

Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik der Universität Bielefeld

1. Präambel

Der für die Jahre 2016 bis 2019 vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik entwickelt den in den Jahren 2006, 2009 und 2012 vorgelegten Gleichstellungsplan weiter. Er orientiert sich an dem Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG und berücksichtigt die Empfehlungen des Wissenschaftsrates.

2. Bestandsaufnahme und Bestandsanalyse

2.1 Studentinnen

Diese Bestandsaufnahme basiert auf den Daten von 2012 bis 2015 (siehe Tabelle 1 und 2). Allgemein sind die absoluten Anfängerzahlen in den Studiengängen der Physik stark gestiegen. Der Frauenanteil stieg dabei von 56% im Vergleichszeitraum 2009-2011 auf 58%. Da sich viele Studierende in die Studiengänge der Physik einschreiben, die, z.B. aufgrund eines NC's ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben, sind die Anfängerzahlen nicht sehr aussagekräftig und dürften somit nicht für das Kaskadenmodell als Basis gelten. Eine Möglichkeit aussagekräftigere Zahlen zu bekommen, wären die Teilnehmerzahlen bei den Klausuren, die jedoch nicht erhoben werden. Da so gut wie alle Studierende, die einen Bachelorabschluss erreicht haben, auch einen Masterstudiengang beginnen und kaum Studierende von anderen Universitäten in die Masterstudiengänge kommen, sind die Einschreibungszahlen für den Master ein guter Indikator für das Kaskadenmodell. Der prozentuale Anteil weiblicher Studierender im Master hat sich leicht verbessert (von 17% auf 22%). Es zeigte sich, dass der seit 2014 neu angebotene Masterstudiengang Mathematische und Theoretische Physik bei den weiblichen Studierenden auch gut ankommt (25%). Prozentual ist der Anteil weiblicher Studierender in den Lehramtsstudiengängen höher als bei den reinen fachwissenschaftlichen Studiengängen. Ein Vergleich der Zahlen mit den Jahren davor ist nicht möglich, da diese Studiengänge in dieser Form erst 2011 eingeführt worden sind.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die verstärkte Förderung von Studentinnen Früchte trägt. Einige Studentinnen entschieden sich auf Grund des pea*nuts Programms für ein Physikstudium. Die Durchführung der jährlich stattfindenden Physikerinnen-Exkursion trägt ebenfalls zur Netzwerkbildung unter den weiblichen Studierenden bei. Es wurde allen interessierten Studentinnen eine SH/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.

2.2 Wissenschaftlerinnen

Diese Bestandsaufnahme basiert auf den Daten zum 30.06.2015 und wird mit den Zielvorgaben zum Ende 2015 verglichen (siehe Tabelle 1, S. 2).

Der Anteil weiblicher Studierender bei den Promotionen liegt bei 28%.

Der Anteil der Studentinnen, die eine Promotion antreten und sich zunächst für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, ist höher als der Anteil der Studienabschlüsse (26%). Das Kaskadenmodell wurde demnach erfüllt.

Im Jahr 2015 erfolgte in der Fakultät bis zum Stichtag keine Habilitation. (siehe Tabelle 1, S.3)

Die zwei unbefristeten E13/14 Stellen aus Haushaltsmitteln sind mit Männern besetzt. Von den vier befristeten E13/14 Vollzeitstellen aus Haushaltsmitteln sind keine mit Frauen und von den befristeten E13/14 Teilzeitstellen sind 2 von 15 Stellen mit Frauen besetzt.

Von den 54 E13/14 Stellen aus den Drittmitteln konnten 10 Stellen mit Frauen besetzt werden.

Von sechs akademischen Räten (A13/14) sind zwei weiblich. Die Stelle des wissenschaftlichen Direktors (A15) ist von einem Mann belegt.

Bei befristeten Stellen ist es meist vom aktuellen Drittmittelaufkommen der Arbeitsgruppen abhängig, ob jemand aus einer Haushalts- oder Drittmittelstelle bezahlt wird. Jeder/jedem Doktorandin/Doktoranden wird ein 3-Jahres Vertrag bei erfolgreicher Arbeit zugesichert.

Von 9 W2/C3-Stellen ist eine mit einer Frau besetzt.

Tabelle 1: Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2016 bis 2019)

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2018 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.15				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2018 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	7	0	0	2 zurzeit frei	1	11%
W2 / C3	8	1	11%	0	0	11%
A14 a. Z.	1	0	0	0	0	-
A13 a. Z.	3	0	0	0	0	-
W1 (Juniorprof.)	2	0	0	0	0	-
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	6	2	25%	0	0	25%
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	2	0	0	0	0	-
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit	0	0	0	0	0	-
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	4	0	0	5	2	40%
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	13	2	13%	15	4	26%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	0	1	100%	1	1	100%
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit	0	0	0	0	0	-
E 13/14 / IIb-I 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						
Zusammenfassung				WH K	E13/14 befr. Teilzeit	E13/14 befr. Vollzeit	A13 a. Z.	Stipendie n	Gesamt
- Postdocs	m					8	3	1	12
	w					1	0	0	1
	w %					11%	0	0	8%
- PromovendInnen	m				53	0		5	58
	w				11	0		2	13
	w %				17%	0		29%	18%

3. Zielvorgaben

Allgemein werden in den nächsten Jahren wenige unbefristete Haushaltsstellen frei, so dass eine Vergrößerung des Anteils weiblicher Beschäftigter in der Fakultät kaum möglich ist.

Die Zielvorgabe für die W3/C4 Stellen kann erreicht werden, wenn eine der zwei freien Stellen mit einer Frau besetzt wird. W2 Stellen werden bis 2018 nicht frei.

Zurzeit läuft ein gemeinsames Verfahren mit der Helmholtz-Gemeinschaft für eine W1 Juniorprofessur. Es gibt Hoffnungen diese mit einer Frau besetzen zu können.

Keine der unbefristeten A13-16 sowie der E13/14 Stellen wird bis Ende 2018 frei. Somit ist eine erhöhte Zielvorgabe nicht realistisch.

Unter der Annahme, dass die befristeten E13/14 Haushaltstellen auch mit dem Mittelverteilungsmodell finanziert werden können, ist eine Zielvorgabe von 26 % realistisch, da dies auch dem Kaskadenmodell entsprechen würde.

Bei den befristeten E13/14 Vollzeitstellen aus Drittmitteln kann der Frauenanteil durch Neubesetzungen angehoben werden. Auch hier gilt eine besondere Berücksichtigung der unter Punkt 4. genannten Maßnahmen. Gleiches gilt für die E13/14 befristeten Stellen aus Drittmitteln.

Die Besetzung einer befristeten Vollzeitstelle einer Lehrkraft für besondere Aufgaben ist ausgeschrieben. Eine Bewerberin, die diese Stelle angeboten bekommen hat, hat leider abgesagt.

Aus dem Programm „Richtig Einsteigen“ konnten weitere zwei wissenschaftliche Mitarbeiterstellen gewonnen werden, die mit einer Frau und einem Mann besetzt wurden.

Des Weiteren gelten die Zielvorgaben für die Wiederbesetzungen von Stellen wie sie in der Tabelle 1 (Seite 2) zusammen mit der Bestandsanalyse der derzeitigen Stellenbesetzung dargestellt sind. Die Vergabe von 32% der wissenschaftlichen Hilfskraftstellen nach dem Masterabschluss an Frauen gilt mit der Einschränkung, dass sie bei der Vergabe von besser bezahlten Promotionsstellen (z.B. TVL E13/2, Haushalt sowie Drittmittel) nicht benachteiligt werden.

4. Maßnahmen zur Zielerreichung

4.1. Werbung von Studentinnen

Für die Bachelor-Studiengänge der Physik wirbt die Fakultät gezielt um Studentinnen. Dies erfolgt durch mehrere Maßnahmen.

- Die jährlich stattfindende Herbsthochschule für Schülerinnen (pea*nuts) wird durch die Fakultät finanziell und durch Studentinnen bzw. Doktorandinnen personell unterstützt. Hierdurch konnten bereits einige Studentinnen gewonnen werden.
- Die Fakultät für Physik führt Schnupperkurse für Schülerinnen und interessierte Frauen durch.
- Da viele Studierende bereits als Vertretungslehrkraft an den Schulen arbeiten, werden sie angehalten, Schülerinnen direkt anzusprechen und sie über die Angebote der Fakultät und über ein Physikstudium zu informieren.

Verantwortlich: Dr. Michaela Schulz

4.2. Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen und zur Steigerung der Erfolgsquote

Die Fakultät sorgt dafür, dass eine Studienberatung für Studentinnen angeboten wird, die über die normale Studienberatung hinaus speziell auf die Bedürfnisse und Fragen der Frauen eingeht. Hierzu wird eine Professorin oder eine wissenschaftliche Mitarbeiterin auf einer Dauerstelle zur Verfügung stehen.

Bereits die Studenten und Studentinnen des 1. Semesters werden über die Beratungsmöglichkeiten bzgl. der Gleichstellungsfragen im sogenannten Erstiheft informiert. Ein fakultätsinterner Newsletter wird ab dem Wintersemester 15/16 eingerichtet. Er soll dazu beitragen die Studentinnen besser zu vernetzen sowie auf Weiterbildungsangebote und Mentoring-Programme aufmerksam zu machen.

Die Fakultät ist generell bemüht die Abbruchquote von Studierenden durch gezielte, persönliche Ansprache zu verringern. Soziale Verknüpfungen werden von Frauen als sehr wichtig und motivierend wahrgenommen. Bei einer Umfrage unter Promovierenden in den Naturwissenschaften hat sich gezeigt, dass für Frauen die Einbindung in eine bestehende Arbeitsgruppe und Anerkennung ihrer Arbeit von Dritten eine wichtige Voraussetzung war, dass sie ihre wissenschaftliche Karriere nach dem Studium fortgesetzt haben bzw. sich überhaupt ermuntert gefühlt haben, ihr Studium nicht vorzeitig abzubrechen. Frühzeitige Integration von Frauen in die Arbeitsgruppen oder Anbindung an den Lehrbetrieb durch studentische Hilfskraftstellen verhindern somit das lautlose Verschwinden. Dementsprechend werden Studentinnen gezielt in persönlichen Gesprächen angesprochen und zur Annahme von Hilfskraftstellen in den Arbeitsgruppen der Physik animiert.

Aus Gesprächen mit Studentinnen geht hervor, dass fachspezifische Seminare nur für weibliche Studentinnen wenig Zustimmung finden, da sie sich mit ihren männlichen Kollegen messen lassen wollen.

Die Fakultät für Physik führt in unregelmäßigen Abständen eine Umfrage unter den Doktorandinnen und Masterstudentinnen durch, um auf die Wünsche und Probleme der Studentinnen bezüglich des Physikstudiums besser eingehen zu können. Die Teilnahme bei der letzten Umfrage war leider nicht sehr hoch, so dass keine repräsentativen Aussagen getroffen werden können. Für erfolgreiche Umfragen sind neue Strategien notwendig.

Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterin laden jedes Jahr zu einem Treffen mit allen Studentinnen ein, um gezielt auf deren Anliegen eingehen zu können und schon früh die Netzwerkbildung unter den Studentinnen zu fördern.

Zur Förderung dieser Netzwerkbildung wird ebenfalls jährlich eine Physikerinnen-Exkursion angeboten.

Obwohl das Kaskadenmodell zwischen den Masterabsolventinnen und Promovierenden für den Zeitraum von 2012 – 2014 noch erfüllt ist, so ist im 1. Halbjahr von 2015 die Tendenz rückläufig, auch wenn bei den geringen Fallzahlen die Prozentangaben schnell variieren können. Die Fakultät wird weiter geeignete Masterabsolventinnen ansprechen und sie zu einer Promotion ermutigen. Dazu gehört auch die verstärkte Werbung für das Mentoring – Programm „Movement“ der Universität Bielefeld.

Verantwortlich: Prof. Dr. B. Fromme

4.3. Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

4.3.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Es werden verstärkt Bemühungen unternommen, in allen Stellenbereichen geeignete Kandidatinnen zu finden und auch vermehrt einzuladen. Die Fakultät orientiert sich hier am Kaskadenmodell.

In allen Stellenbesetzungen, versucht die Fakultät die Lebenspartner der Kandidatinnen und Kandidaten zu unterstützen. Dies ist nicht immer möglich, zumindest kann aber bei der Recherche nach Optionen auf lokale Netzwerke zurückgegriffen werden. Gleiches gilt für die Suche nach geeigneten Schulen und Kindergärten für die Kinder der Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland.

Stellenausschreibungen erfolgen unter der Verwendung des TEQ-Prädikats und des audits familiengerechte Hochschule.

Professuren: Die Fakultätskonferenz wird bei der Erstellung von Ausschreibungen die Chancen, hervorragende Kandidatinnen in den in Frage kommenden Fachgebieten zu finden, prüfen. Es wird bei künftig zu besetzenden Stellen unter Berücksichtigung der strukturellen Planungen der Fakultät geprüft, ob gezielte Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, in Betracht kommen. 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 verpflichtet sich, den eingeladenen Kandidatinnen und Kandidaten während des Berufungsverfahrens auch genderspezifische Fragen zu stellen.

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 Aktionen werden im Bericht der Berufungskommission vermerkt.

Aufgrund der geringen Anzahl geeigneter Kandidatinnen für Professuren gibt es eine Wettbewerbssituation zwischen den Universitäten, so dass geeignete Kandidatinnen nur mit deutlich größerem finanziellem Aufwand zu werben bzw. zu halten sind als ihre männlichen Kollegen.

Die Fakultät für Physik wird in den kommenden Semestern Sprecherinnen zu genderspezifischen Themen ins Kolloquium einladen. Dadurch soll eine Sensibilisierung für diese Themen erreicht werden, um eventuell die Einrichtung einer Gastgenderprofessur zu thematisieren.

Juniorprofessuren: Hierzu werden zusätzlich geeignete Wissenschaftlerinnen von Mitgliedern der Fakultät gesucht, angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert. Falls es möglich scheint, eine hervorragende Forscherin für eine Juniorprofessur zu gewinnen, versucht die Fakultät, sofern finanzierbar, schnellstmöglich eine Juniorprofessur auszuschreiben. Dafür wird angestrebt auch ausgeschriebene Förderprogramme zur Unterstützung von weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen in Anspruch zu nehmen.

Wissenschaftliche Mitarbeiterstellen: Geeignete Kandidatinnen werden auch hier zu einer Bewerbung aufgefordert. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

Drittmittelstellen: Geeignete Kandidatinnen werden auch hier zu einer Bewerbung aufgefordert. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt.

Post-Doktoranden Stellen: 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.

Vertretungen von Professuren: Geeignete Bewerberinnen werden gezielt von Mitgliedern der Fakultät kontaktiert und zur Bewerbung aufgefordert.

Verantwortlich: Dekanin bzw. Dekan sowie die jeweiligen Arbeitsgruppenleiter/innen in deren Bereich eine Stelle besetzt werden soll.

4.3.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils an Promotionen und Habilitationen

- 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 eingeladener Vorträge), sondern auch eine für Studentinnen sichtbare Präsenz von Frauen in der Wissenschaft dargestellt. Ebenfalls wird die Teilnahme von Studentinnen und Doktorandinnen an der Physikerinnentagung gefördert. Es werden Frauen direkt darauf hingewiesen.
- b) Bei der Vergabe von Haushaltsstellen und Drittmittelstellen werden Frauen gezielt angesprochen und entsprechend ihres Anteils an den dafür qualifizierenden Abschlüssen eingestellt (Bachelor für Master, Master für Promotion, Promotion für Post-Doc, usw.) Qualifikationsstellen für Frauen (Promotionen und Habilitationen) sind in der Regel tarifvertraglich abgesichert.

- 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 Newsletter für Physikerinnen werden die Informationen für die oben genannten Punkte effektiver verbreitet.

Zuletzt sei anzumerken, dass bei den zukünftigen Maßnahmen außer den in Punkt 4.3 d) genannten Maßnahmen insbesondere auf eine persönliche Motivation von Studentinnen und Doktorandinnen geachtet werden soll und mit geeigneten Kandidatinnen insbesondere auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den an der Universität Bielefeld und an der Fakultät für Physik vorhandenen Möglichkeiten erörtert werden.

Verantwortlich: Dr. Michaela Schulz sowie die jeweiligen Verantwortlichen für das Kolloquium

4.4 Förderung von 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 den universitären Gleichstellungsplan.

Dazu gehört u.a.: Frühzeitige Informationen über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen und Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsprogrammen.

5. Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

- 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. Maßnahmen im Falle einer Schwangerschaft sind etabliert.

6. 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.

7. Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien auf geschlechterparitätische Verteilung. Gemäß §11c des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalens wird sich bemüht, auch die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Allerdings ist die Mehrbelastung der weiblichen Fakultätsmitglieder sehr hoch. Anzumerken ist, dass eine erhöhte 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 wird ausgeglichen durch zusätzliche Lehre der männlichen Kollegen), b) die (teilweise) Finanzierung einer zusätzlichen Mitarbeiterstelle.

Die einzige Frau aus der Gruppe der Hochschullehrer übernimmt ab dem 1.10.2015 das Amt der Dekanin. Die Kompensation durch das Rektorat in Umfang einer halben Stelle ist in diesem Falle hilfreich.

8. Gültigkeit des Gleichstellungsplans

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

9. Bekanntgabe des Gleichstellungsplans

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

Beschluss der Fakultätskonferenz vom 04.11.2015

Tabelle 2: Studienanfängerzahlen 2012-2014¹ / prozentualer Vergleich mit dem Zeitraum (2009-2011)

Studienanfängerzahlen	gesamt	weiblich	Weiblicher Anteil in %	Weiblicher Anteil in % im Zeitraum 09-11
Bachelor	2943	1713	58	46
Ba NF	258	121	47	55
Ba kl. NF	26	11	42	50
Ba LA HRGe	24	9	38	80
Ba LA GyGe KF	18	5	28	60
Ba LA GyGe NF	39	14	36	21
Master	68	15	22	17
Ma GHR	18	9	50	73
Ma GHR/SP	2	2	100	71
Ma GyGe 1F	11	6	55	17
Ma GyGe 2F	15	4	27	35
Ma LA GyGe KF ²	1	0	0	
Ma LA GyGe NF ²	2	0	0	
Master Biophysik	11	6	55	67
Master Nanowissenschaften	9	1	11	27
Master Math. u Theor. Physik ²	12	3	25	
Gesamt	3457	1919	55	47

¹ Quelle: Studierendenstatistik der Universität Bielefeld

² Zeitraum nur 2014