

Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik der Universität Bielefeld 2019 bis 2021

1. Präambel

Die Fakultät sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Chance das Potenzial aller zu nutzen. Ein gender- und diversity-gerechter Umgang miteinander ist für alle Mitglieder der Fakultät selbstverständlich.

Die Fakultät für Physik setzt sich zum Ziel, auf allen Qualifikationsstufen mehr Frauen zu gewinnen und den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft zu verringern.

Dies kann nach Meinung der Fakultät vor allem durch gezieltes Ansprechen von Frauen, respektvollen Umgang sowie durch eine möglichst gute Vereinbarung von Familie und Beruf gelingen.

Der für die Jahre 2019 bis 2021 vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik entwickelt die seit dem Jahr 2006 vorgelegten Gleichstellungspläne weiter. Er orientiert sich an den Qualitätsstandards für die Erstellung der Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder der Fakultät für Physik. Das Dekanat trägt, unterstützt von der Fakultätsgleichstellungskommission, die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Statistische Bestandsaufnahme | Die Abbildung 1 zeigt die Frauenanteile der Fakultät für Physik auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen für die Jahre 2012, 2015 und 2018, wobei diese gemittelt über den entsprechenden dreijährigen Berichtszeitraum sind. Da die absoluten Zahlen sehr klein sind, sind die prozentualen Schwankungen nicht sehr aussagekräftig. Diese Grafik wird in den kommenden Jahren weiter vervollständigt, so dass eine Tendenz abgelesen werden kann. Allgemein kann man über die tatsächlichen Anfängerzahlen im Bachelorstudium Physik keine Aussagen treffen, da sich viele Studierende in die Studiengänge der Physik einschreiben, die z.B. aufgrund eines NC's ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben. Ein Frauenanteil von 50%, wie er in Tabelle 2 im Anhang aufgeführt ist, spiegelt die Realität nicht wider. Deshalb werden in der Grafik nur die Studentinnen der Masterstudiengänge aufgeführt. Abschlüsse der Lehramtsstudierenden sind ebenfalls nicht in der Grafik erfasst.

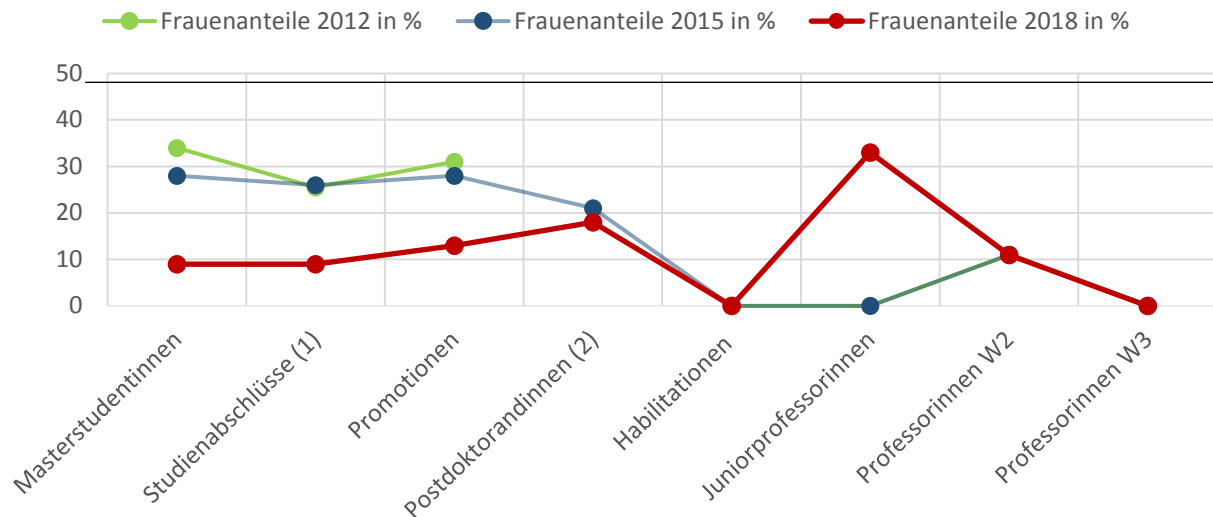


Abbildung 1: Frauenanteile in der Fakultät für Physik für verschiedene Qualifikationsstufen¹

(1) ohne Lehramtsstudierende

(2) keine Angaben für das Jahr 2012

Zielvorgaben |

Im Zeitraum 2019 bis 2021 wird jeweils eine W3 und eine W2 Professur frei. Es ist das Ziel mindestens eine dieser zwei Stellen mit einer Frau zu besetzen. Es gibt noch keine Aussagen über eine mögliche Nachbesetzung der freiwerdenden beiden W1 Professuren, so dass eine Zielvorgabe nicht sinnvoll ist.

Bis Ende 2021 werden voraussichtlich keine der unbefristeten A13-A16-Stellen sowie der E13/14 Stellen frei.

Bei den befristeten E13/14 Voll- und Teilzeitstellen aus Drittmitteln, aber auch bei den befristeten Haushaltsstellen kann der Frauenanteil durch Neubesetzungen angehoben werden. Zielvorgaben werden hier auf Basis der freiwerdenden Stellen definiert, obwohl die Anzahl der zukünftig tatsächlich zu besetzenden Stellen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht feststeht. Auch hier gilt eine besondere Berücksichtigung der unter Punkt 4. genannten Maßnahmen. Der Bedarf an WHK und SHK Stellen ist noch nicht abzuschätzen. Es ist jedoch das Ziel, den prozentualen Anteil der Frauen in diesem Bereich zu steigern, wobei man festhalten muss, dass oft nicht genügend Bewerbungen vorliegen.

¹ Quelle: Akademisches Controlling der Universität Bielefeld

Tabelle 1: Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2019 bis 2021)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2021	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2018				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	7	0	0,0%	1	1	14%
W2 / C3	8	1	11,1%	1	1	22%
Zusätzliche UNIPlus W3*	0	0				
Zusätzliche UNIPlus W2*	0	0				
A14 a. Z.	1	0	0,0%	0		
A13 a. Z.	3	0	0,0%	0		
W1 (Juniorprof.)	2	1	33,3%	2 Wiederbesetzung derzeit offen	1***	50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	6	2	25,0%	0		
E 13/14 unbefr. Vollzeit	6	1	14,3%	0		
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 befr. Vollzeit	0	1	100%	1	1***	100%
E 13/14 befr. Teilzeit	7	0	0,0%	7	2***	28%
LfbA Vollzeit	0	0				
LfbA Teilzeit	0	0				
E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	8	0	0,0%	7	2***	28%
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	42	4	8,7%	46	13***	28%
Professurvertretungen	0	1	100%			
WHK	36	5	12,2%	41	8	20%
SHK	11	4	26,7%	15	5	30%
Abschluss Studium	54	5	9%			10%
Abschluss Promotion	13	2	13,3%			28%
Abschluss Habilitation	1	0	0,0%			--

*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus erfolgt

** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP ...

*** Anzahl zukünftig tatsächlich zu besetzender Stellen derzeit unklar

3. Bestandsanalyse und Bilanz

Die ersten Weichen für eine Entscheidung für einen naturwissenschaftlich geprägten Werdegang werden bereits in der Kindheit gestellt, so dass die Fakultät durch eine entsprechende Ausbildung der Lehramtsstudierenden sowie durch die Durchführung von Impulsveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler schon früh Einfluss auf diese ausüben möchte.

Im Folgenden werden die Frauenanteile für alle Zielgruppen nacheinander bewertet. Dabei werden die in Kapitel 4 genannten Maßnahmen bilanziert.

Studentinnen/Absolventinnen | Allgemein kann man, wie bereits unter 2 erläutert, anhand der Zahl der eingeschriebenen Studierenden im Bachelorstudium-Physik keine Aussagen zu den tatsächlichen Anfängerzahlen in der Physik treffen. Eine Möglichkeit, aussagekräftigere Zahlen zu bekommen, wären die Teilnahmezahlen bei den Klausuren der Einführungsvorlesungen, die jedoch nicht erhoben werden. Da jedoch so gut wie alle Studierende, die einen Bachelorabschluss in der Physik erreicht haben, auch einen Masterstudiengang beginnen und kaum Studierende von anderen Universitäten in die Masterstudiengänge zu uns kommen, sind die Einschreibungszahlen für den Master ein guter Indikator für das Kaskadenmodell. Der prozentuale Anteil weiblicher Studierender im Master (gesamt) beträgt 9%. Aus der Abbildung 1 kann abgelesen werden, dass die Frauen ihr Studium nicht häufiger abbrechen als die Männer, wenn man mit einrechnet, dass die Masterabschlüsse der Lehramtsstudierenden nicht mit in der Statistik aufgenommen wurden.

Leider sind die Studentinnenzahlen im Vergleich zu den vorigen Jahren gesunken. Die Herbstschule für Schülerinnen (ehemals peanuts) ist nicht mehr so gefragt. Zum einen gibt es für Schülerinnen und Schüler ein Überangebot an außerschulischen Veranstaltungen, zum anderen könnte auch hier die Einsicht bestehen, dass Extraveranstaltungen für Mädchen eine negative Botschaft beinhalten. Die Fakultät hält jedoch daran fest, Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler (siehe Kapitel 4) anzubieten, um auch Schülerinnen die Naturwissenschaften durch positive Erlebnisse näher zu bringen. Es wird ein langwieriger Prozess sein, bis diese Bemühungen zu einem höheren Frauenanteil bei den Physik-Studierenden führen können.

Die Physikerinnen-Exkursion wurde 2018 nicht mehr durchgeführt, da 2017 trotz Werbung nur noch 2 Teilnehmerinnen dabei waren. Als Begründung wurde von den Studierenden immer wieder gesagt, dass sie an keinen Extraveranstaltungen nur für weibliche Studierende teilnehmen möchten. Im Prinzip ist es positiv zu sehen, dass die weiblichen Studierenden im Uni-Alltag keine Ungleichberechtigung erleben und deshalb auch keine Notwendigkeit sehen, sich an Gleichstellungsveranstaltungen zu beteiligen.

Es wurde allen interessierten Studentinnen eine SHK/WHK-Stelle angeboten, um eine stärkere Bindung an die Fakultät aufzubauen, den Einstieg in die Forschung zu erleichtern und einen Abbruch aus finanziellen Gründen zu verhindern. Diese Maßnahme sieht die Fakultät als sehr zielführend an.

Wenn es zeitlich möglich war, wurde ein Kolloquiumskaffee für Studentinnen mit der zum Kolloquium eingeladenen Sprecherin organisiert, um mit ihr über ihren Werdegang zu sprechen, da erfolgreiche Rollenbilder für die eigene Karriereplanung motivierend sein können. Leider war hier die Teilnahme im Verhältnis zu den angesprochenen Nachwuchspysikerinnen gering.

Promovendinnen/ Postdocs | Der Anteil weiblicher Studierender bei den Promotionen liegt bei 13%. Der Anteil der Studentinnen, die eine Promotion antreten und sich zunächst für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, ist höher als der Anteil der Studienabschlüsse 8,5%. Das Kaskadenmodell wurde demnach erfüllt.

Im Jahr 2018 erfolgte in der Fakultät bis zum Stichtag keine Habilitation (siehe Tabelle 1). Die derzeit letzte Habilitation in der Fakultät ist 2017 erfolgt. Aktuell ist eine Postdoc-Stelle mit dem Qualifikationsziel Habilitation mit einer Frau besetzt, so dass im kommenden Zeitraum mit einer abgeschlossenen Habilitation von einer Frau zu rechnen ist.

Den weiblichen Promovierenden werden jährlich Fortbildungsangebote zum Thema „Konferenzpräsentationen“ u. ä. gemacht. Diejenigen, die dieses Angebot wahrgenommen haben, bewerteten das Angebot positiv. Allerdings waren die Teilnehmerinnenzahlen sehr gering, obwohl alle weiblichen Promovierenden persönlich angesprochen wurden. Trotzdem soll diese Maßnahme weitergeführt werden. Es wird überlegt, den Zeitpunkt des Angebotes zu ändern.

Professorinnen | Der Frauenanteil bei der Statusgruppe der Hochschullehrenden ist gestiegen. Die Anzahl der Bewerbungen von Physikerinnen ist prozentual gestiegen. Es wurden auch mehr Frauen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen. Aufgrund der geringen Anzahl geeigneter Kandidatinnen für Professuren gibt es eine Wettbewerbssituation zwischen den Universitäten. Für die eine vakante W3-Professur stand eine Frau auf Listenplatz 1. Leider hat sie den Ruf nicht angenommen.

Es wurde eine weitere W1-Professur eingerichtet und diese konnte entsprechend der Zielvorgabe mit einer Frau besetzt werden.

Die Maßnahmen zur Professorinnengewinnung scheinen sich auszuzahlen, auch wenn letztendlich keine Frau als W3-Professorin gewonnen werden konnte.

Es ist gelungen eine notwendige Professurvertretung mit einer Frau zu besetzen, wie es im Gleichstellungsplan auch das Ziel war.

Zielgruppenübergreifend | Allgemein kann festgestellt werden, dass alle Mitglieder der Fakultät für das Thema der Gleichstellung sensibilisiert sind. Über alle Statusgruppen hinweg ist die Erhöhung des Frauenanteils ein Anliegen der Fakultät. Den Frauen ist bewusst, dass sie als Vorbild agieren und so weitere Frauen für den wissenschaftlichen Karriereweg begeistern können.

4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Professorinnen | Wie in Kapitel 2 beschrieben, ist es das Ziel der Fakultät, entweder die vakante W3- oder die vakante W2-Professur mit einer Frau zu besetzen.

Die Fakultätskonferenz wird bei der Erstellung von Ausschreibungen die Chancen, hervorragende Kandidatinnen in den in Frage kommenden Fachgebieten zu finden, prüfen. Die Gleichstellungskommission wird an den Überlegungen zur Denomination beteiligt. Ihre Mitglieder nehmen an den entsprechenden Sitzungen der Fakultätskonferenz beratend teil. Das Ergebnis der Diskussion wird im Protokoll der Fakultätskonferenz festgehalten. Die Fakultät für Physik setzt sich das Ziel, auf den Scoutinglisten 30% Frauen aufzustellen. Die Professoren und Professorinnen der Fakultät verpflichten sich, geeignete Bewerberinnen gezielt unter Nutzung von Datenbanken und Netzwerken zu suchen, anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Ergebnisse dieser Aktivitäten werden im Bericht der Berufungskommission vermerkt.

Die Fakultät für Physik verpflichtet sich, den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten während des Berufungsverfahrens auch genderspezifische Fragen zu stellen.

Die Fakultät für Physik und das BINAS haben für das Sommersemester 2018 und Wintersemester 2018/2019 eine Gendergastprofessur installiert. Diese Professorin hat sehr viel Erfahrung mit der Gleichstellungsarbeit in Schweden. Es werden sich davon neue Impulse für die Genderforschung und Gleichstellungsarbeit erhofft.

Nachwuchswissenschaftlerinnen | Geeignete Kandidatinnen werden auch hier zu einer Bewerbung aufgefordert. Die Fakultät wird weiter geeignete Masterabsolventinnen ansprechen und sie zu einer Promotion ermutigen.

Zur besonderen Motivation von Wissenschaftlerinnen für eine Post-Doktoranden-Phase sollen vor allem persönliche Gespräche mit den Doktorandinnen durchgeführt werden, um besonders qualifizierte Physikerinnen zu einer Weiterqualifikation in einer Post-Doktoranden Anstellung zu bewegen. Insbesondere soll hierbei auf die öffentliche Ausschreibung von Post-Doktoranden-Stellen geachtet werden, um auch Physikerinnen anderer Universitäten eine Post-Doktoranden-Tätigkeit an der Fakultät zu ermöglichen. Auch hier bietet sich die gezielte Motivation der Physikerinnen über persönliche Gespräche, z.B. auf Tagungen und Kongressen an. Auch eine Einladung zu wissenschaftlichen Seminaren im Vorfeld einer Ausschreibung kann die Kandidatinnen zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion motivieren und sie somit zur späteren Bewerbung bewegen. Zurzeit gibt es eine Postdoktorandin in unserer Fakultät.

Folgende weitere Maßnahmen werden und wurden zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt.

- a) Die Fakultät für Physik wird ihre Bemühungen weiterhin fortsetzen, vermehrt Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Physikalischen Kolloquiums einzuladen. In den letzten Semestern ist dies bereits gut gelungen. Damit wird nicht nur die betreffende (Nachwuchs-) Wissenschaftlerin gefördert (Vorstellung der Arbeit, Anzahl eingeladene Vorträge), sondern auch eine für Studentinnen sichtbare Präsenz von Frauen in der Wissenschaft dargestellt.
- b) Die Fakultät wirbt für das Mentoring-Programm „movement“ der Universität Bielefeld und ermutigt die Nachwuchswissenschaftlerinnen sich dafür zu bewerben.
- c) Durch Angebote zur Teilzeitbeschäftigung, sowie Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, und anderen Hilfestellungen (wie z.B. Telearbeitsplätzen und ggf. SHKs) versucht die Fakultät, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.
- d) Die Fakultät informiert durch die Arbeitsgruppen interessierte Frauen während Bachelorarbeit, Masterarbeit und Promotion über Wege und Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Zusätzlich werden bei Bedarf Veranstaltungen zu dem Thema durchgeführt.
- e) Mit Hilfe eines fakultätsinternen Newsletters für Physikerinnen werden die Informationen für die oben genannten Punkte effektiver verbreitet. Diese Maßnahme wurde leider bislang nicht sehr gut angenommen.
- f) Die Fakultät bietet für Nachwuchswissenschaftlerinnen regelmäßig Workshops zur Verbesserung der Vortrags- und Präsentationstechnik an.

Studentinnen | In diesem Unterkapitel werden zuerst Maßnahmen zur Erhöhung der Anfängerstudentinnen benannt, um dann Maßnahmen zur Bindung der Studentinnen aufzuzählen.

Erhöhung des Frauenanteils bei den Anfangssemestern:

Die Fakultät für Physik hat nur einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil bei den Studierenden in den Anfangssemestern. Jedoch werden Maßnahmen für Schülerinnen und Schüler durchgeführt, um Schülerinnen für physikalische Phänomene zu begeistern. Schülerinnen, die sich für Physik interessieren, werden vor allem durch Gespräche ermutigt, sich für ein Physikstudium zu entscheiden. Der Erfolg der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen ist nicht messbar. Wie Studien und Gespräche mit Schülerinnen und Studentinnen zeigen, besteht die Gefahr durch frauenspezifische Maßnahmen die Stereotypisierung weiter zu

fördern. Mädchen und Frauen glauben, dass ihre Leistungen nicht so gut sind wie die von Jungen und Männern und dass sie deshalb Hilfe brauchen. Aus diesem Grund bevorzugt die Fakultät Maßnahmen, die beide Geschlechter ansprechen. Dies ist auch eine Empfehlung unserer schwedischen Gender-Professorin. Bei den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen werden die Betreuenden und Mitarbeitenden angehalten, einen Fokus auf interessierte Mädchen und Studentinnen zu legen.

Maßnahmen zur möglichen Erhöhung der Anfängerinnen eines Physikstudiums.

- A) Durchführung des Experimentierlabors „Teutolab“ für die Grundschule und SEK 1 mit geschulten Betreuerinnen und Betreuern, die durch ihr Auftreten und durch Gespräche die Mädchen fördern
- B) Durchführung der Herbstakademie
- C) Sensibilisierung der Lehramtsstudierenden für gendergerechten Unterricht
- D) Teilnahme an der Herbsthochschule für Schülerinnen finanzielle und personelle Unterstützung

Förderung des Studienerfolgs:

Auch hier geht aus Gesprächen hervor, dass eine frauenspezifische Förderung von den weiblichen Studierenden skeptisch gesehen wird. Dies ist ein Grund, warum die Physikerinnenexkursion immer geringere Teilnehmerinnen zu verzeichnet hatte. 2018 wurde diese Maßnahme deshalb nicht mehr angeboten. Es wird jedoch mit den Studentinnen über diese mögliche Maßnahme weiter diskutiert und diese eventuell wieder in den Maßnahmenkatalog aufgenommen. Auch der Newsletter für Studentinnen wurde nicht oft abonniert. Dieses Angebot bleibt jedoch weiter bestehen. Die Studentinnen sehen zu diesem Zeitpunkt ihrer Qualifizierung noch keine Nichtgleichberechtigung. Da sie jedoch auf den Alltag außerhalb der Universität, die Qualifizierungsphase nach dem Masterstudium und die möglichen Probleme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbereitet werden sollen, wird eine Teilnahme an der Physikerinnentagung beworben und finanziell unterstützt, da diese Punkte neben dem fachlichen Austausch Themen dieser Tagung sind. Auch Workshops zur Verbesserung der Vortrags- und Präsentationstechniken werden angeboten.

Obwohl einige Informationen zur Gleichstellungsarbeit im „Ersti“-Heft veröffentlicht sind und die Gleichstellungsbeauftragte am gemeinsamen Kaffee mit den Erstsemstlern und Dozentinnen und Dozenten teilnimmt, sollte eine bessere Kommunikation zur Verbreitung des Maßnahmenangebots der Fakultät und der Universität stattfinden. Dies kann zum einen durch Gespräche an gemeinsamen Fakultätsunternehmungen gelingen und zum anderen durch die Sensibilisierung für die Gleichstellungsarbeit der Betreuerinnen und Betreuer von Abschlussarbeiten.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung |

Die Fakultät für Physik unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien, insbesondere des LGG, zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und setzt den universitären Gleichstellungsplan für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um.

Die Fakultät für Physik informiert ihre Mitarbeiterinnen über Qualifizierungsangebote und Fortbildungen. Sie unterstützt und ermuntert zur Teilnahme an Weiterqualifikationen.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Anteil von Frauen in Gremien | Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien auf geschlechterparitätische Verteilung. Gemäß §11c des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird sich bemüht, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Allerdings ist die Mehrbelastung der weiblichen

Fakultätsmitglieder aller Statusgruppen sehr hoch. Anzumerken ist, dass eine überproportionale Gremienarbeit einer wissenschaftlichen Karriere nicht förderlich ist. Sind jedoch Frauen zu den Mehrbelastungen bereit, soll eine geeignete individuell angepasste Kompensation gefunden werden.

Mögliche Entlastungen sind a) Reduktion des Lehrdeputats durch den Dekan, sofern das Lehrangebot im betroffenen Bereich sichergestellt ist (dies verringert allerdings automatisch die Sichtbarkeit in Lehrveranstaltungen), b) die (teilweise) Finanzierung einer zusätzlichen Mitarbeiterstelle, vorausgesetzt es stehen zusätzliche Mittel zur Verfügung.

Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen | Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Fakultätsentwicklung wie in den vorgehenden Punkten dargelegt. Leitungsaufgaben werden von Frauen wie Männern wahrgenommen. So wird die Fakultätsverwaltungsleitung der Physik durch eine Frau ausgeübt und in den Jahren 2015 bis 2017 wurde die Fakultät von einer Dekanin geleitet. Frauen sind mit möglichst hohem Anteil Mitglieder in Gremien.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe | Den Leitungskräften der Physik ist bekannt, dass sie auf jeder organisatorischen Ebene der Fakultät und der weiteren Bereiche die ausdrückliche Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung tragen. Das Bewusstsein dafür, dass Gleichstellungsaspekte und insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil dieser Leitungsaufgaben sind, wird in Rückkopplung mit der Kommission für Gleichstellung in den unterschiedlichen Gremien der Fakultät erreicht.

6. Flankierende Dimensionen

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf | Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für Frauen ein wichtiges Kriterium, damit eine wissenschaftliche Karriere weiter verfolgt werden kann. Deshalb werden folgende Maßnahmen ermöglicht:

- a) Eltern sind Möglichkeiten zu geben, Arbeitsorganisation und Kinderbetreuung zu vereinbaren (z.B. durch Heimarbeitsplätze, Ruheraum für Eltern und Kinder). Dies beinhaltet auch familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden.
- b) Sind Tätigkeiten während einer Schwangerschaft aufgrund von Sicherheitsbestimmungen oder Ähnlichem nicht erlaubt, wird die Stelleninhaberin mit Aufgaben betraut, die ihrer Ausbildung entsprechen oder ihr eine Weiterqualifikation erlauben. Zur Unterstützung kann eine SHK zur Seite gestellt werden.
- c) Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Fakultät für Physik dafür ein, dass auf Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen die Aufstockung auf die gewünschte Stundenzahl ermöglicht wird. Die Fakultät für Physik unterstützt Frauen und Männer nach einer Familienpause beim Wiedereinstieg in den Beruf.
- d) Für Studierende mit Kind(ern) werden gegebenenfalls Sonderbedingungen in Übungen, Praktika und Seminaren eingerichtet werden.
- e) Maßnahmen im Falle einer Schwangerschaft sind etabliert.

Sexuelle Belästigung | Sexuelle Übergriffe und Belästigung stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, des Persönlichkeitsrechts, des Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und des Arbeitsverhältnisses dar.

Alle Mitglieder der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind Ansprechpartner für betroffene Frauen und Männer, die bei der Vermittlung von adäquaten Beratungs- und Unterstützungsangeboten behilflich sind. Dies wurde beschlossen, um die Ansprechwahrscheinlichkeit zu erhöhen. Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden auf den Internetseiten der Physik bekannt gegeben.

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

Gender in Forschung und Lehre | Die Forschungsschwerpunkte in der Fakultät für Physik beinhalten auf den ersten Blick keine Genderaspekte. Die Fakultät für Physik unterstützt jedoch Forschungsanfragen von anderen Fakultäten wie z.B. Forschungsfragen des Arbeitsbereiches Genderstudies.

Besonders in der Lehramtsausbildung werden in den Veranstaltungen der Fachdidaktik die zukünftigen Lehrkräfte für das Thema Gender sensibilisiert.

Qualitätsmanagement | Gleichstellungsziele werden am jeweiligen Jahresende bilanziert, in der Fakultätskonferenz diskutiert und gegebenenfalls angepasst.

7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Zusammenfassend ist es das Ziel der Fakultät, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Einen Schwerpunkt setzt die Fakultät auf die Berufung von Frauen als W3/W2 oder Juniorprofessur. Dies soll besonders durch persönliche Gespräche und die Nutzung der Netzwerke erreicht werden. Die gute Ausgangslage bei den Promovierenden soll mindestens gehalten werden.

8. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt.

Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite des Dekanats der Fakultät sowie auf der Internetseite der dezentralen Gleichstellungskommission veröffentlicht. Des Weiteren wird er allen Fakultätsmitgliedern per E-Mail zur Kenntnis gegeben.

Beschluss der Fakultätskonferenz vom 10. Oktober 2018, hier unter Berücksichtigung der Verabschiedung durch den Senatsausschuss in seinen Sitzungen am 28. November 2018 und 12. Dezember 2018.

9. Anhang

Tabelle 2: Studienanfängerzahlen WS 2015/16-SoSe2018² / prozentualer Vergleich mit dem Zeitraum (20012-2015)

Studienanfängerzahlen	Gesamt	weiblich	Weiblicher Anteil in %	Weiblicher Anteil in % im Zeitraum 12-15
Bachelor (Ein-Fach)	2310	1298	50	58
Bachelor (Kombi) NF	193	75	39	47
Ba (Kombi) kl. NF	36	12	33	42
Ba LA HRSGe	33	12	36	38
Ba LA GymGe KF	29	9	31	28
Ba LA GymGe NF	51	19	37	36
Master fachw.	69	6	7	22
Ma LA HRSGe	8	3	37	50
Ma LA GymGe KF ³	12	0	0	0
Ma LA GymGe NF	10	0	0	0
Master Biophysik	10	2	20	55
Master Nanowissenschaften	19	1	5	11
Master Math. u Theor. Physik	16	1	6	25
Gesamt	2850	1148	51	55

² Quelle: Akademisches Controlling der Universität Bielefeld

Tabelle 3: Zielvorgaben der letzten drei Jahre (2016 bis 2018) mit Statusangabe und Kommentar

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.18 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben		Status	Kommentar
	Beschäftigte zum Stand 30.06.15	m	w		w %	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen		
W3 / C4	7	0	0	2 zurzeit frei	1	11%	Nein	Eine Frau war an 1. Stelle der Berufungsliste
W2 / C3	8	1	11%	0	0	11%	Ja	Keine Änderung
A14 a. Z.	1	0	0	0	0			Stellen wurde nicht mehr besetzt
A13 a. Z.	3	0	0	0	0			
W1 (Juniorprof.)	2	0	0	0	0		übererfüllt	Es konnte eine weitere JunProf. eingeworben werden (JunProf. HZB), die mit einer Frau besetzt werden konnte.
A13-A16	6	2	25%	0	0	25%	Nein	Eine zusätzliche Stelle wurde mit einem Mann besetzt.
E 13/14 unbefr. Vollzeit	6	1	14%	0	0			
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0	0	0	0			

E 13/14 befr. Vollzeit	5	0	0	5	2	40%	ja	Die befristeten Stellen wurden reduziert. Es gibt aktuell nur noch eine, die mit einer Frau besetzt ist.
E 13/14 befr. Teilzeit	13	2	13%	15	4	26%		
LfbA aus Studienbeitr. Vollzeit	0	1	100%	1	1	100%		Es gibt keine Lehrkraft für besondere Aufgaben mehr
LfbA aus Studienbeitr. Teilzeit	0	0	0	0	0			Es gibt keine Lehrkraft für besondere Aufgaben mehr
E 13/14 Drittm.	44	10	19%	54	14	26%		
Professurvertretungen	1	0	0	1	0			
WHK	26	11	30%	37	12	32%		
SHK	16	4	20%	20	6	30%		
Abschluss Studium	108	37	26%					
Abschluss Promotion	23	9	28%					
Abschluss Habilitation	0	0	0					

Tabelle 4: Maßnahme in den Jahren 2015-2018 gemäß des noch gültigen Gleichstellungsplans

Maßnahme	Status	Kommentar
Herbsthochschule für Schülerinnen	Regelmäßig durchgeführt	
Schnupperkurse für Schülerinnen und interessierte Frauen	Nicht durchgeführt	Keine Nachfrage
Direkte Ansprache von interessierten Schülerinnen	durchgeführt	
Spezielle Studienberatung	durchgeführt	
Erstiheft Eintragungen	durchgeführt	
Umfrage	Nicht durchgeführt	Kein Interesse
Treffen mit der Gleichstellungskommission	Unregelmäßig durchgeführt	Kaum Teilnehmerinnen
Physikerinnenexkursion	2mal durchgeführt	Kaum Teilnehmerinnen
Werbung für das Programm Movement	durchgeführt	Teilnehmende am Programm
Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen für alle Stellenbesetzungen	Regelmäßig durchgeführt	
Gleichstellungsbezogene Fragen im Berufungsverfahren	Regelmäßig durchgeführt	
Gezielte Suche von geeigneten Frauen in Netzwerken und Datenbanken	Regelmäßig durchgeführt	
Gendergastprofessur	Wird aktuell durchgeführt	
Einladung von Wissenschaftlerinnen ins Kolloquium	Regelmäßig durchgeführt	
Teilnahme an der Physikerinnentagung	Regelmäßig durchgeführt	
fakultätsinterner Newsletter für weibliche Studierende	durchgeführt	Kaum Interessierte