

Zielvereinbarung zur Gleichstellung (auf der Institutsratssitzung am 09. 11. 2009 beschlossene Fassung)

Präambel:

Die Zielvereinbarung zur Gleichstellung am Institut für Physik der Humboldt-Universität zu Berlin unterstützt die Umsetzung des Berliner Landesgleichstellungsgesetzes sowie der am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien der Humboldt-Universität und des Gleichstellungskonzepts der Humboldt-Universität vom Juni 2008. Die Humboldt-Universität bemüht sich um die Schaffung und Aufrechterhaltung eines frauen- und familienfreundlichen Arbeitsklimas, welches die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung, Lehre und Studium für beide Geschlechter möglich macht.

Die Zielvereinbarung soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern am Institut für Physik beitragen. Das Lehr- und Forschungspotential soll durch die verstärkte Teilnahme von Frauen erweitert und durch die damit verbundene Vorbildwirkung auch die Attraktivität des Physikstudiums für Abiturientinnen erhöht werden. Es wird eine Erhöhung des Frauenanteils vor allem in den Bereichen angestrebt, in denen sie unterrepräsentiert sind.

Situation am Institut für Physik:

Es gibt nur relativ wenige Studienanfängerinnen in der Physik. Der prozentuale Anteil schwankt über die Jahre zwischen 15% und 25%. Da in der Studierenden-Statistik eine Aufschlüsselung nach dem Geschlecht erst seit 2004 vorgenommen wird, lässt sich zurzeit noch keine klare Aussage darüber treffen, ob anteilig mehr Studentinnen als Studenten ihr Studium vorzeitig abbrechen. Der Trend deutet darauf hin, dass dem nicht so ist. Es gibt auch noch keine Informationen darüber, ob anteilig weniger Studentinnen als Studenten das Studium im Masterstudiengang weiterführen.

Die Situation bei den Doktorandinnen stellt sich dagegen dramatisch dar. Während der Anteil der Anmeldungen zur Promotion von Frauen mit 20% noch im Bereich des prozentualen Anteils unter den Studierenden liegt, sind unter den erfolgreichen Promotionsabschlüssen nur noch 11% Frauen.

Von den aktuell 29 an das Institut gebundenen Professuren (einschließlich der Sonder- und Honorarprofessuren) ist nur eine mit einer Frau besetzt. Der Handlungsbedarf ist offenkundig.

A) Allgemeine Maßnahmen:

- Der Institutsrat setzt jeweils für die Dauer einer Wahlperiode eine Frauenförderkommission (FFK) ein. Diese analysiert die Gleichstellungssituation und berät Maßnahmen zu ihrer Verbesserung. Sie unterbreitet dem Institutsrat entsprechende Vorschläge, insbesondere zur Verwendung des Institutsbudgets zur Frauenförderung. Der Geschäftsführende Direktor ist kraft seines Amtes Mitglied der Kommission.
- Der Geschäftsführende Direktor berichtet dem Institutsrat einmal jährlich in schriftlicher Form auf der Grundlage aktueller Statistiken über die Gleichstellungssituation. Der Bericht dient der Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen sowie der Festlegung von Aufgaben für den Folgezeitraum.

- Der Frauenbeauftragten und der FFK wird eine Übersicht über die in den nächsten zehn Jahren vakant werdenden permanenten Stellen zur Verfügung gestellt, um langfristig das Potential zur Erhöhung des Frauenanteils zu ermitteln.
- Schon umgesetzte Maßnahmen sollen beibehalten und gesichert werden. Hierzu zählen insbesondere familienfreundliche Sitzungszeiten innerhalb der Kernzeiten von 10 bis 16 Uhr. Das soll im Rahmen der Möglichkeiten auch für die wichtigsten Lehrveranstaltungen gelten. Der Sozialraum wird weiterhin auch als Still- und Wickelraum, sowie zur kurzzeitigen Kinderbetreuung nutzbar sein. In diesem Raum bleibt ein (mit einem PC ausgestatteter) Arbeitsplatz für die Frauenbeauftragte erhalten, um einerseits Datenschutz zu gewährleisten und andererseits vertrauliche Gespräche zu ermöglichen. Diese Infrastruktur wird auch Personen aus anderen Projekten der Frauenförderung, die vom Institut unterstützt werden (z.B. FINCA), zur Verfügung gestellt.
- Für das Institutskolloquium sollen gezielt weibliche Vortragende gewonnen werden. Die Schwerpunkte werden aufgefordert, jeweils eine Wissenschaftlerin pro Jahr zum Vortrag einzuladen.
- Alle vakanten Stellen (Professuren, Mittelbau und Sonstige) sollen zusätzlich in der Mailingliste „Frauen in der Physik“ und anderen frauenspezifischen Datenbanken ausgeschrieben werden, um den Anteil der Bewerberinnen zu erhöhen.
- Die regelmäßige Pflege der institutseigenen Webseite „Frauen in der Physik“ ist durch den Geschäftsführenden Direktor in Zusammenarbeit mit der FFK sicherzustellen. Es soll unter anderem auf aktuelle frauenspezifische Qualifikationsangebote, Stipendien sowie weitere Fördermöglichkeiten hingewiesen werden.
- Das Institut bemüht sich, Studierende, Promovierende und wissenschaftliche Angestellte bei der Kinderbetreuung, die nicht durch reguläre Angebote gedeckt ist, mit einer flexiblen Kinderbetreuung zu unterstützen. Solche Situationen treten insbesondere während der ersten Zeiten nach der Geburt eines Kindes, bei durch Krankheit bedingten Ausfällen und bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Klausuren auf. Dazu kann das Institut z.B. Kontingente bei der campus-nahen flexiblen Kinderbetreuung „Kinderzeit“ erwerben.

B) Spezifische Maßnahmen:

Schülerinnen:

- Um den Anteil der weiblichen Studierenden für das Physikstudium langfristig zu erhöhen, muss mehr für die Attraktivität des Faches Physik bei Schülerinnen getan werden. Eine wichtige Maßnahme seitens des Instituts für Physik muss die alljährliche Teilnahme am „Girl's Day“ sein. Das Institut bemüht sich darüberhinaus um die Schaffung und Aufrechterhaltung von koordinierten Programmen, welche Schülerinnen an das Fach Physik heranführen, wie zum Beispiel des „Club Lise“.
- Die Webseiten des Instituts zu Studium und Lehre sind stärker auf die Gewinnung von Studienanfängerinnen im Fach Physik auszurichten. Es sind Kontaktinformationen zu Ansprechpartnerinnen speziell für Schülerinnen und Studienanfängerinnen zu geben.

Studentinnen:

- Unter den Dozentinnen und Assistentinnen sollen Ansprechpartnerinnen öffentlich ausgewiesen werden, damit Studentinnen leichter kompetente persönliche Beratung bei auftretenden Studienproblemen und für ihre Zukunftsplanung finden können.
- Das Institut ist um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre und bei der Besetzung der Studentischen Hilfskraftstellen bemüht. Unter anderem sollen geeignete Studentinnen

schon während der Ableistung des Grundlagenpraktikums angesprochen werden, um sie als potentielle Studentische Hilfskräfte zu gewinnen.

- Da es nicht möglich sein wird, alle Pflichtlehrveranstaltungen innerhalb der Kernzeiten anzubieten, bemüht sich das Institut um eine Verbesserung der Möglichkeiten zur Kinderbetreuung am Institut und im Adlershofer Umfeld auch außerhalb dieser Zeiten.

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen:

- Bei den Promotionen muss es das vorrangige Ziel sein, die bislang deutlich zu geringe Erfolgsquote der Promovendinnen zu erhöhen. Dazu sind Projekte geeignet, die die Doktorandinnen in ihrer Promotionsphase unterstützen und vernetzen, wie das FINCA-Mentoring für Doktorandinnen. Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt oder Aufbau solcher Projekte ein, zum Beispiel durch Unterstützung in der Akquise von Drittmitteln oder durch Bereitstellung von Infrastruktur.
- Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Doktorandinnen und Doktoranden sollen während der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden. Dies trifft vor allem dann zu, wenn die Elternzeit gar nicht oder nur in Teilzeit in Anspruch genommen wird, aber auch in der Übergangsphase des Wiedereintritts in die Beschäftigung nach der Elternzeit. In diesem Zeitraum soll auf Wunsch eine Entlastung von der Lehre vorgenommen werden. Dies kann durch die in der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) gegebene Flexibilität und eine entsprechende zeitliche Verlagerung der Lehrverpflichtung realisiert werden. Zur Entlastung soll auch die zeitweilige Befreiung von der Betreuung von Praktikums-, Bachelor- und Masterarbeiten beitragen.

Professorinnen:

- Ausschreibungen von Professuren sollen so gestaltet werden, dass sie im Rahmen der inhaltlichen Ausrichtung auf mögliche Bewerberinnen Bezug nehmen. Andernfalls sollte die Ausschreibung von Professuren fachlich breit angelegt werden, um qualifizierte Bewerberinnen zu erreichen. Die Berufungskommissionen sollen sich über mögliche Bewerberinnen informieren und diese gezielt ansprechen. Diese Bemühungen (auch die Recherche) sind zu dokumentieren. Für den Fall, dass es im Vorfeld einer Ausschreibung nicht gelingt, geeignete Frauen zu identifizieren, die als Bewerberinnen in Frage kommen, soll die Möglichkeit geprüft werden, die Stelle zunächst als Junior-Professur mit Tenure-Track-Option einzurichten.
- Um den Anteil der Professorinnen zumindest zeitweilig zu erhöhen, bemüht sich das Institut um Möglichkeiten der Finanzierung von Gastprofessorinnen. Dies dient der Präsenz von Frauen in der Lehre, aber auch der Etablierung von Vorbildern (Role Models) für Studentinnen und Doktorandinnen. Auch die Akzeptanz von Frauen in der Physik auf breiter Ebene kann so nachhaltig gefördert werden.

Sonstige Mitarbeiterinnen:

- Es soll eine gezielte und aktive Motivation zur Qualifizierung unter den sonstigen Mitarbeiterinnen stattfinden. Dabei muss die Teilnahme an qualifizierenden Maßnahmen unter besonderer Berücksichtigung der familiären Belastung ermöglicht werden. Dies kann zum Beispiel durch ortsnahe Qualifizierungsangebote sowie durch Angebote zur Kinderbetreuung realisiert werden.