

FU Berlin Fachbereich Physik

Frauenförderplan

18.12.2019

I. Übergreifende Zielformulierung

Mit der vorliegenden Fortschreibung des Frauenförderplans 2020-22 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“¹).
- 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.

Grundlagen des Frauenförderplans (FFP) sind neben den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin (FFR) die einschlägigen Vorgaben des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG), des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes (LGG), des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG). Der Frauenförderplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien und Gesetze enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

¹ Es sei dabei jedoch darauf verwiesen, dass auch das „Kaskadenmodell“ aus systematischen Gründen lediglich eine sehr eingeschränkte Zugangsmöglichkeit zur Bewertung und Steuerung von Gleichstellungsmaßnahmen eröffnet. Bei generell kleinen absoluten Zahlen in Verbindung mit stark schwankenden Ausgangsgrößen ist der Verweis auf exakte Prozentzahlen in Form von Zielquoten kritisch zu sehen.

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) Dekanatsitzungen sowie an den Sitzungen des Fachbereichsrats teil. Der Fachbereich sorgt für die Arbeitsfähigkeit und stellt eine StudHK zur Unterstützung zur Verfügung. 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 allgemein verfügbar gemacht. Das Dekanat führt gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten alle zwei Jahre eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur sowie der abgeschlossenen Prüfungs-, Promotions-, Habilitations- und Berufungsverfahren durch. Die Daten sollen als Indikator für den Umsetzungsgrad des Frauenförderplans sowie als Grundlage für dessen Fortschreibung oder ggf. Anpassung dienen. Weiterhin berichtet das Dekanat gemeinsam mit der dezentralen Frauenbeauftragten dem Präsidium nach zwei Jahren über den Stand der Umsetzung der im Rahmen des Frauenförderplans vorgesehenen Maßnahmen.

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.) Nicht-wissenschaftliches Personal
- 8.) ZUsammenfassung

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung dienen das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2016 bis 2018“ (siehe Anlage 1) sowie die über die Statistikdatenbank der Freien Universität verfügbaren Datensätze. Darüber hinaus werden gemäß Vorgaben des 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 ist im betrachteten Zeitraum (2016-18) gegenüber dem Zeitraum 2014-16 stabil bei 27% geblieben; für den Anteil der Frauen unter den Absolventen ist dagegen ein erfreulicher Anstieg von 18% auf 22% zu verzeichnen. Damit liegt der Fachbereich nunmehr sowohl in Bezug auf (von „Parkstudierenden“ bereinigte) Studierendenzahlen (18%²) als auch beim Anteil von Frauen an den Absolventen*innen deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt in der Physik (bundesweit: 15% in BSc-Studiengängen; 17% in MSc-Studiengängen³).

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) hat sich im BSc-Studiengang stabil auf >30% eingependelt. Im MSc-Studiengang hat sich der ansteigende Trend von 18% (2013) über 21% (2016) auf 30% (2018) zwar weiter fortgesetzt. Vor dem Hintergrund der insgesamt schwachen Auslastung des MSc-Studiengangs handelt es sich jedoch um kleine Absolutzahlen.

Zum Thema „Schwundquote“ sei auf die Ergebnisse der von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft herausgegebenen Statistik 2016 verwiesen (siehe auch Ausführungen im FFP Physik 2017-18).

II 2.) Studentische Hilfskräfte

Der Befund aus dem letzten FFP lässt sich erfreulicherweise fortschreiben: Der Anteil an weiblichen StudHK liegt mit nunmehr durchschnittlich 34% deutlich oberhalb sowohl des Anteils der weiblichen Studierenden (27%) als auch des Anteils an Absolventinnen (22%).

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 die Hälfte der Stelle mit Frauen besetzt sind (siehe Anlage 1; Gesamtzahl aber im einstelligen Bereich).

II 3.) Promovenden (WiMi befristet)

Sowohl die Anzahl der Promovierenden als auch die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen scheint sich auf einem hohem Niveau eingependelt zu haben: 2018 sind 168 Promovierende bei 36 Abschlüssen zu verzeichnen (gegenüber 64 Promovierenden und 19 Abschlüssen 2011 bzw. 172 Promovierenden und 37

² Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2016: 31

³ Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2016: 31

Abschlüssen 2016). Der Anteil von Frauen an den Promovierenden stagniert dabei bei 23% und ist bei den Promotionsabschlüssen von 23% (2014-16) auf 20% (2016-18) gesunken. Dennoch erreicht der Fachbereich hier im bundesweiten Vergleich den Durchschnittswert (gemäß DPG-Statistik⁴ ist von einem Anteil von Frauen an Promovierenden von ca. 20% auszugehen), und die Anteile der weiblichen Promovierenden (23%) sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (24%) liegen nach wie vor über dem der Absolventinnen (22%).

Formalisierte strukturierte Promotionsverfahren spielen in der Physik wie schon im letzten Berichtszeitraum 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 liegt dabei weiterhin unterhalb des Anteils an der Gesamtzahl der Promovierenden.

Der Anteil der Frauen an „summa“-Bewertungen betrug 2016-18 24% (N gesamt = 21; zum Vergleich 2014-16 23% bei N gesamt = 13). Auf Grund der geringen Fallzahlen lassen sich keine weiteren Aussagen ableiten.

Der Anteil an Drittmittel-finanzierten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist leicht gefallen (2011: 61%; 2016: 76%; 2018: 73%), wobei der Anteil der Frauen bei knapp über 20% stagniert.

II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen

Zum Stichtag 01.01.2018 sind gemäß „Datenraster“ 9,5 Personen (VZÄ) am Fachbereich dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt. Gemäß Aufstellung des Fachbereiches sind zum 01.01.2018 tatsächlich 14,0 Personen (VZÄ) dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt mit einem Frauenanteil von 36%.

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 Fluktuationmöglichkeiten: 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.

⁴ Quelle: Physikerinnen: Zahlen und Fakten 2015

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.

II 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren

Für den Bereich Habilitationen verbieten sich auf Grund der geringen Fallzahlen jegliche Analysen (Anzahl Habilitationen 2016-17 insgesamt 3, darunter 1 Frau; zum Vergleich: Anzahl Habilitation 2011-16 insgesamt 4).

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).

Soweit der Fachbereich jedoch selbst steuern kann, ist er seit Jahren überaus erfolgreich: 2018 sind drei von vier befristeten Professuren über derartige Programme mit Frauen besetzt worden, und 2020 wird eine weitere weibliche Berufung realisiert (siehe auch unter III.4).

II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)

Zwei von 17 Strukturprofessuren sind mit Frauen besetzt (entspricht 12%; zum Vergleich: 2014 waren von bundesweit knapp 1500 Physik-Professuren 150 mit Frauen besetzt⁵). Darüber hinaus hat Frau Prof. Koch nach erheblichen Bemühungen des Fachbereiches einen Ruf auf eine Strukturprofessur des Fachbereiches in der Theoretischen Physik zum 01.10.2019 angenommen. Der Fachbereich ist stolz darauf, mit der Berufung von Frau Prof. Clementi auf eine Einstein-Profilprofessur in enger Zusammenarbeit mit dem Präsidium eine weitere hochrangige Berufung auf eine unbefristete Professur in Erweiterung des Strukturplans realisiert zu haben (Dienstantritt 06.2020). Damit wird sich die Zahl weiblicher Strukturprofessuren 2020 verdoppelt haben – eine sehr schöner Erfolg der beharrlichen Bemühungen des Fachbereichs in diesem Handlungsfeld.

II 7.) Nicht-wissenschaftliches 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,

⁵ Quelle: Physikerinnen: Zahlen und Fakten 2015

Elektronik). Der Fachbereich hat es sich daher wie im FFP 2017-19 ausgeführt zur Aufgabe gemacht, Themenfelder in Bezug auf spezifische Personalgruppen zu identifizieren.

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 2016-18 = Mindestanteil StudHK (Ist: 27% zu 34%)

Anteil Frauen Absolventen 2016-18 = Mindestanteil WiMi (Ist: 22% zu 24%)

Anteil Frauen Promotionen 2016-18 = Mindestanteil Wiss. Ass. (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf wiss. Dauerstellen?)(Ist: 23% zu 36%)⁶

Anteil Frauen Habilitation 2016-18 = Mindestanteil Professuren (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf unbefristete Professuren?) (Ist 33% zu 12%)⁷

⁶ Zum Vergleich: Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Physik: Frauenanteil 16,9%. Quelle: DFG Chancengleichheitsmonitoring 2016, S. 19

⁷ Zum Vergleich: Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2014 für das Fachgebiet Physik: Frauenanteil 10,5%. Quelle: DFG Chancengleichheitsmonitoring 2016, S. 19

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

	FB Physik (Quote Frauen 2011-13)	FB Physik (Quote Frauen 2014-16)	FB Physik (Quote Frauen 2016-18)
Stud.	24%	27%	27%
Absolv.	17%	18%	22%
StudHK.	25%	27%	34%
WiMi	24%	22%	24%
Prom. FB	26%	22%	23%
abg. Prom. FB	22%	23%	20%
Habil	0	50%	33%
W1	83%	31%	40%
W2a.Z.	100%	100%	100%
W2/W3 (unbefrist.)	11%	12%	14% (22 % ab 2020)

III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

In Fortschreibung des Frauenförderplans 2017-19 wird nachfolgend auf Gleichstellungsstrategien und Schwerpunktbildungen am FB Physik eingegangen, zu deren weiteren Umsetzung auf den Maßnahmenkatalog unter IV verwiesen wird.

III.1.) Organisationskultur

Die folgenden Grundsätze der universitären Gleichstellungsphilosophie sind in der Organisationskultur des Fachbereiches fest verankert:

1. Verwendung geschlechtergerechter Sprachregelung: Der Fachbereich bekennt sich zum Einsatz einer geschlechtergerechten Sprachregelung und fördert die durchgehende Umsetzung. Dies findet auch in der systematischen Überarbeitung der Darstellung des Fachbereiches im Internet Anwendung.
2. Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Der Fachbereich strebt eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit und eine Überarbeitung des Online-Auftritts zu diesem Thema an. Um etwaige Dunkelziffern zu erfassen (gemäß einer aktuellen Studie soll in den USA jede fünfte Studentin von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt betroffen sein) bzw. gar nicht erst aufkommen zu lassen, muss sichergestellt werden, dass sich Betroffene jederzeit und ohne Sorge um etwaige Benachteiligungen an definierte Vertrauenspersonen wenden können. In der Vergangenheit waren hier insbesondere die dezentrale Frauenbeauftragte und die Verwaltungsleitung Ansprechpartner in Konfliktsituationen. Es sollte geprüft werden, über welchen Mechanismus hier zusätzlich eine weitere Ansprechperson im Sinne einer „Vertrauensperson“ installiert werden kann. Hierbei sind leider auch die Herausforderungen mit Blick auf Mobbing und Diskriminierung über elektronische Medien zunehmend in den Blick zu nehmen. Die Schaffung einer diskriminierungsfreien Umgebung umfasst auch die Schaffung von Unisex-Toiletten, an deren Einrichtung der Fachbereich gemeinsam mit der Technischen Abteilung der Freien Universität arbeitet.
3. Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten: Der FB bemüht sich in allen Statusgruppen um eine angemessene Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten, da dies grundsätzlich inhaltlich geboten ist, aber auch unter dem Aspekt des „learning by doing“ sinnvoll erscheint: Insbesondere Nachwuchsgruppenleiterinnen und wiss. Mitarbeiterinnen sollen die Möglichkeit erhalten, durch eine (angemessene!) Beteiligung an der akademischen Selbstverwaltung notwendige Karriereerfahrungen sammeln zu können. Gleichzeitig muss jedoch auch darauf geachtet werden, dass Frauen nicht durch überproportional häufige Einbindung in Gremienarbeit ihre weiteren Aufgaben (anhand derer sie später beurteilt werden) zurückstellen müssen. In diesem Spannungsfeld soll eine Diskussion angeschoben werden, auf welche Weise bei einer etwaigen überproportionalen Einbindung in Gremienarbeit Entlastung angeboten werden kann, ohne dabei genau einer solchen überproportionalen Einbindung Vorschub zu leisten. Über die dezentrale Frauenbeauftragte wurden Interessensmeldungen des weiblichen Personals gesammelt, auf die das Dekanat bei Besetzungsvorschlägen von Gremien und Kommission zurückgreifen kann und zurückgegriffen hat. Aus der Auswertung der Daten zur Besetzung von Dekanat und FBR sowie von Berufungskommissionen (Anlage 3) wird deutlich, dass der Fachbereich diesem Aspekt die notwendige Bedeutung zumisst.

4. Bekanntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Der Fachbereich bekennt sich zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, wie sie von der DFG 2008 formuliert worden sind.
5. Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen: Der Fachbereich hat per Dekanatsbeschluss seine Unterstützung zur Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen erklärt. Im Berichtszeitraum wurden in Kooperation mit dem Team der „Toolbox: Gender und Diversity in der Lehre“ eine spezielle Weiterbildung für Tutor*innen am Fachbereich angeboten, die voll ausgebucht war. Der Fachbereich sieht sich darin bestätigt, auch weiterhin besondere Angebote für Nachwuchslehrende zu machen, in denen das Thema „Gender und Diversity in der Lehre“ integriert behandelt wird. Um Synergieeffekt zu nutzen, strebt der Fachbereich weitere Kooperationen insbesondere mit anderen MINT-Fächern an der Freien Universität an.
Im Bereich der Titellehre fördert der Fachbereich die Hospitation von Lehrveranstaltungen durch externe Expert*innen, um die Dozierenden durch ein qualifiziertes Feedback zur Lehrveranstaltung in der Weiterentwicklung ihrer Lehrkonzepte zu unterstützen.
6. Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien: Der Fachbereich wird weiter auf eine ausgewogene Verteilung der Vortrags-einladungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinarbeiten⁸. Eine Auswertung der Kolloquiumseinladungen im Zeitraum 2000 bis 2017 hatte einen Frauenanteil von 7% ergeben – auch wenn die Datenlage in Teilen unvollständig ist bestätigte dies, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht. Die Auswertung der Einladungen WiSe 17/18 bis SoSe 19 belegt einen erfreulichen Anstieg des Anteils an Frauen auf 41% und zeigt eindrucksvoll, dass über hartnäckige Sensibilisierung Erfolge erzielt werden können. Darüber hinaus wurde am Fachbereich ein „Frühstück“ mit der jeweiligen Sprecherin etabliert, das den Fachbereichsmitgliedern die Möglichkeit bietet, die Sprecherinnen besser kennen zu lernen und darüber hinaus die Sichtbarkeit der Sprecherinnen erhöht.

III.2.) Personalpolitik

0. Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahlkommissionen im Bereich „Gender-Awareness“ (gilt übergreifend für alle betrachteten Statusgruppen).
Im FFP 2017-19 hatte es sich der Fachbereich zur Aufgabe gemacht, die umfangreich verfügbaren Literatur in peer-reviewed Journalen zum Thema zu sichten und daraus eine Handreichung für Kommissionen zusammenzustellen, um auf diese Weise für die potentiellen Auswirkungen (unbewusster) Genderstereotypisierung zu sensibilisieren. Es hat sich aber schnell herausgestellt, dass bei den Beteiligten das spezifische Fachwissen fehlt, um sich dieser Aufgabe sinnvoll und in einem vernünftigen Zeitrahmen widmen zu können.
Stattdessen wird nun das Ziel verfolgt, das ohnehin angestrebte Projekt der Erstellung eines Leitfadens zur Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren gezielt durch spezifische Elemente zur Vermeidung von Genderstereotypisierung zu ergänzen.

⁸ Siehe Martin JL (2014): Ten simple rules to achieve conference speaker gender balance.- PLoS Comput. Biol., 10: e10003903

1. Statusgruppe WiMi befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)

1.1 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Beteiligung an einschlägigen Programmen/Ausschreibungen: Der FB wird sich weiterhin im Rahmen seiner Möglichkeiten an Frauenförderprogrammen der Hochschule (W2-Frauenförderprogramm, Ausschreibungen im Rahmen der Exzellenzinitiative) oder des Berliner Senats (Berliner Chancengleichheitsprogramm) beteiligen. Auch das von Fachbereichsmitgliedern in der Vergangenheit bereits erfolgreich absolvierte Profil-Programm wird vom Fachbereich regelmäßig adressatenspezifisch beworben.

1.2 Fortsetzung der Europäischen Sommerschule für Physikerinnen „Diversity in the Cultures of Physics“: Die Erasmus+-geförderte Strategische Partnerschaft „Diversity in the Cultures of Physics“ hat von 2016 bis 2019 jährlich Sommerschulen für Physikstudentinnen durchgeführt. Jedes Jahr haben etwa 16 Physikstudentinnen des Fachbereichs das Programm absolviert. Das Programm bietet einen Einblick in verschiedene Fachgebiete der Physik, Unterstützung in der Karriereplanung sowie Workshops zum Empowerment. Die Sommerschulen haben die Bildung eines von Studentinnenseite initiiertes Netzwerk für Frauen* am Fachbereich bewirkt: Das „Frauen*vernetzungstreffen“ findet monatlich am Fachbereich statt und fördert die Netzwerkbildung der Physikstudentinnen und Physikerinnen. Im Pilotdurchgang der Sommerschule 2012 haben überdurchschnittlich viele (11 von 16) Teilnehmerinnen inzwischen eine Promotion begonnen. Ob die Sommerschule der letzten Jahre (2016-2019) tatsächlich zu einer Erhöhung der Doktorandinnenzahlen führen wird, ist derzeit aber noch nicht feststellbar, da die meisten Teilnehmerinnen sich noch im Masterstudium befinden bzw. ihre Masterarbeit schreiben. Im September 2019 wird das Projekt abgeschlossen. Eine Fortsetzung wird angestrebt; die Finanzierung ist noch offen.

1.3 Erhöhung des Anteils von Frauen in befristeten Postdoc-Stellen

Aus der AG „Frauenförderplan“ heraus ist die Anregung formuliert worden Strategien zu entwickeln, um den Anteil an Frauen im Pool der befristeten PostDoc-Stellen zu erhöhen. Die hierfür vorgeschlagenen Maßnahmen sind im Fachbereichsrat kontrovers diskutiert worden. Es wurde dabei auch hinterfragt, in wie weit befristete Postdoc-Stellen bei gegebenen unsicheren beruflichen Perspektiven an der Hochschule überhaupt besonders förderungswürdig sein sollen. Entsprechend soll hier zunächst in weitere Diskussionen eingetreten werden, bevor konkrete Maßnahmen entwickelt werden.

2. Statusgruppe wissenschaftsunterstützendes Personal

2.1. Überprüfung von Aufgabenbeschreibungen: In den letzten Jahren sind Verwaltungsaufgaben zunehmend erweitert und/oder dezentralisiert worden. Der Fachbereich prüft, inwieweit dieser Prozess in den jeweiligen BAKs abgebildet ist und sorgt ggf. für eine Anpassung.

III.3.) Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Am Fachbereich werden bereits verschiedene Steuerungsinstrumente genutzt, die weiter ausgebaut und verstetigt werden sollen.

1. Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten: Zentrales Steuerungsinstrument des Fachbereichs ist die Statistik-Datenbank zur systematische Erhebung und Auswertung gleichstellungsbezogener Daten.
2. Gestaltung von finanziellen Förderungssystemen: Im Rahmen der fachbereichsinternen Leistungsorientierten Mittelverteilung gehen weibliche Gruppenmitglieder mit doppelter Wertung ein.
3. Strukturierte Vergabe von Sachmittelzuweisungen aus der Leistungsorientierten Mittelverteilung zur Frauenförderung: Bereits mit Datum vom 16.07.2008 hat der FBR eine Vergabekommission eingesetzt und Regularien zur Vergabe von FB-internen Frauenfördermitteln beschlossen. Auf dieser Grundlage engagiert sich der Fachbereich mit zahlreichen Projekten und Maßnahmen im Bereich der Frauenförderung auf allen Qualifikationsstufen. Bis zu einer Höhe von 1000.- € erfolgen finanzielle Entscheidungen eigenverantwortlich durch die Vergabekommission; bei höheren Beträgen beschließt das Dekanat auf Empfehlung der Vergabekommission. Die Grundlagen für das Vergabeverfahren sind zuletzt 2016 überarbeitet und im FBR beschlossen worden⁹
4. Beteiligung an Frauenförderprogrammen: Der Fachbereich beteiligt sich seit Jahren erfolgreich an Frauenförderprogrammen unter substantieller Bereitstellung von FB-Ressourcen.
5. Vernetzung mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus der gleichen Fachkultur: Eine überregionale Vernetzung der dezentralen Frauenbeauftragten im Bereich der Physik soll den Austausch über die Rahmenbedingungen ihrer Arbeit befördern. Hier wurden erste Ergebnisse erzielt: Aus einem aus dem FB Physik heraus organisierten Initialtreffen hat sich erfolgreich eine überregionale Netzwerkbildung (eine entsprechende Mailing-Liste wird an der Freien Universität verwaltet) und Austausch/Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen entwickelt (2016: Universität Münster; eine Folgeveranstaltung hat bisher nicht stattgefunden). Im Juni 2019 fand ein Ideenforum für Gleichstellungsinitiativen in physikbasierten Sonderforschungsbereichen und Graduiertenschulen im Henry-Ford-Bau statt, das sich bundesweit an Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Physik gerichtet hat. Die Veranstaltung wurde von der AG Erlemann im Rahmen der Strategischen Partnerschaft (Erasmus+ „Diversity in the Cultures of Physics“ initiiert und organisiert.

⁹ siehe unter: <http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/Frauenfoerdermittel/index.html>

III.4.) Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung

Dieser Themenkomplex ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte am FB Physik. Dennoch hat der Fachbereich hier in der letzten Zeit erhebliche Anstrengungen unternommen.

Fortschreibung einer W2 a.Z. Professur: Mit der Einrichtung einer W2 a.Z.-Professur für „Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie in der Physik unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“ (Laufzeit 2013 bis 2018; besetzt durch Frau Prof. Dr. Elvira Scheich) hatte der Fachbereich die Möglichkeit geschaffen, Geschlechterverhältnisse in der Physik und die Gender-Dimensionen in der Physikgeschichte systematisch untersuchen zu können. Über die Einrichtung einer Gastprofessur (Laufzeit 01.11.2018 bis 14.10.2019, besetzt mit Frau Prof. Martina Erlemann) hat der Fachbereich zunächst aus eigenen Mitteln für eine Überbrückung gesorgt, die für den Zeitraum 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 Geschlechtersoziologie der Physik“ im FU-eigenen KFN-Programm gestellt, der im Oktober 2019 positiv beschieden worden ist. Im Rahmen der Professur ist u.a. die Durchführung einer 2-jährigen Studie zur Arbeitsplatzkultur am Fachbereich vorgesehen, die seitens des Fachbereichs eigenfinanziert wird. 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.

In Kooperation mit dem Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie wird ein Sammelband zu Gender & Diversität in der Lehre der Naturwissenschaften herausgegeben, in dem auch Beiträge zur Gender & Diversität in der Lehre der Physik geplant sind (Mitherausgeberin ist Prof. M. Erlemann).

III.5.) Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Der FB ergreift auf verschiedenen Ebenen flankierende Maßnahmen zur Unterstützung einer angemessenen Berücksichtigung von Genderthemen in der Lehre.

1. Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre: Dieser Bereich umfasst u.a. die Aspekte Sichtung des Lehrangebotes, Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen, Erarbeitung und Durchführung von Lehrangeboten zur Analyse von Geschlechter-Dimensionen in der Wissenschaftsentwicklung und in den Wissenschaftskulturen der Physik, Sichtbarmachung von Wissenschaftlerinnen in der Physikgeschichte, Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung, Konzeption ggf. neuer Module v.a. im ABV-Bereich unter Einbindung von Genderaspekten, Berücksichtigung von entsprechenden Ansätzen bei Änderungen oder Neufassungen von Studienordnungen. Gesellschaftlich besonders relevant, aber auch besonders anspruchsvoll in der Umsetzung ist der Ansatz, Lehramtsstudierende in die Lage zu versetzen, einen gendersensiblen MINT-Unterricht anzubieten. Die Anstrengungen in diesem Bereich werden fortgesetzt.
2. Lehrmaterialien zu Gender & Physik: Die im Rahmen der Strategischen Partnerschaft „Diversity in the Cultures of Physics“ entwickelten Lesson Plans „Reflections on Gender & Physics“ werden in der Lehre am Fachbereich regelmäßig eingesetzt (im Bachelorstudium im ABV-Bereich, im Masterstudium

in einführenden Vorlesungen zu Gender & Science). Das Lehrangebot wird sehr gut angenommen. 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.

3. Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache: Auch und gerade im Bereich Lehre und Lehrevaluationen sollte auf den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache geachtet werden (vgl. III 1.1). Um ungewollte und oftmals gar nicht als solche wahrgenommene sprachliche Diskriminierung im Lehralltag vermeiden zu helfen, soll den Dozierenden ein niedrigschwelliges Coachingangebot auf freiwilliger Basis zur Verfügung gestellt werden. Eine Empfehlung zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache soll auf der Homepage zugänglich gemacht werden.
4. Absicherung des Curriculums für schwangere und stillende Studierende: Im Rahmen des Physikstudiums sind im Bereich der Praktika z.T. Experimente durchzuführen, die für schwangere oder stillende Studierende aus gesundheitlichen Gründen nicht geeignet sind. Der Fachbereich trägt durch Bereitstellung von Ersatzangeboten dafür Sorge, dass das Curriculum auch in diesen Fällen adäquat und ohne Zeitverluste durchführbar bleibt. Eine „Ampel-Liste“ zur Kennzeichnung des Gefährdungspotentials für Schwangere und Stillende ist seit dem WiSe 18/19 fest integrierter Bestandteil der Lehrplanung.

III.6.) Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie

Aus Sicht des FB ist diesem Themenbereich besondere Aufmerksamkeit zu widmen, da er in alle Statusgruppen und alle Karrierestufen hineinwirkt. Andererseits ist nicht zu verkennen, dass nachhaltige Maßnahmen in vielen Fällen nicht über die Strukturen und Möglichkeiten einzelner Fachbereiche abgebildet werden können und die Umsetzung von Zielen daher eine besondere Herausforderung darstellt. Dies betrifft sowohl die Bedürfnisse, die sich aus „Eltern-Kind“-Situationen ergeben als auch solche aus Pflegesituationen.

1. Beteiligung an der Verwaltungsvereinbarung zur alternierenden Telearbeit: Anfragen zur Wahrnehmung alternierender Telearbeit werden im Rahmen einer Einzelfallprüfung auf ihre jeweilige Realisierbarkeit überprüft. Aktuell (Stichtag 01.05.2019) arbeiten in den FB Physik und Mathematik/Informatik insgesamt 11 Personen (Frauenanteil 82%) in diesem Arbeitsmodell.
2. Bereitschaft zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Der Fachbereich bemüht sich im Rahmen seiner 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 2019 erstmals an die FBV gerichtet worden sind.

3. Still- und Wickelzimmer: Der Fachbereich unterhält ein Still- und Wickelzimmer, das in einem nächsten Schritt zu einem „Familienzimmer“ ausgebaut werden soll. Dabei sollen die Spiel- und Beschäftigungsmöglichkeiten für ältere Kinder erweitert werden. Mit Mittel des SFB 227 wurde eine „KidsBox“ angeschafft, die mobil einsetzbar ist und von SFB-Mitgliedern, aber auch von Fachbereichsmitgliedern genutzt werden kann. Der Fachbereich prüft derzeit, ob sich im Außenbereich des Gebäudes weitere Spielmöglichkeiten schaffen lassen.

III 7.) Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen

Unstrittig ist, dass in vielen MINT-Fächern Frauen nach wie vor signifikant und flächendeckend unterrepräsentiert sind. Ebenso unstrittig ist, dass die Ursachen hierfür ganz wesentlich außerhalb der Universität und somit außerhalb der unmittelbaren Zugriffsmöglichkeit des FB liegen. Auch wenn sich im Fach selbst längst die Erkenntnis durchgesetzt hat, dass es weder sinnvoll noch zu verantworten wäre, die Hälfte der potentiell „klugen Köpfe“ im Nachwuchsbereich über die Geschlechterteilung zu verlieren, so erscheint ein Aufbrechen dieser Traditionen ohne umfassende Anstrengungen durch Politik und Gesellschaft, Familien und Schulen nur schwer realisierbar. Trotz dieser ungünstigen Randbedingungen kann der Fachbereich Physik dennoch auf bemerkenswerte Erfolge verweisen und liegt sowohl in Bezug auf (von „Parkstudierenden“ bereinigte) Studierendenzahlen als auch beim Anteil von Frauen an den Absolventen*innen deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt in der Physik (siehe unter II.1).

Eine Säule stellt dabei die – z.T. organisatorisch aufwändigen und von den Beteiligten „nebenbei“ zu stemmenden – Aktivitäten im Rahmen der Langen Nacht der Wissenschaften, inFU:tage, Sommeruniversität, KinderUni und des GirlsDay dar. Weiterhin spielen die über das Schüler*innen-Labor „PhysLab“ in seiner Funktion als Brücke zwischen Schule und Universität zu verantwortenden Aktivitäten wie ganzjährig Experimentierkurse und Studien-Informationsveranstaltungen für Schüler*innen oder Förderung von (Lehramts-)Student*innen über Praxisseminare eine zentrale Rolle.

Eine weitere Säule stellt der Ausbau des Mentoring-Programms für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe dar: Das gemeinsam mit dem FB Mathematik/Informatik verantwortete MINToring-Projekt für Schülerinnen* trägt durch Informationsveranstaltungen in Schulen, das Jahresprogramm mit verschiedenen Veranstaltungsformaten für Mädchen ab der 7. Klasse und das Praktikum für Mädchen ab der 9. Klasse dazu bei, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an die Universität zu binden und eine langfristige Bindung im MINT-Bereich mit Schwerpunkt Physik, (Bio-)Informatik und Mathematik zu unterstützen. Das MINToring Projekt kooperiert dabei direkt mit verschiedenen Forschungsgruppen der Fachbereiche Physik und Mathematik/Informatik, dem PhysLab und der Zentralen Studienberatung der FU Berlin. Bei der Einrichtung war das Projekt an die jeweiligen Fachdidaktiken angebunden. Diese Anbindung ist aus verschiedenen Gründen verloren gegangen; die Projektleitung liegt z.Zt. bei F. Eine Rückanbindung an die Fächer (wobei nicht nur an die Didaktiken gedacht werden sollte) wird als essentiell für eine weitere erfolgreiche Arbeit angesehen. Um Strategien für Handlungsperspektiven entwickeln zu können ist es darüber hinaus notwendig, eine Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten zu erarbeiten. Diese Aktivitäten sollen 2020 in Kooperation mit den Genderstudies der Fachbereiche Physik & Mathematik/Informatik und der Qualitätssicherungseinrichtung der FU Berlin erfolgen.

Ein Flyer zur gendersensitiven Gestaltung von Outreach-Maßnahmen („Making physics outreach more gender inclusive“) wurde im Rahmen der Strategischen Partnerschaft „Diversity in the Cultures of Physics“ entwickelt

Netzwerktreffen „Meet Me“/Meet Us“: Der Fachbereich veranstaltet im WS17/18 erstmalig ein Netzwerktreffen, das insbesondere Studentinnen in der Studieneingangsphase im Fokus hat. Unter dem Namen "Meet Me – Frauen machen Physik" findet zunächst ein FB-Kolloquiumsvortrag aus dem Bereich der Genderforschung statt. Im Rahmen eines sich anschließenden "Come Together" sollen insbesondere junge Studentinnen die Möglichkeit haben, andere Physikerinnen am Fachbereich kennenzulernen und sich mit ihnen auszutauschen. Die Veranstaltung soll eine frühzeitige Vernetzung befördern und so zu besseren Rahmenbedingungen im Studium beitragen. Eine Folgeveranstaltung „Meet Us – Frauen machen Physik“ wurde 2018 in ähnlichem Format erfolgreich durchgeführt und hat sich mit einer weiteren Veranstaltung im November 2019 nun am Fachbereich etabliert.

Weiterhin unterstützt der Fachbereich aktiv die Diversity-Initiative „Frauen*-Netzwerktreffen“, das seit 2018 am Fachbereich regelmäßige Treffen organisiert und inhaltlich gestaltet.

IV. Maßnahmenkatalog

Seit der Etablierung des 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	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
Ziel III.1.1: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache M III 1.1-04 Erarbeitung einer Empfehlung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache am FB Physik M III 1.1-05 Verteilung von Infomaterialien an neuangestellte Personen (insbesondere in der Verwaltung und mit Leitungsaufgaben)	dF / Dekanat FBV	keine keine	SoSe 20 ab sofort	04: 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. 05: Mittelfristig ist zu prüfen, ob derartige Materialien über das „Begrüßungspaket“ der ZUV an alle Neueinstellungen verteilt werden können
Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ M III 1.2-03 Prüfung der Möglichkeit, anonymisierte Mitteilungen auf elektronischem Wege an dF senden zu können	VL (koord.), IT-Dienst	keine	SoSe 20	03: Es soll eine niederschwellige Möglichkeit zur Zustellung einer anonymisierten Email eingerichtet werden. 04: Im Rahmen einer 2-jährigen Studie zur Arbeitsplatzkultur am Fachbereich sollen die Karriereverläufe der

M III 1.2-04 Durchführung einer Studie zu Karriereverläufen der Nachwuchsforscher*innen M III 1.2.-05 Entwicklung und Umsetzung eines Konzeptes zur Wahl/Bestellung einer „Vertrauensperson“	Erlemann dF, Dekanat, FBR	130.000,-- Keine	WiSe 21/22 SoSe 20	Nachwuchsforscher*innen sowie ihre Wahrnehmung der Arbeitsplatzkulturen am Fachbereich im Hinblick auf ein- und ausschließende Mechanismen erhoben werden. 05: zusätzlich zu dF und VL soll ein weiteres Kontaktangebot für Hilfesuchende installiert werden.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“ M III 1.3-02 Dokumentation zur weiblichen Beteiligung an Gremien und Kommissionen M III 1.3-03 Entwicklung von sinnvollen Kompensationsmöglichkeiten für Frauen bei überproportionaler Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten	dF FBV dF/VL (koordinierend)	keine keine unklar	SoSe 15 ff SoSe 15 ff k.A. möglich	01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen 02: Ist fortlaufend durchzuführen 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.
Ziel III.1.5: Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen M III 1.5-01 Beteiligung an der Auswahl und ggf. Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF, Erlemann WBZ	unklar (Teilnahmegeb.)	k.A. möglich	01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III. 1.6: Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien M III 1.6-02 Entwicklung eines policy-papers zur Veröffentlichung im Webauftritt M III 1.6-03 Unterstützung zur Verstetigung der „get to know the speaker“-brunches	Koordination des Institutskolloquiums dF Ment.-Ref.	keine unklar	SoSe 20 fortlaufend	02: Die erfolgreichen Bemühungen des FB sollen über ein policy-paper sichtbar auch gemacht werden.
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
Ziel III.2.0: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“ M III 2.0-01 Entwicklung von Handreichungen zum Thema	dF, Ment.-Ref. VL		WiSe 20/21	01: Im Bereich Berufungen über Erstschreiben der Verwaltungsleitung an BK-Vorsitzende und konsequente Anwendung des „Berufungsleitfadens“ umgesetzt. Im Bereich „Einstellungen“ weiterhin in Bearbeitung.
Ziel: III.2.1.1: Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“ M III 2.1.1-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten und Informationsveranstaltungen	dF WBZ Ment-Ref.	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 2.1.3 Erhöhung des Anteils von Frauen im pool der befristeten Postdoc-Stellen M III 2.1.3-01: Initiierung einer moderierten Diskussion zum Thema	dF, Dekanat, AGs	keine	SoSe 20 ff.	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. Entsprechend wird empfohlen, regulären Besetzungsverfahren von befristeten Postdoc-Stellen am Fachbereich (Laufzeiten meist zunächst 2-3 Jahre) mehr Aufmerksamkeit zu widmen.
Ziel III.2.2.2: Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen M III 2.2.2-01: 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!
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III.3.1: Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	FBV/StudDekan VL/StudDekan	keine keine	WiSe 14/15 ff WiSe 14/15 ff	
Ziel III.3.3: Strukturierte Vergabe von Sachmitteln zur Frauenförderung				

M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien	dF	keine	WiSe 14/15 ff	
M III 3.3-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF	keine	WiSe 14/15 ff	
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
Ziel III.4.1: W2a.Z.-Professur für „Wissenschafts- und Geschlechtersozioologie der Physik“				
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 „Selected Topics“-Modulen zur interdisziplinären Geschlechterforschung zur Physik im Masterstudium	Erlemann	keine	SoSe 2020	03: in Bearbeitung
<i>Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
Ziel III.5.1: Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre				
M III 5.1-02 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung	Stud.-Dekan, Erlemann, Nordmeier	unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden	k.A. möglich	02: Über PA/ABK ist Anrechenbarkeit im Lehramtsstudium zu prüfen
M III 5.1-03 Angebot von Lehrmaterialien und begleitender Beratung zur Einbettung einzelner Lehreinheiten zur Geschlechterforschung der Physik in bestehenden Physik-Lehrveranstaltungen	Erlemann	keine	SoSe 20	03: „Lesson Plans“ zu Lehreinheiten im Rahmen der Strategischen Partnerschaft/Erasmus+ bereits entwickelt, müssen den Dozierenden des FB auf geeignete Weise zugänglich gemacht werden.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III.5.3: Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache in Studium und Lehre M III 5.3-02 Bereitstellung von Coachingangeboten durch externe Experten*innen	dF (koord.)	noch unklar	WiSe 20/21	02: 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.6.3: Still- und Wickelzimmer M III 6.3-02 Ausbau des Still- und Wickelzimmers zu einem Familienzimmer	dF (koord.)	Noch unklar; es sollen Mittel des FB verwendet werden	SoSe 20	
<i>Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen</i>				
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III.7.3: Beteiligung am Girls-Day M III 7.3-01 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
<p>Ziel: III.7.5 Absicherung und Ausbau der Beteiligung an Sommeruniversität M III 7.5-01 Entwicklung eines vorausplanenden Beteiligungskonzeptes mit Schwerpunkt auf Sommeruniversität</p>	Fandrich	keine	SoSe 15 ff	<p>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.</p>
<p>Ziel III.7.6 Absicherung und Ausbau des MINToring-Projekts M III.7.6-03 FB-übergreifende Kooperationen innerhalb der FU Berlin M III.7.6-06 Vernetzung Forschungskontext Gender und MINT M III.7.6-07 Rückanbindung an die tragenden MINT-Fächer M III.7.6-08 Entwicklung von sinnvollen Anreizsystemen zur Beteiligung von AG-Mitgliedern am MINToring M III.7.6-09 Dokumentation und Evaluation der bisherigen Aktivitäten im MINToring-Projekt</p>	<p>MINToring-Projekt MINToring-Projekt MINToring-Projekt MINToring-Projekt</p>	<p>keine keine keine noch unklar keine</p>	<p>SoSe 20 ff SoSe 20 SoSe 20 ff SoSe 20 SoSe 20</p>	<p>03: Das MINToring Projekt kooperiert direkt mit verschiedenen Forschungsgruppen der Fachbereiche Physik und Mathematik/Informatik, dem PhysLab und mit der Zentralen Studienberatung der FU Berlin. 06: 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. 07: Bei der Einrichtung war das Projekt an die jeweiligen Fachdidaktiken angebunden. Diese Anbindung ist aus verschiedenen Gründen verloren gegangen; eine Rückanbindung an die</p>

				<p>Fächer wird als essentiell für eine weitere erfolgreiche Arbeit angesehen.</p> <p>08: Aus der Auswertung einer Umfrage unter den beteiligten AGs haben sich Handlungsempfehlungen zur Schaffung eines sinnvollen Anreizsystems ergeben.</p> <p>09: 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 & Mathematik-Informatik und der Qualitätssicherungseinrichtung der FU Berlin erfolgen.</p>
--	--	--	--	--

V. Quellen

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2016

http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2016.pdf

letzter Zugriff 20.05.2017

DPG: Gut geparkt ist noch nicht studiert. Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2016

http://www.kfp-physik.de/statistik/physikstudium_2016.pdf

letzter Zugriff 15.01.2020

DPG: Physikerinnen: Zahlen und Fakten. Vortrag von Christine Meyer über Statistiken zur Situation von Physikerinnen auf der DPT 2015 in Göttingen.

https://www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/projekte/Meyer_Statistiken_DPT_2015.pdf

letzter Zugriff 20.05.2017

FB Physik: homepage dezentrale Frauenbeauftragte

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

letzter Zugriff 15.01.2020

FB Physik: Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit 2010

http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/docs/Frauenfoerderplan_Physik-2011.pdf?1359121101

letzter Zugriff: 15.01.2020

FU Berlin: Frauenförderrichtlinien 1993

http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/fu_frauenfoerderrichtlinien.pdf?1307221576

letzter Zugriff: 15.01.2020

VI. Anlagen

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2016-17

Anlage 2: Besetzung von Gremien am FB Physik (Wahlperiode 04.2015 bis 03.2017)

Anlage 3: Besetzung von Berufungskommissionen (10.2014 bis 09.2017)

Anlage 4: Sachstandsbericht zur W2a.Z.-Professur „Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie in der Physik unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“, Zeitraum: 2013 -2017

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

Erlemann, Martina (Prof.)

Heiner, Cynthia (SoMi, Mentoring)

Houillon, Audrey (SoMi, MINToring)

Müller, Elke (WiMi)

Schattat, Beate (WiMi, dezentrale Frauenbeauftragte)

Theodos, Sylvia (SoMi, stellvertretende dezentrale Frauenbeauftragte)

Weiß, Michael (SoMi, Verwaltungsleitung)

Wilkins, Jadwiga (Stud.)

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2020-22

Die Zahlenangaben beziehen sich wenn nicht anders angegeben auf das „Datenraster 2016-18“

II 1.) Studierende 2016-18

Anzahl Studierende und Absolventen gesamt

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
Stud. FB	27	694	187	26,9	670	164	25,2	671	197	29,4	27,2	≥28%
Absolv. FB	18	105	24	22,9	104	20	19,2	80	20	25	22,1	≥20%

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

	Anteil weibl.	WiSe 16/17			WiSe 17/18			WiSe 18/19			Anteil weibl.	
	2013-15 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
Stud. FB*	29	1029	287	27,9	1026	309	30,1	1037	309	29,8	29,2	≥30%
davon BSc	32	383	104	27,2	423	131	30,9	421	123	29,2	29,1	
davon MSc	17	160	32	20	137	34	24,8	148	42	28,4	24,4	
davon BSc (LA)	32	187	60	32,1	197	67	34	216	73	33,8	33,3	
davon MSc (LA)	30	98	34	34,7	88	29	32,9	88	28	31,8	34,1	
davon „NaWi“	85	13	12	92,3	10	9	90	2	1	50	77,4	
davon Prom.	23	178	43	24,1	171	39	22,8	167	42	25,2	24	
Absolv. FB**	18	51 + 53	14 + 6	19,2	39 + 48	7 + 14	24,1	k.a.	k.a.	k.a.	21,6	≥23%

*Fachfälle je Fachsemester (Quelle: Informationssystem Studium und Lehre, Stand 02.07.2029)

**Absolventen: Angaben für gesamt 2016, 2017 und 2018; ohne Promotionen und MSc (LA)

Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) 2016-19

Zahlen aus Statistikdatenbank (Fachfälle), Stand 02.07.2019

	WiSe 15/16			WiSe 16/17			WiSe 17/18			WiSe 18/19		
	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%
Stud. RSZ Physik BSc	283	96	38	272	82	30	316	111	35,1	309	99	32
Stud. RSZ Physik BSc (LA)	166*	70*	42*	130	48	37	128	49	38,3	152	61	48,1
Stud. RSZ Physik MSc	99	21	21	99	26	26	91	23	25,2	92	28	30,4
Stud. RSZ Physik MSc (LA)	55	18	33	61	23	38	57	18	31,6	55	18	32,7

* einschl. „Integrierte Naturwissenschaften“

II 2.) Studentische Hilfskräfte 2016-18

Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt und gesplittet nach Finanzierungsart

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
StudHK. FB	27	34,1	11	31	32,5	11	37,5	33,5	11	34,2	34	≥30%
davon StudHK. Haushalt*	30	28	8	29	30	10	33	27	8	30	31	
davon StudHK Drittmittel*	31	6	3	50	2	1	43	7	3	45	46	

*Zahlen aus StatDB

II 3.) Promovenden (WiMi befristet) 2016-18

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

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
Prom. FB	22	172	41	23,8	176	41	23,3	168	38	22,6	23	≥27%
davon strukt.	19	40	9	22,5	34	7	20,6	28	5	17,9	20,3	
abg. Prom. FB	23	37	8	21,6	40	11	27,5	36	4	11,1	20	
WiMi FB	22	118,4	25,8	21,8	110,6	26,4	23,9	127,8	33,3	26,1	24	≥25%
davon DM	21	89,7	18,4	20,5	74,5	17,2	23,1	93,4	22,7	24,3	22,6	

II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen 2016-18

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
WiMi Dauer FB	37	8	3	37,5	9,5	3	31,6	9,5	3	31,6	33,6	k.A.

II 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren 2016-18

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
abg. Habil FB	50	1	1	100	2	0	0	0	0	0	33	k.A.
W1 FB	31	1	0	0	2	1	50	2	1	50	33	k.A.
W2a.Z. FB	100	2	2	100	2	2	100	2	2	100	100	k.A.

II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3) 2016-18

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
unbefr. FB	12	14	2	14,3	15	2	13,3	15	2	13,3	13,6	k.A.

II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal 2016-18

	Anteil weibl.	2016			2017			2018			Anteil weibl.	
	2014-16 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2016-18 (%)	Zielquote 2020
FB	44	66,1	28,8	43,5	69,8	30,5	43,7	69,6	31,8	45,7	44,3	k.A.
davon techn. Per.	26	39,8	9,5	23,9	43,4	11,1	25,6	42,7	9,9	23,1	24,2	