

FU Berlin Fachbereich Physik

# Frauenförderplan

01.11.2017

## I. Übergreifende Zielformulierung

Mit der vorliegenden Fortschreibung des Frauenförderplans 2015-16 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 der 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“<sup>1</sup>).
- Die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.
- Die angemessene Berücksichtigung von Erkenntnissen der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung bei der Gestaltung von Studienbedingungen.

Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen. 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 (BerHGG), 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.

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

---

<sup>1</sup> 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.

Steuerungsinstrumenten, die Begleitung von Studienreformprozessen sowie die Aktivitäten des Fachbereichs im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Frauenbeauftragte nimmt regelmäßig an den (in der Regel wöchentlichen) Dekanatsitzungen und 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/W1-Professuren/W2a.Z.-Professuren
- 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)
- 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung (siehe Anlage 1) dienen das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2014 bis 2016“ 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 hat sich im betrachteten Zeitraum (2014-16) gegenüber dem Zeitraum 2011-13 von 24% auf 27% erhöht; für den Anteil der Frauen unter den Absolventen ist ein nur leichter Anstieg von 17% auf 18% zu verzeichnen. Bei insgesamt stagnierenden Studierendenzahlen kann dies dennoch als Signal in die richtige Richtung gewertet werden. Während der Fachbereich in Bezug auf (von „Parkstudierenden“ bereinigte) Studierendenzahlen deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt liegt (18%<sup>2</sup>), ist der Anteil von Frauen an den Absolventen etwa im Bundesdurchschnitt angesiedelt (bundesweit: 15% in BSc-Studiengängen; 17% in MSc-Studiengängen<sup>3</sup>). Zum Vergleich: Der Anteil an weiblichen Studierenden am Fachbereich 2004 betrug 20%<sup>4</sup>, der Anteil der Absolventinnen 17%<sup>5</sup>.

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden in der Regelstudienzeit (RSZ) konnte im BSc-Studiengang nach einem Anstieg 2012 von 19% auf 34% erfreulicherweise auf diesem Niveau gehalten werden. Im MSc-Studiengang ist ein leichter Anstieg von 18% (2013) auf 21% (2016) zu verzeichnen, der aber auf Grund der niedrigen Fallzahlen (N<25) sicher nicht überbewertet werden darf.

Zum Thema Schwundquote sei erneut auf die Ergebnisse der von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft herausgegebenen Statistik verwiesen: Als „Schwundquote“ wurde hier das Verhältnis Drittsemester WiSe 12/13 versus Neueinschreibungen WiSe 11/12 ausgewiesen (beinhaltet sowohl Studierende, die das Hochschulsystem insgesamt verlassen als auch diejenigen, die lediglich das Fach wechseln). Die „klassisch“ ermittelte Schwundquote für eine Stichprobe von 24 Fachbereichen betrug dabei für BSc-Studiengänge 38%; bei Berücksichtigung der Zahl der Studierenden, die ihr Studium im WiSe 11/12 auch tatsächlich aufgenommen haben, verringerte sich die Quote auf 24%; und bei Betrachtung derjenigen Studierenden, die am Ende des 1 Semesters auch mindestens eine Prüfung absolviert haben, betrug die Schwundquote lediglich noch 2%<sup>6</sup>.

Aus aktuellen Zahlen lässt sich eine Fortsetzung dieses Befundes ablesen: Von den im WiSe 15/16 bundesweit neu immatrikulierten Studierenden haben lediglich 62% das Studium auch angetreten und 56% bis zum Ende des ersten Semesters verfolgt<sup>7</sup>. Als extremes Beispiel wird in der Studie der DPG zum Physikstudium 2016 ein Fachbereich angeführt, bei dem von 847 Neueinschreibungen nur 13 Studierende tatsächlich an Kursveranstaltungen teilgenommen haben.

Für unseren Fachbereich ist in Bezug auf „Parkstudierende“ für das WiSe 16/17 Folgendes festzuhalten: Von 117 neu immatrikulierten Studierenden im BSc Physik (davon 32% weiblich) haben sich 68 für eine Übungsgruppe im Pflichtmodul „Einführung in die Physik“ angemeldet (davon 28% weiblich) und 52 regelmäßig

---

<sup>2</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2016: 31

<sup>3</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2016: 31

<sup>4</sup> Quelle: Frauenförderplan FB Physik 2005: 1

<sup>5</sup> Quelle: Frauenförderung und Gender Mainstreaming FU Berlin 2010: 113

<sup>6</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2013: 31

<sup>7</sup> Quelle: DPG Statistik zum Physikstudium 2016: 31-33

Übungsblätter abgegeben (davon 33% weiblich). Das bedeutet, dass wie im bundesweiten Trend eine Größenordnung von 40% an Parkstudierenden zu beobachten ist. Unter diesen Parkstudierenden ist der Anteil der Frauen mit 39% deutlich höher als unter denjenigen, die das Studium tatsächlich aufnehmen (28%); auch dies deckt sich mit dem bundesweiten Befund. Die Abbruchquote während des Semesters scheint bei Frauen dagegen geringer zu sein als bei Männern; das Modul bestanden haben schließlich 23% der ursprünglich immatrikulierten Studierenden (davon 26% weiblich). Einer fiktiven Abbruchquote von nahe 80% steht somit eine immer noch besorgniserregende reale Quote von 40% gegenüber.

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

Der Befund aus dem letzten FFP lässt sich fortschreiben: Der Anteil an weiblichen StudHK liegt mit nunmehr durchschnittlich 27% im Bereich des Anteils der weiblichen Studierenden (27%), aber deutlich oberhalb des Anteils an Absolventinnen (18%). Zum Vergleich: 2004 betrug der Frauenanteil bei StudHK 10%<sup>8</sup>. 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. Wie bereits in der letzten Berichtsperiode lässt sich hier (bei kleinen Fallzahlen!) keine Benachteiligung von Frauen feststellen.

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

Sowohl die Anzahl der Promovierenden als auch der abgeschlossenen Promotionen steigt weiter kontinuierlich an (64 Promovierende und 19 Abschlüsse 2011 gegenüber 172 Promovierende und 37 Abschlüsse 2016), während der Anteil von Frauen weiterhin durchschnittlich sinkt oder stagniert (Anteil von Frauen an Promovierenden 2011-13 26% gegenüber Anteil 2014-16 von 22%; Anteil an Promotionsabschlüssen 2011-13 22% gegenüber Anteil 2014-16 von 23%). Zum Vergleich: 2005 betrug der Anteil von Frauen an abgeschlossenen Promotionen 26%<sup>9</sup>, 2010 22%<sup>10</sup>). Dennoch sticht der Fachbereich hier nicht negativ aus dem bundesweiten Vergleich heraus (gemäß DPG-Statistik<sup>11</sup> ist von einem Anteil von Frauen an Promovierenden von ca. 20% auszugehen), und der Anteil der weiblichen Promovierenden sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt mit jeweils 22% nach wie vor über dem der Absolventinnen (18%). Formalisierte strukturierte Promotionsverfahren spielen in der Physik wie 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 weiterhin knapp unterhalb an der Gesamtzahl der Promovierenden.

---

<sup>8</sup> Quelle: Frauenförderplan FB Physik 2005: 2

<sup>9</sup> Quelle: Frauenförderplan FB Physik 2005: 2

<sup>10</sup>Quelle: Maßnahmenplan FB Physik 2010: 2

<sup>11</sup> Quelle: Physikerinnen: Zahlen und Fakten 2015

Der Anteil der Frauen an „summa“-Bewertungen betrug 2014-16 23% (N gesamt = 13). Auf Grund der geringen Fallzahlen lassen sich keine Aussagen ableiten. Der Anteil an Drittmittel-finanzierten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau hat sich weiter erhöht (2011: 61%; 2016: 76%), wobei der Anteil der Frauen bei knapp über 20% stagniert.

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

Zum Stichtag 01.01.2016 sind am Fachbereich 13 Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt.

Der Frauenanteil unter diesen 13 Stellen (es ist nicht klar, welche dieser Stellen im Datenraster keine Berücksichtigung finden) beträgt 38%. Wegen der geringen Fallzahlen, der gegebenen Altersstrukturen und häufig von außen beeinflussten Rahmenbedingungen (z.B. bei personenbezogenen Einstellungen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen) wird hier grundsätzlich (auch bei einer möglichen Erhöhung des Anteils an Dauerstellen wie in den aktuellen Hochschulverträgen vorgesehen) wenig Handlungsspielraum gesehen.

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

Für den Bereich Habilitationen verbieten sich auf Grund der geringen Fallzahlen jegliche Analysen (Anzahl Habilitationen 2011-16 insgesamt 4; zum Vergleich: zwischen 1995 und 2005 wurden insgesamt 4 Frauen habilitiert, was einem Anteil von 11% entspricht; zwischen 2005 und 2009 wurde eine Frau habilitiert, was einem Anteil von 5% entspricht<sup>12</sup>).

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 FB liegen. Dennoch ist festzuhalten, dass der Fachbereich sich seit Jahren aktiv und sehr erfolgreich an Sonderprogrammen zur Gleichstellung beteiligt. Bei W2a.Z.-Professuren werden dabei 50% der Personalkosten sowie eine Grundausrüstung aus FB-Mitteln getragen; für W1-Professuren die Personalkosten für die zweite Besetzungsperiode (nach der Zwischenevaluation) plus Grundausrüstung. Eine zentrale Problematik ist darin zu sehen, dass der FB auf Grund seines engen Strukturplans im Regelfall keinerlei Spielräume hat, tenure-track-Positionen anbieten zu können (Ausnahmen Berufung von Prof. Heyne und Prof. Franke: in beiden Fällen stand nach Auslaufen der W1-Professur eine vakante unbefristete Strukturstelle zur Besetzung zur Verfügung).

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

---

<sup>12</sup> Quelle: Frauenförderung und Gender Mainstreaming FUB 2010: 108

Zwei von 17 Strukturprofessuren sind mit Frauen besetzt (zum Vergleich: 2004 bei 24 Strukturprofessuren keine Professorin<sup>13</sup>). Eine Sensibilisierung in den Kommissionen, ein besonderes Augenmerk auf die Berufung von Frauen (oder ggf. die sorgfältige Begründung, warum Frauen im Verfahren nicht berücksichtigt wurden) ist erfolgt und wird kontinuierlich fortgesetzt.

Zum Vergleich: 2014 sind von bundesweit knapp 1500 Physik-Professuren 150 mit Frauen besetzt<sup>14</sup>.

## 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, Elektronik). Der Fachbereich hat es sich daher zur Aufgabe gemacht, Themenfelder in Bezug auf spezifische Personalgruppen zu identifizieren.

Themenfeld Hochschulsekretariate:

In Reaktion auf die 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 Drittmittelverwaltung und die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien hingewiesen) haben die Geschäftsstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und die Stabsstelle Personalentwicklung ein Projekt aufgesetzt mit dem Ziel, gesundheitsförderliche, zielgruppen- und bedarfsorientierte Maßnahmen zur Unterstützung von Hochschulsekretären/innen zu entwickeln. Das Projekt wird von der Techniker Krankenkasse gefördert und begleitet.

Der FB Physik ist einer von vier Pilot-Fachbereichen, die sich an diesem Projekt beteiligen. Auf der Basis einer Umfrage wurden im ersten Schritt förderliche sowie belastende Faktoren der täglichen Arbeit in Hochschulsekretariaten analysiert, um daraus mögliche Handlungsfelder ableiten zu können. Im Ergebnis sind im Juli 2017 drei Workshops durchgeführt worden, in denen unter externer Moderation folgende Themenfelder vertieft bearbeitet worden sind:

1. Zusätzliche Belastung durch Drittmittelaufkommen, W1-Professuren, externe Koordinationsstellen, etc.
2. Informationsflüsse, Schnittstellen ZUV und FB-Verwaltung, Arbeitsabläufe
3. Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten

---

<sup>13</sup> Quelle: Frauenförderprogramm FB Physik 2005: 1

<sup>14</sup> Quelle: Physikerinnen: Zahlen und Fakten 2015

Themenfeld Technische Mitarbeiter/innen im Laborbetrieb:

Hier beteiligt sich der Fachbereich gemeinsam mit den FBs Veterinärmedizin und Biologie/Chemie/Pharmazie an einen Arbeitskreis, der die unterschiedlichen Interessenslagen von Laborbeschäftigten in Bezug auf Weiterbildungsbedarfe diskutieren und eine Handlungsempfehlung für die Beiratssitzung des Weiterbildungszentrums erarbeiten soll.

## 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. Bundesweit und über alle Studiengänge betrachtet ist hierbei als Momentaufnahmen für das Jahr 2010 festzuhalten, dass der Anteil von Frauen und Männern vom Abitur bis zum Hochschulabschluss in etwa paritätisch um jeweils 50% schwankt<sup>15</sup>. Ab der Promotion (Verhältnis ca. 45% zu 55%) beginnt sich die Schere dann zu öffnen, um über das WiMi-Beschäftigungsverhältnis (ca. 40% zu 60%), die Habilitation (ca. 25% zu 75%) bis hin zur unbefristeten Professur (ca. 20% zu 80%) immer weiter auseinander zu klaffen. Selbstverständlich müssen derartig allgemeine Befunde unter Berücksichtigung fächerspezifischer Besonderheiten betrachtet werden, liefern aber dennoch einen Eindruck vom Umfang der Herausforderungen, die zu bewältigen sind. In Tab. 1 sind die statistischen Daten für den FB Physik im Sinne eines Kaskadenmodells für die verschiedenen Qualifikationsstufen zusammengefasst.

Die Vorgaben der Frauenförderrichtlinie<sup>16</sup> zum Kaskadenmodell werden dabei weitgehend erfüllt:

Anteil Frauen Studierende 2014-16 = Mindestanteil StudHK (Ist: 27% zu 27%)

Anteil Frauen Absolventen 2014-16 = Mindestanteil WiMi (Ist: 18% zu 22%)

Anteil Frauen Promotionen 2014-16 = Mindestanteil Wiss. Ass. (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf wiss. Dauerstellen?)(Ist: 22% zu 38%)<sup>17</sup>

Anteil Frauen Habilitation 2011-13 = Mindestanteil Professuren (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf unbefristete Professuren?) (Ist: 0% zu 12%)<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> Quelle: WR Offensive Chancengleichheit 2010: 12

<sup>16</sup> Quelle: FFR FU Berlin §30 (2)

<sup>17</sup> 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

<sup>18</sup> 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 Frauen2011-13)	FB Physik (Quote Frauen2014-16)
Stud.	24%	27%
Absolv.	17%	18%
StudHK.	25%	27%
WiMi	24%	22%
Prom. FB	26%	22%
abg. Prom. FB	22%	23%
Habil	0	0
W1	83%	31%
W2a.Z.	100%	100%
W2/W3 (unbefrist.)	11%	12%

### III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

In Fortschreibung des Frauenförderplans 2015-16 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 FB bekennt sich zum Einsatz einer geschlechtergerechte Sprachregelung und erhebt den Anspruch auf durchgehende Umsetzung.
2. Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt: Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sind am Fachbereich kein sichtbares Problem. Dennoch erscheint eine verbesserte Öffentlichkeitsarbeit zu diesem Thema geboten, 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. Es muss sichergestellt werden, dass sich Betroffene jederzeit und ohne Sorge um etwaige Benachteiligungen an definierte Vertrauenspersonen wenden können (dezentrale Frauenbeauftragte; Verwaltungsleitung). Der FB unterstützt die Weiterbildung der Vertrauenspersonen auf diesem Gebiet und arbeitet auf die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hin.
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. Im Vordergrund steht dabei jedoch nicht der „Quotengedanke“, sondern der Aspekt des „learning by doing“: 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. 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 FB diesem Aspekt die notwendige Bedeutung zumisst.
4. Bekanntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG: Der FB 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 FB hat per Dekanatsbeschluss seine Unterstützung zur Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen erklärt. Im Berichtszeitraum wurden zwei mehrtägige Workshops zu der Thematik, die speziell auf die MINT-Fächer ausgerichtet waren, am FB beworben, aber nur zurückhaltend angenommen. Dies deckt sich mit den

Erfahrungen von anderen Hochschulen, die entsprechende Angebote machen,<sup>19</sup>. Entsprechend wäre auch darüber nachzudenken, wie die Thematik ggf. nicht für sich allein, sondern in andere Veranstaltungsformen integriert werden kann, so dass ein breiteres Publikum angesprochen wird.

6. Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien: Der Fachbereich wird auf eine ausgewogene Verteilung der Vortrageeinladungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinarbeiten<sup>20</sup>. Eine Auswertung der Kolloquiumseinladungen im Zeitraum 2000 bis 2017 hat einen Frauenanteil von 7% ergeben – auch wenn die Datenlage in Teilen unvollständig ist bestätigt dies, dass hier dringender Handlungsbedarf besteht.

### III.2.) Personalpolitik

Aus der Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigten- und Studierendenstruktur des Fachbereichs Physik (siehe Kapitel II) ergibt sich, dass der Betrachtung der Statusgruppen „Studentische Hilfskräfte“, „WiMi“ (in prädoc- und postdoc-Phase) und „nicht-wissenschaftliches Personal“ besondere Beachtung gebührt. Die Gruppe der Studierenden wird getrennt betrachtet.

0. Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahlkommissionen im Bereich „Gender-Awareness“ (gilt übergreifend für alle betrachteten Statusgruppen).

Es existiert umfangreiche Literatur in peer-reviewed Journalen zum Thema, aus der eine Handreichung für Kommissionen zusammengestellt werden soll<sup>21</sup>. Hierzu gehört z.B. die Berücksichtigung von familienbedingter Beurlaubung: die Qualifikation der betroffenen Personen darf im Vergleich zu anderen Personen mit ununterbrochener beruflicher Tätigkeit nicht grundsätzlich geringer bewertet werden. Es soll aber auch auf subtilere Formen der Genderstereotypisierung aufmerksam gemacht werden (z.B. unterschiedliche Bewertung von dominantem Auftreten von Frauen und Männern).

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

- 1.1 Informationsangebote zum Thema Karriereentwicklung für Frauen: Entwicklung und Durchführung von adressatenspezifischen Angeboten erfolgt in Kooperation mit dem FB Mathematik/Informatik. U.a. geht es um die Sichtbarmachung weiterer Berufs- und Karriereziele (in und außerhalb der Universität) neben dem Karriereziel der Professur. Am Fachbereich bereits vorhandene, mit Frauen besetzte Stellen unterhalb der Professur können dazu als Beispiele dienen, wenn sie entsprechend für Studierende und Promovierende sichtbar und mit klarem Profil ausgestattet sind.

---

<sup>19</sup> Quelle: HRK Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen 2012: 18

<sup>20</sup> Siehe Martin JL (2014): Ten simple rules to achieve conference speaker gender balance.- PLoS Comput. Biol., 10: e10003903

<sup>21</sup> Beispiel: Moss-Racusin et. al. (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students.- PNAS, October 9, 2012; vol. 109 no. 41: 16479

Ausschnitt aus Zusammenfassung: science faculty from research-intensive universities rated the application materials of a student—who was randomly assigned either a male or female name—for a laboratory manager position. Faculty participants rated the male applicant as significantly more competent and hireable than the (identical) female applicant. These participants also selected a higher starting salary and offered more career mentoring to the male applicant. The gender of the faculty participants did not affect responses, such that female and male faculty were equally likely to exhibit bias against the female student

- 1.2 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. Bei der forschungsgetriebenen Einrichtung von befristeten Professuren wird jedoch deutlich mehr als bisher auf die Problematik der Erhöhung der Lehrkapazitäten in Verbindung mit einer allgemeinen Unterauslastung in den grundständigen Studiengänge geachtet werden müssen: Während dieser Aspekt in der Vergangenheit kaum eine Rolle gespielt hat, rückt die Frage der Lehrauslastung immer mehr in der Fokus der Betrachtungen.
- 1.3 Einrichtung einer Europäischen Sommerschule für Physikerinnen „Diversity in the Cultures of Physics“: Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt im Jahr 2012 wurde eine erneute Durchführung im Sommer 2016 durch eine Förderung als innovatives Projekt im Rahmen des Berliner Chancengleichheitsprogramms möglich. Zur Weiterführung des Projekts wurde ein erfolgreicher Antrag beim DAAD gestellt, sodass die Sommerschule nun seit September 2016 als Strategische Partnerschaft im EU-Programm "Erasmus+" gefördert wird. An dem Projekt sind außer den bisherigen Partnern in Uppsala auch beide Universitäten in Barcelona sowie Manchester und Sheffield beteiligt. Kernaktivität der Kooperation sind zwei jährliche, bilaterale Sommerschulen, die sich an angehende Doktorandinnen richten. Das Projekt fördert die internationale Ausrichtung ihrer Karrierepläne und deren Umsetzungschancen. Insbesondere bewirkt das Vorhaben eine stabile horizontale und vertikale Vernetzung von Physikerinnen auf verschiedenen Karriereebenen. Innerhalb der FU Berlin kooperiert dieses Projekt mit dem CIC und dem Referat IV.

## 2. Statusgruppe wissenschaftsunterstützendes Personal

Vorbemerkung: Eine vollständige Analyse der Situation dieser diversen Statusgruppe hat noch nicht stattgefunden und wird sukzessive Gegenstand der Fortschreibung des Frauenförderplans sein. Dennoch sind die folgenden beiden Punkte bereits jetzt im Frauenförderplan verankert, da der Frauenanteil in der Statusgruppe „wissenschaftsunterstützendes Personal“ am höchsten ist und Veränderungen einer entsprechend großen Zahl von Frauen zu Gute kommen würden. Ein weiteres Verfolgen dieser Punkte ist aber selbstverständlich geschlechtsneutral durchzuführen. 2.1 Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen für SoMi: 2012 ist im Rahmen der Personalentwicklungsplanung (PEP) eine spezifisch auf die Bedürfnisse des nicht-wissenschaftlichen Personals der FB Physik und Math/Inf ausgerichtete Umfrage initiiert worden. Die Ergebnisse dieser Umfrage sind in das Projekt „Förderung Hochschulsekretariate“ eingeflossen, an dem sich der FB Physik als einer von vier Pilot-Fachbereichen aktiv beteiligt (siehe unter II 7).

- 2.2. 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 FB werden bereits verschiedene Steuerungsinstrumente genutzt, die weiter ausgebaut und verstetigt werden sollen.

1. Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten: Zentrales Steuerungsinstrument des FB ist die Statistik-Datenbank zur systematische Erhebung und Auswertung gleichstellungsbezogener Daten.
2. Gestaltung von Anreizsystemen: Im Rahmen der fachbereichsinternen Leistungsorientierten Mittelverteilung gehen weibliche Gruppenmitglieder mit doppelter Wertung ein.
3. Strukturierte Vergabe von Sachmittelzuweisungen aus der Leistungsorientierten Mittelverteilung zur Frauenförderung: 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 worden<sup>22</sup>
4. Beteiligung an Frauenförderprogrammen: Der FB beteiligt sich seit Jahren erfolgreich an Frauenförderprogrammen unter substantieller Bereitstellung von FB-Ressourcen. Der FB hält als strukturellen Beitrag zur Frauenförderung eine Mittelbaustelle zur Ermöglichung einer Gegenfinanzierung der Personalkosten von zwei 0,5 W2a.Z.-Professuren unbesetzt; eine weitere WiMi-Q-Stelle wird zur personellen Ausstattung dieser Professuren (je eine 0,5 E13-Stelle) bereitgestellt.
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 und Austausch/Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen entwickelt (2016: Universität Münster; 2018 Universität Paderborn geplant).

---

<sup>22</sup> 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 FB hier in der letzten Zeit erhebliche Anstrengungen unternommen.

1. W2 a.Z. Professur für „Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie in der Physik unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“: Mit der Einrichtung dieser W2 a.Z.-Professur (Laufzeit 2013 bis 2018; besetzt durch Frau Dr. Elvira Scheich) schafft der Fachbereich die Möglichkeit, Geschlechterverhältnisse in der Physik und die Gender-Dimensionen in der Physikgeschichte systematisch untersuchen zu können. Weiterhin sollen über die Einrichtung der Professur die bestehenden Initiativen zur Stärkung einer geschlechtergerechten Fachkultur am Fachbereich Physik zusammenführt und zielgerichtet weiterentwickelt werden. Frau Prof. Scheich leitete die Koordination des Verbundvorhabens „genderDynamiken. Fallstudien zur Verschränkung von Fachkulturen und Forschungsorganisationen am Beispiel der Physik“ (gefördert von BMBF und ESF) das im Herbst 2015 abgeschlossen wurde. Aus dem darin eingebetteten Teilvorhaben "Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen" wurde ein Folgeprojekt entwickelt und beantragt. Frau Scheich hat weiterhin den Aufbau einer Strategischen Partnerschaft im Rahmen des EU-Programms "Erasmus+" vorangetrieben und ist z.Zt. für deren Koordination der zuständig. Dieses Vorhaben umfasst die Sommerschule „Diversity in the Cultures of Physics“ (siehe unter III 5.3), die gemeinsame Ausarbeitung von Modulen zu Genderperspektiven in der Physik und deren Möglichkeiten zur Implementierung sowie den systematischen Austausch von Erfahrungen mit „Outreach“-Aktivitäten zur Erhöhung des Anteils an Physikstudentinnen (siehe III.7)<sup>23</sup>.  
Mit Blick auf das Auslaufend der Professur 2018 ist der FB aufgefordert, Konzepte für etwaige Nachfolgeprozesse zur Verankerung von Aspekten der Geschlechterforschung zu entwickeln.

### 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, 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.

---

<sup>23</sup> Eine Zusammenfassende Darstellung der Aktivitäten von Frau Prof. Scheich findet sich in Anlage 4

2. Nutzung des Instrumentenkasten zum Thema „Gender in der Lehre“: Im Rahmen des Professorinnen-Programms II sind Mittel für die Entwicklung eines Instrumentenkasten „Gender in der Lehre“ eingeworben worden, über den mittelfristig ein Informations- und Ideen-Pool für Lehrende bereitgestellt werden soll. Die Entwicklung wurde 2017 abgeschlossen<sup>24</sup>; der Instrumentenkasten wird im FB über verschiedenen Gremien (FBR, ABK, Dozierendenversammlung) bekanntgemacht verbunden mit der Bitte, die Einsatzmöglichkeiten dieses Instrumentes zu prüfen. Die Toolbox versteht sich dabei als Angebot für Lehrende mit umfangreichen Anregungen, Informationen und Ressourcen zur gender- und diversitybewussten Gestaltung von Lehrveranstaltungen.
3. Einrichtung einer Europäischen Sommerschule für Physikerinnen „Diversity in the Cultures of Physics“: siehe Erläuterungen unter III.2.) 1.3
4. 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).
5. 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 FB trägt durch Bereitstellung von Ersatzangeboten dafür Sorge, dass das Curriculum auch in diesen Fällen adäquat und ohne Zeitverluste durchführbar bleibt.

### 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.

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 01.05.2016) arbeiten in den FB Physik und Mathematik/Informatik insgesamt sechs Personen (Frauenanteil 83%) in diesem Arbeitsmodell.
2. Bereitschaft zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten: Der FB 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) zu überwinden. Da es sich hierbei immer um Einzelfälle mit individuell zu betrachtendem Hintergrund handelt, ist es jedoch nicht möglich, allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren.

---

<sup>24</sup> siehe unter: <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>

3. Bereitstellung von Still/Wickelräumen: Im Gebäude Arnimallee 14 steht ein vollingerichteter Still- und Wickelraum zur Verfügung. Darüber hinaus stehen auch die entsprechenden Räumlichkeiten im benachbarten FB Mathematik/Informatik (Gebäude Arnimallee 6 und Arnimallee 5) zur Nutzung offen.
4. Etablierung von Unterstützungsmöglichkeiten für Personal mit familiären Pflegeverpflichtungen: Neben dem (wichtigen) Aspekt der Unterstützung von Beschäftigten mit (Klein)Kindern soll in Zusammenarbeit mit dem Familienbüro auch die Thematik „Unterstützung bei häuslicher Pflege“ verstärkt in den Blick genommen werden. Der FB ist sich dabei allerdings bewusst, dass es sich hierbei um Herausforderungen von gesamtgesellschaftlicher Dimension handelt.
5. Nutzungsmöglichkeiten von FU-eigenen KiTa-Plätzen: Einfacher Zugang zu einer bezahlbaren und in räumlicher Nähe zum Campus liegenden Kinderbetreuungsmöglichkeit gehört zu den wichtigsten Voraussetzungen für Nachwuchswissenschaftler/innen mit Kind, um ihre wissenschaftliche Karriereplanung effektiv verfolgen zu können. Der FB setzt sich daher dafür ein, dass Fachbereichsmitglieder (unabhängig vom Geschlecht) entsprechend ihrer Bedarfe Nutzungsmöglichkeiten zu den FU-eigenen Betreuungsmöglichkeiten (FU-KITA Königin-Luise Str. 86 z.Zt. max. 180 Plätze) erhalten. Um einen Eindruck von etwaigen Bedarfslücken zu erhalten, hat der Fachbereich eine Umfrage unter den Arbeitsgruppen des FB gestartet. Im Ergebnis ist festzuhalten, dass von rund 200 Mitarbeiter/innen 14% angeben, Kinder unter 7 Jahren zu betreuen (Anzahl: 28). Von diesen 28 Kindern wird nur 1 in der Fu-Kita betreut; gleichzeitig geben aber auch lediglich 4 Personen an, einen Platz in der FU-Kita beantragt, aber nicht erhalten zu haben. Vor diesem Hintergrund (der sich grundsätzlich mit Rückmeldungen aus dem Nachbarfachbereich Mathematik/Informatik decken) scheint zumindest kein akuter Handlungsbedarf zu bestehen.

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

Da die Betrachtung der Situation der Studierenden sich weder im Abschnitt III 2.) noch in III 5.) bzw. III 6.) vollumfänglich abbilden lässt, hat der FB diesen Abschnitt ergänzend aufgenommen.

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. Der Fachbereich Physik der Freien Universität Berlin bemüht sich dennoch seit mehr als zehn Jahren aktiv um eine wirksame Frauenförderung insbesondere im Bereich Studierende/Absolventen.

1. Aktivitäten des PhysLab: Das Schüler/innen/labor „PhysLab“ ist die zentrale Schnittstelle des Fachbereichs Physik zur allgemeinen Öffentlichkeit (z.B. Lange Nacht der Wissenschaften; inFU:tage; Sommeruniversität). Im Sinne einer „Brücke zwischen Schule und Universität“ bietet das PhysLab ganzjährig



Experimentierkurse und Studien-Informationsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler an<sup>25</sup>. Die meisten Angebote des PhysLab richten sich an Mädchen und Jungen gleichermaßen, jedoch werden systematisch immer auch Aspekte des Gender-Mainstreamings berücksichtigt. Beispielsweise wird geschlechtsgemischten Gruppen angeboten, diese in den Experimentierkursen in geschlechtshomogene Untergruppen aufzuteilen: Da die meisten Experimente für ältere Schüler/innen (ab Klasse 10) in Zweier- oder Dreier-Teams durchgeführt werden, ist es auch mit wenigen Mädchen möglich, wenn gewünscht reine Mädchen-Teams zu bilden. Auch in den Veranstaltungen zur Studienfachwahl sind Gender-Aspekte integriert: Die Unterrepräsentanz von Frauen in den „harten MINT-Fächern“ (insbesondere Physik, Informatik, Technik) wird regelmäßig angesprochen und auf aktuelle Entwicklungen und Fördermöglichkeiten (Projekt „MINToring“, Unterstützung durch das Familienbüro) hingewiesen. Gleichzeitig wird aber auch auf positive Entwicklungen verwiesen wie den wachsenden Frauenanteil im fachwissenschaftlich orientierten Studiengang (Mono-BA/MA) und insbesondere im Lehramtsstudiengang (Kombi-BA/MA) sowie auf „Rollenmodelle“ im akademischen Mittelbau, bei den Professoren/innen oder in der Fachschaftsinitiative. Im PhysLab werden nahezu alle Schülergruppen von gemischt-geschlechtlichen Teams betreut. Derzeit arbeiten im PhysLab zwei Tutorinnen und ein Tutor, so dass praktisch jederzeit gewährleistet ist, dass Schülerinnen ein gleichgeschlechtliches „Rollenmodell“ vorfinden.. Das PhysLab kooperiert mit dem Projekt „MINToring“, so dass insbesondere studieninteressierte Mädchen hier weitere Unterstützung erhalten können.

2. Förderung von (Lehramts-)Studentinnen: Das PhysLab bietet jedes Jahr vier bis fünf Praxisseminare an, in denen Lehramtsstudierende ihre erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten im praktischen Unterrichten von Schülerinnen und Schülern erproben können. Diese Praxisseminare werden von den Studierenden sehr positiv beurteilt und als echte Bereicherung ihres Studiums empfunden (vgl. die durchgeführten Befragungen zur Studienzufriedenheit). Da in den Lehramtsstudiengängen der Frauenanteil in der Regel wesentlich höher ist als im Mono-Bachelor-Studiengang der Physik, profitieren von diesen Praxisseminaren insbesondere auch weibliche Studierende. Im Bereich des Lehramtsstudiums für die Grundschule beträgt der Frauenanteil sogar ca. 90%. Für diese Zielgruppe werden eigene Physik-Kurse angeboten, die darauf ausgerichtet sind, nicht nur Fachwissen zu vermitteln, sondern auch etwaige Ängste vor diesem Fach abzubauen, praktische Anwendungsbezüge aufzuzeigen und Anregungen für die eigene spätere Unterrichtstätigkeit zu geben. Wenn diese Kurse zu einer Verbesserung des Studiums und zu einer Senkung der Studienabbrecherquote beitragen, wird sich dies hoffentlich in einer steigenden Zahl zukünftiger Physik- oder „NaWi“-Lehrerinnen bemerkbar machen, die in den Schulen dann ihrerseits positive Rollenmodelle darstellen werden.
3. Beteiligung am Girls-Day: Seit Einführung des bundesweiten Girls' Days im Jahr 2001 beteiligt sich der Fachbereich Physik an diesem Veranstaltungsformat. Das PhysLab bietet alljährlich drei Experimentierkurse für Mädchen an, welche altersdifferenziert die besonderen Interessen der Mädchen berücksichtigen: Bei jüngeren Mädchen (Klasse 5-7) steht der Spaß am Experimentieren im Vordergrund, bei den älteren Mädchen (Klasse 8-

---

<sup>25</sup> Im Jahr 2016 haben etwa 3200 Schülerinnen und Schüler an solchen Experimentierkursen teilgenommen und ca. 350 haben Veranstaltungen zur Studienorientierung besucht

10) kommen verstärkt Aspekte der Berufsorientierung hinzu. Neben dem PhysLab beteiligen sich noch weitere Arbeitsgruppen aus dem Fachbereich mit unterschiedlichen Angeboten, so dass in den letzten Jahren durchschnittlich 140 Mädchen am Girls' Day pro Jahr den Fachbereich besuchen konnten. Auch 2017 wurden wieder Kurse für ca. 120 Mädchen angeboten, die komplett ausgebucht waren.

4. Beteiligung an KinderUni: Die KinderUni wird von der Abt. VI zentral organisiert und bietet zahlreiche „Mit-mach-Kurse“ für Grundschulklassen an, nicht nur aus dem Bereich der MINT-Fächer, sondern auch der Geisteswissenschaften. Der Fachbereich Physik beteiligt sich alljährlich mit zwei Experimentierkursen, die vom PhysLab durchgeführt werden. Diese Kurse bilden, gemeinsam mit den Biologie- und Chemie-Kursen des Partnerlabors NatLab, das „stabile Rückgrat“ der KinderUni – zum einen deshalb, weil sie jedes Jahr verlässlich angeboten werden, zum anderen, weil hier auch große Schulklassen betreut werden können. Beide PhysLab-Kurse zusammengenommen bieten eine maximale Betreuungskapazität von 800 Personen (verteilt auf zwanzig Experimentiertermine). An diesen Experimentierkursen nehmen komplette Schulklassen mit der üblichen Geschlechtermischung teil. In dieser Altersgruppe scheint das Interesse an naturwissenschaftlichen Themen (hier: physikalischen Themen) bei Mädchen und Jungen gleich ausgeprägt zu sein. Es gilt somit, die Motivation am Experimentieren – insbesondere bei den Mädchen – über die Schullaufbahn hinaus zu erhalten.
5. Beteiligung an Sommeruni: Die Sommeruni ist ein gemeinschaftliches Angebot der Fachbereiche Biologie/Chemie/Pharmazie, Physik und Mathematik/Informatik. Sie bietet „Mit-mach-Kurse“, Vorträge, Veranstaltungen zur Studieninformation und zahlreiche Gelegenheiten zum Austausch zwischen Schülerinnen und Schülern einerseits sowie Studierenden, Lehrenden und Forschenden andererseits. Auch für diese Veranstaltung bilden die Experimentierkurse des PhysLabs, gemeinsam mit denen des NatLabs, die stabile und verlässliche Basis. Das PhysLab liefert zudem zentrale Beiträge im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie bei den Angeboten zur Studien- und Berufsorientierung. Professorinnen und Professoren des Fachbereichs Physik beteiligen sich alljährlich mit Schauvorlesungen oder Vorträgen zu aktuellen Forschungsthemen. Außerdem bieten weitere Mitglieder des Fachbereichs Physik Experimentierkurse an, wobei Art und Zahl dieser zusätzlich angebotenen Kurse von Jahr zu Jahr schwanken. Da die Sommeruni insbesondere auch von Mädchen gut besucht wird, kann hier ein aktiver Beitrag zur Frauenförderung geleistet werden, indem junge Frauen bei ihrer Entscheidung für ein „hartes MINT-Fach“ bestärkt werden.
6. Ausbau des Mentoring-Programms für Schülerinnen der gymnasialen Oberstufe: Seitens des FB Physik wird das erfolgreiche Projekt MINToring weiterhin durch die Finanzierung von 2 StudHK gefördert. Das gemeinsam mit dem FB Mathematik/Informatik durchgeführte MINToring-Projekt bietet zum einen für Schülerinnen ab der 7. Klasse ein Jahresprogramm, bestehend aus verschiedenen Veranstaltungsformaten. Die Veranstaltungen bieten einen spannenden Einblick in die Fachbereiche Physik und Informatik und laden zum Mitforschen ein. Zum anderen können Mädchen ab der 9. Klasse ein Praktikum im MINToring-Projekt absolvieren. Im Praktikum können Sie in die Fachbereiche Physik und Informatik hineinschnuppern, bei verschiedenen Arbeitsgruppen mitarbeiten und Uni-Alltag erleben. Das Projekt ermutigt Mädchen dazu, in den Fachbereichen Physik und Informatik mitzuarbeiten und

bietet dafür einen begleitenden, geschützten Rahmen. Jedes Jahr bewerben sich 15-20 Mädchen, die vom MINToring-Projekt im Praktikum begleitet werden.

7. Netzwerktreffen „Meet Me“: Der FB 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. Folgeveranstaltungen sollen nach Auswertung der Veranstaltung geplant werden.

#### IV. Maßnahmenkatalog

Im FFP 2015 wurden untenstehende konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Zielen genannt. In Fortschreibung des FFP wird nachfolgend der 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 FB 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.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
<b>Ziel III.1.1: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache</b>				
M III 1.1-01 Sichtung und ggf. Aufbereitung relevanten Infomaterials; Kontaktaufnahme zu anderen FB	dF	keine	SoSe15	01: umgesetzt
M III 1.1-02 Verteilung Infomaterial an Sekretariate	dF	keine	WiSe 15/16	02: umgesetzt
M III 1.1-03 Einstellung Infomaterial auf Homepage	VL/dF	keine	WiSe 15/16	03: umgesetzt
<b>Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“</b>				
M III 1.2-01 Durchführung einer anonymisierten Abfrage bei Führungskräften	VL/dF	keine	(ausgesetzt)	01: In internen Diskussionen wurde die Sinnhaftigkeit der Maßnahme kontrovers diskutiert. Im nächsten Schritt sollen Erfahrungen aus eine vglb. Umfrage an der Charité ausgewertet werden.
M III 1.2-02 Erweiterung der Homepage dF um diesen Themenkomplex	dF	keine	SoSe 15	02: umgesetzt

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten</b> M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“ M III 1.3-02 Dokumentation zur weiblichen Beteiligung an Gremien und Kommissionen	dF FBV	keine keine	SoSe 15 ff SoSe 15 ff	01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen 02: Ist fortlaufend durchzuführen
<b>Ziel III.1.4: Bekenntnis zu forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG</b> M III 1.4-01 Hinweis auf Standards an AG-Leiter M III 1.4-02 Erweiterung der FB-Homepage um diesen Komplex	ForschDekan VL/dF	keine keine	SoSe 15 SoSe 15	01: umgesetzt 02: umgesetzt
<b>Ziel III.1.5: Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen</b> M III 1.5-01 Beteiligung an der Auswahl und ggf. Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF, Scheich WBZ	unklar (Teilnahmegeb.)	k.A. möglich	01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt. Interesse an der Wahrnehmung ist allgemein eher gering; eine kritische Masse an Teilnehmer/innen kann häufig nur gemeinsam mit anderen FB erreicht werden.
<b>Ziel III. 1.6: Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien</b> M III 1.6-01 Dokumentation der Geschlechterverteilung in den Kolloquienprogrammen 2013/2014	Koll.-Beauftr.	keine	SoSe 17	01: ist in Arbeit. Zu betrachten wären auch SFB/Dahlem Center-Kolloquien
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
<b>Ziel III.2.0: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“</b> M III 2.0-01 Entwicklung von Handreichungen zum Thema	dF VL		WiSe 15/16 WiSe 17/18	01: Im Bereich Berufungen über Erstschriften der Verwaltungsleitung an BK-Vorsitzende und konsequente Anwendung des „Berufungsleitfadens“ umgesetzt. Im Bereich „Einstellungen“ noch in Bearb.

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.2.1.1: Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“</b> M III 2.1.1-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten und Informationsveranstaltungen  M III 2.1.1-02 Organisation eines Informationsangebotes zu Berufsbildern „Frauen in der Physik“	dF WBZ  dF/F Scheich	Teilnahmegeb. (Unterstützung aus FF-Mitteln FB)  Kosten für Ref. (aus FF-Mitteln FB)	WiSe 14/15 ff  SoSe 15	01: Umsetzung über dF Physik allein nicht realistisch; MINT-übergreifendes Bewerben von einzelnen Veranstaltungen wird angestrebt in Zusammenarbeit mit dem Mentoring-Referat.  02: umgesetzt
<b>Ziel III.2.2.2: Verbesserung Informationsfluss Fachbereich</b> M III 2.2.2-01 Erstellung und Pflege einer elektronischen Verteilerliste M III 2.2.2-02 Durchführung Dozenten/innen-Versammlung mindestens einmal jährlich	FBV  StD	keine  keine	SoSe 15  SoSe 15 ff	01: wird z.Zt. nicht Priorität verfolgt  02: umgesetzt
<b>Ziel III.2.3.1: Verbesserung des Zugangs zu Weiterbildungsmaßnahmen für nicht-wiss. Personal</b> M III 2.3.1-01 Prüfung der Umsetzungsmöglichkeiten der Ergebnisse der PEP-Umfrage M III 2.3.1-02 Aktive Bewerbung der einschlägigen WBZ-Angebote M III 2.3.1-03 Unterstützung von Bewerbungen auf Verwaltungsfortbildungslehrgang	VL  VL/AG-Leitungen VL	keine  keine  unklar (Teilnahmegeb.)	SoSe 15  SoSe 15 ff  SoSe 15 ff	01: Prozess ist in das Projekt „Hochschulsekretariate gesundheitsförderlich gestalten“ überführt worden; FB Physik und MathInf agieren als Pilot-FB  02: umgesetzt  03: umgesetzt
<b>Ziel III.2.3.2: Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen</b>				01: konnte bisher nur anlassbezogen umgesetzt werden; bleibt weiter im Fokus.

M III 2.3.2-01: Überprüfung und ggf. Anpassung der Aufgabenbeschreibungen	FBV	keine	fortlaufend	Etwaige Veränderungen müssen 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>				
<b>Ziel III.3.1: Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten</b> M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten M III 3.1-02 jährliche Interpretation der Auswertung	FBV/StudDekan	keine	WiSe 14/15 ff	01: in Bearbeitung
	VL/StudDekan	keine	WiSe 14/15 ff	02: in Bearbeitung
<b>Ziel III.3.2: Gestaltung von Anreizsystemen</b> M III 3.2-01 Fortsetzung des etablierten Anreizsystems über LOM	FBV	variabel; Finanzierung aus FB-Mitteln	WiSe 14/15 ff	01: umgesetzt
<b>Ziel III.3.3: Strukturierte Vergabe von Sachmitteln zur Frauenförderung</b> M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien M III 3.3-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF	keine	WiSe 14/15 ff	01: umgesetzt
	dF	keine	WiSe 14/15 ff	02: umgesetzt
<b>Ziel III.3.5: Vernetzung mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus der gleichen Fachkultur</b> M III.3.5.-01 Netzwerktreffen dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter der Physik	dF/F	Heraeus-Förderung + Unter-	WiSe 14/15	01: umgesetzt. Aus diesem aus dem FB Physik heraus organisierten Initialtreffen hat sich erfolgreich eine überregionale Netzwerkbildung und Austausch / Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen entwickelt (2016: Universität

		stützung aus FF-Mitteln FB		Münster; 2018 Universität Paderborn geplant). Eine bundesweite mailing-Liste wird am FB Physik gepflegt.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
<b>Ziel III.4.1: W2a.Z.-Professur für „Wissenschaftsgeschichte und Wissenschaftstheorie in der Physik unter besonderer Berücksichtigung der Geschlechterforschung“</b>				
M III 4.1-01 Dokumentation der Aktivitäten der Professur 2013-2014 sowie des Vorlaufs als Gastprofessur 2011-2013	Scheich	keine	SoSe 15	01: umgesetzt (siehe Anlage 4)
M III 4.1-02 Entwicklung eines ABV-Moduls zur interdisziplinären Genderforschung	Scheich	keine	k.A.	02: ist im Rahmen der Strategischen Partnerschaft/Erasmus+ in Bearbeitung
<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 Sichtung des Lehrangebotes	StudDekan, dF, Scheich, Didak.	keine unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden	SoSe 15 k.A. möglich	01: umgesetzt 02: im Bereich Lehre umgesetzt; ist aktuell (noch) kein Forschungsthema in der Fachdidaktik selbst
M III 5.1-02 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung				
Ziel III.5.2: Nutzung des Instrumentenkastens „Gender in der Lehre“	StudDekan, dF	keine	SoSe 17 ff	In der Umsetzung: Präsentation auf Dozierendenversammlung Anfang WiSe 17/18



Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.5.3: Einrichtung einer Europäischen Sommerschule für Physikerinnen</b> M III 5.3-01 Durchführung der Europäischen Sommerschule für Physikerinnen 2015 M III 5.3-02 Systematischer Austausch über jeweils lokale Aktivitäten an Schulen zur Erhöhung der Studentinnenzahlen	Scheich  Scheich	FU, CIC, FB später: Drittmittel  k.A.	SoSe 15  k.A.	
<b>Ziel III.5.4: Gebrauchs einer geschlechtergerechten Sprache in Studium und Lehre</b> M III 5.4-01 Verbreitung von Informationsmaterial an die AGs	dF	keine	WS 14/15	01: umgesetzt
<i>Bereich III 6: Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie</i>				
<b>Ziel III.6.1: Nutzungsmöglichkeit von FU-eigenen KiTa-Plätzen</b> M III 6.1-01: Bestandsaufnahme Auslastung, Wartezeit etc. gemeinsam mit Familienbüro M III 6.1-02: Bestandsaufnahme Erfahrungen/Anregungen von KiTA-Nutzern/innen des FB M III 6.1-03: Entwicklung eines Anforderungskonzeptes	dF/VL  dF/VL  dF/Nutzer/innen	keine  keine  keine	SoSe 15  SoSe15  WiSe 17/18	01/02: umgesetzt   03: in Bearbeitung
<i>Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen</i>				
<b>Ziel III.7.1: Ausweitung der Aktivitäten der Schülerlabors „PhysLab“</b>				01/02 umgesetzt bzw. in Bearbeitung: Schülerinnen (Mädchen) können über das

M III 7.1-01 Ausbau von geschlechtsdifferenzierter Betreuung von Schullerngruppen bei Bedarf	Fandrich	keine	SoSe 15	Projekt MINToring ein Berufspraktikum am Fachbereich Physik absolvieren. Für Schüler (Jungen) ist ein reines Physik-Praktikum aufgrund mangelnder Betreuungskapazitäten derzeit zwar nicht möglich, jedoch können diese ihr Praktikum am NatLab (Fachbereich BCP) absolvieren. PhysLab und NatLab kooperieren eng miteinander, so dass die Praktikant/inn/en in der Regel auch zwei oder drei Tage bei uns am Fachbereich Physik verbringen können.
M III 7.1-02 Ausbau von Studienberatungsangeboten unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten	Fandrich	keine	SoSe 15	
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III.7.3: <b>Beteiligung am Girls-Day</b> M III 7.3-01 Aktive Beteiligung aller Strukturprofessuren des FB am Girls-Day	dF, AG	studHK (FB)	SoSe 15 ff	01: umgesetzt. 2017 wurde das Angebot des FB Physik von ca. 120 Mädchen genutzt.
Ziel: III.7.5 <b>Absicherung und Ausbau der Beteiligung an Sommeruniversität</b> M III 7.5-01 Entwicklung eines vorausplanenden Beteiligungskonzeptes mit Schwerpunkt auf Sommeruniversität	Fandrich	keine	SoSe 15	01: umgesetzt. Die Sommeruni ist ein gemeinsames Angebot der Fachbereiche Biologie/Chemie/Pharmazie, Physik und Mathematik/Informatik. Ihr Kernelement sind die Schülerlabore PhysLab und NatLab, welche die Angebote organisieren und koordinieren sowie einen Grundstock an Experimentierkursen anbieten. Zusätzlich beteiligen sich zahlreiche

				<p>Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit eigenen Angeboten. Beispielsweise bietet der Fachbereich Physik im Jahr 2017 zusätzlich zu den vier PhysLab-Kursen fünf weitere physikalische Experimentierkurse und zwei Vorträge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an.</p> <p>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>
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<b>Ziel III.7.6 Absicherung und Ausbau des MINToring-Projekts</b>  M III.7.6.01 Verlängerung der Stelle Koordinatorin Physik  M III.7.4. 02 Verlängerung Stellen SHK	  VL  VL	  wird aus ZV-Mitteln getragen  wird aus Frauenfördermitteln getragen	  umzusetzen zu 12/2017  umzusetzen zu 12/2017	Das gemeinsam mit dem FB Mathematik/Informatik verantwortete MINToring-Projekt trägt durch Informationsveranstaltungen an der Schule, das Jahresprogramm mit verschiedenen Veranstaltungsformaten für Mädchen ab der 7. Klasse und das Praktikum für Mädchen ab der 9. Klasse dazu bei, den wissenschaftlichen

M III.7.4. 03 Kooperationen mit anderen Mentoring-Projekten ausbauen	MINToring-Projekt	keine	ab WS 2017/2018	<p>Nachwuchs an die Universität zu binden. Grundlegend dafür ist die Verlängerung der Stellen der Koordinatorinnen sowie der studentischen Hilfskräfte an beiden Fachbereichen.</p> <p>Im folgenden Jahr soll die Kooperation mit anderen Mentoring-Projekten für Schülerinnen ausgebaut und die Zusammenarbeit des Mentoring für Studierende an der FU verstärkt werden. Darüber hinaus soll ab 2018 eine begonnene Evaluation ausgewertet werden und das Projekt im Forschungskontext weiter vernetzt werden. Damit die Fächerkultur geschlechter- und diversitygerechter wird, soll vom Projekt aus in die Didaktiken der Physik und Informatik hineingewirkt werden.</p>
M III.7.4.04 Verlängerung Stelle Koordinatorin MathInf	VL	wird aus ZV-Mitteln getragen	umgesetzt 12.2016	
M III.7.4.05 Auswertung Evaluation	MINToring-Projekt	keine	2018	
M III.7.4. 06 Vernetzung Forschungskontext Gender und MINT	MINToring-Projekt	keine	ab 2018	
M III.7.5.07 Kooperation Didaktik	MINToring-Projekt	keine	ab 2018	
Ziel III.7.7: Organisation eines „Perspektivencafés“ für Frauen in der Bachelor- und Masterphase	dF	unklar	WiSe 17/18	wird ersetzt durch Netzwerktreffen „Meet Me“

## V. Quellen

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2016

[http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits\\_monitoring\\_2016.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/chancengleichheits_monitoring_2016.pdf)

letzter Zugriff 20.05.2017

DPG: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2013

[https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/physik\\_journal/artikel\\_pj/physikstudium/physikstudium\\_2013.pdf](https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichung/physik_journal/artikel_pj/physikstudium/physikstudium_2013.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](http://www.kfp-physik.de/statistik/physikstudium_2016.pdf)

letzter Zugriff 20.05.2017

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

letzter Zugriff 20.05.2017

FB Physik: Frauenförderplan 2015

[http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/docs/Frauenfoerderplan\\_Physik\\_2015.pdf](http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/docs/Frauenfoerderplan_Physik_2015.pdf)

letzter Zugriff 20.05.2017

FB Physik: homepage dezentrale Frauenbeauftragte

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

letzter Zugriff 20.05.2017

FB Physik: Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit 2010

[http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/docs/Frauenfoerderplan\\_Physik-2011.pdf?1359121101](http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/docs/Frauenfoerderplan_Physik-2011.pdf?1359121101)

letzter Zugriff: 24.10.2017

FU Berlin: Frauenförderrichtlinien 1993

[http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/fu\\_frauenfoerderrichtlinien.pdf?1307221576](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/media/fu_frauenfoerderrichtlinien.pdf?1307221576)

letzter Zugriff: 24.10.2017

FU Berlin: Frauenförderung und Gender Mainstreaming – Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten 2010

[http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht\\_7.pdf?1307221566](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/bericht/bericht_7.pdf?1307221566)

letzter Zugriff: 24.10.2017

HRK: Auswertung der Evaluation Frauen-Förderung an Hochschulen 2012

[http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Gleichstellung/Evaluation - Frauen foerdern - .pdf](http://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-06-Hochschulsystem/Gleichstellung/Evaluation_-_Frauen_foerdern_-_pdf)

letzter Zugriff: 24.10.2017

WR: Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit – Bestandaufnahme und Empfehlungen 2012

<http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf>

[letzter Zugriff: 24.10.2017](#)

## VI. Anlagen

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2016-17

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

Anlage 3: Besetzung von Berufungskommissionen (10.2014 – 09.2017)

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

Anlage 1: Tabellenteil zum Frauenförderplan Physik 2017-18

Die Zahlenangaben beziehen sich wenn nicht anders angegeben auf das „Datenraster 2014-16“

**II 1.) Studierende 2014-16**

**Anzahl Studierende und Absolventen gesamt**

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
Stud. FB	24	746	206	28	690	182	26	694	187	27	27	≥28%
Absolv. FB	17	112	17	15	99	16	16	101	23	23	18	≥20%

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

	Anteil weibl.	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2013-15 (%)	Zielquote 2019
Stud. FB*	30	1121	360	32	1137	389	28	1026	286	28	29	≥30%
davon BSc	32	429	151	35	400	123	31	404	122	30	32	
davon MSc	16	165	23	14	164	27	16	171	34	20	17	
davon BSc (LA)	25	197	52	26	74	24	32	138	52	38	32	
davon MSc (LA)	35	67	23	34	35	4	12	97	44	45	30	
davon „NaWi“	88	86	73	85	-	-	-	-	-	-	85	
davon Prom.	24	132	28	21	156	34	22	171	43	25	23	
Absolv. FB**	20	66	14	21	73	29	39,7	45	10	22,2	18	≥23%

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

\*\*Absolventen: Angaben für gesamt 2013, 2014 und 2015; ohne Promotionen und MSc (LA)

**Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) 2014-16**

Zahlen aus Statistikdatenbank (Fachfälle), Stand 02.05.2017

	WiSe 13/14			WiSe 14/15			WiSe 15/16			WiSe 16/17		
	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt		
Stud. RSZ Physik BSc	373	142	38	303	107	35	283	96	34	272	82	30
Stud. RSZ Physik BSc (LA)	240*	120*	50*	266*	152*	57*	166*	70*	42*	130	48	37
Stud. RSZ Physik MSc	132	21	16	103	17	17	99	21	21	99	26	26
Stud. RSZ Physik MSc (LA)	49	15	31	87*	40*	46*	55	18	33	61	23	38

\* einschl. „Integrierte Naturwissenschaften“

## II 2.) Studentische Hilfskräfte 2014-16

### Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt und gesplittet nach Finanzierungsart

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
StudHK. FB	25	35	8,6	25	33,2	8,8	26	34,1	10,6	31	27	≥30%
davon StudHK. Haushalt*	24	26	7	27	24	8	33	28	8	29	30	
davon StudHK Drittmittel*	29	9	2	22	9	2	22	6	3	50	31	

\*Zahlen aus StatDB

## II 3.) Promovenden (WiMi befristet) 2014-16

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

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
Prom. FB	26	131	28	21	160	34	21	172	41	24	22	≥27%
davon strukt.	18	27	4	15	42	8	19	40	9	23	19	
abg. Prom. FB	22	30	5	17	32	10	31	37	8	22	23	
WiMi FB	24	115,4	29,9	26	108,6	20,6	19	118,4	25,8	22	22	≥25%
davon DM	22	76,7	19,4	25	76,3	14,1	19	89,7	18,3	20	21	



**II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen 2014-16**

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
WiMi Dauer FB	37	8	3	38	8	3	38	11	4	36	37	k.A.

**II 5.) Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren 2014-16**

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
abg. Habil FB	0	1	0	0	0	0	0	1	1	100	50	k.A.
W1 FB	83	2	1	50	1,8	0,8	44	1	0	0	31	k.A.
W2a.Z. FB	100	3	3	100	2	2	100	2	2	100	100	k.A.

**II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3) 2014-16**

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
unbefr. FB	11	14	2	14	13	1	8	14	2	14	12	k.A.

**II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal 2014-16**

	Anteil weibl.	2014			2015			2016			Anteil weibl.	
	2011-13 (%)	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2014-16 (%)	Zielquote 2019
FB	43	67,6	30,7	46	65,4	28,6	44	66,1	28,8	44	44	k.A.
davon techn. Per.	24	42,4	12,5	30	39,4	9,6	24	39,8	9,5	24	26	