

humboldt chancengleich.
fokus frau.



Gleichstellungskonzept

des Instituts für Physik

beschlossen in der Institutsratssitzung am 10.11.2014

erarbeitet von der Kommission Frauenförderung und der dezentralen Frauenbeauftragten
des Instituts für Physik

Gleichstellungskonzept des Instituts für Physik – in Anlehnung an die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

(in der Institutsratssitzung am 10.11.2014 beschlossene Fassung)

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Physik an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin ist eine Fortschreibung der Zielvereinbarung zur Gleichstellung, die vom Institutsrat am 09.11.2009 beschlossen wurde und basiert auf der Vorlage für das Gleichstellungskonzept des Büros der zentralen Frauenbeauftragten vom 02.05.2011.

Es wird für einen Zeitraum von zwei Jahren beschlossen und danach aktualisiert.

Im Anhang befindet sich eine Tabelle mit Angaben zum Frauenanteil im Institut mit Stand 2013.

Für die Zukunft geplante Maßnahmen sind mit einem (p) gekennzeichnet. Alle anderen Aktivitäten sind bereits durch den Institutsrat am 09.11.09 beschlossen worden bzw. bereits implementiert.

Die Humboldt-Universität zu Berlin 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.

Das Konzept 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.

A) Strukturelle Gleichstellungsstandards

1. Implementierung des Themas Gleichstellung und Frauenförderung in interne Strukturen und Prozesse

- Die Zuständigkeit zur Einhaltung der Gleichstellungsstandards liegt beim geschäftsführenden Direktorium des Instituts. Die dezentrale Frauenbeauftragte hat beratende Funktion.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte ist automatisch beratendes Mitglied des Institutsrats. Sie hat das Recht auf Anhörung und die Unterbreitung von Vorschlägen.
- Die dezentrale Frauenbeauftragte wird bei Personalentscheidungen beteiligt z.B. bei Stellenausschreibungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen, Mitgliedschaft in Berufungskommissionen.

1.1. Situation am Institut (Ist-Analyse)

Diese Ist-Analyse basiert auf den Daten des Instituts für Physik aus dem Jahre 2013.

Obwohl mehr studierende junge Frauen in den letzten Jahren im Institut sichtbar geworden sind, hat sich der prozentuale Anteil nicht geändert, da die Studierendenzahlen insgesamt stark zugenommen haben. Der prozentuale Anteil schwankt über die Jahre zwischen 15% und 25%. Somit gehört Physik nach wie vor zu den Fächern mit einem geringen Frauenanteil.

Der Anteil von Frauen bei den Promotionsabschlüssen ist mit 20% vergleichbar mit dem prozentualen Anteil bei den Studierenden und hat sich somit in den letzten 5 Jahren verbessert.

Allerdings beträgt der Anteil von Frauen bei den wissenschaftlichen Stellen nur ca. 15 % und lässt den Schluss zu, dass Frauen ihre Promotion häufig über Stipendien finanzieren.

Eine genaue Anzahl der Stipendiatinnen liegt derzeit allerdings nicht vor.

Seit 2012 arbeitet eine Emmy-Noether-Nachwuchsgruppenleiterin im Institut.

Eine positive Entwicklung kann das Institut auch mit Unterstützung des Berliner Chancengleichheitsprogramms sowie des Gleichstellungsfonds der Universität bei der Berufung von Professorinnen verzeichnen. So konnten Gastprofessorinnen für das Institut angeworben und die Anzahl von Professorinnen in den letzten 5 Jahren auf drei Professorinnen im Institut gesteigert werden. Dies entspricht einem Frauenanteil bei den Haushaltsprofessuren von 12,5 %.

Werden aber alle 35 an das Institut gebundenen Professuren, einschließlich der Sonder- und Honorarprofessuren betrachtet, reduziert sich der Anteil auf 8,6 %. Es besteht daher nach wie vor Handlungsbedarf.

Um dem Ziel der Chancengleichheit in allen Statusgruppen ein Stück näher zu kommen, wäre eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren auf mindestens 20% wünschenswert. Dies gestaltet sich durch fehlende bzw. nur kurzfristige Strukturpläne sehr schwierig. Die in den nächsten zwei Jahren frei werdenden Professuren sind bereits durch Tenure Track gebunden.

Es gibt Bemühungen, die Anzahl von S-Professorinnen zu erhöhen. Derzeit laufen zwei für Frauen aussichtsreiche Berufungsverfahren.

Ein großer Erfolg war die Verleihung der Caroline von Humboldt-Professur 2013 an Frau Prof. Draxl.

2014 hat sich das Institut Jahr aktiv um Postdoktorandinnenstellen beworben, die durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP) ausgeschrieben waren und jeweils Kofinanzierungen eines Drittels der Personalkosten erfordern. Es besteht große Zuversicht, dass die geförderten Frauen bis zum Ende der Programmlaufzeit (31.12.15) eigene Projektanträge bei der DFG stellen werden. An der Ausschreibung für befristete W1/W2-Professuren beteiligt sich das Institut für Physik in diesem Jahr ebenfalls.

1.2. Allgemeine Maßnahmen

- Der Institutsrat setzt jeweils für die Dauer einer Wahlperiode eine Frauenförderkommission (FFK) ein, die aus Mitgliedern aller Statusgruppen zusammengesetzt ist. Diese analysiert die Gleichstellungssituation und berät Maßnahmen zu ihrer Verbesserung. Sie unterbreitet dem Institutsrat entsprechende Vorschläge und entscheidet über die Verwendung des Institutsbudgets zur Frauenförderung. Der Geschäftsführende Direktor/die Geschäftsführende Direktorin ist kraft des Amtes Mitglied der Kommission. Die Frauenbeauftragte berät bei der Antragstellung, leitet die Anträge an die Kommission und informiert die Antragsteller/innen über die Entscheidung.
- Die Zusammenarbeit zwischen zentraler und dezentraler Frauenbeauftragten des Institutes spiegelt sich in einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch im Plenum der Frauenbeauftragten und der Nutzung einer für alle HU-Frauenbeauftragten zugänglichen Moodle-Plattform wider.
- Zur Information der Frauen des Instituts über aktuelle Fördermöglichkeiten und Aktivitäten zur Frauenförderung bzw. Informationsveranstaltungen dient die Website des Instituts „Frauen am Institut“ sowie der e-Mail-Verteiler „Physikerinnen“ innerhalb des Instituts für Physik.

1.3 Spezifische Maßnahmen

Studentinnen:

- Das Institut ist um eine Erhöhung des Frauenanteils in der Lehre und bei der Besetzung der Studentischen Hilfskraftstellen bemüht. Unter anderem werden geeignete Studentinnen schon während der Ableistung des Grundlagenpraktikums angesprochen, 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.
- 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.
- Besonders für Erstsemesterstudierende bieten die Mitglieder der Frauenförderkommission (Frau Prof. Fischer und Frau Dr. Mogilatenko) neben dem studentischen Mentoring ihre Beratung und Unterstützung an. (p)
- Gemeinsam mit der Fachschaft könnte ein Studierendenstammtisch initiiert werden.(p)
- Die Frauenförderkommission organisiert gemeinsam mit der Fachschaft eine Veranstaltung „Wie forschen?“, bei der die Studierenden Einblicke in die Forschungsgebiete der am Institut tätigen Wissenschaftlerinnen erhalten, auf Möglichkeiten von Bachelor- und Masterarbeiten aufmerksam gemacht werden und Gespräche über Karriereverläufe u.a. geführt werden können.(p)
- Die Frauenbeauftragte wird gemeinsam mit der Fachschaft den Bedarf an unterstützenden Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie erfragen, da keine belastbaren Daten bisher dazu vorliegen.(p)

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen:

- Wie bisher ist es das vorrangige Ziel, die angestrebten Promotionen von Frauen zum Erfolg zu führen. Dazu sind Projekte geeignet, die die Doktorandinnen in ihrer Promotionsphase unterstützen und vernetzen, wie z.B. das FINCA- Mentoring Graduate Program Adlershof. Für Postdoktorandinnen gibt es am Campus Adlershof das Postdoc-Program Adlershof.
- Durch Aushänge im Institut und durch den E-Mail-Verteiler wird auf die Ausschreibungen in diesen Programmen aufmerksam gemacht. Das Institut bringt sich aktiv in den Erhalt oder Aufbau solcher Projekte ein.
- Über Finanzierungsmöglichkeiten und Ausschreibungen zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung speziell für Frauen informiert die Frauenbeauftragte regelmäßig.

Professorinnen:

- Entsprechend der Zielvereinbarungen vom 9.11.2009 und des Berufungsleitfadens der HU sollen Ausschreibungen von Professuren 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 auch zeitweise 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.
- Das Institut für Physik sollte alle Möglichkeit nutzen, den Frauenanteil an Professorinnen zu erhöhen, in dem es sich z.B. an Ausschreibungen zur Einwerbung von drittmittelbasierten befristeten W1/W2- Professuren beteiligt und die erforderlichen Kofinanzierungen im Rahmen der haushaltstechnischen Möglichkeiten gewährleistet. (p)
- Bei zukünftigen Strukturplanungen prüft das Institut für Physik die Möglichkeit von vorgezogenen Nachfolgeberufungen im Rahmen der Frauenförderung.(p)
- Für das Institutskolloquium sollen gezielt weibliche Vortragende gewonnen werden. Die Schwerpunkte sind aufgefördert, jeweils eine Wissenschaftlerin pro Jahr zum Vortrag einzuladen.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung:

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

2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation

- Der Geschäftsführende Direktor oder die Frauenbeauftragte berichten dem Institutsrat einmal jährlich in schriftlicher Form auf der Grundlage aktueller Statistiken über die Gleichstellungssituation im Institut. Der Bericht dient der Überprüfung und Bewertung der Wirksamkeit der vereinbarten Maßnahmen sowie der Festlegung von Aufgaben für den Folgezeitraum.
- Bei der jährlichen Abfrage der Institutsleitung zu den Forschungsleistungen der Arbeitsgruppen wird die Nachfragematrix dahingehend ergänzt, dass die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen nach Gleichstellungsaspekten ersichtlich wird und somit auch der Beitrag von Stipendiatinnen zur Forschungsbilanz sichtbar wird. (p)
- Bisher fehlende Daten z.B. zur Familiensituation werden von der dezentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit den zuständigen Stellen der Verwaltung ermittelt.(p)

3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Am Institut besteht die Möglichkeit Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisieren zu können.
- Familienfreundliche Sitzungszeiten nach Möglichkeit während der Kernzeit, insbesondere der Beginn des Institutskolloquiums sollten beibehalten werden. Dies soll im Rahmen der Möglichkeiten auch für die wichtigsten Lehrveranstaltungen gelten.
- 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.
- Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind (Prüfungstermine) wird vom Prüfungsausschuss des Instituts und den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt.

3.2. Kinderbetreuungsangebote

Entsprechend unserer Zielvereinbarung vom 9.11.2009 bemüht sich das Institut darum, 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.

- Wickelplatz und Stillraum sind im Sozialraum des Institutsgebäudes Raum eingerichtet. Dieser Raum kann auch zur kurzzeitigen Kinderbetreuung genutzt werden. Den Schlüssel erhalten Interessierte über das Institutssekretariat und über die Frauenbeauftragte.
- Die Frauenbeauftragte vermittelt Kontakte zum Familienbüro der Humboldt-Universität und informiert über Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind.
- Bei Bedarf an Kita-Plätzen kann der Kinderladen „Die Humbolde“ in Mitte nach vorheriger Anfrage in Anspruch genommen werden.
- Der Bau einer neuen Kita für die gesamte Humboldt-Universität nahe dem Hauptgebäude hat begonnen.
- Das Institut bemüht sich um einen Belegplatz am Campus Adlershof, der zur temporären Kinderbetreuung z. B. für Gastwissenschaftler/innen vergeben werden kann.(p)
- Der Still- und Wickelraum sollte zu einem Familienzimmer umgestaltet werden.(p)

B) Personelle Gleichstellungsstandards

1. Personal und die Verteilung von Ressourcen

1.1 Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- Am Institut für Physik erfolgt eine aktive Rekrutierung von Frauen bei Berufungsverfahren. Dazu werden Datenbanken wie z.B. Academia-Net und Mailinglisten z.B. Physikerinnen (bei der Uni München) genutzt. Alle Mitglieder von Berufungskommissionen sind aufgefordert, gezielt geeignete Kandidatinnen auf die Stellenausschreibung aufmerksam zu machen und diese zur Bewerbung zu ermutigen.
- Das Institut unterstützt aktive Bewerbungen und Kofinanzierungen bei Ausschreibungen beim Berliner Chancengleichheitsprogramm, sowie HU- Förderprogrammen z.B. Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm).
- Um den Anteil der weiblichen Studierenden für das Physikstudium langfristig zu erhöhen, muss weiterhin viel für die Attraktivität des Faches Physik bei Schülerinnen getan werden. Wichtige Maßnahmen seitens des Instituts für Physik sind dabei die alljährliche Teilnahme am „Girl's Day“ sowie die Durchführung von Betriebspraktika im Rahmen der schulischen Ausbildung und freiwilligen Praktika für interessierte Mädchen. Durch eine aktive Teilnahme agieren Wissenschaftlerinnen des Instituts an MINT-Veranstaltungen wie z.B. dem Mädchen-Technik-Kongress als Role Models für die Schülerinnen. Bei Schulbesuchen wird aktiv für eine Mitarbeit im interkulturellen Mentoring-Programm für Schülerinnen „Club Lise“ geworben, welches durch die Arbeitsgruppe Didaktik der Physik organisiert wird und das dazu beiträgt, Mädchen verschiedene Berufsbilder im naturwissenschaftlichen Bereich zu vermitteln und ihr Interesse für ein naturwissenschaftliches Studium zu wecken.
- 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. Es sollte eine Überarbeitung der Webseiten des Instituts zur besseren Sichtbarmachung der Aktivitäten zur Frauenförderung erfolgen.(p)

1.2 Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Jährlich werden 5% der Sachmittel des Instituts für Frauenfördermaßnahmen bereitgestellt.

Die Kommission für Frauenförderung des Instituts für Physik entscheidet über die Verwendung dieser Gelder.

Die Frauenfördermaßnahmen umfassen folgende Teilgebiete:

1. Weiterbildungsmaßnahmen: Weiterbildungsmaßnahmen und Workshops, die nicht im Rahmen des Studiums oder vom Referat für Weiterbildung angeboten werden, in denen jedoch für die Arbeit wichtige Inhalte vermittelt werden.
2. Förderung der Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen, Workshops und Auslandsaufenthalten mit dem Ziel, den Nachwuchswissenschaftlerinnen Gelegenheit zu geben ihre Ergebnisse der Fachwelt zu präsentieren und gleichzeitig das Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere über die Promotion hinaus zu stärken.
3. Unterstützung von Mentoring-Projekten (FiNCA, Club Lise), von Aktivitäten zur gezielten Förderung des naturwissenschaftlichen Interesses von Schülerinnen sowie von Netzwerkaktivitäten
4. Kofinanzierung von Gastwissenschaftlerinnen, die auch aktiv in der Lehre als Role Models agieren sowie kurzfristige Stipendien (3 Monate) zur Abschlussfinanzierung von Promotionsarbeiten sowie zur Überbrückung von Finanzierungslücken bei wissenschaftlicher Projektforschung.

2. Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung

- Die Frauen erhalten die Informationen zu Mentoring/Coaching-Programmen bzw. Info-Veranstaltungen für Wissenschaftlerinnen, die durch die HU organisiert werden über Aushänge im Institut, Rundschreiben an die Sekretariate und die Frauenbeauftragte
- Die Frauenbeauftragte informiert über das hochschulübergreifende Programm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“, das hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur unterstützt.
- Promovendinnen und Postdoktorandinnen haben die Möglichkeit, am Graduate Program Adlershof bzw. Postdoc Program Adlershof teilzunehmen. Das Institut unterstützt dieses Programm jährlich mit Mitteln des finanziellen Anreizsystems.

Anhang:

Tabelle mit Angaben zum Frauenanteil im Institut für Physik (Stand: Dezember 2013)

	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Erstsemester WS 2013/14	228	53	23,2
Studierende WS 2013/14	650	119	18,3
Abschlüsse WS 2013/14	110	20	18,2
SHK	69	16	23,2
MTV	65	30	46,2
Promovierende WS 2013/14	266	46	17,3
Promotionen Prüfung:2013	43	9	20,9
WiMi befristet	208	32	15,4
WiMi unbefristet	21	2	10
Habilitationen 2012/2013	3	1	33,3
Juniorprofessuren	1	0	0
Professuren	24	3	12,5
Professuren gesamt*	35	3	8,6

*einschließlich S-und Honorarprofessuren

Datenquellen: Qualitätsmanagement der HU und Dr. Blum, Institut für Physik