physik (Wahlperiode 04.2019 - 03.2021)**

**01.04.2019 - 31.03.2021      *Fachbereichsrat***

	Professorinnen/Professoren		wiss. Mitarbeiter/innen		sonstige Mitarbeiter/innen		Studierende	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Mitglieder	Martin Weinelt	Katharina Franke	Markus Gleich	Beatrice Andres	Detlef Müller	Mirjam Langhans	Arvid Krein	
	Volkard Nordmeier	Stephanie Reich					Finn Krein	
	Robert Bittl							
	Roland Netz							
	Wolfgang Kuch							
Vertreter/innen	Jan Behrends	Louisa Reissig	Christian Teutloff		Martin Rust		Benjamin Ünzelmann	Sophia Lahs
	Holger Dau		Christian Lotze		Jörg Behrmann			
	Joachim Heberle							
	Johannes Reuther							
	Kirill Bolotin							

**01.04.2019 - 31.03.2021      *Dekanat***

	m	w
Dekan/in	Roland Netz	
Studiendekan	Karsten Heyne	
Forschungsdekan	Martin Weinelt	

**01.04.2019 - 31.03.2021 Prüfungsausschuss Bachelor Physik**

	Hochschullehrer/innen		wiss. Mitarbeiter/innen		sonstige Mitarbeiter/innen		Studierende	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Mitglieder	Kirill Bolotin	Katharina Franke	Ralph Püttner		Dmitrij Hainz		Maurice Beringuier	
	Volkard Nordmeier							
	Paul Fumagalli							
Vertreter/innen	Klaus Lips	Stefanie Ruß		Larissa Melischek		Diana Schüler	Arvid Krein	Jennifer Hartfiel
	Michael Haumann							

**01.04.2019 - 31.03.2021 Prüfungsausschuss Master Physik**

	Hochschullehrer/innen		wiss. Mitarbeiter/innen		sonstige Mitarbeiter/innen		Studierende	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Mitglieder	Kirill Bolotin	Katharina Franke	Ralph Püttner		Dmitrij Heinz		Arvid Krein	
	Volkard Nordmeier							
	Paul Fumagalli							
Vertreter/innen	Klaus Lips			Larissa Melischek		Diana Schüler	Maurice Beringuier	Jennifer Hartfiel
	Michael Haumann							
	Tobias Kampfrath							

**01.04.2019 - 31.03.2021 Prüfungsausschuss lehramtsbezogene Studiengänge Physik**

	Hochschullehrer/innen		wiss. Mitarbeiter/innen		sonstige Mitarbeiter/innen		Studierende	
	m	w	m	w	m	w	m	w
Mitglieder	Volkhard Nordmeier	Katharina Franke	Jörg Fandrich		Dmitrij Heinz			
	Kirill Bolotin	Stefanie Ruß						
Vertreter/innen	Klaus Lips		Ralph Püttner			Diana Schüler	Maurice Beringuier	
	Michael Haumann						Arvid Krein	



**01.04.2019 - 31.03.2021 Promotionsausschuss Physik**

	Hochschullehrer/innen		promovierte wiss. Mitarbeiter/innen		nicht promovierte wiss. Mitarbeiter/innen	
	m	w	m	w	m	w
Mitglieder	Robert Bittl	Stephanie Reich		Nele Thielemann-Kühn	Markus Gleich	
	Joachim Heberle					
	Volkhard Nordmeier					
	Tobias Kampfrath					
	Felix v. Oppen					
	Roland Netz					
Vertreter/innen	Jens Eisert	Katharina Franke	Ralph Püttner			Larissa Melischek
	Holger Dau					
	Karsten Heyne					
	Kirill Bolotin					
	Piet Brouwer					
	Wolfgang Kuch					

**Anlage 3: Besetzung von Berufungskommissionen (01.11.2019 - 31.10.2021)**

Besoldungs- gruppe	Denomination	Listenplatzierte gem. FBR-Beschluss <b>(fett = Platz 1 der Liste)</b>			Zusammensetzung BK nach Statusgruppe		Status des Verfahrens/ Rufannahme zum ...
		w	m	Bemerkungen	Mitglieder / Vertreter/in	Bemerkung	
W2 a.Z. mit tenure-track Option	Molekulare experimentelle Biophysik	Schröder Plötz	<b>Joseph</b>		Prof: w (4); m (7) WiMi: w (1); m (3) Studie: m (2) SoMi: m (1)		Derzeit wird die Ruferteilung erwartet
W1 mit tenure- track Option nach W2	Experimentelle Festkörperphysik	<b>Seiler</b>	Vogelsang Litzius		Prof: w (3); m (6) WiMi: w (1); m (1) Studie: m (3) SoMi: m (1)		Derzeit wird die Ruferteilung erwartet