

FU Berlin Fachbereich Physik

# Frauenförderplan

11.02.2015

## I. Übergreifende Zielformulierung

Der Fachbereich Physik will mit diesem Frauenförderplan zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich beitragen. 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. 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.

Grundlagen des Frauenförderplans 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.

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.

Der vorliegende Frauenförderplan 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 des „Status Quo“ 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 dienen das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2011 bis 2013“ sowie die über die Statistikdatenbank der Freien Universität verfügbaren Datensätze. Darüber hinaus werden gemäß Vorgaben des LGG seitens des FB die Daten zur Besetzung von Dekanat und Fachbereichsrat (Anlage 1) sowie von Berufungskommissionen (Anlage 2) erhoben.

## II 1.) Studierende

### Anzahl Studierende und Absolventen gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Stud. FB	618	112	18	771	210	27	779	193	25	24	≥25%
Absolv. FB	129	20	15	135	29	22	166	24	15	17	≥20%

Oben: Zahlen aus „Datenraster“ bezogen auf Köpfe

Unten: Zahlen aus „Infosystem Studium/Lehre“ bezogen auf Fachfälle

	WiSe 11/12			WiSe 12/13			WiSe 13/14			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Stud. FB*	1.009	295	29	1.088	311	29	1.121	360	32	30,0	≥32%
davon BSc	486	150	31	438	130	30	429	151	35	32	
davon MSc	109	21	19	175	27	15	165	23	14	16	
davon BSc (LA)	148	35	24	176	44	25	197	52	26	25	
davon MSc (LA)	36	12	33	50	18	36	67	23	34	35	
davon „NaWi“	28	25	89	55	49	89	86	73	85	88	
davon Prom.	95	26	27	118	26	22	132	28	21	24	
Absolv. FB**	130	22	17	127	29	23	126	24	19	20	≥23%

\* Fachfälle je Fachsemester (Quelle: Informationssystem Studium und Lehre, Stand 17.11.2014)

\*\* Absolventen: Angaben für gesamt 2011, 2012 und 2013; ohne Promotionen und MSc (LA)

**Anzahl Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ)**

	WiSe 11/12			WiSe 12/13			WiSe 13/14		
	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%
Stud. RSZ Physik BSc	432	142	33	395	129	33	375	141	38
Stud. RSZ Physik-LA BSc (K)*	49	9	20	52	13	25	66	18	27
Stud. RSZ Physik MSc	109	20	18	145	25	17	129	19	15

\* BSc (LA): nur Kernfach

Oben: Zahlen aus „Datenraster“ bezogen auf Köpfe

Unten: Zahlen aus Statistikdatenbank, Stand 17.11.2014

	2011			2012			2013		
	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%	gesamt	weibl.	%
Stud. RSZ Physik BSc	305	59	19	415	142	34	381	123	32
Stud. RSZ Physik BSc (LA)	105	25	24	150	56	37	192	89	46
Stud. RSZ Physik MSc	79	11	14	97	18	19	137	24	18
Stud. RSZ Physik MSc (LA)	17	10	59	28	10	36	43	14	33

**Anteil Studierende in der Regelstudienzeit (RSZ) und Kohortenverbleib**

	WiSe 11/12		WiSe 12/13		WiSe 13/14	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Stud. RSZ Physik BSc	86%	95%	87%	95%	86%	93%
Stud. RSZ Physik-LA BSc (K)	89%	100%	83%	100%	80%	95%
Stud. RSZ Physik MSc	88%	80%	78%	89%	75%	76%
	Kohorte 2011		Kohorte 2012		Kohorte 2013	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Kohortenverbl. Physik BSc	45%	33%	51%	43%	k.A.	k.A.
Physik-LA BSc	110%	100%	122%	143%	k.A.	k.A.

Oben: Zahlen aus „Datenraster“

Unten: Zahlen aus Statistikdatenbank (Stand 17.11.2014)

	2011		2012		2013	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Stud. RSZ Physik BSc	87 %	94 %	85 %	95 %	87 %	95 %
Stud. RSZ Physik BSc LA	78 %	78 %	65 %	78 %	83 %	94 %
Stud. RSZ Physik MSc	100 %	100 %	89 %	86 %	78 %	89 %
Stud. RSZ Physik MSc LA	55 %	63 %	80 %	83 %	86 %	78 %
	Kohorte 2011		Kohorte 2012		Kohorte 2013	
	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.	gesamt	weibl.
Kohortenverbl. Physik BSc	45%	33%	51%	43%	k.A.	k.A.
Physik-LA BSc	110%	100%	122%	143%	k.A.	k.A.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Verhältnis weibliche Studierende/Absolventinnen ist für die Physik verbesserungsfähig (Durchschnitt 2011-13: 24%/17%). Gegenüber 2004 konnte der Anteil an weiblichen Studierenden nur geringfügig gesteigert werden (von 20% auf 24%)<sup>2</sup>; auch der Anteil an Absolventinnen stagniert entsprechend (2005 bis 2009: 17%)<sup>3</sup>.
- Bei der Betrachtung muss die bundesweite Situation mit in den Blick genommen werden. Die Zahl der Neueinschreibungen in Physik-Studiengänge ist zum WiSe 12/13 auf ein Rekordhoch gestiegen (Zuwachs gegenüber Vorjahr 15%); der Frauenanteil beträgt dabei 33%<sup>4</sup>. Diese zunächst sehr erfreulich klingenden Zahlen (die sogar gegen alle bundesweiten Trends – Rückgang der Schulabgänger mit Abitur, Rückgang der Studienanfänger an Hochschulen insgesamt und Rückgang der Ersteinschreibungen in den Naturwissenschaften – erzielt werden konnten) können jedoch nicht als Richtwerte betrachtet werden, da sie durch eine hohe Anzahl ein „Parkstudierenden“ verfälscht sind. Die Datenlage lässt hier keine präzise Analyse zu; zwei Aussagen scheinen aber möglich: a.) dass ein bundesweiter Frauenanteil zwischen 25% (BSc) und 32% (BSc-LA) als eher realistisch anzunehmen ist und b.) dass Studierende, die das Studium tatsächlich aufgenommen haben, unabhängig von Geschlecht der 1. Semester gleich gut durchlaufen<sup>5</sup> (dies deckt sich mit den Daten des

<sup>2</sup> Quelle: Frauenförderplan FB Physik 2005: 1

<sup>3</sup> Quelle: Frauenförderung und Gender Mainstreaming FU Berlin 2010: 113

<sup>4</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2013: 29, 33

<sup>5</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2013: 33

FB, nach denen zwischen 2001 und 2010 im Schnitt 15% Frauen das (Diplom)Studium aufgenommen und 17% abgeschlossen haben<sup>6</sup>). Ein Frauenanteil von 25% dient dem Fachbereich daher zunächst zur weiteren Orientierung und soll als (bereinigte) Studierendenquote gehalten bzw. erreicht werden. Der Anteil von Absolventinnen liegt bundesweit bei ca. 20%<sup>3</sup>; auch dieser Wert dient als Richtwert für die Bemühungen des FB. Darüber hinaus wird es angestrebt, belastbare Zahlen zur geschlechterspezifischen Schwundquote sowie zum Übergang BSc/MSc am Fachbereich zu erzeugen.

- Aus den Daten für den Kohortenverbleib sowie der Studienerfolgsquote (Kernfach/Hauptfachabsolvierende im Verhältnis zu Studierenden in RSZ -1 bis +4 (BSc) bzw. RSZ +2 (MSc)) lassen sich keine Schlussfolgerungen ableiten.
- In der KFP-Statistik wird auch eine Schwundquote ausgewiesen (Drittsemester WiSe 12/13 versus Neueinschreibungen WiSe 11/12; 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 beträgt dabei für BSc-Studiengänge 38%; bei Berücksichtigung der Zahl der Studierenden, die ihr Studium im WiSe 11/12 auch tatsächlich aufgenommen haben, verringert sich die Quote auf 24%; und bei Betrachtung derjenigen Studierenden, die am Ende des 1 Semesters auch mindestens eine Prüfung absolviert haben, beträgt die Schwundquote lediglich noch 2%<sup>7</sup>.

## II 2.) Studentische Hilfskräfte

### Anzahl Studentische Hilfskräfte gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
StudHK. FB	25,9	7,1	27	33,3	7,0	21	39,0	10,5	27	25	≥26%
davon StudHK. Haushalt*	22	6	27	26	5	19	27	7	26	24	
davon StudHK Drittmittel*	4	1	25	7	2	29	12	4	33	29	

\*Zahlen aus StatDB

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

<sup>6</sup> Quelle: Maßnahmenplan FB Physik 2010: 2

<sup>7</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2013: 31

- Der Anteil an weiblichen StudHK pendelt in den letzten drei Jahren auf einen Wert um 25% ein (2013: 27%). Er liegt damit im Bereich des Anteils an weiblichen Studierenden (24%), aber deutlich oberhalb des Anteils an Absolventinnen (17%). Zum Vergleich: 2004 betrug der Frauenanteil bei StudHK 10%<sup>8</sup>
- Aus der Verteilung DM/HH-Finanzierung ergeben sich keine große Abweichungen; immerhin ist festzustellen, dass der Anteil an DM-finanzierten StudHK (nahe 30%) etwas höher liegt: insbesondere über diese Tätigkeit ist eine engere Einbindung in die jeweiligen Arbeitsgruppen zu erwarten, aus der sich letztlich einer weitere Beschäftigung in Forschungsprojekten als WiMi ergeben kann.
- Grundsätzlich ist jedoch festzuhalten, dass in der Physik ein Mangel an (qualifizierten) Bewerbungen auf StudHK-Stellen zu verzeichnen ist – unabhängig von der Geschlechterfrage ergeben sich für den der FB somit zunehmend Probleme, seinen Bedarf überhaupt abdecken zu können.

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

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

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
Prom. FB	64	22	34	85	23	27	112	23	21	26	≥27%
davon strukt.	6	2	33	13	2	15	15	2	13	18	
abg. Prom. FB	19	6	32	35	11	31	32	2	6	22	k.A.
WiMi FB	111,3	25,2	23	118,4	27,5	23	126,2	31,5	24	24	≥25%
davon DM	67,5	10,4	15	75,9	19,4	25	87,0	21,3	24	22	

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Sowohl die Anzahl der Promovierenden als auch der abgeschlossenen Promotionen ist kontinuierlich angestiegen, der Anteil von Promotionen von Frauen dagegen kontinuierlich leicht gesunken (zum Vergleich: 2005 waren es 26%<sup>9</sup>, 2010 22%<sup>10</sup>).

<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

- Der Anteil der weiblichen Promovierenden sowie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen liegt mit 26% bzw. 24% über dem der Absolventinnen (17%). Damit promovieren in der Physik bemerkenswerterweise mehr Frauen als weibliche Studierende eingeschrieben sind bzw. Absolventinnen ihr Studium abschließen.
- Formalisierte strukturierte Promotionsverfahren spielen in der Physik (noch) keine besondere 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 knapp unterhalb an der Gesamtzahl der Promovierenden.
- Der Anteil der Frauen an „summa“-Bewertungen betrug 2011 50%, 2012 33% und 2013 0% - hier scheinen die Fallzahlen (insgesamt 12) zu klein zu sein, um Aussagen ableiten zu können.
- Die DM-finanzierten WiMi-Stellen gewinnen gegenüber den HH-Stellen zunehmend weiter an Bedeutung. Der Anteil an Frauen liegt dabei um die 20%. Zum Vergleich: 2004 betrug der Anteil an wiss. Mitarbeiterinnen insgesamt 25% (15% HH-Stellen bzw. 31% DM-Finanzierung).<sup>11</sup>
- Bundesweit ist von einem Anteil von Frauen an Promovierenden von ca. 20% auszugehen. Da der Anteil an Frauen bei Promotionen somit (stabil) höher ausfällt als der Anteil an Diplom/MSc-Abschlüssen, kann nicht von einer grundsätzlichen Geschlechterbenachteiligung auf dem Weg zur Promotion ausgegangen werden<sup>12</sup>.

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

##### Anzahl Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen auf Dauerstellen gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
WiMi Dauer FB	5,8	2,0	34	6,0	2,0	33	7,0	3,0	43	37	k.A.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Keine, die Fallzahlen sind zu gering. Zum Stichtag 01.01.2014 sind am FB 10 Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau beschäftigt. Der Frauenanteil unter diesen 10 Stellen (es ist nicht klar, welche dieser Stellen im Datenraster keine Berücksichtigung finden) beträgt 50%.

<sup>11</sup> Quelle: Frauenförderplan FB Physik 2005: 1

<sup>12</sup> Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2013: 33

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

### Anzahl Habilitanden/W1-Professuren/W2a.Z-Professuren gesamt

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
abg. Habil FB	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	k.A.
W1 FB	4,8	3,8	79	3,8	2,8	74	3,0	3,0	100	83	k.A.
W2a.Z. FB	2	2	100	1	1	100	2	2	100	100	k.A.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Für Habilitationen keine, die Fallzahlen sind zu gering (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>13</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 (siehe Anlage 3). 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: Bei Prof. Heyne bestand über eine frei werdende Strukturprofessur eine "tenure track"-Option und bei Prof. Franke wurde während der Laufzeit der Juniorprofessur eine Strukturstelle vakant).

Der FB wird seine Bemühungen, bei der Besetzung von befristeten Professuren Frauen verstärkt in den Blick zu nehmen, weiter aufrechterhalten. Zur Illustration mögen die aktuell laufenden Berufungsverfahren dienen: für das Jahr 2014 sind sechs Besetzungsverfahren in verschiedenen Stadien der

<sup>13</sup> Quelle: Frauenförderung und Gender Mainstreaming FUB 2010: 108

Umsetzung zu verzeichnen; bei fünf Verfahren ist es bereits zu einer Listenerstellung/Ruferteilung/Einstellung gekommen. Immer dann, wenn in diesen Verfahren Frauen in die engere Wahl genommen wurden (vier Verfahren), wurden diese auch gelistet; dabei in drei Fällen auf den ersten Platz.

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

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
unbefr. FB	13,5	1	7	15,0	2,0	13	15,0	2,0	13	11	k.A.

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

- Zwei von 17 Strukturprofessuren sind mit Frauen besetzt; für eine weitere Professur in der Theoretischen Physik hat der FBR eine Berufungsliste mit einer durch eine Frau besetzten Einerliste verabschiedet (zum Vergleich: 2004 bei 24 Strukturprofessuren keine Professorin<sup>14</sup>). Auch für die in absehbarer Zeit letzte auszuschreibende Professur in der Experimentalphysik wird ein Scouting-Verfahren angestrebt, in dem der Identifizierung qualifizierter Frauen besondere Beachtung geschenkt wird.
- 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.

## II 7.) Nicht-wissenschaftliches Personal

	2011			2012			2013			Anteil weibl.	
	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	ges.	weibl.	%	2011-13 %	Zielquote 2016
FB	65,4	27,0	41	63,9	28,0	44	65,6	28,6	44	43	k.A.
davon techn. Per.	38,3	8,0	21	38,6	9,8	25	39,8	9,8	25	24	k.A.

<sup>14</sup> Quelle: Frauenförderprogramm FB Physik 2005: 1

Aus der Betrachtung des Datenmaterials lassen sich folgende Rückschlüsse und Fragestellungen ableiten:

Diese Personengruppe soll zu einem späteren Zeitpunkt noch gesondert näher betrachtet werden (siehe aber auch unter II 2.2.).

## II 8.) Zusammenfassung

Die Frauenförderrichtlinie der FU 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.

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

	FB Physik (Quote Frauen2011-13)
Stud.	24%
Absolv.	17%
StudHK.	25%
WiMi	24%
Prom. FB	26%
abg. Prom. FB	22%
Habil	0
W1	83%
W2a.Z.	100%
W2/W3 (unbefrist.)	11%

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

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

Anteil Frauen Studierende 2011-13  $\hat{=}$  Mindestanteil StudHK (Ist: 24% zu 25%)

Anteil Frauen Absolventen 2011-13  $\hat{=}$  Mindestanteil WiMi (Ist: 17% zu 24%)

Anteil Frauen Promotionen 2011-13  $\hat{=}$  Mindestanteil Wiss. Ass. (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf wiss. Dauerstellen?)(Ist: 26% zu 50%)

Anteil Frauen Habilitation 2011-13  $\hat{=}$  Mindestanteil Professuren (Definition dieser Gruppe unklar; bezogen auf unbefristete Professuren?) (Ist: 0% zu 11%)

Zum Vergleich<sup>17</sup>

Hauptberuflich tätiges wissenschaftliches Personal an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Physik: Frauenanteil 16,8%

Hauptberuflich tätige Professorinnen und Professoren an deutschen Hochschulen im Jahr 2012 für das Fachgebiet Physik: Frauenanteil 9,4%

---

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

<sup>17</sup> Quelle: DFG Chancengleichheits-Monitoring 2013

### III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

#### III.1.) Organisationskultur

Die 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 sexueller Diskriminierung und Gewalt: Sexuelle 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 sexueller 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. 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 1 und 2) wird deutlich, dass der FB diesen Aspekt ernst nimmt.
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. Es mangelt jedoch z.Zt. noch an fachspezifischen Angeboten sowie einer breiten Kommunikation in den FB hinein. Neben der Herausforderung, geeignete Angebote zu identifizieren/zu schaffen, ist eine effiziente Bewerbung notwendig: die Erfahrungen von Hochschulen, die entsprechende Angebote machen, zeigen, dass diese eher zurückhaltend von der

Zielgruppen angenommen würden<sup>18</sup>. Weiterhin wäre darüber nachzudenken, ob und ggf. auf welche Weise für Dozentinnen und Dozenten, die ein solches Angebot aktiv wahrnehmen wollen, an anderer Stelle Entlastung geschaffen werden kann.

6. Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien: Der Fachbereich wird auf eine ausgewogene Verteilung der Vortragseinladungen an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hinarbeiten<sup>19</sup>.

### 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. 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.
  - 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.
  - 1.3 Einrichtung einer Europäischen Sommerschule für Physikerinnen „Diversity in the Cultures of Physics“: Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt im Jahr 2012 wird zurzeit ein Antrag auf Förderung als Strategische Partnerschaft im EU-Programm „Erasmus+“ vorbereitet. An der Planung sind außer den bisherigen Partnern in Uppsala und Stockholm bislang Universitäten in Barcelona, Manchester, Sheffield und Linz beteiligt. Kernaktivität der Kooperation ist eine jährliche bilaterale Sommerschule, die sich an angehende Doktorandinnen richtet. Das Projekt fördert die internationale

---

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

<sup>19</sup> Siehe Martin JL (2014): Ten simple rules to achieve conference speaker gender balance.- PLoS Comput. Biol., 10: e10003903

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 der DRS, dem CIC und dem Referat IV A.

## 2. Statusgruppe nicht-wissenschaftliches Personal

Vorbemerkung: Eine vollständige Analyse der Situation dieser Statusgruppe hat noch nicht stattgefunden und wird Gegenstand der Fortschreibung des Frauenförderplans sein. Dennoch sind die folgenden beiden Punkte bereits jetzt im Frauenförderplan verankert, da der Frauenanteil in der Statusgruppe „nicht-wissenschaftliches 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 Prüfung einer Weiterentwicklung/der Umsetzungsmöglichkeiten aus dieser Umfrage steht in Teilen noch aus und soll weiter vorangetrieben werden. In Verbindung mit einer aktiven Bewerbung von zentralen Weiterbildungsangeboten soll auf diese Weise eine Verbesserung des Zugangs zu (auf spezifische Bedürfnisse zugeschnittene) Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen, mit dem Ziel, im Rahmen der Möglichkeiten Karriereperspektiven aufbauen zu können. Nicht verkannt werden darf dabei das Problem, dass der FB auf diese Weise ggf. dazu beiträgt, die Voraussetzungen für einen Karrieresprung zu schaffen, der aber am FB selbst auf Grund der im Strukturplan abgebildeten Rahmenbedingungen gar nicht abgebildet werden kann.
- 2.2. Überprüfung von Aufgabenbeschreibungen: In den letzten Jahren sind Aufgabenfelder 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. Bekanntnis zur Bedeutung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb: 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<sup>20</sup>. Auf dieser Grundlage

---

<sup>20</sup> siehe unter: <http://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte/Frauenfoerdermittel/index.html>

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.

4. Beteiligung an Frauenförderprogrammen: Der FB beteiligt sich seit Jahren erfolgreich an Frauenförderprogrammen unter substantieller Bereitstellung von FB-Ressourcen (zuletzt an der Universitätsinterne Ausschreibung zur Unterstützung von W1- und W2a.Z.-Professorinnen 2014: zwei Anträge wurden aus dem FB heraus gestellt, beide wurden unterstützend weitergeleitet (finanzielle Zusage durch den Fachbereich jeweils 10.000.-) und auch bewilligt (vgl. auch Ausführungen unter II.5.). 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. Die Umsetzung und Wirksamkeit unterschiedlicher Projekte im Bereich der Frauenförderung sollen verglichen und in einer Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen zusammengefasst werden.

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

Dieser Themenkomplex ist nicht Gegenstand der Forschungsschwerpunkte des FB. 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 leitet z.Zt. die Koordination des Verbundvorhabens „genderDynamiken. Fallstudien zur Verschränkung von Fachkulturen und Forschungsorganisationen am Beispiel der Physik“ (gefördert von BMBF und ESF) sowie das darin eingebettete Teilprojekt „Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen“. Sie ist weiterhin für den Aufbau einer Strategischen Partnerschaft im Rahmen des EU-Programms „Erasmus+“ 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).

### **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, 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 dabei der Ansatz, Lehramtsstudierende in die Lage zu versetzen, einen für Jungen und Mädchen gleichermaßen interessanten MINT-Unterricht anzubieten.
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 interessierte Lehrende bereitgestellt werden wird. Der FB wird den Einsatz dieses Instrumentes prüfen.
3. Einrichtung einer Europäischen Sommerschule für Physikerinnen „Diversity in the Cultures of Physics“: Nach dem erfolgreichen Pilotprojekt im Jahr 2012 wird zurzeit ein Antrag auf Förderung als Strategische Partnerschaft im EU-Programm „Erasmus+“ vorbereitet. An der Planung sind außer den bisherigen Partnern in Uppsala und Stockholm bislang Universitäten in Barcelona, Manchester, Sheffield und Linz beteiligt. Kernaktivität der Kooperation ist eine jährliche bilaterale Sommerschule, die sich an angehende Doktorandinnen richtet. 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 der DRS, dem CIC und dem Referat IV A.
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 01.10.2014) arbeiten in den FB Physik und Mathematik/Informatik insgesamt fünf Personen (Frauenanteil 100%) 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.
3. Bereitstellung von Still/Wickelräumen: Im Gebäude Arnimallee 14 steht ein volleingerichteter 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.

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

Da hier zumindest in Teilbereichen durchaus Defizite zu beobachten sind, die Betrachtung der Studierenden sich aber 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>21</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 dann problemlos möglich reine Mädchen-Teams zu bilden, wenn Mädchen stark in der Unterzahl sind. 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 problematisiert und auf aktuelle Entwicklungen und Fördermöglichkeiten (Projekt „MINToring“, Unterstützung durch das Familienbüro) hingewiesen. 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 „Role-Model“ vorfinden. Aktuell ist geplant, den Bereich der Studienberatungen deutlich auszuweiten und aktiv in die Schulen zu gehen, um für die „harten MINT-Fächer“ zu werben. 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 Physik (im Lehramtsstudium der „Integrierten Naturwissenschaften für die Grundschule“ beträgt der Frauenanteil sogar ca. 90%), profitieren von diesen Praxisseminaren insbesondere weibliche Studierende. 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 daran. 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 8-10) kommen verstärkt Aspekte der

---

<sup>21</sup> Im Jahr 2013 haben etwa 4500 Schülerinnen und Schüler an solchen Experimentierkursen teilgenommen und mehr als 500 haben Veranstaltungen zur Studienorientierung besucht.

Berufsorientierung hinzu. Außerdem bieten weitere Mitglieder des Fachbereichs Physik am Girls' Day spezielle Experimentierkurse für Mädchen an, wobei Art und Zahl dieser zusätzlich angebotenen Kurse von Jahr zu Jahr schwanken.

4. Beteiligung an KinderUni: Die KinderUni wird von der Abt. VI zentral organisiert und bietet zahlreiche „Mit-mach-Kurse“ für Grundschulklassen, nicht nur aus dem Bereich der MINT-Fächer, sondern auch der Geisteswissenschaften an. 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, dieses Interesse – insbesondere bei den Mädchen – über das Alter der Pubertät hinweg 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 PhysLab, gemeinsam mit denen des NatLab, 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 überwiegend von Mädchen 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 bisher durch die Finanzierung von 2 StudHK gefördert; der FB Mathematik/Informatik wird sich hieran künftig beteiligen. Zur Unterstützung der Maßnahme werden dem Fachbereich einmalig zentrale Mittel in zur Fortsetzung der Koordinierungsstelle zur Verfügung gestellt, um das Projekt auf beide Fachbereiche auszudehnen und zu betreuen. Die Stelle wird dem FB Physik/AG Nordmeier zugeordnet.
7. Entwicklung eines Konzeptes „Perspektivencafé“: Über dieses Format möchte der FB eine informelle Austauschplattform zur Zukunftsplanung mit Fokus auf den Übergang vom Bachelor zum Master in Kombination zur Organisation eines Informationsangebotes zu Berufsbildern „Frauen in der Physik“ einrichten

#### IV. Maßnahmenkatalog

Im Folgenden werden Vorschläge für konkrete Maßnahmen zu Erreichung der o.a. übergeordneten Zielen genannt. 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 M III 1.1-02 Verteilung Infomaterial an Sekretariate M III 1.1-03 Einstellung Infomaterial auf Homepage	dF  dF VL/dF	keine  keine keine	SoSe15  WiSe 15/16 WiSe 15/16	Leitfaden „Geschlechtergerecht in Sprache und Bild“ aus dem Zentralen Frauenbüro ist vorhanden.
<b>Ziel III.1.2: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt“</b> M III 1.2-01 Durchführung einer anonymisierten Abfrage bei Führungskräften M III 1.2-02 Erweiterung der Homepage dF um diesen Themenkomplex	VL/dF  dF	keine  keine	SoSe 15  SoSe 15	Eruierung von „best-practice“-Bsp. an der FUB; Zusammenarbeit mit FB MI
<b>Ziel III.1.3: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten</b> M III 1.3-01 Aktualisierung von „Bereitschaftslisten“	dF FBV	keine keine	SoSe 15 ff SoSe 15 ff	Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen Ist fortlaufend durchzuführen

M III 1.3-02 Dokumentation zur weiblichen Beteiligung an Gremien und Kommissionen				
Ziel III.1.4: <b>Bekanntnis 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	
Ziel III.1.5: <b>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	
Ziel III. 1.6: <b>Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien</b> M III 1.6-01 Dokumentation der Geschlechterverteilung in den Kolloquienprogrammen 2013/2014 M III 1.6-02 Einrichtung eines Komitees zur Organisation des Kolloquiums	Koll.-Beauftr.  Dekanat	Keine  keine	SoSe 15  SoSe 15	Zu betrachten wären auch SFB-/Dahlem Center-Kolloquien

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
Ziel III.2.0: <b>Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“</b> M III 2.0-01 Entwicklung von Handreichungen zum Thema	dF		WiSe 15/16	
Ziel: III.2.1.1: <b>Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“</b> M III 2.1.1-01 Entwicklung von konkreten Schulungsangeboten 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	Ist fortlaufend durchzuführen (in Zusammenarbeit mit FB MI) MINT-übergreifendes Bewerben der Veranstaltung wird angestrebt
Ziel III.2.2.2: <b>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	Ist fortlaufend zu pflegen Ist fortlaufend durchzuführen
Ziel III.2.3.1: <b>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	VL/RefLehre MI VL/AG-Leitungen VL	keine keine	SoSe 15 SoSe 15 ff SoSe 15 ff	

M III 2.3.1-03 Unterstützung von Bewerbungen auf Verwaltungsfortbildungslehrgang		unklar (Teilnahmegeb.)		
Ziel III.2.3.2: <b>Überprüfung der Aufgabenbeschreibungen</b> M III 2.3.2-01: Überprüfung und ggf. Anpassung der Aufgabenbeschreibungen	FBV	keine	fortlaufend	Etwaige Veränderungen müssen auf den Personalhaushalt sowie die zur Verfügung stehenden Stellenhülsen abbildbar sein
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III.3.1: <b>Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten</b> M III 3.1-01 jährliche Auswertung gleichstellungsbezogener Daten 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.3.2: <b>Bekanntnis zur Bedeutung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb</b> M III 3.2-01 Fortsetzung des etablierten Mittelverteilungssystems über LOM	FBV	variabel; Finanzierung aus FB-Mitteln	WiSe 14/15 ff	
Ziel III.3.3: <b>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 dem Jahr 2014	dF dF	keine keine	WiSe 14/15 ff WiSe 14/15 ff	
Ziel III.3.5: <b>Vernetzung mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus der gleichen Fachkultur</b>	dF/F		WiSe 14/15	Überregionale Netzwerkbildung und Austausch / Sammlung von empfehlenswerten Maßnahmen

M III.3.5.-01 Netzwerktreffen dezentraler Frauen- und Gleichstellungsbeauftragter der Physik		Heraeus-Förderung + Unterstützung aus FF-Mitteln FB		
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
Ziel III.4.1: <b>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	
M III 4.1-02 Entwicklung eines ABV-Moduls zur interdisziplinären Genderforschung	Scheich	keine	k.A.	Umsetzung im Rahmen der Strategischen Partnerschaft/Erasmus+

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
<b>Ziel III.5.1: Stärkung des „Gender-Profiles“ in der Lehre</b> M III 5.1-01 Sichtung des Lehrangebotes M III 5.1-02 Verankerung der Vermittlung von Genderkompetenzen/Befähigung zu gendersensiblen Unterrichten in der Lehramtsausbildung/Lehrkräfteweiterbildung	StudDekan, dF, Scheich, Didak.	keine unklar; können ggf. nicht (allein) vom FB getragen werden	SoSe 15 k.A. möglich	
<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	
<b>Ziel III.5.6: Nutzungsmöglichkeit von FU-eigenen KiTa-Plätzen</b> M III 5.6-01: Bestandsaufnahme Interesse, Auslastung, Wartezeit etc. gemeinsam mit Familienbüro M III 5.6-02: Bestandsaufnahme Erfahrungen/Anregungen von KiTA-Nutzern/innen des FB M III 5.6-03: Entwicklung eines Anforderungskonzeptes	dF/VL  dF/VL  dF/Nutzer/innen	keine  keine  keine	SoSe 15  SoSe15  WiSe 15/16	Umsetzung von Erfordernissen aus Bestandsaufnahme bedarf ggf. zentraler Unterstützung

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen</i>				
Ziel III.7.1: <b>Ausweitung der Aktivitäten der Schülerlabors „PhysLab“</b> M III 7.1-01 Ausbau von geschlechtsdifferenzierter Betreuung von Schullerngruppen bei Bedarf M III 7.1-02 Ausbau von Studienberatungsangeboten unter Berücksichtigung von Gender-Aspekten	Fandrich  Fandrich	Keine  keine	SoSe 15  SoSe 15	Betreuung Berufspraktikant/inn/en (Klasse 9)? – hoher Aufwand versus erwartbar hohe Effektivität; aktive Beteiligung von AG wäre zwingende Voraussetzung
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	Ist fortlaufend durchzuführen
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	Schwerpunkt der Beteiligung auf Sommeruni systematisch sinnvoll, da a.) die Gruppengröße frei wählbar ist (keine kompletten Schulklassen!), b) nur interessierte Schüler/innen zu uns kommen, da die Veranstaltungen in den Schul-Sommerferien stattfinden, c) die Schüler/innen schön älter sind (Klassen 10+) und somit die meisten in absehbarer Zeit ein Studium aufnehmen werden.
Ziel III.7.7: Kozeptentwicklung „Perspektivencafé“ für Frauen in der Bachelor- und Masterphase	dF	keine	WiSe 15/16	

## V. Quellen

DFG: Chancengleichheits-Monitoring 2013

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

letzter Zugriff: 11.02.2015

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: 11.02.2015

FB Physik: Frauenförderplan 2005

FB Physik: Maßnahmenplan zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit 2010

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

letzter Zugriff: 11.02.2015

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: 11.02.2015

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: 11.02.2015

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: 11.02.2015

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

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

letzter Zugriff: 11.02.2015

## VI. Anlagen

Anlage 1: geschlechterspezifische Besetzung von Fachbereichsrat und Dekanat FB Physik (Wahlperioden 04.2011 bis 03.2013; 04.2013 bis 03.2015)

Anlage 2: geschlechterspezifische Besetzung von Berufungskommissionen (01.01.2013 bis 30.09.2014)

Anlage 3: Beteiligung des Fachbereichs an Frauenförderprogrammen zur Besetzung von befristeten Professuren 2008 bis 2014