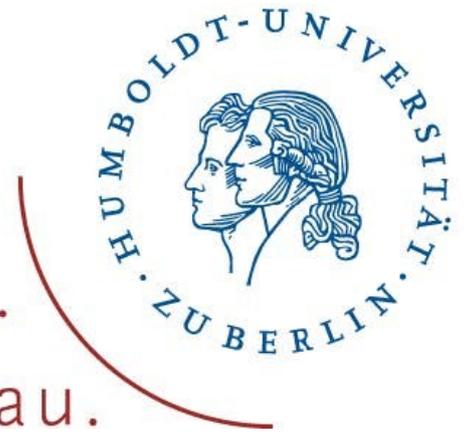


humboldt chancengleich.  
fokus frau.



# Gleichstellungskonzept

## des Instituts für Physik

erarbeitet von der dezentralen Frauenbeauftragten am Institut für Physik  
beschlossen vom Institutsrat am 08.02.2021

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Physik an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin ist eine Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts, das im Institutsrat am 10.11.2014 beschlossen wurde. Es wird für den Zeitraum vom 10.02.2021 bis zum 10.12.2022 beschlossen und danach aktualisiert. Für die Zukunft geplante Maßnahmen sind mit einem (p) gekennzeichnet, bereits implementierte mit einem (i). Die Humboldt-Universität zu Berlin bemüht sich um die Schaffung und Aufrechterhaltung frauen\*<sup>2</sup>- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung, Lehre und Studium für alle Geschlechter möglich macht. Das Konzept soll zur Verwirklichung der geschlechtlichen Gleichstellung am Institut für Physik beitragen. Das Lehr- und Forschungspotential soll durch die verstärkte Teilnahme von Frauen\* erweitert und die Attraktivität des Physikstudiums für Abiturientinnen\* durch die damit verbundene Vorbildwirkung erhöht werden. Es wird eine Erhöhung des Frauen\*anteils vor allem in den Bereichen angestrebt, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt beim Direktorium. Die dezentrale Frauenbeauftragte hat dabei beratende Funktion.

---

<sup>2</sup>Zur Inklusion von Menschen, die sich einem binären Geschlecht nicht zuordnen können oder wollen, schließt das \* Menschen jeglicher Geschlechtsidentität mit ein.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Aktuelle Gleichstellungssituation</b>	<b>1</b>
<b>2 Mitsprache</b>	<b>1</b>
2.1 Berufungskommissionen . . . . .	1
2.2 Ausschreibungsanträge und Einstellungsanträge . . . . .	2
<b>3 Unterstützung und Förderung</b>	<b>2</b>
3.1 Studentinnen* . . . . .	2
3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen*, Doktorandinnen* und Professorinnen* . . . . .	3
3.3 Mitarbeiterinnen* in Technik, Service und Verwaltung . . . . .	4
<b>4 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie</b>	<b>4</b>
4.1 Kinderbetreuungsangebote . . . . .	4
<b>5 Sich informieren und informiert werden</b>	<b>5</b>
<b>6 Anhang</b>	<b>6</b>

## 1 Aktuelle Gleichstellungssituation

Diese Ist-Analyse basiert auf den Daten des Instituts für Physik aus dem Jahre 2015 und den aktuelleren Zahlen aus 2019<sup>1</sup>. Der prozentuale Anteil der Studentinnen\* ist von 2013 bis 2018 von 18,3% auf 21% gestiegen<sup>2</sup>. Somit gehört Physik nach wie vor zu den Fächern mit einem geringen Frauen\*anteil. Besonders auffällig ist der geringe Anteil der Abschlüsse von Frauen\*. Mit nur 17% liegt dieser noch unter dem Anteil der Studentinnen\*. Auffällig ist der deutliche Unterschied des Anteils der Erstsemesterstudentinnen\* im Verhältnis zu dem der Studentinnen\* insgesamt, sowohl in 2013 als auch 2018. Der Anteil von Frauen\* mit abgeschlossenen Promotionen ist in den letzten sechs Jahren bei 20% geblieben. Damit ist dieser in etwa gleich der Anzahl der Studentinnen\* am Institut für Physik. Der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen\* ist von 15% auf 16% gestiegen. Dies liegt weiterhin weit unter dem Anteil weiblicher\* Promovierender. Die Anzahl von Professorinnen\*, bezogen auf die Haushaltsprofessuren, konnte in den letzten zehn Jahren von einer auf zwei Professorinnen\* im Institut gesteigert werden (im Jahr 2020 ist eine weitere Professorin hinzugekommen). Dies entspricht einem Frauen\*anteil der Haushaltsprofessuren von ca 12 % (18 % ab dem Jahr 2020). Das Institut ist bemüht, auch bei zukünftigen Berufungen, diesen Trend fortzusetzen. Bei den WiMis ist der Anteil an unbefristeten Stellen für Frauen\* weiter gesunken und es wurden mehr Stellen an Männer\* als an Frauen\* vergeben. Dementsprechend besteht weiterhin Handlungsbedarf. Um dem Ziel der Chancengleichheit in allen Statusgruppen ein Stück näher zu kommen, ist eine Erhöhung des Frauen\*anteils bei den Professuren auf mindestens 20% wünschenswert. Außerdem wäre eine Erhöhung des Anteils der Abschlüsse von Studentinnen\* auf 25% erstrebenswert. In der Physik sind Frauen\* nach wie vor stark unterrepräsentiert, auch wenn sich in allen Statusgruppen die Frauen\*anteile gegenüber der letzten Jahre verbessert haben. Es ist also sinnvoll, die bisherigen Maßnahmen zu verstetigen und auszubauen.

## 2 Mitsprache

Die dezentrale Frauenbeauftragte vertritt die Frauen\* des Instituts bei wichtigen Entscheidungen und muss zu allen Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, um eine bestmögliche Einbindung zu garantieren. Daher ist sie automatisch beratendes Mitglied des Institutsrats und aller Berufungskommissionen und prüft alle Ausschreibungs- und Einstellungsanträge. Die dezentrale Frauenbeauftragte besitzt im Institutsrat, der Kommission für Lehre und Studium sowie der Strukturplanungskommission der Physik kein Stimmrecht, hat aber das Recht auf die Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen. Fakultätsweite Probleme u.Ä. bespricht die dezentrale Frauenbeauftragte in einem regelmäßigen Plenum der Frauenbeauftragten an der Fakultät. Universitätsweite Probleme u.Ä. bespricht die dezentrale Frauenbeauftragte in einem regelmäßigen zentralen Plenum und über eine Moodle-Plattform mit den anderen Frauenbeauftragten an der HU.

### 2.1 Berufungskommissionen

In allen Berufungskommissionen ist die Frauenbeauftragte beratendes Mitglied, d.h. sie besitzt kein Stimmrecht, hat aber das Recht auf Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen. Sie und alle anderen Mitglieder der Kommission

---

<sup>1</sup>Vgl. Tabelle 1 im Anhang

<sup>2</sup>Tabelle 1 gibt für das Jahr 2019 33% Frauenanteil an, aber dieser Wert ist nicht konsistent mit den anderen Zahlen und beruht evtl. auf der hohen Anzahl von Studienanfängerinnen\* im SoSe, die nie zu Vorlesungen erschienen sind. Daher wird dieser Wert vorerst nicht berücksichtigt.

müssen laut Leitfaden<sup>3</sup> für Berufungsverfahren u.A. darauf achten, dass entweder im Vorfeld geeignete Kandidatinnen\* für die Professur gefunden werden, deren Bewerbung auf die Professur erwünscht ist, oder die Zweckbestimmung so weit gefasst ist, dass die Bewerbung qualifizierter Frauen\* zu erwarten ist.<sup>4</sup>

## 2.2 Ausschreibungsanträge und Einstellungsanträge

Die Frauenbeauftragte hat das Recht, bei jedem Einstellungsvorgang den Ausschreibungstext auf inklusive Sprache und die Vorgehensweise bei der Auswahl hinsichtlich der Einhaltung der Gleichstellungsstandards zu überprüfen. Diese Standards sind

- Einladung von Frauen\* bei formaler Eignung zum Vorstellungsgespräch
- Durchführung vergleichbarer Vorstellungsgespräche
- Bei gleicher Qualifikation muss in den Statusgruppen, in denen Frauen\* unterrepräsentiert sind, die Bewerberin\* gegenüber dem gleichqualifizierten Bewerber bevorzugt eingestellt werden.

## 3 Unterstützung und Förderung

Der Institutsrat setzt für die Dauer einer Wahlperiode eine Frauenförderkommission ein, die über die Verwendung des Institutsbudgets für Frauenfördermittel entscheidet, welche 5% der konsumtiven Haushaltsmittel betragen. Die Frauenbeauftragte berät bei der Antragstellung, leitet die Anträge an die Kommission und informiert die antragsstellende Person über die Entscheidung. Zusätzlich sollen jedes Jahr insgesamt zwei Workshops (Rhetorik, Bewerbungstraining, etc.) angeboten werden, an denen Frauen\* aus allen Statusgruppen teilnehmen können und deren Kosten aus den Frauenfördermitteln getragen werden. (p) Zwecks Netzerkennung und Förderung der Sichtbarkeit des Frauen\*anteils am Institut findet jedes Semester ein Frauenlunch für alle Frauen\* am Institut für Physik statt. (i)

### 3.1 Studentinnen\*

#### Bestehende Probleme

- Es beginnen wenig Frauen\* ein Physikstudium.
- Es brechen weiterhin deutlich überproportional viele Frauen\* das Physikstudium ab.
- Studierende mit Kind haben große Schwierigkeiten, das Studium mit der Familie zu vereinbaren, weil Lehrveranstaltungen oft außerhalb üblicher Betreuungszeiten des Kindergartens liegen.
- Es fehlen weibliche\* Vorbilder in der Physik, da Frauen\* stark unterrepräsentiert sind.

---

<sup>3</sup>Vgl. Berufsleitfaden vom 1.4.2015, <https://www.hu-berlin.de/de/berufung/LeitfadenBerufungen.pdf>

<sup>4</sup>Vgl. S.7 III Erhöhung des Frauenanteils in der Professorenschaft

## Lösungsansätze

- Es gibt Interessensförderungsprogramme wie den *Club Lise*, *PSG* von der Didaktik am Institut und den *Girls' Day*. Diese Programme werden unterstützt, bzw. aktiv erweitert. Dies soll die Anzahl der Studienanfängerinnen\* im Fach Physik erhöhen. (i)
- Die Webseiten des Instituts und der zugehörigen Arbeitsgruppen sollen sich einer inklusiven Sprache bedienen. (i)
- Um den Studieneinstieg zu erleichtern, gibt es das *Peer-Mentoring-Programm*, bei dem Studierende höheren Semesters Erstsemesterstudierende bei ihrem Studienstart unterstützen.(i) Hier soll eine Gruppe explizit für Frauen\* von Frauen\* angeboten werden (p)
- Einmal im Jahr haben zehn Studentinnen\* die Möglichkeit zur *Physikerinnentagung* zu fahren. Dabei werden Tagungsgebühren, Unterkunft und Reisekosten aus den Frauenfördermitteln übernommen. (p)
- Studierende werden in der Kinderbetreuung unterstützt, s. Abschnitt 4
- Das Institut bemüht sich im Rahmen der logistischen Möglichkeiten keine Veranstaltungen außerhalb der Kernzeiten, d.h. 9-16 Uhr anzubieten. (i)

## 3.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen\*, Doktorandinnen\* und Professorinnen\*

### Bestehende Probleme

- Frauen\* müssen um Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community kämpfen.
- Die Promotion und wissenschaftliche Arbeit ist oft schwer mit einer Familie in Einklang zu bringen.
- Die häufige Befristung von Stellen in der Wissenschaft lässt sich schwer mit einer Familie in Einklang bringen.

### Lösungsansätze

- Die Programme WiNS und ProFiL unterstützen Frauen mithilfe von Mentoring und Workshops auf dem Weg zur Professur oder in andere Führungspositionen. Entstehende Kosten werden vom Institut getragen. (i)
- Sollte zusätzliche finanzielle Unterstützung (bspw. für Konferenzteilnahmen) benötigt werden, stehen Mittel anteilig zur Verfügung. (i)
- Wissenschaftliches Personal sowie Promovierende werden in der Kinderbetreuung unterstützt, s. Abschnitt 4. Weiterhin sollen Möglichkeiten zum Home Office eröffnet werden. (i)
- Wichtige Veranstaltungen, wie beispielsweise das Forschungsseminar, das Institutskolloquium und Sitzungen, müssen innerhalb der Kernzeiten, d.h. 9-16 Uhr stattfinden. (i)
- Gastwissenschaftlerinnen\*, die auch aktiv in der Lehre als Vorbilder agieren, werden kofinanziert.
- Das Institut unterstützt aktive Bewerbungen und Kofinanzierungen bei Ausschreibungen beim Berliner Chancengleichheitsprogramm, sowie HU-Förderprogrammen z.B. Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm).

- sollte eine Überbrückungsfinanzierung benötigt werden, stehen dafür Mittel zu Verfügung.

### **3.3 Mitarbeiterinnen\* in Technik, Service und Verwaltung**

#### **Bestehende Probleme**

- Im Bereich Technik, Service und Verwaltung haben viele Mitarbeiterinnen\* — trotz ihrer grundsätzlichen Bereitschaft für eine Vollzeitstelle — nur Teilzeitverträge. Den Betroffenen sind dadurch hinsichtlich ihrer Möglichkeiten der Partizipation im Institut enge Grenzen gesetzt.

#### **Lösungsansätze**

- Mitarbeiterinnen\* in Technik, Service und Verwaltung werden in der Kinderbetreuung und durch die Möglichkeit von Home Office im Rahmen des Möglichen unterstützt, s. Abschnitt 4. (i)
- Das Institut für Physik unterstützt den Wunsch nach Vollzeitstellen und bemüht sich im Rahmen freierwerdender Stellen eine Aufstockung existierender Verträge zu prüfen.

## **4 Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie**

- Am Institut besteht die Möglichkeit, Gleitzeitregelungen in Anspruch zu nehmen, um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie realisieren zu können. (i)
- Familienfreundliche Sitzungszeiten während der Kernzeit 9-16 Uhr, insbesondere der Beginn des Institutskolloquiums, sollen beibehalten werden (i)
- Wissenschaftliches Personal und Promovierende sollen während der ersten Zeit nach der Geburt eines Kindes durch geeignete Maßnahmen (z.B. Homeoffice, flexible Arbeitszeiten) 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. Vor allem in den Arbeitsgruppen wird sich um eine große Flexibilität bemüht.
- Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind (Prüfungstermine) wird vom Prüfungsausschuss des Instituts und den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt. (i)

### **4.1 Kinderbetreuungsangebote**

Das Institut bemüht sich, Frauen\* aller Statusgruppen bei der Kinderbetreuung, die nicht durch reguläre Angebote gedeckt ist, mit einer flexiblen Kinderbetreuung zu unterstützen.

- Es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer im Institut. In diesem gibt es einen Wickelplatz und Stillraum. Es kann zur kurzzeitigen Kinderbetreuung genutzt werden. (i)
- Die Frauenbeauftragte vermittelt Kontakte zum Familienbüro und informiert über Informationsveranstaltungen für Studierende mit Kind. (i)

## 5 Sich informieren und informiert werden

### Webseite

Die Institutswebsite <https://www.physik.hu-berlin.de/de/institut/fb> informiert über verschiedene Förderinstrumente.

### E-Mail-Liste

Über einen abonnierbaren E-Mail-Verteiler wird über aktuelle Förderprogramme informiert.

## 6 Anhang

Statusgruppe	2013			2018			2019		
	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Professuren	24	3	12,5	28	3	10,7	30	3	10
Professuren W2/C3				7	1	14,3	7	0	0
Professuren W3/C4				21	2	9,5	23	3	13
Juniorprofessuren	1	0	0	2	1	50	1	1	100
Habilitationen	3	1	33,3	3	3	100	1	0	0
WiMi	229	34	14,8	175	26	14,9	185	30	16
WiMi befristet	208	32	15,4	152	24	15,8	160	28	18
WiMi unbefristet	21	2	10	23	2	8,7	25	2	8
MTSV	65	30	46,2	54	27	50	56	24	43
MTSV befristet				7	5	71,4	11	4	36
MTSV unbefristet				47	22	46,8	45	20	44
SHK	69	16	23,2	54	12	22,2	69	26	38
Erstsemester	228	53	23,2	227	55	24,2	250	86	34
Studierende	650	119	18,3	744	160	21,	976	319	33
Abschlüsse	110	20	18,2	104	14	13,5	95	16	17
Promovierende	266	46	17,3	280	64	22,9	254	53	21
Abgeschlossene Promotionen	43	9	20,9	55	13	23,6	45	9	20

Tabelle 1: Vergleich der Gleichstellungssituation am Institut für Physik in 2013, 2018 und 2019<sup>5</sup>. Die im Text genannten Zahlen beziehen sich teilweise auf die Sollstruktur 2017 und weichen daher in Einzelfällen von den Werten in der Tabelle ab.

<sup>5</sup>Quelle: Gleichstellungskonzept von 2014, Herr Dr. Blum, Institut für Physik sowie die Abteilung Planung und Steuerung der HU Berlin