

## *Gleichstellungskonzept des Instituts für Physik 2024 – 2026*

erarbeitet von der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten am Institut für Physik; beschlossen vom Institutsrat am 08.07.2024

**Präambel** Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Physik an 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 08.07.2024 bis zum 07.07.2026 beschlossen und danach aktualisiert. Für die Zukunft geplante Maßnahmen sind mit einem (p) gekennzeichnet, bereits implementierte mit einem (i) und bereits implementierte Maßnahmen, die ausgebaut werden sollen mit einem (z). Die Umsetzung soll zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen\*<sup>1</sup> und Männern und zur Steigerung der Attraktivität des Instituts durch eine auf allen Karrierestufen sichtbare Gleichstellung beitragen. Die Implementierung der Gleichstellungsstandards in Forschung, Lehre und Studium ist eine zentrale Aufgabe. Unbewussten Vorurteilen und Diskriminierung gegenüber Frauen\* wirkt das Institut aktiv durch die Umsetzung der hier sowie von höheren Stellen oder Projektträgern vorgegebenen Gleichstellungsstandards entgegen. Das Institut versteht sich als diskriminierungssensibler Raum und bemüht sich um die Schaffung und Aufrechterhaltung frauen\*- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung, Lehre und Studium für alle Geschlechter möglich macht. Die Maßnahmen sollen zukünftig entsprechend ihrer Wirksamkeit weiterentwickelt werden. Dabei liegt der Fokus auf der jeweiligen Zielgruppe. Es wird eine Erhöhung des Frauen\*anteils vor allem in den Bereichen angestrebt, in denen sie unterrepräsentiert<sup>2</sup> sind. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt beim Direktorium. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat dabei beratende Funktion.

Neben der individuellen Förderung wird insbesondere eine Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen in den Blick genommen. Das Institut begrüßt und unterstützt aktiv Initiativen und Maßnahmen, die diese Ziele verfolgen. Bei strukturellen Hindernissen, die allein nicht beseitigt werden können, setzt sich das Institut aktiv bei der Hochschulleitung für Veränderungen im Sinne einer Förderung von Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein und erbittet deren Unterstützung. In diesem Kontext misst das Institut den Aktivitäten der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in allen Fragen der Gleichstellung besondere Bedeutung bei. Entsprechend stellt das Institut die angemessene Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an allen personellen und strukturellen Prozessen 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 im Rahmen der Exzellenzinitiative. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Gremien und Kommissionen des Instituts teil. Das Institut sorgt für die Arbeitsfähigkeit der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und im Bedarfsfall für unterstützende Maßnahmen. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wirkt nicht nur bei der Erstellung und regelmäßigen Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts mit, sondern ist beauftragt und befugt, eine Kontrollfunktion in Bezug auf Umsetzung bzw. Umsetzungsgrad einzelner Maßnahmen auszuüben und dem Direktorium hierüber zu berichten.

---

<sup>1</sup>Zur Inklusion von Menschen, die sich einem binären Geschlecht nicht zuordnen können oder wollen, schließt das \* Menschen jeglicher nicht-binären Geschlechtsidentität mit ein.

<sup>2</sup>Eine Unterrepräsentation von Frauen\* liegt entsprechend Bundesgleichstellungsgesetz vor, wenn das Ungleichgewicht zwischen männlichen und weiblichen Personen pro Bereich mindestens 2 beträgt.

## 1 Ziele

Das Gleichstellungskonzept bildet die Grundlage, um die Chancengleichheit aller Geschlechter umzusetzen. Hierbei ist ein wichtiges mittel- bis langfristiges Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter in allen Wissenschaftsbereichen des Instituts für Physik zu erreichen. Ausgehend von der dargelegten Situation am Institut und entsprechend den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG sowie den aktuellen Forschungsergebnissen wird das Erreichen folgender Teilziele angestrebt:

- Kontinuierliche Erhöhung des Frauen\*anteils in der Physik, indem Schülerinnen\* aktiv für ein Physikstudium begeistert, Studentinnen\* und junge Wissenschaftlerinnen\* aktiv betreut, Frauen\* bei Berufungsverfahren gezielt aktiv rekrutiert und Professorinnen\* als sogenannte „Role Models“ weiterhin unterstützt werden. (z)
- Ab dem Wintersemester 2024/25 soll innerhalb von sechs Jahren eine Frauen\*quote unter den Absolvent\*innen in jeder Kohorte und in jedem der am Institut für Physik angebotenen Studiengänge von 50% erreicht werden. (z)
- Bis zum Wintersemester 2030/31 soll eine Studienanfängerinnen\*quote von 50% in all unseren Studiengängen erreicht werden. (z)
- Langfristig soll in allen Bereichen eine Frauen\*quote von 50% erreicht werden, unter anderem unter Professor\*innen, wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen und Mitarbeiter\*innen in Service, Technik und Verwaltung. (z)
- Schaffung und Aufrechterhaltung eines frauen\*- und familienfreundlichen Arbeitsklimas. Gleiches gilt für Strukturen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. (z)
- Sicherung eines fairen Wettbewerbs und transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe in personellen Angelegenheiten. (p)
- Verwirklichung einer gleichstellungsorientierten Finanzierung zur Förderung von Studentinnen\*, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen\*, Mitarbeiterinnen\* in Technik, Service und Verwaltung und Professorinnen\*. (p)

## 2 Strukturelle Gleichstellungsstandards

### 2.1 Kooperation zwischen dem Institut/der Fakultät und der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (dez. FGB)

Am Institut für Physik werden auf allen Arbeitsebenen Gleichstellungsprinzipien umgesetzt. Die Zuständigkeit zur Einhaltung der Standards liegt bei der Geschäftsführung des Instituts. Die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte (dez. FGB) hat dabei eine beratende Funktion und ist automatisch beratendes Mitglied des Institutsrates. Sie hat das Recht auf Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen. Zudem wird die dez. FGB bei der Entscheidung über Ausschreibungstexte und bei Vorstellungsgesprächen sowie deren Terminfestlegung beteiligt. Die dez. FGB nutzt die regelmäßigen Treffen aller Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bei der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin zum Erfahrungsaustausch und nimmt die Fortbildungsangebote wahr.

### 2.2 Situation am Institut (Ist-Analyse)

Die Juniorprofessuren verzeichneten eine stabile Geschlechterverteilung mit einem Frauenanteil von 50,0% im Jahr 2019. Im Jahr 2023 gibt es am Institut für Physik keinerlei Juniorprofessuren. Unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden (WiMis) stieg der Frauenanteil moderat von 14,9% (2018) über 16,2% (2019) auf 20,4% im

Jahr 2023. Sowohl bei den befristeten als auch den unbefristeten WiMi-Stellen zeigte sich eine Zunahme des weiblichen Anteils.

Der Frauenanteil bei den Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) blieb mit etwa 45-50% relativ stabil, wobei die unbefristeten Positionen einen höheren Frauenanteil aufwiesen als die befristeten Positionen. Unter den Studierenden stieg der Frauenanteil im Erstsemester von 24,2% (2018) über 34,4% (2019) auf 41,9% im Jahr 2023 deutlich an. Bei den Studierenden insgesamt zeigte sich nach einem vorübergehenden Anstieg des Frauenanteils von 21,5% (2018) auf 32,7% im Jahr 2019 ein deutlicher Rückgang auf 28,6% (2023). In Bezug auf Abschlüsse und Promotionen stieg der Frauenanteil unter den Absolvent\*innen von 13,5% (2018) über 16,8% (2019) auf 23,2% im Jahr 2023. Die Zahl der abgeschlossenen Promotionen von Frauen stieg von 18,8 % auf 23,11% in 2023.

Unter den Professuren fiel der Frauenanteil von 10,7% (2018) kurzzeitig auf 10% (2019) ab, bevor er im Jahr 2023 auf 14,2% anstieg.

Zusammenfassend zielt das Institut für Physik darauf ab, den Frauenanteil in Professuren bis 2026 auf mindestens 20% zu erhöhen, insbesondere auf W3/C4-Niveau. Weitere Ziele umfassen die Fortsetzung der Unterstützung für Frauen\* auf Juniorprofessorebene, die Verbesserung des Frauenanteils unter den WiMIs – insbesondere bei unbefristeten Positionen – sowie die Sicherstellung einer angemessenen Repräsentation von Frauen\* unter den MTSV. Darüber hinaus werden Maßnahmen fortgesetzt, um den Frauenanteil unter den Studierenden und vor allem den Abschlüssen zu steigern.

Diese Analyse berücksichtigt die Entwicklung der Geschlechterverteilung am Institut für Physik von 2018 bis 2023, wobei die Daten bis 2018 verwendet werden, um die Auswirkungen der Corona-Pandemie angemessen zu reflektieren.

## 2.3 Zuständigkeiten und Gleichstellungskommission (GSK)

Zur Reflexion, Bündelung und Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen sowie zur Erarbeitung und Implementierung neuer Ideen soll eine Gleichstellungskommission (GSK) von der dez. FBG einberufen werden. Diese besteht aus zwei stimmberechtigten Mitgliedern pro Mitgliedergruppe, wobei die dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Physik in jedem Fall Mitglied ist (insgesamt 8 Mitglieder). Ein solches Gremium soll eine vielfältige Perspektive aller Mitgliedergruppen in die Maßnahmen einbringen. Die Mitgliedergruppen können bei der dez. FGB Vorschläge für ihre Vertreter\*innen vorschlagen, der Institutsrat wird über die Zusammensetzung der GSK informiert. Die Mehrheit der Mitglieder wird von Frauen\* gestellt. Die GSK tagt mindestens 4 Mal jährlich. Alle finanziellen Ausgaben, die der Gleichstellung dienen sollen, werden in der GSK besprochen und beschlossen. Für alle Mitglieder besteht eine jährliche Weiterbildungspflicht zu Gender- und Diversitätskompetenzen, hierbei kann aus den Workshops des Instituts für Physik oder anderen Angeboten der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an der Humboldt-Universität ausgewählt werden.

## 2.4 Spezifische Maßnahmen

### 2.4.1 Generelle Maßnahmen

- Alle Mitglieder des Instituts für Physik verpflichten sich, in jeglichem Schriftverkehr eine gendersensible Sprache zu verwenden, so wie es im Leitfaden für gendergerechte Sprache der HU empfohlen wird <sup>1</sup>. (z)
- Die Webseiten des Instituts für Physik und der Arbeitsgruppen sollen auf genderneutrale Sprache und eine inklusive Gestaltung überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden, um eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Organisationskultur nach innen und außen zu vertreten. (z)

<sup>1</sup><https://www.hu-berlin.de/de/service/online/websites/richtlinien/styleguide/geschlechtergerechte-sprache>

- Auch die Lehre soll sich gendersensibler Sprache bedienen. (z)
- Die dez. FGB erstellt jährliche Rechenschaftsberichte und präsentiert diese im Institutsrat und in einer institutsweiten Frauen\*-Vollversammlung, sowie als Abschnitt in der Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts. (z)
- Es sollen Netzwerk-Treffen innerhalb der verschiedenen Mitgliedergruppen und zwischen den Mitgliedergruppen veranstaltet werden. Das Ziel ist, eine Vernetzung und somit Synergien zu schaffen, gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen und sich in beruflichen und studentischen Fragestellungen und Herausforderungen zu beraten. Die Zielgruppe wird im Anschluss zur Wirkung und zur weiteren Fortführung von Maßnahmen befragt. (z)
- Das aktuelle Gleichstellungskonzept wird auch in englischer Sprache zur Verfügung gestellt. (z)
- Über einen halbjährlichen Newsletter sollen Informationen zu Gleichstellung und Diversität verbreitet werden, um ein Bewusstsein für und Anregung zur Reflexion über geschlechtergerechten und diversitätssensiblen Umgang zu schaffen. (z)
- Die dez. FGB strebt eine transparente und breite Kommunikation der Möglichkeiten von Nachteilsausgleichen an, um systematisch über vielfältige Kanäle schwangere Studierende, Studierende mit Care-Verpflichtungen sowie Studierende mit Beeinträchtigungen weitreichend über diese Möglichkeiten zu informieren. Dies soll die Chancengleichheit im Studium und Ausgleich individueller Nachteile gewährleisten. (z)
- Das Institut unterstützt aktive Bewerbungen und Kofinanzierungen bei Ausschreibungen beim Berliner Chancengleichheitsprogramm, sowie HU-Förderprogrammen z.B. Caroline von Humboldt-Programm (CvH-Programm).
- Wichtige Veranstaltungen, wie beispielsweise Forschungsseminare, das Institutskolloquium und Sitzungen von Kommissionen, müssen innerhalb der Kernzeiten, d.h. 9-16 Uhr stattfinden. (i)
- Die Leistungsorientierte Mittelvergabe wird entsprechend der Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppen gewichtet angepasst, um so einen finanziellen Anreiz zu schaffen, die aktive Rekrutierung von Frauen\* voranzutreiben. Hierfür wird in der GSK ein Schlüssel entwickelt, der in der Haushalts- und Strukturkommission besprochen und im Institutsrat beschlossen wird. (p)

Des Weiteren sollen folgende Workshops und Vorträge implementiert werden:

- Es sollen durch halbjährliche Vorträge alle Mitgliedergruppen des Instituts bezüglich verschiedener Themen sensibilisiert und das allgemeine Bewusstsein für Problematiken erhöht werden. Diese Themen umfassen beispielsweise Formen von und Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Belästigung, Gender in der Physik oder Lehre und Diversität an der Universität und Schule (z)
- Generelle Sensibilisierungsfortbildungen und Weiterbildungsangebote zu Gleichstellungs- und Diversitätsthemen für Institutsmitglieder. (z)
- Für Studierende: Informations- und Kompetenz-Workshops zu wissenschaftlichen Karrierewegen, frauen\*spezifischen Stipendien, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Übergang zwischen Master und Beruf oder Promotion, oder Bewerbungstrainings. Die genauen thematischen Festlegungen der Workshop-Themen werden in der GSK beschlossen und können beispielsweise Umfragen entnommen werden. (z)
- Für (Post-)Doktorandinnen\*: Veranstaltungen zum Thema „Perspektiven nach der Promotion“. (z)
- Für MTSV: Veranstaltungen zum Thema Karriereplanung, Präsenztrainings, Bewerbungstrainings, Peer-Coaching und Aufbau beruflicher Netzwerke. (z)

- Schulungen zu Unconscious/Gender Bias für Mitglieder von Berufungskommissionen bzw. für Personen, die mit Personaleinstellungsverfahren betraut sind. (z)
- Am Institut für Physik angestellte Mitglieder, die für Kommissionen vorgeschlagen werden, müssen eine Schulung zu Unconscious/Gender Bias nachweisen oder zu einer solchen Schulung nachweislich angemeldet sein um durch den Institutsrat bestätigt werden zu können. Studentischen Mitgliedern von Kommissionen wird empfohlen, an einer solchen Schulung teilzunehmen. (z)

#### 2.4.2 Schülerinnen\*

- Das Institut unterstützt den „Girls’Day“, indem es spezifische Angebote stellt. (i)
- In Bezug auf die physikalischen Schüler\*innengesellschaften sollen Maßnahmen zur Frauen\*förderung durch die GSK und die dez. FGB entwickelt und implementiert werden. (p)
- Kooperation mit den Netzwerkschulen (z.B. Sommerschule für Schülerinnen\* der Netzwerkschulen). (p)

#### 2.4.3 Studentinnen\*

- Allen Klausuren in der mathematischen Ausbildung am Institut für Physik wird eine Präambel beigelegt, dass in vergleichbaren Klausuren alle Geschlechter gleichwertige Leistungen erzielen können. Die GSK erarbeitet einen Formulierungsvorschlag auf Deutsch und Englisch.<sup>2</sup> (p)
- Alle Klausuren in der mathematischen Ausbildung am Institut für Physik sollen ohne Zeitdruck absolviert werden. Die Klausuren müssen entsprechend einer Bearbeitung ohne Zeitdruck konzipiert werden, indem sie auf deutlich kürzere als die zur Verfügung stehenden Bearbeitungszeiten ausgelegt werden.<sup>3</sup> (p)
- Das Institut strebt an, vermehrt asynchrone Vorlesungs- und Übungsunterlagen bereitzustellen, um beispielsweise die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu verbessern. Dafür erhebt die GSK regelmäßig Statistiken, um den Fortschritt zu überprüfen. (z)
- Zu Beginn eines jeden Semesters soll ein Anschreiben bzgl. Verhaltensrichtlinien (zum Beispiel zu einem professionellen Umgang mit Studierenden) an alle Lehrkräfte verschickt werden. Diese Richtlinien sollen in der GSK erarbeitet werden.<sup>4</sup>(p)
- Im nicht-fachlichen Tutorium für Erstsemesterstudentinnen\* (Peer Mentoring Programm) soll die dez. FGB in den Abschnitt zu Gleichstellung, Diversität und Beratungsangeboten integriert und allen Teilnehmenden so die Möglichkeit des Kennenlernens der dez. FGB ermöglicht werden. Dies dient der Förderung von Studienerfolgen und Senkung der Studienabbruchrate unter Studentinnen\* und der stärkeren Sichtbarkeit für Unterstützungs- und Beratungsangeboten. (z)
- Das Institut veranstaltet regelmäßig Sommerschulen für Masterstudentinnen\*. (p)
- Ein Teilzeitstudium wird ermöglicht. (p)
- Die Betreuenden in allen Praktika nehmen regelmäßig an Schulungen zu gendersensibler Lehre und Diversitätskompetenzen teil. (p)

<sup>2</sup><https://gap.hks.harvard.edu/problems-pipeline-stereotype-threat-and-womens-achievement-high-level-math-courses>

<sup>3</sup><https://gap.hks.harvard.edu/under-pressure-gender-differences-output-quality-and-quantity-under-competition-and-time-constraints>

<sup>4</sup>Hier sollte auch die <https://gremien.hu-berlin.de/de/amb/2014/117> sowie der am 12.03.2024 im Akademischen Senat beschlossene professionsethische Leitfadens Anwendung finden.

- Einmal im Jahr haben Studentinnen\* die Möglichkeit zur *Physikerinnentagung* zu fahren. Dabei werden Tagungsgebühren, Unterkunft und Reisekosten entsprechend der Budgetierung der GSK aus den Frauenfördermitteln übernommen. (i)
- Das Institut bemüht sich im Rahmen der logistischen Möglichkeiten keine Veranstaltungen außerhalb der Kernzeiten, d.h. 9-16 Uhr anzubieten. (i)

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

##### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen\*

- Programm ProFiL (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) (i)
- Angebote von WiNS (Women in Natural Sciences Adlershof). Entstehende Kosten werden bei vorliegendem Institutsratsbeschluss vom Institut getragen. Dies wird bei allen Veranstaltungsankündigungen von der Institutsdirektion proaktiv kommuniziert. (z)
- Eine flexible Arbeitszeitgestaltung während der Promotionsphase ist möglich und wird durch Betreuende aktiv erleichtert. (p)
- Sollte zusätzliche finanzielle Unterstützung (bspw. für Konferenzteilnahmen) benötigt werden, können anteilig Mittel beantragt werden. (i)
- Sollte eine Überbrückungsfinanzierung benötigt werden, können dafür anteilig Mittel beantragt werden, bspw. in Form eines Abschlussstipendiums. (i)
- Wissenschaftliches Personal, und insbesondere auch Promovierende werden in der Kinderbetreuung unterstützt, s. Abschnitt 2.7. Weiterhin sollen Möglichkeiten zum Home Office eröffnet werden, wann immer der Betriebsablauf dies nicht verbietet. (i)

##### Professorinnen\*

- Professorinnen\* werden aufgrund der Unterrepräsentierung in ihrer Mitgliedergruppe am Institut für Physik in einem überproportionalen Maß für Gremienarbeit angefragt und eingebunden. Das Institut entwickelt gemeinsam mit der GSK geeignete Entlastungsmaßnahmen. (p)
- Angebote von WiNS (Women in Natural Sciences Adlershof). Entstehende Kosten werden bei vorliegendem Institutsratsbeschluss vom Institut getragen. Dies wird bei allen Veranstaltungsankündigungen von der Institutsdirektion proaktiv kommuniziert. (z)
- Sollte zusätzliche finanzielle Unterstützung (bspw. für Konferenzteilnahmen) benötigt werden, können anteilig Mittel beantragt werden. (i)
- Wissenschaftliches Personal sowie Promovierende werden in der Kinderbetreuung unterstützt, s. Abschnitt 2.7. Weiterhin sollen Möglichkeiten zum Home Office eröffnet werden, wann immer der Betriebsablauf dies nicht verbietet. (i)

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

- Ermunterung zur Nutzung der umfangreichen Weiterbildungsangebote der Universität. Das bedeutet insbesondere, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen und Mittel für Fortbildungsangebote bereitzustellen. (z)
- Das Institut verpflichtet sich, die Entgeltgerechtigkeit unter MTSVler\*innen voranzutreiben und die Mitarbeiter\*innen entsprechend ihrer Aufgaben und Anforderungsprofile zu entlohnen. Die Institutsleitung treibt insbesondere die Neufassung der BAKs für eine Höhergruppierung der Sekretariate aktiv voran. (z)

## 2.6 Evaluation von Daten zur Gleichstellungssituation

- Es sollen jährliche Genderdiversitätsumfragen stattfinden, deren Durchführung von der dez. FGB oder der GSK organisiert werden. Mindestens eine Umfrage soll die Wahrnehmung von Geschlechter(un-)gerechtigkeit in der Wissenschaft erheben. Die Teilnehmenden sollen die Möglichkeit haben, Maßnahmen vorzuschlagen. Auf Grundlage der Umfrage-Ergebnisse sollen neue Gleichstellungsmaßnahmen entwickelt werden. (p)
- Es soll jährlich eine Genderdiversitätsumfrage unter den Erstsemesterstudierenden durchgeführt werden, deren Umsetzung von der dez. FGB oder der GSK organisiert werden. Hierbei sollen verschiedene Diversitätseinschätzungen sowie über das Bachelor-Studium hinausgehende Pläne und Perspektiven eruiert werden (Auslandsaufenthalte, Übergang zum Master etc.). Die Studierenden sollen außerdem die Möglichkeit erhalten, Maßnahmen vorzuschlagen und Wünsche zu Workshopthemen zu äußern. Mit den Ergebnissen sollen bestehende Maßnahmen an den Interessen und Bedürfnissen der Studierenden ausgerichtet und an diese angepasst werden. (p)

## 2.7 Familiengerechtigkeit

- Es gibt einen Eltern-Kind-Raum mit einem Wickeltisch am Institut. (i)
- Die dez. FGB vermittelt Kontakte zum Familienbüro und informiert über Informationsveranstaltungen für Studierende mit Care-Verpflichtungen. (i)
- Die Vorlesungen zu den in den Studien- und Prüfungsordnungen der Physik festgelegten Pflichtveranstaltungen sollen im Rahmen der logistischen Möglichkeiten in der Zeit von 9–15 Uhr stattfinden. Bei den dazugehörigen Übungen muss mindestens die Hälfte ebenfalls in dieser Zeit stattfinden. (z)
- Des Weiteren sollen Sitzungen des Institutsrats, des (erweiterten) Professoriums, der Kommission für Lehre und Studium, der GSK und von Berufungskommissionen in der Zeit von 9–15 Uhr stattfinden. (z)
- Wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrende sowie Mitarbeitende in Technik, Service und Verwaltung (MTSV) werden dabei unterstützt, die Möglichkeiten von Gleitzeitregelungen und des Mobilens zu nutzen. (u)

# 3 Personelle Gleichstellungsstandards

## 3.1 Ausschreibungsanträge und Einstellungsanträge

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte 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 Eignung ist in Bereichen, in denen Frauen\* unterrepräsentiert sind, eine Bewerberin\* bevorzugt einzustellen.

## 3.2 Gleichstellungsorientierte Personalrekrutierung

Folgende Maßnahmen sollen für alle Bewerbungsverfahren am Institut für Physik umgesetzt werden:

- Es wird bei allen Stellenbesetzungen aktiv nach geeigneten Bewerberinnen\* gesucht. (z)

- Deutsche Ausschreibungstexte sollen durch den Gender-Decoder der TU München überprüft werden (<https://genderdecoder.wi.tum.de/>), für englische Ausschreibungstexte soll der entsprechende englische Decoder angewandt werden (<https://gender-decoder.katmatfield.com/>). Entsprechend der Analyse dieser Werkzeuge muss für eine ausgeglichene Verwendung agentischer und kommunaler Begriffe gesorgt werden. (z)
- Beteiligte an Personaleinstellungsverfahren haben eine Weiterbildung im Bereich Gender- und Diversitätskompetenzen (insbesondere zu Unconscious Bias) gegenüber der GSK vorzuweisen. (z)
- Schwangerschafts- und Elternzeiten werden bei der Beurteilung der Bewerber\*innen vom akademischen Alter abgezogen. (z)
- Die Frauen\*quote der Bewerbungen muss der dez. FGB vor Beginn der Bewerbungsgespräche vorgelegt werden. Bei weniger als 50% Frauenanteil muss auf Aufforderung der dez. FGB die Ausschreibung einmal verlängert werden oder Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung von Frauen vorgewiesen werden. Für Berufungskommissionen gilt eine Sonderregelung, siehe unten. (z)
- Als Teil des Onboarding-Prozesses werden neue Mitarbeiter\*innen auf Sensibilisierungsförderung und andere Angebote der HU, sowie auf diesbezügliche Leitlinien aufmerksam gemacht. (z)

### 3.3 Berufungsverfahren

Berufungsverfahren am Institut für Physik werden nach dem an der Humboldt-Universität zu Berlin geltenden Leitfaden für Berufungsverfahren durchgeführt<sup>5</sup>. Dessen Einhaltung in Bezug auf Gleichstellungsfragen und Chancengleichheit wird durch die dez. FGB kontrolliert und sichergestellt. Alle Maßnahmen für allgemeine Personalrekrutierung gelten auch für Berufungsverfahren.

- Es finden keine Sitzungen von Berufungskommissionen ohne die Teilnahme der dez. FGB des Instituts für Physik statt. (z)
- In der konstituierenden Sitzung von Berufungskommissionen wird eine Fortbildung zu berufungsspezifischer Gender- und Diversitätskompetenz durchgeführt.
- Das Ergebnis der Überprüfung durch den Gender-Decoder (siehe Abschnitt 3.2) soll in Instituts-, Fakultätsrat sowie Berufungskommissionen protokolliert werden. (z)
- In Ausschreibungen wird die Einreichung eines Gender- und Diversitätskonzeptes als Teil der Bewerbungsunterlagen verlangt. Außerdem fließen Gender- und Diversitätskompetenzen als Auswahlkriterium in die Endauswahl mit ein. (z)
- In Berufungskommissionen muss in dem vor Auswahl der Bewerbenden zu erstellendem Kriterienkatalog der Gender- und Diversitätskompetenz ein Anteil von mindestens 10% der Gesamtbewertung eingeräumt werden.(p)
- Für Vorstellungsgespräche wird ein fester Fragenkatalog vorab der dez. FGB zur Verfügung gestellt. Dieser hat sich bezüglich Anzahl der Fragen zu verschiedenen Bereichen am oben genannten Kriterienkatalog zu orientieren. (p)
- Die Berufungskommissionen integrieren in die Vorstellungsgespräche Fragen zur Frauen\*förderung, wie beispielsweise zur Ursache der Unterrepräsentierung von Frauen\* in der Physik und dem jeweiligen Fachgebiet oder nach Maßnahmen und Konzepten zur Erhöhung des Frauen\*anteils (z)

<sup>5</sup><https://www.hu-berlin.de/de/berufung/interne-dokumente/leitfaden-fuer-berufungsverfahren-n-august-2021.pdf>(über Mitarbeitenden-Account abrufbar) oder nochmals veröffentlicht von der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät unter [https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/sprachlit/akad\\_ang/berufung/leitfaden-fur-berufungsverfahren-august-2021.pdf](https://fakultaeten.hu-berlin.de/de/sprachlit/akad_ang/berufung/leitfaden-fur-berufungsverfahren-august-2021.pdf)

- Es wird aktiv nach geeigneten Bewerberinnen\* gesucht. Die Berufungskommission erstellt eine Scoutingliste von Frauen\*, die aktiv zur Bewerbung ermutigt werden. Die Liste sowie das Ergebnis nach Bewerbungsschluss sind zu protokollieren und muss der dez. FGB weitergegeben werden.<sup>6</sup> (p)
- Die Frauen\*quote der Bewerbungen muss der dez. FGB vorgelegt werden. Bei weniger als 30% muss die Ausschreibung verlängert werden oder die niedrige Quote gegenüber der dez. FGB begründet werden, welche dann über die Verlängerung entscheidet. (p)
- Professuren im Ad-Personam-Verfahren werden ausschließlich an Personen vergeben, die innerhalb der letzten 3 Jahre mindestens eine Weiterbildung zu Gender- und Diversitätskompetenzen sowie gendersensibler Didaktik nachweisen können; erfüllen Personen diese Voraussetzung nicht, erhalten sie die Auflage, diese innerhalb des ersten Jahres nach Berufung zu erfüllen. (p)
- Der Vorsitz der Kommission erhebt (ggf. unter Zuarbeit des Dekanats) die Frauen\*anteile gegliedert nach den einzelnen Stufen der Berufungsverfahren (Anzahl der Bewerbungen, Listenplätze, erteilte Rufe, erfolgreiche Berufung). So kann nachvollzogen werden, wie hoch der Frauen\*anteil an den einzelnen Stufen des Bewerbungsverfahrens ist und ob bzw. an welcher Stelle es einen Leaky Pipeline-Effekt gibt. (p)

## 4 Finanzielle Maßnahmen

Die GSK bespricht die Richtlinie der Gleichstellungskommission in der die Vergabe der Frauenfördermittel geregelt ist und in der die förderfähigen Maßnahmen festgelegt werden. Beispielsweise sind folgende Finanzierungsmöglichkeiten aus den Mitteln der dez. FGB möglich:

- In Kofinanzierung mit Arbeitsgruppen können Konferenzmittel (Tagungs- und Reisekosten) für Wissenschaftlerinnen\*, beispielsweise zur Präsentation ihrer Forschungsergebnisse, bereitgestellt werden. (z)
- In Kofinanzierung mit Arbeitsgruppen können Überbrückungsfinanzierung einer erst zu einem späteren Zeitpunkt genehmigten Stelle bereitgestellt werden. (z)
- Es können Stellenverlängerung finanziert werden, um den Promotionsabschluss zu erleichtern. (p)

Außerdem (nicht aus den Mitteln der dez. FGB):

- Das Institut für Physik strebt die Einrichtung einer an Frauen\* gerichteten Habilitationsstelle an, um neben Juniorprofessuren eine weitere Qualifizierungsmöglichkeit zur Professur zu schaffen und der leaky-pipeline-Problematik entgegenzuwirken. (z)
- Das Institut für Physik strebt eine Aufstockung der Finanzmittel für Gleichstellungsmaßnahmen auf 10% des Institutshaushalts bis 2026 an. So soll ein klarer finanzieller Rahmen zur Umsetzung der Maßnahmen in den Bereichen Gleichstellung, Diversität und Chancengerechtigkeit gewährleistet werden. (z)

## 5 Sich informieren und informiert werden

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

---

<sup>6</sup>Im Sinne des angestrebten proaktiven Recruitings (siehe <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/handoutproaktives-recruiting.pdf>)

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

## 6 Anhang

Mitgliedergruppe	2021			2023			Zielzahlen 2026		
	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w
Erstes Semester	380	140	36,8	375	157	41,9	380	180	47,4
Student*innen	929	246	26,5	884	253	28,6	900	317	35,2
Absolvent*innen	82	14	17,1	82	19	23,2	85	26	30,6
BA-Absolvent*innen	32	6	18,8	31	9	29,0	33	12	36,4
MA-Absolvent*innen	50	8	16,0	51	10	19,6	52	16	30,8
SHK	50	15	30,0	38	13	34,2	44	18	40,9
WiMi befristet	189	35	18,5	206	42	20,4	198	50	25,3
WiMi unbefristet	24	2	8,3	22	2	9,1	22	4	18,2
Promovierende	257	62	24,12	238	55	9,1	240	72	25
abgeschlossene Promotionen	48	9	18,8	47	12	23,11	47	15	30
W1-Professor*innen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C3/W2-Professor*innen	7	0	0,0	9	1	12,5	9	1	12,5
C4/W3-Professor*innen	27	4	14,8	26	4	15,4	24	5	20,8
Gast-Professor*innen	1	1	100,0	0	0	0	1	1	100,0
HH-Professor*innen	19	3	15,8	20	3	15	23	5	21,7
S- & DM-Professor*innen	15	1	6,7	15	2	13,3	15	2	13,3
MTSV befristet	12	7	58,3	14	5	35,7	13	6	46,2
MTSV unbefristet	50	22	44,0	44	20	45,5	40	20	50,0

**Tabelle 1:** Entwicklung der Mitgliedergruppen von 2021 bis 2023 und die Zielzahlen für 2026

Mitgliedergruppe	2013			2018			2019		
	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w	gesamt	w	% w
Professuren	24	3	12,5	28	3	10,7	30	3	10,0
Professuren W2/C3	-	-	-	7	1	14,3	7	0	0,0
Professuren W3/C4	-	-	-	21	2	9,5	23	3	13,0
Juniorprofessuren	1	0	0,0	2	1	50,0	1	1	100,0
WiMi gesamt	229	34	14,8	175	26	14,9	185	30	16,2
WiMi befristet	208	32	15,4	152	24	15,8	160	28	17,5
WiMi unbefristet	21	2	9,5	23	2	8,7	25	2	8,0
MTSV gesamt	65	30	46,2	54	27	50,0	56	24	42,9
MTSV befristet	-	-	-	7	5	71,4	11	4	36,4
MTSV unbefristet	-	-	-	47	22	46,8	45	20	44,4
SHK	69	16	23,2	54	12	22,2	69	26	37,7
Erstsemester	228	53	23,2	227	55	24,2	250	86	34,4
Studierende	650	119	18,3	744	160	21,5	976	319	32,7
Abschlüsse gesamt	110	20	18,2	104	14	13,5	95	16	16,8
BA Abschlüsse	-	-	-	55	9	16,4	50	7	14,0
MA Abschlüsse	-	-	-	49	5	10,2	45	9	20,0
Promovierende	266	46	17,3	280	64	22,9	254	53	20,9
Abgeschlossene Promotionen	43	9	20,9	55	13	23,6	45	9	20,0

**Tabelle 2:** Entwicklung der Mitgliedergruppen von 2013 bis 2021