



Freie Universität Berlin, Fachbereich Physik

Frauenförderplan

27.11.2024

I. **Übergreifende Zielformulierung**

Mit der Fortschreibung des Frauenförderplans 2024-26 setzt der Fachbereich Physik seine Bemühungen zur Verwirklichung der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit sowie zur Verbesserung der Familienfreundlichkeit am Fachbereich fort. Das übergeordnete Ziel einer systematischen und nachhaltigen Veränderung der Fachkultur ist es dabei, sowohl den Frauenanteil dort zu erhöhen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, als auch die Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen und die Unterstützung von Familien zu verbessern und Erkenntnisse der Geschlechterforschung in angemessener Weise zu berücksichtigen. Dies beinhaltet die Frage, ob und wie sich grundsätzliche Maßnahmen unterschiedlich auf Frauen und Männer auswirken und wie diese Maßnahmen ggf. gestaltet werden können, um das Ziel der Gleichstellung aller Geschlechter zu fördern. Zentrale Aspekte der Gleichstellungsphilosophie betreffen dabei:

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

Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Der Fachbereich begrüßt und unterstützt Initiativen und Maßnahmen aktiv, die diese Ziele verfolgen. Bei strukturellen Hindernissen, die vom Fachbereich Physik allein nicht beseitigt werden können, setzt sich der Fachbereich aktiv bei der Hochschulleitung für Veränderungen im Sinne einer Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein und erhofft sich deren Unterstützung. Weiterhin bemüht sich der Fachbereich um eine enge Verzahnung von Maßnahmen innerhalb des Frauenförderplans mit denen der regelmäßig stattfindenden Zielvereinbarungen mit dem Präsidium.

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

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

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

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

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

Als Datenbasis für die quantitative Betrachtung dienen das seitens der Hochschulleitung zur Verfügung gestellte „Datenraster 2021 bis 2023“ (siehe Anlage 1). Darüber hinaus werden gemäß Vorgaben des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) seitens des Fachbereichs die Daten zur Besetzung von Gremien sowie von Berufungskommissionen erhoben und im Datenraster ergänzt.

II 1.) **Studierende**

Der Anteil von Frauen an den Studierenden hat sich im betrachteten Zeitraum (2021-23) gegenüber dem Zeitraum 2018-20 geringfügig von 30% auf 33% erhöht. Immerhin bleibt damit aber eine seit 2014 (27%) bestehende positive Tendenz erhalten, und der Fachbereich liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt (23% Frauenanteil in BSc-Studiengängen; 22% in MSc-Studiengängen¹)

Auch der Anteil an Absolventinnen bleibt mit 31% im Aufwärtstrend und ebenfalls über dem bundesweiten Durchschnitt (22% für BSc-Abschlüsse und 25% für MSc-Abschlüsse²).

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

¹ Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2018: 36

² Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2023: 37

Zum Thema „Schwundquote“ sei auf die Ergebnisse der jährlich von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft herausgegebenen Studierendenstatistiken verwiesen. Festzuhalten ist, dass der 2021 auf Grund der Corona-Pandemie festzustellende deutliche Rückgang in den Neueinschreibungen (minus 24%) zu einem größeren Teil auf eine Verringerung des Anteils an „Parkstudierenden“ zurückzuführen ist und der Rückgang in den tatsächlichen Studienanfänger*innen eher etwa 10% beträgt³. Für 2023 ist die Zahl der Neuimmatrikulationen bundesweit um etwa 3% gesunken, der Anteil der Parkstudierenden Im BSc-Studium wird mit 35% beziffert⁴. Welche Auswirkungen der Rückgang in den absoluten Zahlen auf die Geschlechterverteilung hat, bleibt zu prüfen.

II 2.) Studentische Hilfskräfte

Der Anteil an weiblichen StudHK (33,2%) ist gegenüber den vergangenen Jahren (2018-20: 30%) leicht angestiegen und korrespondiert mit dem aktuellen Frauenanteil unter den Studierenden (32,6%) und Absolventen*innen (30,9%).

II 3.) Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen befristet (in prädoc- und postdoc-Phase)

Die Anzahl befristet beschäftigter wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen in der Prädoc-Phase korrespondiert mit der Anzahl der Promovierenden, ist aber nicht identisch (so werden Promovierende ohne Arbeitsvertrag – z.B. Stipendiaten*innen – bei den WiMi nicht aufgeführt). Dennoch werden beide Kategorien hier zusammenfassend betrachtet:

Die Anzahl der Promovierenden bleibt mit 186 auf hohem Niveau (Anteil Frauen 26,9%; zum Vergleich Anteil Frauen im Durchschnitt 2018-20 = 27%). Die Anzahl der abgeschlossenen Promotionen ist dagegen deutlich abgesunken: Während im Zeitraum 2016 bis 2018 durchschnittlich 38 Promotionen/Jahr abgeschlossen wurden, ist diese Zahl für den aktuellen Bemessungszeitraum 2021 bis 2023 auf 21 Promotionen/Jahr gefallen (Anteil Frauen 22%). Hier ist mit Sicherheit ein Corona-Effekt zu beobachten, wobei die Pandemie eher zu Verzögerungen als zu einer erhöhten Abbruchquote von Promotionen geführt hat: Lediglich 2020 sticht mit 6 Abbrüchen heraus, ansonsten sind seit 2019 bis heute durchschnittlich drei Abbrüche pro Jahr zu verzeichnen (davon rund ein Drittel weibliche Promovierende). Im bundesweiten Vergleich liegt der Fachbereich in Bezug auf den Anteil der weiblichen Promovierenden über dem Durchschnittswert von 23%⁵, in Bezug auf die Promotionsabschlüsse im Trend (bundesweiter Durchschnitt ebenfalls 22%⁶). Dies ist durchaus bemerkenswert, weil Karrierewege im Fach Physik selbstverständlich nicht allein innerhalb der Freien Universität stattfinden, sondern zwischen allen Karrierestufen ein mehr oder weniger Austausch auf

³ Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2021: 81

⁴ Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2023: 33-34

⁵ Quelle: DPG-Statistik zum Physikstudium 2021: 82

⁶ Quelle: DPG-Statistik zur Physikstudium 2023: 37

nationaler (oder sogar internationaler) Ebene stattfindet und der Fachbereich somit auch aus dem Pool der Frauen mit Abschlüssen an anderen Universitäten rekrutieren muss.

Formalisierte strukturierte Promotionsverfahren spielen in der Physik wie schon in den vergangenen Berichtszeiträumen keine herausgehobene Rolle.

Der Anteil an Drittmittel-finanzierten Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau ist wieder leicht gestiegen (2018: 73%, 2020: 67%, 2023 70%), der Anteil von Frauen im befristeten Mittelbau bleibt stabil bei um die 25%. Eine Differenzierung in Prä- und PostDoc-Phase (befristet) wird im Datenraster dabei nicht ausgewiesen; dies wird der Fachbereich in der künftigen Fortschreibung in Eigenregie dokumentieren.

II 4.) Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Dauerstellen

Zum Stichtag 31.12.2023 sind gemäß „Datenraster“ 7,5 (VZÄ) Personen dauerhaft im wissenschaftlichen Mittelbau am Fachbereich beschäftigt mit einem Frauenanteil von 26,7% (entspricht 2 VZÄ). Diese Zahlen spiegeln aber lediglich die Unterdienststellen „WiMi Dauer“ wider und enthalten nicht die Kategorien „WiMi Dauer Schwerpunkt Lehre“, „Lehrkraft für besondere Aufgaben“ oder verbeamteten Mittelbau. Betrachtet man sinnvollerweise die Gesamtheit des unbefristeten wissenschaftlichen Mittelbaus, so ergibt sich zum Stichtag 01.08.2024 folgende Datenlage:

Dauerbeschäftigte Personen im wissenschaftlichen Mittelbau: 15 Personen

davon Anteil Frauen: 4 Personen; bezogen auf Köpfe entspricht dies jedoch ebenso einem Anteil von 26,7%;

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

Aus dem o.a. Missverhältnis zwischen Frauen und Männern ergibt sich jedoch zwingend, bei Neubesetzungen (sei es im Rahmen von vorgezogenen Nf.-Besetzungen oder ggf. durch Schaffung weiterer Stellen im Rahmen der aktuellen Diskussionen um Karrierewegmodelle) erhöhte Anstrengungen auf die Gewinnung von Frauen auszurichten. Im Rahmen der aktuellen Hochschulverträge hat sich die Freie Universität verpflichtet, bis 2026 mindestens 40% seiner Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau unbefristet zu besetzen. Heruntergebrochen auf den FB Physik bedeutet das bei einem Stellenumfang von 44,75 VZÄ,

dass 18 VZÄ als Dauer-WiMi besetzt werden sollten. Bezogen auf bereits vorhandenes Personal (15 VZÄ) und bereits getätigte Zusagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen (3 VZÄ) kann dieses Ziel als erreicht betrachtet werden.

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

Im Berichtszeitraum haben keine Habilitationen im Fachbereich stattgefunden.

Für W1/W2a.Z.-Professuren (ohne Tenure Track) können ebenfalls keine Tendenzen angegeben werden, da die Realisierung von befristeten Professuren ohne Tenure Track mit der Novellierung des BerlHG ausgeschlossen worden ist.

II 6.) Unbefristete Professuren (W2/W3)

Gemäß Datenraster sind vier von 16,5 unbefristeten Professuren mit Frauen besetzt (entspricht einem Anteil von 24,2%).

In der Realität sind zum Stichtag 01.08.2024 allerdings 18 unbefristete Professuren vorhanden, von denen vier mit Frauen besetzt sind (entspricht also lediglich einem Anteil von 22,2%). Über die Tenure Track-Berufung von Frau Seiler könnte sich das Verhältnis aber auf 27,8% erhöhen (zum Vergleich: Anteil Professorinnen bundesweit in der Fachrichtung Physik/Astronomie 2023: 12,9%⁷; Anteil Professorinnen bundesweit fächerübergreifend 2023: 28,8%⁸).

II 7.) Nichtwissenschaftliches Personal

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

Themenfeld Technische Mitarbeiter*innen im Laborbetrieb:

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

Themenfeld Hochschulsekretariate/Teamassistenzen:

⁷ Quelle: Statistisches Bundesamt – Statistik des Hochschulpersonals 2023

⁸ Quelle: Statista - Umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen

Es ist eine Tatsache, dass sich das Aufgabengebiet von Hochschulsekretariaten in den letzten Jahren stetig und teilweise massiv verändert hat. Beispielhaft sei auf das Aufgabenspektrum in Bezug auf die Nutzungsanforderungen durch digitale Medien (Lehrverwaltung, Dienstreisemanagement, Bestellwesen) hingewiesen. Ein weiteres, quantitativ gut zu belegendes Beispiel umfasst die Verwaltung von Drittmitteln: Während die Drittmittelausgaben 2004 für den FB Physik bei 5,7 Mio lagen und sich über lange Jahre bei 7 bis 8 Mio eingependelt haben, wurden seit 2020 ca. 10 Mio bewirtschaftet, und für 2023 ist mit 13,6 Mio ein neuer Höchststand erreicht worden – die Anzahl der Sekretariate, die sich mit der Umsetzung dieses Drittmittelvolumens beschäftigen, ist über diesen Zeitraum aber nicht in gleichem Maße mitgewachsen (9,5 VZÄ 2004 versus 11,4 VZÄ 2023⁹). Selbstverständlich sind Unschärfen beim Vergleich dieser Zahlen unbestreitbar (z.B. Arbeit, die in den Geschäftsstellen von Verbundprojekten erledigt wird), aber die Tendenz ist mehr als eindeutig.

Die große Herausforderung besteht nun darin, für dieses quantitativ und qualitativ veränderte Aufgabenspektrum auch weiterhin ausreichend qualifiziertes und motiviertes Personal gewinnen zu können. Nicht der einzige, aber ein wichtiger Baustein ist hierfür die Eingruppierung. Der Fachbereich hat sich bereits in der Vergangenheit für eine Heraushebung aus E6 und E7 eingesetzt und wird diese Bemühungen fortsetzen. Zu bedauern ist, dass die Aktionen des alten und amtierenden Personalrats Dahlem sich in diesem Kontext als wenig hilfreich erweisen. Dennoch hat sich das Verhältnis bereits deutlich geändert: Waren Anfang 2018 noch ein Drittel der Sekretariate nach E6/E7 eingruppiert, betrifft dies zum Stichtag 01.08.2024 nur noch knapp 10%.

⁹ Quelle: Statistikdatenbank

II 8.) Zusammenfassung

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

Tab. 1: Zusammenfassung der statistischen Daten des FB Physik

	FB Physik (Quote Frauen 2014-16)	FB Physik (Quote Frauen 2016-18)	FB Physik (Quote Frauen 2018-20)	FB Physik (Quote Frauen 2021-23)
Studierende	27%	27%	31%	33%
Absolventinnen	18%	22%	28%	31%
StudHK	27%	34%	30%	34%
WiMi	22%	24%	26%	25%
Promovierende	22%	23%	27%	27%
Abschlüsse Promotion	23%	20%	17%	22%
Habilitationen	50%	33%	100%	-
W1	31%	40%	50%	60%
W2a.Z.	100%	100%	100%	75%
W2/W3 (unbefrist.)	12%	14%	24%	24%

III. Gleichstellungstrategie und Schwerpunktbildung in verschiedenen Handlungsfeldern

Grundsätze der Gleichstellungsstrategie sowie Schwerpunktsetzungen innerhalb der Handlungsfelder

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

in den vergangenen Jahren können dem Frauenförderplan 2022-24 entnommen werden¹⁰. Einige der Maßnahmen konnten erfolgreich umgesetzt und abgeschlossen werden (Ausbau des Familienzimmers, Einrichtung genderneutraler Toiletten, Einrichtung eines Corona-Unterstützungsfonds insbesondere für betroffene Frauen, Absicherung der Beteiligung an der „Sommerschule“), andere wurden erfolgreich etabliert und werden nun kontinuierlich weiterverfolgt (strukturierte Vergabe von Sachmittelzuweisungen aus der Leistungsorientierten Mittelverteilung zur Frauenförderung; angemessene Berücksichtigung von Frauen bei der Organisation von Institutskolloquien, breite Beteiligung am Girls Day, anlassbezogenen Überprüfung von Aufgabenbeschreibungen, Controlling gleichstellungsbezogener Daten, Förderung der Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie). In einer dritten Kategorie konnten (u.a. pandemiebedingt) noch keine nachhaltigen Erfolge erzielt werden. Insbesondere diese letzte Gruppe von Maßnahmen wird im Folgenden nun noch einmal intensiv betrachtet unter der Fragestellung, ob und ggf. unter welchen veränderten Ansätzen eine Weiterführung sinnvoll erscheint oder davon abgesehen wird.

Bereich III.1 Organisationskultur

Entwicklung eines „Code of Conduct“: In dieser Maßnahme sollen einige im alten FFP getrennt aufgeführten Maßnahmen gebündelt werden. Es sollen Hinweise zum Umgang miteinander und zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur gegenseitigen Rücksichtnahme und angemessener Fehlerkultur sowie zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache zentral sichtbar auf der Homepage des Fachbereichs verfügbar gemacht werden.

¹⁰ siehe unter <https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP-2022.pdf>

Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache: Die Maßnahme wird wieder aufgenommen und soll neu belebt werden. Ergebnisse sollen in die zu entwickelnden Maßnahmen zur Unterstützung des Onboarding-Prozesses eingebunden werden. Die Thematik soll in einen übergeordneten Code of Conduct („wie wollen wir am FB Physik miteinander umgehen“) integriert werden. Hiermit soll auch ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsplatzkulturen in den Arbeitsgruppen und der Verwaltung geleistet werden.

Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt“ (SBDG): Der Schwerpunkt der Aktivitäten soll auf praktische Handreichungen und das Sichtbarmachen bereits vorhandener Unterstützungsstrukturen gelegt werden anstatt auf die Entwicklung von neuen Maßnahmen.

Unterstützung der Teilnahme von Lehrenden an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen: Diese Maßnahme soll mit Leben gefüllt werden. Benötigte Mittel können ggf. über die Zielvereinbarungen mit dem Präsidium abgerufen werden.

Bereich III.2 Personalpolitik

Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“: Diese wichtige Thematik soll mit verändertem Ansatz neu aufgegriffen werden. Aus Sicht der Kommission ist es notwendig, möglichst direkt bei den Mitgliedern einer Berufungskommission anzusetzen und für diese eine Möglichkeit bereit zu stellen, sich systematisch und professionell dem Thema „Unconscious Bias“ annähern zu können. In Abstimmung mit der Stabsstelle BBS soll dazu das an der TU Berlin und der UdK Berlin entwickelte Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“¹¹ eingesetzt werden: Im Kern handelt es sich hierbei um ein digitales, asynchrones Training (Serious Game), das den Teilnehmer*innen spielerisch das Thema Unconscious Bias näherbringt und als Open Educational Ressource frei zur Verfügung steht.

Bereitstellung von Informationsangeboten zum Thema „Karriereentwicklung für Frauen“: Diese Maßnahme wird in eine übergeordnete Initiative für ein individualisiertes Mentoring-Programm für weibliche PhD-Studierende eingebunden (siehe unter III.7).

Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen: In diesem wichtigen Themenfeld sind generalisierende Maßnahmen aus strukturellen Gründen kaum umzusetzen. Stattdessen sollen nun individuelle Ansätze in den Vordergrund gerückt werden.

¹¹ Siehe unter <https://www.tu.berlin/stabbk/berufungsstrategie/berufungsstrategie/unconscious-bias>

Bereich III 3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse

Beteiligung bzw. Entlastung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten: Der Schwerpunkt der Aktivitäten soll zunächst auf das Erstellen von belastbarem Datenmaterial gerichtet werden. Statt eines generalisierenden soll ein individualisierender Ansatz verfolgt werden: Über die Identifizierung besonders belasteter Frauen soll die Entwicklung und Etablierung von individuellen Möglichkeiten zur Entlastung geprüft werden.

Strukturierte Vergabe von Leistungsorientierten Mitteln (LOM) unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung: Im Rahmen der generellen Anpassungen der Kriterien zur Vergabe leistungsorientierter Mittel wird das Konzept der Frauenförderung überarbeitet.

Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung und

Bereich III.5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen

Diese beiden Themenbereiche sind am FB Physik eng miteinander verknüpft; in beiden Fällen spielt die aktuell durch Frau Erlemann besetzte W2a.Z.-Professur für „Wissenschafts- und Geschlechtersoziologie der Physik“ eine zentrale Rolle (Laufzeit befristet bis 03.2026). Bis zum WiSe 25/26 sind somit sowohl die mit dieser Professur verbundenen Forschungs- als auch Lehraufgaben abgesichert. Der Fachbereich hat das Eruiere von Verstetigungsoptionen für dieses Arbeitsfeld bereits im letzten FFP thematisiert und Kontakt zu anderen Fachbereichen aufgenommen. Im Rahmen der Gespräche mit der Entwicklungs- und Planungskommission (EPK) 2023 hat sich die EPK im Ergebnis dafür ausgesprochen, den Ansatz einer MINT-übergreifenden Ansiedlung einer solchen Professur in den Sozialwissenschaften weiter zu verfolgen. Über die bereits durch die EPK mitgelieferte Einschränkung „keine strukturellen Aufwüchse möglich“ wird zugleich eine zentrale Herausforderung deutlich: In ersten Gesprächen mit Vertreterinnen des FB Politik- und Sozialwissenschaften ist durchaus Interesse an einer Zusammenarbeit signalisiert worden, welches aber in der Ressourcenfrage sofort eine enge Limitierung erfahren hat. Auch in ersten Gesprächen mit MINT-Fächern war bisher keine Bereitschaft zu erkennen, eigene Mittel in eine solche Konstruktion investieren zu können. Der Fachbereich Physik wird den Dialog in 2025 aktiv weiter fortsetzen.

Bereich III.6: Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Familie

Der Fachbereich wird sich weiterhin an der Umsetzung von Verwaltungsvereinbarungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort beteiligen, die zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen können. Hierzu gehört sowohl die Wahrnehmung von alternierender Telearbeit (zum

Stichtag 01.10.2024 arbeiten in den Fachbereichen Physik und Mathematik/Informatik insgesamt 12 Personen (Frauenanteil 83%) in diesem Arbeitsmodell). Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen der Möglichkeiten Wünsche zu (befristeten oder unbefristeten) Arbeitszeit-reduzierungen und -aufstockungen in angemessener Weise zu berücksichtigen. Zunehmend besondere Herausforderungen sind in diesem Zusammenhang bei der Überbrückung von mehrmonatigen Elternzeiten (betrifft Frauen und Männer!) oder bei Reaktion auf Bedürfnisse im Pflegebereich zu überwinden. Da es sich hierbei immer um Einzelfälle mit individuell zu betrachtendem Hintergrund handelt, ist es jedoch nicht möglich, allgemeine Maßnahmenpakete zu formulieren. Gleiches gilt für Anträge auf Teilzeitbeschäftigung in der Sonderform des Sabbaticals (in den Fachbereichen Physik und Mathematik/Informatik seit 2013 insgesamt von vier Personen beantragt (Frauenanteil 100%)). Schließlich bekennt sich der Fachbereich dazu darauf hinzuwirken, dass die Möglichkeiten, die sich aus der in der Umsetzung befindlichen „Dienstvereinbarung Flexible Arbeitszeit“ ergeben, von den Mitarbeiter*innen auch ausgeschöpft werden können, soweit es der Dienstbetrieb zulässt.

Bereich III.7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen*innen

Erhöhung der Erfolgsquote von Promotionen von Frauen: Die Promotion nimmt eine Schlüsselrolle im Kontext der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ein, weil mit der Aufnahme eines Promotionsprojektes einerseits die grundsätzliche Bereitschaft für einen akademischen Karriereweg signalisiert wird und eine erfolgreiche Promotion andererseits zwingende Voraussetzung für nachfolgende Karrierestufen darstellt. Vor diesem Hintergrund möchte der Fachbereich sicherstellen, dass mögliches viele Frauen ihre begonnene Promotion auch abschließen. Um hier unterstützend steuern zu können, soll ein individuelles Mentoring aufgelegt werden, in dessen Rahmen der Fachbereich proaktiv auf seine Doktorandinnen zugeht, um möglichst wenige von ihnen zu verlieren.

Weiterführung von Teilaspekten des MINToring-Projekts: Mit dem Wegfall der Projektförderung 2024 muss auf den Prüfstand gestellt werden, ob und ggf. welche Instrumente des MINToring auch ohne Projektförderung weitergeführt werden könnten.

IV. Maßnahmenkatalog

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

Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 1: Organisationskultur</i>				
Ziel: III 1.1: Verbesserung der Arbeitsplatzkultur in den Arbeitsgruppen und am Fachbereich insgesamt M III 1.1-01 Entwicklung eines „Code of Conduct“ für den Fachbereich M III 1.1-02 AG-Team-Building/Team-Coaching mit externem Coach	dF, Dekanat, FBR	keine	WiSe 25/26	01: In dieser Maßnahme werden einige im alten FFP getrennt aufgeführten Maßnahmen gebündelt. Es sollen Hinweise zum Umgang miteinander und zur Vermeidung von Diskriminierungen, zur gegenseitigen Rücksichtnahme und angemessener Fehlerkultur sowie zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache zentral sichtbar auf der Homepage des FB verfügbar gemacht werden. 02: Ansprache von AG zur freiwilligen Beteiligung
	dF, Dekanat, FBR	Umfang noch unklar; Finanzierung in der Pilotphase aus Mitteln des FB	Hängt u.a. von der Bereitschaft zur Beteiligung ab	

<p>Ziel III.1.2: Förderung der Verwendung geschlechtergerechter Sprache M III 1.2-01 Aufbereitung der zentral erarbeiteten Handlungsempfehlung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache für den Gebrauch am FB Physik M III 1.2-02 Verteilung der Handlungsempfehlung über diverse Kanäle (Web, Email, Broschüre, Video etc.) an Mitglieder des Fachbereichs (insbesondere Lehrende und Verwaltung)</p>	<p>dF, Dekanat, FBR FBV</p>	<p>keine keine</p>	<p>SoSe 25 Sobald das Material zur Verfügung steht</p>	<p>01: Aus den aktuellen Regelungen für Gendergerechte Sprache der FU Berlin sollen Handlungsempfehlung für die Mitglieder des FB abgeleitet werden.</p>
<p>Maßnahme</p>	<p>Zuständigkeit</p>	<p>voraus. Kosten/ Finanzierung</p>	<p>Umsetzungsziel zum</p>	<p>Bemerkungen</p>
<p>Ziel III 1.3: Förderung der Kommunikation zum Themenfeld „Umgang mit sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG)“ M III 1.3-01 Erstellung einer Webpräsenz mit • FAQ: „Was versteht man unter SBDG?“ illustriert durch Fallbeispiele zur besseren Einordnung • Auflistung mögliche*r Ansprechpartner*innen am Fachbereich und an der FU Berlin M III 1.3-02 Durchführung einer Studie zu Karriereverläufen der Nachwuchsforscher*innen auch unter dem Aspekt SBDG</p>	<p>dF, VL, Erlemann FBV, support.point Erlemann</p>	<p>keine keine ca. 130.000.-; Finanzierung aus ZV- und FB-Mittel</p>	<p>SoSe25 SoSe 25 Start WiSe 22/23</p>	<p>01: Informationen zur Einordnung von SBDG werden online bereitgestellt: Wo sind Grenzen? Was ist noch zumutbar und wo beginnt SBDG? Das Angebot richtet sich an Betroffene und an Menschen, die mögliche sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beobachten. Ansprechpartner*innen und Beratungsstellen werden online unter Bezug auf die zentralen Universitätsseiten bereitgestellt. 02: Im Rahmen einer 2-jährigen Studie zur Arbeitsplatzkultur am Fachbereich wurden die Karriereverläufe der Nachwuchsforscher*innen sowie ihre Wahrnehmung der Arbeitsplatzkulturen</p>

				am Fachbereich im Hinblick auf ein- und ausschließende Mechanismen erhoben. Die Studie ist abgeschlossen; der Schlussbericht ist noch in Arbeit.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel III 1.4: Unterstützung der Teilnahme an Schulungsangeboten zum Erwerb von Genderkompetenzen M III 1.4-01 Beteiligung an der Auswahl und ggf. Entwicklung von sachgerechten Schulungsangeboten	dF, Ref S/L WBZ	unklar (Teilnahmegeb.); Finanzierung aus ZV- oder FB- Mittel	k.A. möglich	01: Hinweise auf relevante Veranstaltungen werden anlassbezogen über dF/Dekanat verteilt. Es sollen mindestens zwei Angebote / Jahr angeboten werden.
<i>Bereich III.2: Personalpolitik</i>				
Ziel III 2.1: Sensibilisierung der Mitglieder von Auswahl- und Berufungskommissionen im Bereich „Gender-Awareness“ M III 2.1-01 Ziel: Regelmäßiges Coaching der Mitglieder in den konstituierenden Sitzungen von Berufungskommissionen zum Thema „Unconscious Biases“	dF, Ref S/L, FBV, VL	keine	SoSe 25	01: In Abstimmung mit der Stabsstelle BBS soll das an der TU Berlin und der UdK Berlin entwickelte Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“ eingesetzt werden: Im Kern handelt es sich hierbei um ein digitales, asynchrones Training (Serious Game), das den Teilnehmer*innen spielerisch das Thema Unconscious Bias näherbringt und als Open Educational Ressource frei zur Verfügung steht.

Ziel: III 2.2 Erhöhung des Anteils von Frauen auf Postdoc-Stellen M III 2.2-01: Vor Ausschreibung einer Dauerstelle ist zwingend das Scouting möglicher Kandidatinnen notwendig	dF, FBV, AGs	keine	ab sofort	01: Sollten durch freiwerdende Strukturstellen oder im Zusammenhang mit der Diskussion um Karrierewegmodelle an der FU Berlin am FB Physik neue einzurichtende Dauerstellen zur Besetzung anstehen, sind die Ausschreibungen so zu gestalten, dass Frauen im Rahmen der Bestenauslese eine realistische Chance auf Einstellung haben.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 3: Steuerungsinstrumente und Managementprozesse</i>				
Ziel III 3.1: Beteiligung von Frauen an Gremien- und Kommissionsarbeiten M III 3.1-01 Dokumentation zur geschlechteraufgelösten Erfassung der Beteiligung an Gremien- und Kommissionsarbeiten M III 3.1-02 Identifizierung besonders belasteter Frauen; Entwicklung und Etablierung von individuellen Möglichkeiten der Kompensation	FBV dF, VL, FBV	keine unklar; Finanzierung aus FF-Mitteln	SoSe 25 ff ab sofort	01: Ist regelhaft einmal jährlich durchzuführen und fortzuschreiben 02: Generalisierende Ansätze konnten in der Vergangenheit nicht entwickelt werden. Daher soll jetzt versucht werden, auf individueller Ebene Lösungen herbeizuführen
Ziel III 3.2: Strukturierte Vergabe von Leistungsorientierten Mitteln (LOM) unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung	VL, dF, Dekanat, FBR		fortlaufend	01: Im Rahmen der fachbereichsinternen Leistungsorientierten Mittelverteilung sollen insbesondere Abschlüsse von

M III 3.2-01 Im Rahmen der generellen Anpassungen der Kriterien zur Vergabe leistungsorientierter Mittel wird das Konzept der Frauenförderung überarbeitet		Umfang ergibt sich aus der jährlichen LOM; Finanzierung aus FB-Mitteln		Frauen auf allen Ebenen in die Wertung einbezogen werden.
Ziel III 3.3. Effektivere Nutzung der Frauenfördermittel				
M III 3.3-01 FB-öffentlichkeitswirksame Kommunikation der Vergabekriterien von Frauenfördermitteln	dF	keine	fortlaufend	
M III 3.2-02 Dokumentation der Förderungen aus den Vorjahren	dF	keine	fortlaufend	
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III.4: Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung</i>				
Ziel III 4.1: Verstetigung des Arbeitsbereiches der aktuelle besetzten W2a.Z.-Professur für „Wissenschafts- und Geschlechtersoziologie der Physik“				
M III 4.1-01 Entwicklung von Modellen zur Fortführung von Lehrmodulen der BA- und MA-Studiengänge Physik zur interdisziplinären Gender- und Wissenschaftsforschung. Ziel: Absicherung eines Lehrangebots zum Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen für BA- und MA-Physik-Studiengänge.	dF, Dekanat, FBR	unklar	k.A. möglich	01: In der neuen Studienordnung (SPO 2024) wurden Module zur Wissenschafts- und Geschlechterforschung eingerichtet, zu denen jedes Semester einführende Vorlesungen und mehrere darauf aufbauende Seminare vom Arbeitsbereich angeboten werden, die von der Studierendenschaft sehr gut angenommen werden und regelmäßig überdurchschnittlich evaluiert werden. Seit Sommersemester 2024 ist der Arbeitsbereich Partner im von ihm mitentwickelten BUA Certificate Program „Gender & Diversity in Science“

				& Technology Studies“, das allen FU-Studierenden den Erwerb eines Zertifikats zu Gender & Diversityforschung in MINT erlaubt. Im Wintersemester 2023/24 wurde mit einer vom Arbeitsbereich initiierten Ringvorlesung im Offenen Hörsaal Forschung zu Gender & Diversity in und zu MINT einem breiteren Publikum zugänglich gemacht.
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
<i>Bereich III 5: Geschlechtergerechte Gestaltung von Studieninhalten und -bedingungen</i>				
Ziel: III 5.1: Verankerung einer Basis-Qualifizierung in der nachgeordneten Lehre M III 5.1-01 Entwicklung und Umsetzung von konkreten, auf die Bedürfnisse des FB Physik zugeschnittenen Schulungsangeboten unter Berücksichtigung einer Gender- und Diversity-Komponente	Ref S/L	unklar; Finanzierung nach Bedarf aus FB-Mitteln	WiSe 24/25	

Bereich III 7: Erhöhung des Anteils an weiblichen Studierenden/Absolventen				
Maßnahme	Zuständigkeit	vorauss. Kosten/ Finanzierung	Umsetzungsziel zum	Bemerkungen
Ziel: III 7.1: Erhöhung der Quote erfolgreich abgeschlossener Promotionen von Frauen M III 7.1-01 Einführung einer persönlichen Betreuung jeder Doktorandin durch Gespräch bei Stellenantritt und nachfolgende regelmäßiger Ansprache M III 7.1-02 abgeleitet aus 01 Angebot von individuell zugeschnittenen Schulungsangeboten und Unterstützungsmaßnahmen	dF, Ref S/L	Keine	WiSe 24/25	01: Die Promotion nimmt eine Schlüsselrolle im Kontext der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ein, weil mit der Aufnahme eines Promotionsprojektes einerseits die grundsätzliche Bereitschaft für einen akademischen Karriereweg signalisiert wird und eine erfolgreiche Promotion andererseits zwingende Voraussetzung für nachfolgende Karrierestufen darstellt. Vor diesem Hintergrund möchte der Fachbereich sicherstellen, dass möglichst viele Frauen ihre begonnene Promotion auch abschließen.
	dF, Ref S/L	unklar; Finanzierung aus FF-Mitteln/FB-Mitteln	WiSe 24/25	
Ziel III 7.2: Weiterführung von Teilaspekten des MINToring-Projekts M III 7.2-01 Analyse der bisherigen Aktivitäten im MINToring-Projekt mit Blick auf Verstetigungsmöglichkeit am FB Physik M III 7.2-02 Ausloten von Verstetigungsmöglichkeiten von Teilaspekten des MINTorings über Drittmittelgeber	dF, F	StudHK; Fin. aus ZV-Mittel	WiSe 24/25	01: Das MINToring-Projekt läuft seit 2014 unter der Federführung von F (wechselnde Beteiligung durch Informatik, Physik, Geowissenschaften). Bei der Einrichtung war das Projekt an die jeweiligen Fachdidaktiken angebunden. Diese Anbindung ist aus verschiedenen Gründen verloren gegangen; eine Rückanbindung an die Fächer wird als essentiell für eine weitere erfolgreiche Arbeit angesehen. Mit dem Wegfall der Projektförderung
	F, dF, Erlemann	keine	WiSe 24/25	

				<p>2024 muss auf den Prüfstand gestellt werden, ob und ggf. welche Instrumente des MINToring auch ohne Projektförderung weitergeführt werden könnten.</p> <p>O2: Unter der Koordination von F werden Möglichkeiten ausgelotet, über einen Projektantrag zur Fortsetzung und/oder Weiterentwicklung des MINTorings (Mittelgeber könnte Berliner Programm für Chancengleichheit sein) beizutragen</p>
--	--	--	--	---

V. Quellen

FB Physik: homepage dezentrale Frauenbeauftragte

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

letzter Zugriff 26.10.2024

FB Physik: Frauenförderplan 22/24

<https://www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/docs/FFP-2022.pdf>

letzter Zugriff: 26.10.2024

FU Berlin: Gleichstellungskonzept 2021-2026

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

letzter Zugriff: 26.10.2024

DPG-Statistiken zum Physikstudium

https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/magazine-und-online-angebote/pj/studierendenstatistiken/pdf/physikstudium_2018.pdf

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

<https://www.dpg-physik.de/veroeffentlichungen/magazine-und-online-angebote/pj/studierendenstatistiken/pdf/studierendenstatistik-2023.pdf>

letzter Zugriffe: 26.10.2024

Statistisches Bundesamt – Statistik des Hochschulpersonals 2023

https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publicationen/Downloads-Hochschulen/statistischer-bericht-hochschulpersonal-2110440237005.xlsx?__blob=publicationFile

letzter Zugriff: 26.10.2024

Statista - Umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen

<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/160365/umfrage/professoren-und-professorinnen-an-deutschen-hochschulen/>

letzter Zugriff: 26.10.2024

TU Berlin/UdK Berlin: Projekt „Chancengleichheit in Berufungsverfahren - Ein Unconscious Bias Training“

<https://www.tu.berlin/stabbk/berufungsstrategie/berufungsstrategie/unconscious-bias>

letzter Zugriff: 26.10.2024

VI. Anlagen

Anlage 1: Datenraster FB Physik mit Ergänzungen zur Zusammensetzung Dekanate und Berufungskommissionen

VII. Zusammensetzung der „Arbeitsgruppe Frauenförderplan“

(in alphabetischer Reihenfolge)

Anstötz, Britta (MTSV)

Erlemann, Martina (Prof.)

Faist, Philippe (WiMi)

Hector, Helena (Stud.)

Müller, Elke (WiMi, dezentrale Frauenbeauftragte)

Rudolph-Mohr, Nicole (MTSV)

Weiß, Michael (MTSV)

Witte, Felix (WiMi)

200000	2021				2022				2023				Durchschnitt 2021 - 2023	davon männlich	in %	davon weiblich	in %	Zielquoten 2021
Fachbereich Physik	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen						
davon Tarifgruppe B 4																		
davon Tarifgruppe V 13																		
davon Tarifgruppe W 3																		
Dekanat/Institutsleitung																		
01.01.21-31.03.21	3,0	3,0	0,0	0,0%									3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.04.21-31.12.21	3,0	3,0	0,0	0,0%									3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.01.22-31.12.22					3,0	3,0	0,0	0,0%					3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.01.23-31.03.23									3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.04.23-31.12.23									3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	66,7%	1,0	33,3%	
Berufungskommissionen					15,0	11,0	4,0	26,7%	18,0	8,0	10,0	55,6%	16,5	9,5	57,6%	7,0	42,4%	
davon professorale Mitglieder					9,0	6,0	3,0	33,3%	10,0	6,0	4,0	40,0%	9,5	6,0	63,2%	3,5	36,8%	

200100	2021				2022				2023				Durchschnitt 2021 - 2023	davon männlich	in %	davon weiblich	in %	Zielquoten 2021
Lehreinheit Physik	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Frauen						
davon Tarifgruppe B 4																		
davon Tarifgruppe V 13																		
davon Tarifgruppe W 3																		
Dekanat/Institutsleitung																		
01.01.21-31.03.21	3,0	3,0	0,0	0,0%									3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.04.21-31.12.21	3,0	3,0	0,0	0,0%									3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.01.22-31.12.22					3,0	3,0	0,0	0,0%					3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.01.23-31.03.23									3,0	3,0	0,0	0,0%	3,0	3,0	100,0%	0,0	0,0%	
01.04.23-31.12.23									3,0	2,0	1,0	33,3%	3,0	2,0	66,7%	1,0	33,3%	
Berufungskommissionen					15,0	11,0	4,0	26,7%	18,0	8,0	10,0	55,6%	16,5	9,5	57,6%	7,0	42,4%	
davon professorale Mitglieder					9,0	6,0	3,0	33,3%	10,0	6,0	4,0	40,0%	9,5	6,0	63,2%	3,5	36,8%	