

› Gleichstellungsplan
›› Fachbereich Physik

› 2019 - 2022

Impressum Gleichstellungsplan

Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Physik

Prof. Dr. Cornelia Denz
Institut für Angewandte Physik
Corrensstr. 2, 48149 Münster

Gleichstellungsbüro des Fachbereichs Physik

MEd Jessica Oertel (bis 10 /2017), Dr. Christiane Stroth
MExLab Physik
Corrensstr. 2, 48149 Münster

Arbeitsgruppe Gleichstellung des Fachbereichs Physik

Cornelia Denz, Christine Thomas (Gruppe der Professor*innen)
Svetlana Gurevich, Jessica Oertel (Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter_innen)
Jennifer Borcharding, Alice Rolf (Gruppe der Studierenden)
Norbert Heine, Inga Zeisberg (Gruppe der Mitarbeiter_innen aus Technik und Verwaltung)

Inhaltsverzeichnis

Präambel: Allgemeine Grundsätze	4
1. Entwicklung der Gleichstellung und Frauenförderung am Fachbereich	5
1.1. Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung seit 2000	
1.2. Inhalt des Gleichstellungsplans 2019-2022 des Fachbereichs Physik	
2. Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose	7
2.1. Daten zur Beschäftigungsstruktur	
2.2. Analyse der Beschäftigten- und Gremienbesetzungsstruktur	
2.3. Prognose der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	
2.4. Erfolgskontrolle der Maßnahmen des Frauenförderplans 2016	
3. Zielfelder der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich Physik	15
Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung	20
3.1. Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik	
3.2. Verhinderung von Studienabbruch	
3.3. Wissenschaftliche Karriereförderung am Fachbereich	
3.4. Förderung der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen und technischen Bereich	
Zielfeld 2: Förderung von Genderkompetenz	22
3.5. Geschlechterforschung in der Physik	
3.6. Gendersensibilisierung	
Zielfeld 3: Wertschätzender, gendergerechter Umgang: Kommunikation und Aktion	22
Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt	23
4. Laufzeit, Berichterstattung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen in den Zielfeldern	24

Präambel

Allgemeine Grundsätze der Gleichstellung am Fachbereich Physik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Situation des Frauenanteils im Fach Physik

Frauen sind in naturwissenschaftlich-technischen MINT Studienfächern (MINT = Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik, Technik) seit vielen Jahren unterrepräsentiert, obwohl die Anzahl der Studentinnen über alle Studienfächer gemittelt nun seit einigen Jahren über 50% liegt. Während in den Lebenswissenschaften (Biologie und Medizin), der Chemie und der Mathematik der Anteil von Frauen unter den Studierenden über 50% liegt, weisen Physik, Informatik und ingenieurwissenschaftliche Themengebiete bereits zu Studienbeginn einen Frauenanteil weit darunter auf. So sind nur 14% der Studierenden im ersten Semester in der Elektro- und Informationstechnik Frauen, 16,5 % in der klassischen Informatik, 21% im Maschinenbau und 29,4 % Studentinnen in der Physik und Astronomie, wie die Daten des Statistischen Bundesamtes für das Wintersemester 18/19 zeigen¹,

Für das Fach Physik erhebt die Konferenz der Fachbereiche Physik (KFP) die Studierendenzahlen seit 2000 differenziert nach Männern und Frauen. Die von der KFP ermittelten Zahlen stimmen gut mit Daten des Statistischen Bundesamts überein, die ab 2003 verfügbar sind². Im Jahr 2018 betrug der Frauenanteil bei Bachelor- und Masterabschlüssen 23%. Aufgeschlüsselt nach Fachstudiengängen Physik und interdisziplinären Studiengängen mit Schwerpunkt Physik ergeben sich für den Bachelor Frauenanteile von 21 % bzw. 36 %, für den Master 20 % bzw. 35 %. Interdisziplinär angelegte Studiengänge sprechen daher offenbar mehr Frauen an³. Bei Lehramtsabschlüssen (Master/ Staatsexamen) lag der Frauenanteil mit 36 % ebenfalls wesentlich höher als bei Fachstudiengängen Physik.

Die zeitliche Entwicklung des Frauenanteils bei den verschiedenen Studienabschlüssen und bei den Promotionen zeigt seit dem Jahr 2000 einen Aufwärtstrend. Für die Fachstudiengänge lässt sich für die erste Hälfte des betrachteten Zeitraums sowohl bei den Master und Diplomabschlüssen als auch bei den Promotionen ein klar positiver Trend erkennen, der jedoch seit etwa 2008 seine Dynamik weitgehend eingebüßt hat. Die derzeitigen Werte von etwas mehr als 20 % Frauen unter den Physik-Studierenden entsprechen einer Verdopplung gegenüber der Zeit vor 20 Jahren. Der Frauenanteil bei den Promotionen in der Physik bleibt seit Jahren nahezu unverändert bei 23-25 % und ist damit leicht höher als bei den dazu qualifizierenden Studiengängen. Die Zahl des weiblichen wissenschaftlichen Personals liegt in der Physik bei 17%, und 11% der Physik-Professuren sind von Frauen besetzt⁴. Dies zeigt auch für das Fach Physik, dass eine horizontale Segregation der Gleichstellung und damit eine gläserne Decke auch in den Fächern vorhanden sind, in denen Frauen bereits bei Studien- und damit Karrierebeginn unterrepräsentiert sind (vertikale Segregation).

¹ Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/studierende-mint-faechern.html>, abgerufen am 18.10.2019

² G. Düchs, G.-L. Ingold, Frauenanteil bleibt stabil: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2018, Physik Journal 17 (2018) Nr. 8/9, S. 32-37

³ G. Düchs, K. Mecke, Vielfalt statt Einfalt: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2019, Physik Journal 18 (2019) Nr. 8/9, S. 26-31.

⁴ Deutsche Forschungsgemeinschaft, Chancengleichheits-Monitoring 2018, Antragstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG, Berichtsjahr 2017.

Leitbild der Gleichstellung im Fachbereich Physik

Diese Ausgangslage prägt das Leitbild der langjährigen Gleichstellungsarbeit im Fachbereich Physik. Der Fachbereich hat im Sinne einer affirmativen Gleichstellungskultur die Frauenförderung auf den verschiedenen Karrierestufen prioritär in seinem Leitbild verankert. In gemeinsam getragener Innovationsbereitschaft und Anstrengung, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu verbessern, strukturelle und fachkulturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen aller bestmöglich zu nutzen, hat sich der Fachbereich ein auf spezifische Zielfelder fokussiertes Programm aufgegeben.

Neben der Förderung des Interesses am Fach Physik, die über die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich selbst hinausgeht und mit den Aktivitäten des Schülerlabors MExLab Physik des Fachbereichs verzahnt ist, spielt die Reduzierung der gleichbleibenden Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Karrierestufen eine wichtige Rolle. Daher hat der Fachbereich in den letzten Jahren explizite Programme zur Karriereförderung im wissenschaftlichen Bereich aufgelegt, angefangen von der Vernetzung von Physikerinnen im Bachelor- und Masterstudium über die Förderung von Doktorandinnen bis hin zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren.

Darüber hinaus umfasst das Leitbild auch den Blick auf das nichtwissenschaftliche Personal, in dem Frauen in technischen Bereichen überproportional unterrepräsentiert sind (ca. 10%), während im administrativen Bereich, insbesondere in den niedrigeren Lohngruppen in Sekretariatstätigkeiten, mehr als 95% des Personals Frauen sind, die auch oft in Teilzeitarbeit angestellt sind. Die Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs beinhaltet in diesem Bereich daher auch die Karriereentwicklung der weiblichen Angestellten.

Entsprechend dieser Ausrichtung verankert der Fachbereich die Gleichstellung als Strukturelement in seiner Struktur- und Entwicklungsstrategie und gestaltet seine internen Systeme von Anreizen entsprechend aus. Die auf positive Aktivitäten zielenden Anreize sollen insbesondere weibliche Karrieren fördern und Gleichstellungsprozesse in den Lehrstühlen und Einrichtungen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Bedingungen initiieren. Dazu gehört eine angemessene Integration in die hochschulinternen Evaluierungssysteme.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs, für die Hochschullehrer*innen, für das gesamte wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung sowie für alle Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung sowie Frauenförderung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe, die gerade in einem Fachbereich mit Unterrepräsentanz von Frauen eine Verpflichtung für alle darstellt.

1. Entwicklung der Gleichstellung am Fachbereich Physik

1.1 Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung seit 2000

Der Fachbereich hat sich bereits früh mit dieser Problematik auseinandergesetzt und verfolgt seit vielen Jahren konsequent das Ziel, über die gesetzlichen Randbedingungen hinaus die Gleichstellung von Frauen und Männern für seinen Bereich adäquat umzusetzen.

Mit Vorliegen eines ersten Frauenförderplans im Jahr 2000 und der Etablierung einer Gleichstellungsbeauftragten für den Fachbereich Physik ⁵ hatte der Fachbereich bereits eine Reihe von Instrumenten zur Gleichstellung entwickelt.

⁵ Im Folgenden wird die Gleichstellungsbeauftragte für den Fachbereich Physik kurz „Gleichstellungsbeauftragte“ genannt. In den seltenen Fällen, in denen dies zu Verwechslung kommen kann, wird die volle Bezeichnung sowie die Bezeichnung „zentrale Gleichstellungsbeauftragte“ für die Gleichstellungsbeauftragte der WWU genannt.

Die Gleichstellungsbeauftragte konnte mit Unterstützung des Fachbereichs ein Gleichstellungsbüro und eine Bibliothek zu Gleichstellungsfragen einrichten, Frauenvollversammlungen durchführen, Veranstaltungen organisieren sowie Studierende beraten.

Mit Unterstützung der Mittel der zentralen Frauenförderung konnten die Gleichstellungsaktivitäten seit 2002 kontinuierlich ausgebaut werden. So konnten sowohl die Förderung des Interesses von Schülerinnen an der Physik, die Vernetzung und Unterstützung von Studentinnen sowie die Weiterbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert werden.

Von 2004 -2017 hatte der Fachbereich eine Gleichstellungskommission eingerichtet, die aus der Gleichstellungsbeauftragten (Vorsitz) und deren Stellvertretung sowie aus Vertreterinnen (Vertrauensfrauen) aller Statusgruppen des Fachbereichs bestand. Einhergehend mit formalen Änderungen ist seit 2017 eine Arbeitsgruppe Gleichstellung eingerichtet, die neben der Funktion eines alle statusgruppen umfassenden Fachbereichsgremiums auch die inhaltliche Gleichstellungsarbeit kontinuierlich weiterentwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragte wird seitdem durch zwei Vertreterinnen aus der Gruppe der Professor*innen und der Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen unterstützt.

Darüber hinaus hat der Fachbereich ein Gleichstellungsbüro eingerichtet, und finanziert dazu eine Wissenschaftlerin mit der Hälfte ihrer Arbeitszeit. Neben umfangreichen formal-organisatorischen Aufgaben der Gleichstellung liegt ein inhaltlicher Schwerpunkt des Gleichstellungsbüros in der Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik. Die Stelleninhaberin leitet daher gleichzeitig das explorative Schülerlabor MExLab Physik. Dieses hat sich dadurch und durch zahlreiche vom BMBF geförderte Langzeitprojekte deutschlandweit einen Namen in der Förderung von Mädchen gemacht.

Der Fachbereich hat seit WS 16/17 eine Professur mit der Teildomination „Geschlechterforschung in der Physik“ eingerichtet. Diese Professur (Lehrstuhl Prof. Dr. Cornelia Denz, Institut für Angewandte Physik) erforscht Fragen der Geschlechtergleichstellung, der Geschlechtergerechtigkeit in der Karriereentwicklung und der Geschlechterinhaltsforschung. Damit ermöglicht es diese Professur, die Geschlechterforschung in der Physik „von innen“ zu entwickeln, ein Alleinstellungsmerkmal in der Geschlechterforschung. Durch Kooperation mit anderen Einrichtungen und Forschungsverbünden können verschiedenste empirische Methoden eingesetzt, explorative Ansätze entwickelt und neuartige Maßnahmen zur Entwicklung einer geschlechtergerechteren Physikfachkultur erprobt werden.

Die jährliche Analyse der Ist-Situation und die der Entwicklung kontinuierlich angepasste Fortschreibungen der jeweiligen Frauenförderpläne sind etablierte Basis für die jährlich (weiter-)entwickelten spezifischen Maßnahmen zur Gleichstellung im Fachbereich. Sie garantieren deren Beispielcharakter, Akzeptanz und Erfolg, der bei der Bewertung des Frauenförderplans 2016 – 2018 auch von der Senatskommission für Gleichstellung herausgehoben wurde.

Der hiermit vorgelegte Frauenförderplan für die Jahre 2019 -2024 stellt daher eine konsequente Fortführung des Frauenförderplans 2016-2018 dar. Aufgrund der Neuformulierung eines Gleichstellungsrahmenplans durch den Senat der WWU Ende 2018 wird der aktuelle Frauenförderplan an dessen Struktur angepasst. Er behält jedoch einerseits entlang der grundlegenden Leitlinien erfolgreiche Maßnahmen bei, verstärkt sie jedoch andererseits durch eine stringenter Zielbenennung, verbunden mit einer stärkeren Erfolgskontrolle, und ergänzt sie durch neue Aspekte.

1.2 Inhalt des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Physik

Gegenstand des Gleichstellungsplans sind im Allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, und im Besonderen Maßnahmen zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen insbesondere auf allen Karrierestufen des wissenschaftlichen Bereichs, aber auch im technischen Bereich.

Der Fachbereich will die gleichberechtigte Zusammenarbeit seiner Mitglieder in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium fördern, sowie konstruktive Veränderungen an der Universität vorantreiben, so dass eine Gleichstellung der Geschlechter („Gender Equality“) zur Selbstverständlichkeit auch im naturwissenschaftlich-technischen Bereich wird.

Der Fachbereich bekennt sich daher uneingeschränkt zu den im Gleichstellungsrahmenplan definierten fünf Zielfeldern,

- der Förderung der Chancengleichheit bei der Personalauswahl, -entwicklung und -planung,
- der Förderung von und die breite Sensibilisierung für Genderkompetenz und universitäre Gleichstellungsarbeit,
- dem Ausbau von gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild,
- der Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt, und
- der Etablierung diskriminierungsfreier Zugänge zu Gremien und einer geschlechterparitätischen Gremienbesetzung.

Gleichzeitig ist es dem Fachbereich ein besonderes Anliegen, innerhalb dieser Zielfelder den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und besondere Verpflichtung, für Frauen bestehende Nachteile insbesondere im wissenschaftlichen Bereich durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen.

Der Schwerpunkt der spezifischen Maßnahmen liegt aus diesem Grund in der Förderung des Interesses von Mädchen und Frauen am Fach Physik, in der Stärkung und Vernetzung der fortgeschrittenen Studierenden und wissenschaftlich arbeitenden jungen Frauen am Fachbereich, der Unterstützung von Physikerinnen bei der frühen Karriereplanung sowie der ausdrücklichen Förderung von Physikerinnen bei der Bewerbung oder Berufung auf zu besetzende Professuren. Weiterhin zählen dazu die Sensibilisierung zu Fragen der Gleichstellung sowie eine etablierte Information und Kommunikation über Gleichstellungsfragen in den zentralen Gremien und Einrichtungen des Fachbereichs.

Schließlich entwickelt der Fachbereich geeignete Ansätze zu einer kontinuierlichen Evaluation der Maßnahmen sowie einer proaktiven Identifikation von Problemen und neuen Herausforderungen einer der Diversität verpflichteten Gleichstellung, gewährleistet durch eine entsprechende regelmäßige Bestandsaufnahme, Berichterstattung und Erfolgskontrolle.

2. Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose

2.1 Daten zur der Beschäftigtenstruktur

Die **Beschäftigungsstruktur** des Fachbereichs Physik entspricht der eines theoretisch und experimentell naturwissenschaftlichen Fachbereichs mit Professuren, wissenschaftlichem, technischem und Verwaltungspersonal. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich kommt zu dem aus dem den Universitätshaushalt finanzierten Personal in großem Umfang Drittmittelpersonal hinzu. Der Fachbereich sieht seine Aufgabe auch in der Ausbildung von technischem und Verwaltungsnachwuchs, so dass auch Auszubildende im Fachbereich lernen. Den **Großteil der Mitglieder** des Fachbereichs Physik, einem der größten in Deutschland, stellt die **Gruppe der Studierenden** dar, die in drei Lehreinheiten (Physik, Geophysik, Fachdidaktik) ausgebildet wird. Die aufeinander aufbauenden Studienabschlüsse Bachelor, Master und Promotion weisen trotz bereits zum Studienbeginn vorhandener und vom Fachbereich nicht direkt veränderbarer Unterrepräsentanz unterschiedliche Anteile an Frauen auf, so dass die bisher umgesetzten und in diesem Gleichstellungsplan entwickelten Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sich aus der spezifischen Analyse und dem Bedarf Studierender ergeben.

Die Entwicklung der Maßnahmen basiert nicht nur auf einer reinen Datenanalyse. Sie wird einerseits durch die Forschung der Professur „Geschlechterforschung in der Physik“ unterstützt. Damit kann der Fachbereich sich in seiner Gleichstellungsarbeit kontinuierlich entlang wissenschaftlicher Erkenntnisse weiter entwickeln. Zudem berücksichtigt der Fachbereich die Bedarfe der unterrepräsentierten Gruppen. Das Gleichstellungsbüro hat im Sommersemester 2018 eine Umfrage unter den Studierenden hinsichtlich deren Einschätzung zur Gleichstellung und des Veränderungsbedarfs durchgeführt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung seit 2016. Die Angaben, überwiegend auf Datenbasis von Dezernat 3, erfolgen jeweils in absoluten Zahlen und in Prozent relativ zu den in der entsprechenden Gruppe insgesamt Beschäftigten, meist in Vollzeitäquivalenten. Die Daten sind dabei in solchen Einheiten zusammengefasst, die hinsichtlich der Gleichstellung für das Fach Physik relevant sind.

Beschreibung der Stelle	2016	2017	2018	2019-2024
	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Ziel in Prozent (Ziele FFP 2016)
Professuren (C4 / W3)	16 / 3 15,8 %	15 / 3 16,7 %	15 / 3 16,7 %	25% (20 %)
Professuren (C3/ W2)	6 / 1 14,3 %	7 / 1 12,5%	7 / 3 30 %	35 % (35%)
Juniorprofessuren (W1)	1 / 3 75 %	2 / 3 60%	2 / 1 33%	50 % (50%)
Wiss. Personal, Dauer (Beamte) *	9,5 / 0,5 5 %	11 / 1,5 12 %	8,9 / 1,1 11 %	30 % (30%)
Wiss. Personal, Zeit (Beamte) *	3 / 1 25 %	1,5 / 1 40%	2,7 / 1 27 %	35 % (30%)
Wiss. Personal, Dauer (Angestellte) *	15 / 1,5 9,1 %	15 / 1,5 9,1 %	15 / 3,6 19,4 %	30 % (30%)
Wiss. Personal, Zeit (Angestellte) *	95,8 / 30,6 24,2 %	102,4 / 31,3 24,3 %	96,5 / 36,7 27,6	35 % (30 %)
Promotion Abschluss #	23 / 4 15 %	27 / 7 20,6 %	31 / 5 14%	30 % (25 %)
Master Abschluss #	33 / 2 5 %	52 / 12 18,75 %	47 / 4 7,85 %	25 % (25 %)
Studierende im Studien- gang Master of Science +	179 / 27 13,1 %	184 / 29 13,6 %	195 / 33 14,5 %	25 % (25 %)
Bachelor Abschluss #	61 / 12 16,4 %	43 / 8 15,7 %	50 / 7 12,3 %	25 % (25 %)
Studierende im Studien- gang Bachelor of Science +	356 / 72 16,8%	382 / 81 17,5 %	N.N.	25 % (25 %)
Hilfskräfte SHK *	45,47 / 13,95 23,5 %	12,9 / 9,8 43,2 %	8,79 / 8 47,6 %	50% (30%)
Hilfskräfte SHB *		28,2 / 9,3 24,8 %	27,1 / 11,3 29,4 %	35% (N.N., neu)
Hilfskräfte WHK *	7,1 / 5,3 42,7 %	5,2 / 0,4 7,5 %	5,5 / 1,6 22,8 %	N.N. auslaufend
MTV Techn. Bereich *	55,5 / 4,5 7,6 %	53,2 / 4,5 7,8 %	51,6 / 8,3 13,8 %	15% (15%)
MTV Nichtwiss.-Bereich *	7,25 / 21,8 75 %	8,5 / 22 70 %	6,5 / 21,8 77 %	N.A.

* Daten als Vollzeitäquivalente, um Verzerrungseffekte durch Teilzeitbeschäftigung zu bereinigen

Daten des Prüfungsamtes der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

+ Daten des Wintersemesters des jeweiligen Jahres. Die freie Zulassung zum Physikstudium bedingt im ersten Semester zahlreiche Parkstudierende⁶, die das Geschlechterverhältnis verfälschen. Als Referenzzahl ist die Zahl der Studierenden mit „aktiver Einschreibung“ gewählt. Daten für WS 18/19 liegen noch nicht vor.

⁶ G. Düchs, G.L. Ingold, Gut geparkt ist noch nicht studiert, Physik Journal 15 (2016) Nr. 8/9, S. 28-33.

2.2 Analyse der Beschäftigten- und Gremienbesetzungsstruktur

Die Datenübersicht zeigt einige besondere Situationen und Entwicklungen, die im Folgenden diskutiert werden. Auf ihnen und der Erfolgskontrolle der Ziele und Maßnahmen des Frauenförderplans 2016 basieren die ab Kapitel 3 entwickelten Maßnahmen für den Zeitraum 2019 - 2024.

In der **Gruppe der Professor*innen** ist der Anteil über alle Professuren-Kategorien gemittelt derzeit fast 27% (ohne Juniorprofessuren: 30%), wobei in der Lehreinheit Didaktik der Physik und Sachunterricht der Anteil 75% beträgt, in der Lehreinheit Geophysik 33% und in der Lehreinheit Physik 18%. Dieser Anteil in der Lehreinheit Physik ist im Vergleich zum mittleren Anteil der Professorinnen Physik in Deutschland (11% (DFG, 2017); 14% DPG 2013) überproportional hoch. Es ist jedoch zu beachten, dass der hohe Anteil durch den Anteil an Juniorprofessorinnen zustande kommt (60%). Ohne diesen Anteil ist der Frauenanteil in der Gruppe der C04/W03 Professuren bei 16 %. Der erfreuliche Anstieg der W2-Professorinnen liegt in der strategischen Berufungspolitik des Fachbereichs durch Tenure-Track Verfahren. So sind in 2016 und 2018 zwei Wissenschaftlerinnen nach erfolgreicher Evaluation zu W2-Professorinnen berufen worden. Dieser Sachverhalt erklärt auch den Rückgang des Frauenanteils bei den Juniorprofessuren.

In der **Gruppe der wissenschaftlichen Beschäftigten** (Beamte, Angestellte) wird deutlich, dass der Frauenanteil bei den unbefristeten, permanenten Wissenschaftsstellen mit im Mittel ca. 10% sehr gering ist - insbesondere im Vergleich zur Zahl der Promotionen, die für solche Stellen qualifizieren und die einen Frauenanteil von 15-20% beinhalten. Dagegen haben Frauen mit 25-30% wesentlich mehr befristete Positionen inne. Dies ist einerseits dadurch begründet, dass die Zahl der unbefristeten Wissenschaftsstellen insgesamt recht klein ist (Beispiel Angestellte: im Mittel 17 VZÄ permanent im Vergleich zu im Mittel 130 VZÄ befristeter Stellen), andererseits liegt es in der Natur permanenter Wissenschaftsstellen, dass diese in langfristigen Zeiträumen im Vergleich zur Laufzeit der Gleichstellungspläne besetzt sind oder oft ad personam (z.B. in Berufungszusagen) vergeben werden. Der Fachbereich ist dennoch bemüht, bei den seltenen Stellenausschreibungen Wissenschaftlerinnen für diese Stellen zu interessieren.

In der Ausbildung im Studiengang Physik⁷ zeigt sich, dass der Frauenanteil in der **Gruppe der Studierenden** vom Bachelor-Studium zum Master-Abschluss abnimmt auf ca. 10%, während der Frauenanteil in der Promotion bei ca. 17% liegt. Obwohl die Daten in höheren Ausbildungsstufen aufgrund kleiner werdender Zahlen stärker schwanken, zeigen sie, dass Frauen in diesen ersten Karriereschritten nicht nur von Beginn an unterrepräsentiert sind (horizontale Segregation), sondern auch eine vertikale Segregation über das grundständige Studium stattfindet.

Der **Frauenanteil bei den Promotionen** stimmt überein mit Daten in Deutschland, die die Deutsche Physikalische Gesellschaft in einer Studie zur Promotion in Deutschland zusammengestellt hat. Der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen lag demnach deutschlandweit mit steigender Tendenz bei 19,6 % (2016), 22,5% (2017), 24% (2018)⁸. Als Fazit kann daher festgestellt werden, dass die Zahl der Frauen unter den Promovierenden an der WWU Münster unter dem Mittel in Deutschland liegt und nicht wie dieses Mittel in den letzten Jahren signifikant gewachsen ist.

In der **Gruppe der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung** verläuft zwischen den beiden in dieser Gruppe zusammengefassten Mitarbeitenden eine Grenze hinsichtlich des Frauenanteils. Während in der Verwaltung der Anteil von Mitarbeiterinnen in den niedrigen Entgeltgruppen E03-E08 überwiegt,

⁷ Der Studiengang Physik wird hier näher betrachtet, da dieser im Vergleich zu den Studiengänge Lehramt Physik und Geophysik den geringsten und damit kritischsten Frauenanteil innehat.

⁸ G.L. Ingold, G. Düchs, Die Promotion in der Physik in Deutschland. Eine Studie der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e. V., März 2019; ISBN 978-3-9818197-4-8

und dies in der Zählung des Personaldezernats 77% Frauen sind (Sekretariatsbereich > 95% Frauen), ist im technischen Bereich, der einen Großteil der Beschäftigten in den Entgeltgruppen E07-12 inne hat, der Frauenanteil im Mittel um 10% und schwankt aufgrund kleiner Fallzahlen.

Im Bereich der **akademischen Selbstverwaltung** hat der Fachbereich bereits seit einer Reihe von Jahren Maßnahmen ergriffen, um den Anteil an Frauen in Fachbereichsgremien zu erhöhen. Dabei muss er jedoch im Sinne einer verantwortlichen Karriereentwicklung von weiblichem Nachwuchs auch dafür Sorge tragen, dass deren Belastung mit Gremienarbeit in einem die (wissenschaftliche) Karriere nicht behindernden, tragbaren Umfang bleibt. Die nach dem Landesgleichstellungsgesetz und den Ausführungsbestimmungen der WWU verpflichtende paritätische Besetzung aller Statusgruppen ist im Fachbereich aufgrund der generellen Unterrepräsentanz von Frauen sowie der kleinen Fallzahlen in einigen Statusgruppen doppelt schwierig. Daher kommt es in einigen Gremien vor, dass die entsprechende Statusgruppe keine Frauen in ein Gremium entsenden kann.

Die Gruppe der Professor*innen hat sich auferlegt, einen möglichst hohen Anteil von Frauen bei der Gremienbesetzung in jedem Gremium zu erzielen, jedoch mindestens so hoch wie der Anteil der Frauen in dieser Statusgruppe (27%). Dies ist in den vergangenen Jahren in den meisten Gremien, die mit Beschluss durch den Fachbereichsrat besetzt werden, mit 30-50% Anteil von Frauen gelungen, auch in den zahlreichen Berufungskommissionen. Auf die Besetzung des von den Mitgliedern des Fachbereichs direkt gewählten Fachbereichsrats hat der Fachbereich dagegen weniger Einfluss.

Die Analyse der der Gremien ergibt mit Stand Oktober 2019 die folgende Zusammensetzung.

Gremium	Gesamtzahl	Männer	Frauen	Frauenanteil
Dekanat	4	4	0	0 %
Fachbereichsbeauftragte	7	5	2	29 %
Institutsdirektoren	9	7	2	22 %
<u>Fachbereichsrat</u> (Inkl. Stellvertretung)				
Gruppe Professuren	8 (14)	4 (9)	4 (5)	50 % (36 %)
Gruppe Wiss. MA	3 (5)	2 (4)	1 (1)	33 % (20 %)
Gruppe Studierende	3 (11)	3 (8)	0 (3)	0% (27 %)
Gruppe MTV	1 (2)	1 (1)	0 (1)	0 % (50%)
<u>Studienbeirat</u> (Inkl. Stellvertretung)				
Gruppe Professuren	5 (9)	2 (6)	3 (3)	60 % (33 %)
Gruppe Wiss. MA	3 (6)	2 (5)	1 (1)	33 % (20 %)
Gruppe Studierende	8 (16)	4 (10)	4 (6)	50 % (37,5 %)
<u>Kommission für Forschung & wiss. Nachw.</u>				
Gruppe Professuren	6	4	2	33 %
Gruppe Wiss. MA	3	3	0	0 %
Gruppe Studierende	2	2	0	0 %
Gruppe MTV	1	1	0	0 %
<u>Prüfungskommission</u> (Inkl. Stellvertretung)				
Gruppe Professuren	4 (8)	2 (6)	2 (2)	50 % (25 %)
Gruppe Wiss. MA	1 (2)	1 (2)	0 (0)	0 %
Gruppe Studierende	2 (2)	2 (2)	0 (0)	0 %
<u>Promotionsausschuss</u>				
Gruppe Professuren	4	3	1	25 %
Gruppe Wiss. MA	2	1	1	50 %
Gruppe Studierende	1	1	0	0 %

2.3 Prognose der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Bei Erstellung des Frauenförderplans 2016 hat sich der Fachbereich langfristige Ziele in der statistischen Gleichstellung gegeben. Vergleicht man die Datensituation von 2011 bis 2015 mit den aktuellen Daten 2015-2018, kann festgestellt werden, dass der Fachbereich sich den gesteckten Zielen in einigen Gruppen erfolgreich genähert hat. So ist der Anteil der Professorinnen klar gestiegen. Dagegen ist das Ziel, mehr Frauen in unbefristeten wissenschaftlichen Positionen (Beamte, Angestellte) zu etablieren, im Allgemeinen nicht erreicht. Dem gegenüber ist der Frauenanteil am befristeten wissenschaftlichen Personal gestiegen. Der Frauenanteil bei den Hilfskräften (SHK) hat sich deutlich erhöht, so dass dieser Trend auch für Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (SHB) angestrebt wird.

Aus dieser Analyse ergeben sich die für den Zeitraum 2019-2024 neue Zielprognosen, die weiterhin eine kontinuierliche Annäherung auf eine Gleichverteilung oder eine stetige Erhöhung des Frauenanteils als langfristiges Ziel beinhalten. Daher ist die nun getroffene Zielprognose in den prozentualen Angaben oft gleich geblieben im Vergleich zum vorherigen Zeitraum.

2.4 Erfolgskontrolle der Maßnahmen des Frauenförderplans 2016-2018/2019

Von 2016-2018/2019 hatte sich der Fachbereich eigene Zielfelder definiert, um die Zielprognosen zu erreichen. Diese waren

- die Förderung des Interesses von Mädchen zur Aufnahme eines Physikstudiums,
- die Unterstützung von Studentinnen in den ersten Semestern durch Mentoring,
- die Karriereentwicklung durch Vernetzung und Weiterbildung und
- eine Frauen- und familienfreundliche Berufungspolitik.

Dazu hatte der Fachbereich sechs spezifische und zwei übergeordnete Maßnahmen entwickelt.

Die **Erhöhung des Frauenanteils bei den Berufungen (Maßnahme 1)** ist – wie in Punkt 2.2 geschildert – erfolgreich gelungen. Die in allen Verfahren prioritäre Auswahl der Besten wurde flankiert von der Verbreitung der Ausschreibungen in Netzwerken von potentiellen Kandidatinnen sowie durch die explizite Ermutigung von Wissenschaftlerinnen zur Bewerbung. **Das abgestimmte, gemeinsame Vorgehen von Dekanat, Berufungskommissionsvorsitzenden und Gleichstellungsbeauftragter ist ein Schlüssel für die Wirkung dieser Maßnahme.** Auch wenn der Anteil der Professorinnen im Fachbereich erhöht werden konnte, bleibt das Ziel einer Gleichstellung in diesem Bereich weiterhin bestehen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen jährliche Geschlechtersensibilisierungstrainings angeboten werden, die explizit das Handeln in Berufungskommissionen einbeziehen.

Die **Erhöhung des Anteils von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Maßnahme 2)** ist im Bereich der befristeten Anstellungen gelungen. Im Bereich des unbefristeten wissenschaftlichen Personals ist dies aus den obigen Gründen schwierig und lässt wenig Spielraum für eine gezielte Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch wenn der Fachbereich in einigen Fällen junge Wissenschaftlerinnen gefördert hat, die mit beeindruckenden Leistungen Preise und Berufungen erhalten haben⁹, ist es nach wie vor eine vordringliche Aufgabe, Wissenschaftlerinnen während der Qualifikationsphase derart zu fördern, dass sie wissenschaftlich sichtbar werden und durch die nachfolgende Karriere als nächste Generation den Frauenanteil in führenden Positionen in der Physik erhöhen.

Der Fachbereich hat dazu sein Vorschlagsrecht von Wissenschaftlerinnen für universitätseigene Pro-

⁹ Beispiele: Alumna Dr. Kathrin Valerius (Promotion 2009): Professur KIT Karlsruhe; Dr. Sarah Trinschek: Infineon Promotionspreis 2019; Dr. Eileen Otte: Promotionspreis WWU 2019; Raffaella Busse: Berichte Expedition Südpol;

gramme (Erstklassig, Frauen managen Hochschule) durchgehend genutzt, so dass junge Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs von diesen Programmen profitieren konnten¹⁰.

Ein **kontinuierliches, informelles Mentoring der Professorinnen des Fachbereichs** unterstützt solche Vorschläge, auch außerhalb der WWU, und eröffnet jungen Wissenschaftlerinnen diverse Anlaufstellen zur Karriereplanung und Besprechung von Karriereherausforderungen. Das im letzten Berichtszeitraum im Fachbereich aufgelegte **Förderprogramm für Doktorandinnen**, das die Teilnahme an Tagungen, Sommerschulen und Forschungsaufenthalten ermöglicht, war dabei ebenfalls ein wichtiger Baustein, von dem auch die genannten Preisträgerinnen profitierten. Diese Förderung soll auch kommenden Promovendinnen ermöglicht werden.

Das Ziel, **verstärkt Professorinnen in das Physikalische Kolloquium einzuladen**, um den jungen Wissenschaftlerinnen das Kennenlernen von Karrierevorbildern zu ermöglichen, ist nur zum Teil erreicht worden. Im Mittel war eine Wissenschaftlerin pro Semester eingeladen, auch wenn dies oft interne Vorstellungs- oder Qualifikationsvorträge für Habilitation oder Juniorprofessur waren. Dieses Ziel wird daher in kommenden Maßnahmen wichtig bleiben.

Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen konnten aus Anlass dieser Kolloquiums Termine in einem informellen Rahmen eines **Physikerinnen-Cafés** die eingeladenen Professorinnen kennen lernen, sich mit ihr über Karrierewege, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder den Umgang mit Mikroaggressionen oder versteckten Stereotypen austauschen sowie sich untereinander vernetzen. Dieses Format wurde sehr gut aufgenommen, so dass ein weiteres Ziel die Erweiterung solcher Formate, die informell **Mentoring und Vernetzung verbinden**, ist.

Im Bereich der nichtwissenschaftlichen technischen Mitarbeitenden war es das Ziel, den geringen Frauenanteil durch **verstärkte Anwerbung von weiblichen Auszubildenden (Maßnahme 3)** im technischen Bereich zu erhöhen. Dies ist im Berichtszeitraum gelungen, in dem **eine Mitarbeiterin aus der Ausbildung übernommen und Auszubildende in den Feinmechanischen Werkstätten des Fachbereichs sowie als technische Angestellte eingestellt wurden**. Das Ziel, den Frauenanteil in den technischen Berufen weiter zu erhöhen, bleibt jedoch wichtig. Gemeinsam mit den Feinmechanischen Werkstätten soll daher neben der erfolgreichen Beteiligung am Girls Day in den letzten Jahren und dem Projekt „Frau der Ringe“ (2012-2016) zur Erhöhung des Interesses von Mädchen mit Haupt- und Realschulabschluss am Beruf der Feinmechanikerin auch der Tag der Ausbildung zur aktiven Ansprache von jungen Frauen genutzt werden.

Im Bereich der **nichtwissenschaftlichen Mitarbeitenden aus der Verwaltung** war in **Maßnahme 4** die Personalentwicklung über die attraktive Gestaltung der Arbeitsbereiche, in denen Frauen angestellt sind und deren Weiterqualifizierungen in den Blick genommen worden. Da die Personalverantwortung für diese Gruppe von Mitarbeitenden maßgeblich in den Instituten liegt, hat dies dort, wo Institute sich diese Personalentwicklungsstrategie des Fachbereichs zu eigen gemacht haben, zu Karriereentwicklung durch mehr Verantwortungsübernahme und Höhergruppierungen geführt. Der Fachbereich hat zudem dort, wo es möglich war, flexible Arbeitszeiten bei Familienaufgaben, Rückkehr aus Betreuungszeiten sowie Heimarbeit ermöglicht. Diese Flexibilität erzeugt jedoch durch dazu notwendige Vertretungen wiederum zeitlich oft kurz befristete Arbeitsverhältnisse. Gemeinsam mit Dezernat 3 wird der Fachbereich daher Strategien entwickeln, wie dieser Gruppe von Mitarbeitenden im Sinne der Maßnahme attraktive Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden können.

¹⁰ Beispiele: Beteiligung an „Erstklassig“ 2016-2018: Dr. Svetlana Gurevich, JProf. Dr. Anna Kulesza JProf. Dr. Doris Reiter; Beteiligung an „Frauen managen Hochschule“ 2016 – 2018: Dr. Christiane Stroth, Dr. Inga Zeisberg

Die **Maßnahme 5** beinhaltet die **Erhöhung des Anteils an Studentinnen im Fachbereich Physik**. Sie wird durch verschiedene Aktivitäten des fachbereichseigenen, explorativen Schülerlabors MExLab (**Münsters Experimentier-Labor**) Physik ausgefüllt, das einen Schwerpunkt in der Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik hat und dafür deutschlandweit mehrfach ausgezeichnet wurde. Der Fachbereich stellt dazu eine Stelle eines / einer Wissenschaftlichen Mitarbeiter*in mit der Hälfte der Arbeitszeit in Personalunion mit dem Aufgabenbereich des Gleichstellungsbüros zur Verfügung.

Als ein wichtiger Baustein dieser Maßnahme wurde neben dem im Fachbereich bereits etablierten und mehrfach deutschlandweit und regional ausgezeichneten Konzepts zur **Durchführung des Girls Days**, das auf einer breiten Biographie-nahen Vorbildwirkung sowie auf exploratives Kennenlernen der Physik und des Fachbereichs beruht, im Sommer 2018 und 2019 jeweils eine **Sommerschule von MExLab Physik** organisiert, die explizit Mädchen ansprach. Dadurch entstanden experimentelle Sommerangebote, die mit einem Mädchenanteil von über 50% Mädchen für die Physik begeisterten.

Der Schwerpunkt der Mädchenförderung wird im **Schülerlabor MExLab Physik** (Leitung: Dr. Christiane Stroth) kontinuierlich gelebt. So bietet MExLab Physik im Schwerpunkt „Nachhaltige Physik“ eine Reihe von Workshops an, deren Thematik Mädchen ansprechen. Auch Mädchen interessierende interdisziplinäre Themen, die Kunst, Religion, Philosophie oder Inhalte von Fernsehserien mit physikalischen Experimenten verbinden, stellen einen Schwerpunkt im Angebot von MExLab Physik dar. In den Jahren 2016 – 2018 besuchten insgesamt fast 2.400 Kinder und Jugendliche das MExLab Physik. **Bei einem Mädchenanteil von mehr als 53% konnten dabei mehr als 1.270 Mädchen in dieser Form für physikalische Themen interessiert werden.** Die Zusammenarbeit mit Mädchenschulen, wie der Marienschule, einem bischöflichen Mädchengymnasium in Münster, verstärkt dieses Ziel weiter. Auch das **Schulbüro des Fachbereichs Physik** (Leitung: Rosalie Heinen) unterstützt die Vergabe von Praktika an Mädchen.

Neben diesen kurzzeitigen Förderungen konnten Langzeitprojekte über 2-3 Jahre wie die Projekte für Mädchen „**Girls Go 4 Green**“ (Deutsche Bundesstiftung Umwelt, 2013-2016), „**Nano 4 your life**“ (DFG, im Rahmen des Transregio TRR 61, 2014-2017), „**Frau der Ringe**“ (2015-2016, Stiftung Sparkasse Münsterland Ost) oder das aktuelle **Projekt „Form your future**“ (Deutsche Bundesstiftung Umwelt, 2018-2020) mit 33% Mädchenanteil, das Themen der Nachhaltigkeitsforschung mit physikalischen Untersuchungsmethoden verbindet, eine klare Mädchenförderung über einen Zeitraum etablieren, in dem Mädchen oft das Interesse an der Physik verlieren.

Der Fachbereich stellt Informationen und Angebote dieser Maßnahme auf einer leicht zugänglichen **Webseite mit direkter Ansprache von Mädchen** bereit. Neben vielen derart aufbereiteten Informationen zu Angeboten des Fachbereichs beinhaltet sie auch die Rubrik „Frauen und Physik“, in der Vorbilder aus Geschichte und dem Fachbereich portraitiert und gleichstellungsrelevante Themen zielgruppengerecht angesprochen werden. Nach einer Neugestaltung der Website des Fachbereichs soll dieser Bereich überarbeitet und weiterentwickelt werden.

In **Maßnahme 6** wurde der im grundständigen Studium zu beobachtende **Abbruch des Studiums von Studentinnen** näher in den Blick genommen. Das mehrere Semester durchgeführte MINT Mentoring oder das Physikerinnencafé fanden nicht die erwartete Resonanz bei den jungen Studentinnen in den ersten Semestern des grundständigen Bachelor of Science-Studiums.

Daher wurde zunächst in Abweichung von den geplanten Maßnahmen die bereits genannte **Umfrage zur Haltung und zum Bedarf von Studierenden in Bezug zu Gleichstellung** vom Lehrstuhl „Geschlech-

terforschung in der Physik“ durchgeführt. Diese Umfrage, an der 71% Studenten und 24,3% Studentinnen¹¹ teilgenommen haben¹², zeigt als ein wichtiges Resultat, dass unter den Studierenden einerseits stereotype Haltungen über Frauen in der Physik vorliegen und andererseits ein Bewusstsein über Mechanismen, die Gleichstellung von Männern und Frauen in der Physik derzeit noch verhindern, kaum vorhanden ist. So assoziierten die Studierenden in einer Frage mit "Gleichstellung" Bezeichnungen wie "überflüssig", "übertrieben" oder "unnötig". Rund 12 % aller Assoziationen waren derart negativ konnotiert. Als Schlussfolgerung aus diesen ernüchternden Antworten wird der Fachbereich ein Konzept zu **Gender Awareness-Angeboten für Studierende der ersten Semester** entwickeln, die alle Studierende einbeziehen.

Des Weiteren nannten Studentinnen auf die Frage, ob sie am Fachbereich schon einmal unfair behandelt oder benachteiligt wurden, in mehreren Fällen **Diskriminierungserfahrungen aufgrund ihres Geschlechts**. Sie beschrieben Situationen in Lehrveranstaltungen, insbesondere Übungen oder Praktika, die von Studierenden höherer Semester oder des Master- oder Promotionsstudiengangs Physik betreut werden, in denen Ihnen weniger physikalisches Verständnis zugetraut wurde.

Als erste Konsequenz wird der Fachbereich **ein auf Lehrende, insbesondere jüngere Tutor*inn*en, abgestimmtes Gendertraining** entwickeln, das einen Schwerpunkt auf die Wirkung von unbewusster Voreingenommenheit und Stereotypen auf Studierende legt. Als eine weitere Konsequenz hat das Gleichstellungsbüro den jährlich stattfindenden Girls'Day um ihn ein sich anschließendes **Mentoring-Angebot** erweitert. Dabei beraten die betreuenden Studentinnen Schülerinnen und bereiten sie so auf die Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens im Fach Physik mit einer immer noch männlich geprägten Fachkultur vor, während sie gleichzeitig **Verantwortung in der Beratung von Personengruppen mit Unterrepräsentanz** übernehmen.

Ein zusätzliches wichtiges Resultat der Befragung bezieht sich auf die **Vereinbarkeit von Familie und Studium**. So wurde der Aussage, dass Studieren mit Kindern im Fachbereich Physik grundlegend möglich ist, mit 44% mehrheitlich weniger bis gar nicht zugestimmt, 28% stimmten „neutral“. Um diese Ergebnisse zu adressieren, wird sich der Fachbereich dieser Frage intensiver widmen. Er wird die Erweiterung des im Gebäude IG 1 existierenden Still- und Wickelraum zu einem **fachbereichsweiten Familienraum** prüfen, unterstützt die Etablierung von **Wickelmöglichkeiten in einzurichtenden Unisex-Toiletten**, bereitet die zentral bestehenden Beratungsangebote und Regelungen für Studierende mit Schwangerschaft und Kindern für den Fachbereich auf, benennt und bewirbt Einrichtungen mit Bezug zu Kinderbetreuung und entwickelt gegebenenfalls weitere Maßnahmen.

Der Fachbereich hat über diese Maßnahmen hinaus als Querschnittsaufgabe **Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** kontinuierlich und situativ weiterentwickelt. Beispiele sind die Möglichkeit für Mitarbeiterinnen in der Verwaltung, stundenweis im Home Office zu arbeiten oder eine **Studienberatung** sowie **Sonderregelungen** für Studierende in Schwangerschaft und mit Kindern.

Die **Maßnahmen zu Gender Equality in Studium und Fachbereichsorganisation** umfassten eine Reihe von Punkten, die situationsangepasst den Verlauf von Studium und Fachbereichsalltag für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen verbesserten. Das dahinter steckende Leitbild des achtsamen Umgangs mit diversen Gruppen im Fachbereich hat z.B. zur **Anpassung von Gremienterminen** geführt.

¹¹ Dies stellt einen höheren Anteil dar als der Anteil der Studentinnen im grundständigen Studium des Bachelor of Science Physik.

¹² Alle übrigen der insgesamt 224 Teilnehmenden wählten entweder keine oder andere geschlechtliche Zuordnungen.

3. Zielfelder der Gleichstellungsarbeit am Fachbereich Physik 2019-2022

Aus der Analyse der statistischen Daten, der Erfolgskontrolle der Maßnahmen des Frauenförderplans 2016 sowie der Berücksichtigung der Zielfelder des Gleichstellungsrahmenplans ergibt sich für den Fachbereich ein Portfolio an Maßnahmen in fünf Zielfeldern mit unterschiedlicher Priorisierung.

- **Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung.** Dieses Zielfeld hat eine sehr hohe Wichtigkeit für den Fachbereich und beinhaltet daher eine Reihe von Maßnahmen für alle Statusgruppen.
- **Förderung von Genderkompetenz.** Dieses für den Fachbereich aus der Ist-Situation und der erfolgten Umfragen in den letzten Jahren neu entstandene Zielfeld verbindet allgemeine Anforderungen an Genderkompetenz mit den für die Beantragung von koordinierten Programmen notwendige Kenntnis in Gleichstellungsfragen.
- **Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt.** Aufgezwungene sexuelle Handlungen, physische oder psychische Gewalt sowie sexualisierte Äußerungen stellen einen Akt der Aggression und des Machtmissbrauchs dar, der in keiner Situation in einem Fachbereich tolerierbar ist. Der Fachbereich folgt daher dem Gleichstellungsrahmenplan in seiner klaren Haltung dazu.
- **Wertschätzender, gendergerechter Umgang: Kommunikation und Aktion.** Dieses Zielfeld fokussiert sich auf einen wertschätzenden Umgang aller Menschen im Fachbereich und schließt neben der gendergerechten Kommunikation auch einen achtsamen, diskriminierungsfreien Umgang insgesamt am Fachbereich mit allen diversen Gruppen ein. Dazu gehören auch diskriminierungsfrei Gremien und die Berücksichtigung der Bedarfe aller bei der Festlegung von Gremienzeiten.

Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, Personalentwicklung und Personalplanung

Der Fachbereich Physik hat das Ziel, den Anteil von Frauen bei Studieneinstieg, auf den verschiedenen Ausbildungsebenen, bei Einstellungen, Beförderungen und Höhergruppierungen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, zu erhöhen, und ein förderliches Arbeitsumfeld für eine individuelle Karriereentwicklung zu ermöglichen.

Zielfeld 1a: Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik

Ist-Stand: Mit derzeit ca. 20 % ist der Anteil der Absolventinnen des ersten Studienabschlusses im Fachbereich noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Zudem ist die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Lehreinheiten Geophysik, Lehramt Physik und Physik sehr unterschiedlich. Untersuchungen zeigen, dass sich ihre Haltung gegenüber der Physik in der Mittelstufe an weiterführenden Schulen herausbildet. Gerade Mädchen entwickeln in der Pubertätsphase eine Geschlechtersozialisation, die eine negativ konnotierte Einstellung zur Physik bewirkt.

Ziel: Schülerinnen sollen durch besondere Maßnahmen ab einem frühen Alter (Unter- und Mittelstufe weiterführender Schulen) nachhaltig für das Physikstudium interessiert werden.

Maßnahmen: Maßnahmen zur Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik müssen altersgerecht, individuell angepasst und explorativ-berufsorientierend erfolgen. Diese Förderung wird daher im Fachbereich gemeinsam mit dem Experimentierlabor MExLab Physik und dem Gleichstellungsbüro bereits jetzt durchgeführt und teilweise mit Drittmitteln gefördert.

Der Fachbereich entwickelt diese Maßnahme kontinuierlich im Sinne einer nachhaltigen Talententwicklung von Mädchen in der Physik weiter und intensiviert sie vor dem Hintergrund der stagnierenden Zahlen von Studienabschlüssen in der Physik. Zur Konzeption und Durchführung stellt der Fachbereich eine Stelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin mit der Hälfte der Arbeitszeit zur Verfügung.

Maßnahmen Zielfeld 1a	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Girls Day basierend auf dem Konzept des forschenden Lernens kombiniert mit der Interaktion mit Biographie-nahen Vorbildern	Jährlich, Weiterführung	MexLab Physik, Wissenschaftlerinnen, studentische Hilfskräfte	Teilnahmezahlen ~ 30; Positive Evaluation durch Teilnehmerinnen Evaluation 2022
Girls'Day PLUS. Niederschwelliges Mentoring von Schülerinnen durch Studentinnen als Biographie-nahe Vorbilder	nach Girls Day ab April 2020	Gleichstellungsbüro, Studentinnen	Pilotphase wird evaluiert; Teilnahmezahlen > 10; Positives Feedback durch Studentinnen Jährliche Evaluation
Girls4Future. Ein Angebot explizit für Mädchen zu Themen der Nachhaltigkeit basierend auf dem Konzept des entdeckenden forschenden Lernens kombiniert mit Besuchen von Firmen und Institutionen, um Berufswege aufzuzeigen.	Ab 2020, viermal jährlich	MexLab Physik	Teilnahmezahlen > 50; Positives Feedback durch Teilnehmerinnen Jährliche Evaluation
Sommercamp „Nachhaltige Physik“ mit mindestens 50% Mädchen	Jährlich, Weiterführung	MexLab Physik	Teilnahmezahlen von Mädchen > 50%; Positive Evaluation durch Teilnehmer*innen Jährliche Evaluation
Explorative Workshops nach dem Konzept des forschenden Lernens werden gendersensibel entwickelt und sowohl für gemischte Gruppen als auch explizit für reine Mädchengruppen angeboten.	Nach Bedarf, Weiterführung	MExLab Physik	Teilnahmezahlen von Mädchen > 50%; Positives Feedback durch Teilnehmer*innen Jährliche Evaluation
Mädchen werden direkt über eine Webseite „Frauen und Physik“ über Gleichstellungsangebote des Fachbereichs informiert sowie über Studienbedingungen, Angebote, Ansprechpartnerinnen. Es werden Beispiele von Karriereverläufen von Physikerinnen im Fachbereich	Weiterführung	Gleichstellungsbüro, studentische Hilfskraft	Positives Feedback von Testgruppen; Verbreitung und Zugriffszahlen auf Webseiten Evaluation 2022

Zielfeld 1b: Verhinderung von Studienabbruch von Studentinnen

Ist-Stand: Betrachtet man die Zahl der Studienanfängerinnen relativ zu den Absolventinnen, fällt eine im Vergleich zu den Studenten höhere Abbruchquote besonders in den grundständigen Studiengängen vom Bachelor- zum Masterstudium auf.

Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Physik stellt sich im Studium und Promotionsstudium für Männer und Frauen häufiger als in früheren Jahren. Die Zahl der Studierenden mit Kind(ern) stieg in den letzten Jahren kontinuierlich und hat derzeit eine zweistellige Zahl.

Ziel: Die Abbruchquote soll durch eine Verbesserung der Studienunterstützungsangebote, durch Vernetzung, durch Verantwortungsübertragung und durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf verringert werden. Letzteres kommt allen Mitgliedern des Fachbereichs zu Gute.

Maßnahmen: Studentinnen brauchen zur Verhinderung von Vereinzelung und zur Ermutigung im Studium eine Wertschätzung und Vernetzung, die in Kombination mit der Reflexion des eigenen, positiven Leistungsstands verbunden ist. Daher wird eine Vernetzung (insbesondere mit Professorinnen, also Vorbildern auf höheren Karrierestufen) als wichtigstes Element erachtet. Sie brauchen auch Bestätigung hinsichtlich ihrer Anerkennung im Fachbereich, z.B. als aktiv beteiligte Hilfskräfte, sowie in der in dieser Phase einsetzenden Familienplanung Sicherheit, dass Familie und Karriere in der Physik vereinbar sind, durch konkrete Angebote.

Als Maßnahmen sollen einerseits bereits seit einigen Jahren punktuell umgesetzte Angebote weiterentwickelt und mit neuen Maßnahmen in ein Gesamtkonzept transformiert und etabliert werden.

Maßnahmen Zielfeld 1b	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Ausschreibungen von Hilfskraftstellen (SHK und SHB) werden vom Fachbereich geeignet unter allen Studierenden bekannt gegeben. Studentinnen werden explizit auf Hilfskraftstellen aufmerksam gemacht.	03 / 2020 für Ausschreibungen	Dekanat, Unterstützung durch Gleichstellungsbüro	Frauenanteil SHB so hoch wie SHK, angestrebt: 50% Evaluation Ende 2022
Zur Vernetzung von Physikerinnen tritt der Fachbereich Physik der Aktion „Physikerinnenstammtische“ des Arbeitskreises Chancengleichheit der DPG bei und organisiert als Stammtisch regelmäßig ein „Physikerinnenfrühstück“ am Fachbereich.	Ab WS 19/20 mehrmals im Semester	Gleichstellungsbüro	Teilnahmezahlen > 10; Positives Feedback der Teilnehmerinnen Jährliche Evaluation
Der Fachbereich bietet mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr eine Frauenvollversammlung an, in der als Programm z.B. eine Rednerin zu Gender-Themen oder eine ehemalige Absolventin über ihre Karriere berichtet.	Ab SS 2020 jährlich	Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro	Teilnahmezahlen > 15; Positives Feedback der Teilnehmenden Evaluation Ende 2022
Die Gleichstellungsbeauftragten bieten eine regelmäßige Sprechstunde für individuelle Studien- / Karriereberatung an.	Ab WS 19/20	Gleichstellungsbeauftragte	Evaluation der Fallgespräche nach einem Jahr
Die Webseite „Physik und Frauen“ wird um Informationen zur Gleichstellung und Vorbilder im Fachbereich ergänzt.	Weiterführung	Gleichstellungsbüro und studentische Hilfskräfte	Testphase mit Mädchenklasse Evaluation Ende 2020
Der Fachbereich ermöglicht Physikerinnen die Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen zur fachlichen Qualifikation und Vernetzung (Physikerinnentagung, Coaching-Workshops für Physikerinnen oder vergleichbare Kurse)	Weiterführung	Gleichstellungsbüro	Teilnahmezahlen: mehr als 5 Studentinnen Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich ermöglicht jungen Studentinnen Hilfskraftaufgaben auch mit Bezug zur Mädchenförderung (Girls Day, Sommercamp Nachhaltige Physik.).	Weiterführung	Dekanat / Gleichstellungsbüro	Angebot von 2-3 SHK-Aufgaben / Jahr Evaluation Ende 2022
Für allgemeine Stipendien werden bei hervorragender Eignung gleich viele Studentinnen und Studenten vorgeschlagen	Bei Bedarf, ab sofort	Dekanat	Jährlich Vorschläge von Kandidatinnen Evaluation Ende 2022
Für Fälle sozialer Härte unterstützt der Fachbereich auf Antrag Stipendiatinnen finanziell , die während der Zeit des Stipen-	Bei Bedarf Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Bekanntmachung der Möglichkeit auf Webseite und in Veranstaltungen

diums Mutter werden und deren Stipendium sich nicht um ein Äquivalent zum Mutterschutz verlängert. Über die Vergabe entscheidet das Dekanat gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten.			Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich erweitert den bestehenden Wickel- und Stillraum zu einem Familienraum und unterstützt die Einrichtung von Unisex-Toiletten, in denen in jedem Gebäude mindestens eine Wickelmöglichkeit besteht.	Ende 2020	Dekanat; Baudezernat und zentralem Einkauf	Eingerichtete Räume, Bekanntmachung Evaluation Ende 2020
Der Fachbereich bereitet die zentral bestehenden Beratungsangebote und Regelungen für Studierende mit Schwangerschaft und Kind(ern) auf , bewirbt Einrichtungen mit Bezug zu Kinderbetreuung und entwickelt gegebenenfalls weitere Maßnahmen	07/2020	Gleichstellungsbüro	Bekanntmachung der Möglichkeiten auf Webseite, in Veranstaltungen Evaluation Ende 2021

Zielfeld 1c: Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen

Ist-Stand: Die Zahl der Physikerinnen auf den steigenden Stufen der Karriereleiter nimmt zunächst bis zur Promotion kaum ab, sie sind jedoch beim festangestellten Wissenschaftlichen Personal, bei Nachwuchsgruppen oder in Erstprofessuren deutlich unterrepräsentiert. So ist der Anteil von Frauen an Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau derzeit deutlich geringer als derjenige unter Absolventinnen des ersten Studienabschlusses.

Ziel: Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen. Nach dem Kaskadenmodell soll ein Anteil entsprechend demjenigen der vorherigen Qualifikationsstufe erreicht werden. Um dies zu erreichen, ist ein Verständnis der bestehenden Ungleichheiten, Hindernisse und Beweggründe für das Verlassen akademischer Karriereweg von Physikerinnen essentiell.

In den Jahren 2019-2024 werden im Fachbereich nach jetzigem Stand mindestens 5 Professuren (W2 / W3) wiederzubesetzen sein. Der Fachbereich ist bestrebt, den Anteil von Professorinnen dabei stetig zu erhöhen.

Maßnahmen: Neben der nach dem Landesgleichstellungsgesetz vorgeschriebenen und im Fachbereich bereits langjährig praktizierten Ansprache von Frauen bei Bewerbungen liegt das Augenmerk auf Stärkung von Frauen in dieser Phase der Karriere durch gezielte Adressierung von Gründen, warum Frauen akademische Karrieren verlassen oder bestimmte Themengebiete vorziehen.

In Bewerbungsgesprächen und Berufungskommissionen werden die Maßgaben der Gleichstellung bei gleichzeitiger Beibehaltung der Auswahl der Besten besonders berücksichtigt.

Maßnahmen Zielfeld 1c	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Der Fachbereich fördert mit einem fachbereichseigenen Doktorandinnenprogramm die Teilnahme an Sommerschulen, Tagungen und Auslandsaufenthalten, um die fachliche Sichtbarkeit von jungen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen. Bisherige Förderungen: 2016: 14; 2017: 5; 2018: 10; 2019: > 6 (Stand Okt. 2019)	Weiterführung	Dekanat, Arbeitsgruppe Gleichstellung	Zahl der geförderten Doktorandinnen pro Jahr > 10; Positive Rückmeldung der Teilnehmerinnen Jährliche Evaluation
Das Gleichstellungsbüro versendet einen Newsletter mit speziellen Veranstaltungen,	Weiterführung	Gleichstellungsbüro	Zahl der aktivierten Wissenschaftlerinnen

Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten für Doktorandinnen / Postdoktorandinnen			Jährliche Evaluation
Der Fachbereich eröffnet die Möglichkeit der Teilnahme an frauenspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen und Vernetzungsplattformen der WWU.	Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Zahl der aktivierten Wissenschaftlerinnen Jährliche Evaluation
Der Fachbereich strebt eine Erhöhung der Zahl der unbefristet angestellten Wissenschaftlerinnen an. Dazu eruiert er Entfristungsmöglichkeiten befristet angestellter Wissenschaftlerinnen, und spricht in Besetzungsverfahren explizit Frauen an.	Ab sofort	Dekanat	Erhöhung der Zahl der unbefristeten Wissenschaftlerinnen Evaluation Ende 2022
Die Professorinnen des Fachbereichs Physik bieten individualisiertes Mentoring an, das vom Gleichstellungsbüro koordiniert und beworben wird.	ab sofort	Professorinnen, Gleichstellungsbüro	Zahl der beratenden Physikerinnen Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich lädt mindestens zwei Mal pro Semester eine Rednerin in das Physikalische Kolloquium ein. Diese Vorträge werden begleitet durch ein Physikerinnen-Cafe zur informellen Karriereförderung.	Weiterführung	Kolloquiumsbeauftragte*, Gleichstellungsbeauftragte	Mindestens zwei Rednerinnen Evaluation pro Semester
Der Fachbereich entwickelt eine Handreichung für Berufungskommissionsvorsitzende . Die Gleichstellungsbeauftragte erläutert in einem Gespräch mit dem/ der Berufungskommissionsvorsitzenden zu Beginn des Verfahrens die Gleichstellungsregelungen. Der Fachbereich fordert über einschlägige Netzwerk sowie explizit fachlich qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung auf .	Ab WS 19/20	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, AG Gleichstellung	Erhöhung des Anteils von Professorinnen Evaluation Ende 2022

Zielfeld 1d: Förderung der Chancengleichheit im nichtwissenschaftlichen und technischen Bereich

Ist-Stand: Der Anteil von Frauen ist beim nichtwissenschaftlichen technischen Personal gering, während er bei nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in der Verwaltung hoch ist. Letztere können durch mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten, fehlende oder wenige Optionen für flexible Arbeitszeitgestaltung, oder eine nicht förderliche Arbeitsatmosphäre demotiviert werden. Da die Personalverantwortung in den Instituten liegt, ist der Ist-Stand abhängig von den Personalstrategien der einzelnen Institute.

Ziel: Die Zahl der weiblichen Mitarbeitenden, insbesondere unter den Auszubildenden, soll kontinuierlich erhöht werden. In jedem Bereich mit hoher Unterrepräsentanz von Frauen (mechanische, elektronische und informationstechnische Berufe) soll nach Möglichkeit die Zahl der weiblichen Auszubildenden im Evaluationszeitraum erhöht werden. Die Personalentwicklung im Verwaltungsbereich soll den sich wandelnden Anforderungen moderner Verwaltungsarbeitsplätze angepasst werden und Optionen zur Arbeitsplatz- und Arbeitszeitflexibilisierung beinhalten.

Maßnahmen: Der Fachbereich legt verbindliche Leitlinien zu Personalverfahren fest und unterstützt Institute bei der entsprechenden Personalentwicklung. Er trägt Sorge für die Erhöhung des weiblichen technischen Personals, für eine sachgerechte Eingruppierung, Karriereentwicklungsmöglichkeiten durch Weiterbildung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aller Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.

Maßnahmen Zielfeld 1d	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Der Fachbereich macht insbesondere Schülerinnen auf die Ausbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich am Fachbereich auf der Webseite aufmerksam.	Ab sofort	Webbeauftragter	Update der Webseite Evaluation Ende 2022
Die Werkstätten des Fachbereichs beteiligen sich unter Unterstützung des Gleichstellungsbüros am Tag der Ausbildung und am Girls Day und gestalten diese so, dass junge Frauen angesprochen werden.	Weiterführung	Werkstattleitung, Gleichstellungsbüro	Zahl der beteiligten Schülerinnen erhöht; Positives Feedback der Teilnehmerinnen Jährliche Evaluation
MExLab Physik entwickelt Angebote für Haupt- und Realschulen mit Schwerpunkt auf technische Ausbildungsberufe des Fachbereichs und Workshops mit Bezug zu feinmechanischer Fertigung und zum Erlernen eigenständigen Experimentierens.	ab 2021	MExLab Physik	Zahl der Mädchen aus Haupt- und Realschule in Workshops erhöht; Positives Feedback der Teilnehmerinnen Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich entwickelt geschlechtergerechte Personalverfahren für Mitarbeiter*innen in MTV und unterstützt deren Umsetzung in den Instituten.	Bis 2021	Dekanat	Verfahren ist formuliert, Zahl der Frauen in MTV > 10% Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich befürwortet und fördert seine Mitarbeiterinnen bei der Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen der Universität.	Weiterführung	Dekanat	Zahl der Teilnehmenden Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich berücksichtigt bei Stellenbesetzungen die Möglichkeit der Rückkehr aus Familienzeiten, der Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitarbeitsplätzen und von Home-Office.	Weiterführung	Dekanat	Zahl der positiven Personalfälle Evaluation Ende 2022
Der Fachbereich prüft bei Wiedereinstigen aus Elternzeit und Weiterbeschäftigung von Elternzeitvertretungen , ob für Vertretungen durch Rotation im Fachbereich weiterführende Anstellungsoptionen entstehen können.	Ab sofort	Dekanat	Zahl der positiven Personalfälle Evaluation Ende 2022

Zielfeld 2: Förderung von Genderkompetenz

Ist-Stand: Der Fachbereich hat zum 01.01.2016 eine Professur mit Teildenomination „Geschlechterforschung in der Physik“ (GP) eingerichtet, die von 2016-2018/2019 im Rahmen der Genderförderung des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Technologien finanziell gefördert wurde. Diese Professur untersucht Geschlechterverteilung, Geschlechtergerechtigkeit und Geschlechterinhaltsforschung in der Physik mit empirischen Methoden. Sie hat in den letzten Jahren Veranstaltungen und Workshops zur Gendersensibilisierung und Genderkompetenz entwickelt und gemeinsam mit der zentralen Gleichstellung abgestimmt und angeboten. Sie und unterstützt den Fachbereich bei der empirischen Identifikation von Gleichstellungsproblemen und durch Erforschung der Wirksamkeit von Lösungsansätzen zu Gleichstellungsfragen.

Ziel: Die identifizierte mangelnde Kenntnis über vielfältige, diverse Geschlechtergruppen und Geschlechterungleichheiten in der Physik soll durch ein alle Statusgruppen einschließendes Konzept von Gendersensibilisierung und Erwerb von Genderkompetenz schrittweise behoben werden.

Maßnahmen: Der Fachbereich sieht die Entwicklung von diversitätsorientierter Genderkompetenz - der Fähigkeit, vielfältige Geschlechteraspekte zu erkennen, in ihrer Relevanz zu beurteilen und gleichstellungsorientiert in den Fachbereichsalltag einbeziehen zu können - als notwendige, unabdingbare akademische und berufliche Voraussetzung.

Er fördert daher aktiv eine breite Sensibilisierung für Fragen und Themen der Vielfalt, Gendergerechtigkeit und für die Gleichstellungsarbeit. Dazu etabliert der Fachbereich die Professur „Geschlechterforschung in der Physik“ und nutzt deren Expertise, um für die verschiedenen Statusgruppen zielgruppenspezifische Methoden der Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen zu entwickeln.

Entsprechend seinem Leitbild entwickelt der Fachbereich auf positive Entwicklung zielende Anreize, so dass Gleichstellungsprozesse in den Lehrstühlen und Einrichtungen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Bedingungen initiiert oder verbessert werden. Dazu gehört eine angemessene Integration in die hochschulinternen Evaluierungssysteme.

Verschiedene Gendersensibilisierungsmaßnahmen werden im Fachbereich Physik unter Einbeziehung des zentralen universitätseigenen Frauenförderprogramms der WWU angemessen unterstützt.

Maßnahmen Zielfeld 2	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Die unter Studierenden durchgeführte Umfrage über den Stand des Bewusstseins über Geschlechterverhältnisse wird auf andere Statusgruppen ausgeweitet	Ende 2020	Gleichstellungsbüro mit Lehrstuhl GP	Umfrageergebnisse Evaluation in 2021
Es wird ein Online-Kurs „Gender-Sensibilisierung / Gender Awareness“ für Studentinnen und Studenten am Fachbereich entwickelt	Ende 2020	Lehrstuhl GP, studentische Hilfskraft	Testphase mit Studiengruppe Jährliche Evaluation
Für Mitarbeitende und Studierende des Fachbereichs, die als Tu-tor*innen oder Dozent*innen in die Lehre involviert sind, wird ein Training zu Gleichstellungsfragen in der Lehre entwickelt	Ende 2021	Gleichstellungsbüro, Lehrstuhl GP, Referentinnen	Zahl der jährlich Beteiligten; Pilotphase im SS 2022 Evaluation Ende 2022

Perspektivisch werden in den Folgejahren, abhängig von den Erfahrungen der nun geplanten Gendersensibilisierungsangebote, Workshops und Lehrseinheiten zu Gendersensibilisierungstrainings auch für Promovierende und Postdocs sowie für Professor*inn*en mit Führungsverantwortung angeboten, die derzeit gemeinsam mit der zentralen Gleichstellung und zentralen Stelle für Diversity und dem Lehrstuhl Geschlechterforschung in der Physik entwickelt werden.

Zielfeld 3: Wertschätzender, gendergerechter Umgang: Kommunikation und Aktion

Ist-Stand: Der Fachbereich pflegt einen wertschätzenden Umgang unter allen Mitgliedern, es fehlt jedoch ein Vielfaltsmanagement, das alle Mitglieder und Bereiche des Fachbereichs einschließt und die Verschiedenheiten und Gleichheiten von Menschen hinsichtlich bestimmter Merkmale, die jedes Mitglied inne hat wie Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion oder Weltanschauung, Gesundheit und körperliche Fähigkeiten sowie ethnische Herkunft, in Offenheit, Wertschätzung und Anerkennung dieser Vielfalt einschließt.

Ziel: Ein diskriminierungsfreier, offener und wertschätzender Umgang mit Vielfalt ist nicht nur eine Selbstverständlichkeit, sondern auch ein wichtiges Grundelement der Kommunikation und Aktion im Fachbereich, um stereotypes, diskriminierendes Verhalten zu überwinden und abzubauen. Gleichstellung und Chancengleichheit ist ohne einen gendergerechten und diskriminierungsfreien Umgang der vielfältigen Menschen in einem Fachbereich nicht möglich. Kommunikation muss achtsam, wertschätzend und ohne Vorurteile erfolgen.

Maßnahmen: Ein solcher Umgang ist zwar in vielen Bereichen bereits erreicht, braucht jedoch zur Umsetzung im gesamten Fachbereich noch weitere Bewusstwerdung, Reflexion und Veränderung.

Der Fachbereich setzt daher konsequent einen diskriminierungsfreien Sprachgebrauch in der internen wie externen dienstlichen Kommunikation und in der Lehre um, die alle Mitglieder in ihrer Vielfalt adressiert, und auch Familienfragen und –betreuungen dabei berücksichtigt.

Der Fachbereich schließt dabei auch eine geschlechterparitätische Besetzung von Gremien ein, wirkt aber auch einer unverhältnismäßigen Belastung einzelner Mitglieder aktiv entgegen. Die Partizipation aller Mitglieder, auch diejenigen mit Familienverpflichtungen, wird durch familienfreundliche Sitzungszeiten ermöglicht.

Maßnahmen Zielfeld 3	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Der Fachbereich richtet in jedem Gebäude mindestens eine geschlechtsneutrale Toilette und einen Wickelplatz ein.	Ende 2020	Dekanat mit Dezer-nat 4	Einrichtung Evaluation Ende 2020
Geschlechtergerechter, diskriminierungsfreier Umgang: Die Gleichstellungsbeauftragte bietet ein Beratungsangebot zur wertschätzenden gendergerechten Kommunikation in Wort und Bild.	Mitte 2020	Gleichstellungsbeauftragte	Fälle von Beratungen und Umsetzung Evaluation Ende 2022
Diskriminierungsfreie Kommunikation: Der Fachbereich entwickelt klare Verfahrenswege für die Behandlung von Fällen diskriminierender Sprache und Aktion	Ende 2020	Dekanat	Dokumentierte Verantwortlichkeit und Verfahren Evaluation Ende 2022
Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: Der Fachbereich setzt eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art um.	Ab SS 2020	Dekanat	Vorlesungsevaluationen Evaluation pro Semester
Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: In Texten des Fachbereichs werden prioritär geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen oder die männliche und weibliche Form verwendet.	Weiterführung	Dekanat, Webbeauftragte*r	Webseiten überprüft Evaluation Ende 2022
Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: Satzungen, Ordnungen und Erlasse sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden , wenn sie neu erlassen oder novelliert werden.	Weiterführung	Dekanat, Einrichtungen wie z.B. Prüfungsamt	Zahl der überarbeiteten Dokumente Evaluation in 2022
Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: Die Seiten der Fachbereichs-Homepage werden sukzessiv überprüft und sprachlich entlang der „Empfehlung für eine geschlechterneutrale Schriftsprache an der WWU“ überarbeitet. Bildinhalte werden hinsichtlich einer diskriminierungsfreien Kommunikation überprüft.	Weiterführung	Dekanat, Hilfskräfte	Zahl der überarbeiteten Webseiten Evaluation in 2022
Geschlechterparitätische Gremienbesetzung: Alle Statusgruppen unternehmen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten außerordentliche Anstrengungen, Frauen für die Gremienarbeit zu	Weiterführung, ab sofort	Dekanat, Gruppensprecher*innen, Gleichstellungsbeauftragte	Geschlechterparitätische Gremienbesetzung in 75% aller Gremien Evaluation in 2022

gewinnen. Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird gemeinsam mit der Universitätsleitung geprüft, ob Stipendiatinnen oder anderen Einheiten zugeordnetes Personal für Gremienarbeit eingesetzt werden kann.			
Geschlechterparitätische Gremienbesetzung: Der Fachbereich entwickelt für die Statusgruppen mit Unterrepräsentanz von Frauen Strategien zur Entlastung von überproportionaler Gremienarbeit. Für die Gruppen der Studierenden und Wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen soll geprüft werden, ob die Anerkennung als Lernleistung bzw. als Lehrumfang möglich ist.	Ende 2020	Dekanat	Entwickelte Entlastungsoptionen Evaluation in 2021

Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

Ist-Stand: Der Fachbereich hat sich in der Vergangenheit klar zu einer Verurteilung von sexueller und sexualisierter Gewalt bekannt und bei aufgetretenen Fällen gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und zentralen Einrichtungen adäquat gehandelt. Er hat sich an den jährlichen Aktionstagen gegen sexuelle und sexualisierte Gewalt an Aktivitäten der WWU beteiligt.

Ziel: Der Fachbereich verpflichtet sich zur Vereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten“ und verpflichtet sich auf eine konsequente Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt.

Maßnahmen: Dieses Ziel kann nur über eine breite Sensibilisierung aller Mitglieder des Fachbereichs für dieses Thema erfolgen und ist eng mit Zielfeld 3 verbunden. Betroffene, aber auch Zeugen solchen Verhaltens sollen durch klare Bekanntmachung von Zuständigen ermutigt werden, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt nicht hinzunehmen, sondern ihre Ablehnung deutlich zu machen und vertrauensvoll Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

Maßnahmen Zielfeld 4	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle
Der Fachbereich entwickelt gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten klare Verfahrenswege und Zuständigkeiten für die Behandlung von Fällen sexueller und sexualisierter Gewalt und macht diese bekannt.	Ende 2020	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Dokumentierte Verantwortlichkeiten und Verfahrensweisen Evaluation in 2021
Der Fachbereich wird in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Fachbereichsrat das räumliche Umfeld auf Gefahrenquellen direkter, sexueller und sexualisierter Gewalt gegen Frauen hin beobachten und ggf. entsprechende Gegenmaßnahmen entwickeln.	Weiterführung, kontinuierlich	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Resultate der Beobachtung Evaluation in 2022
Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme von Fachbereichsmitgliedern mit Führungsverantwortung an zentralen Schulungen in diesem sensiblen Beratungsfeld.	Ab Verfügbarkeit zentraler Schulungen der WWU	Dekanat	Teilnahme an Schulungen Evaluation in 2022

Der / Die Evaluationsbeauftragte sichtet die studentischen Vorlesungsevaluationen hinsichtlich Hinweisen auf Diskriminierung in Lehrveranstaltungen . Im Falle von Diskriminierungen entscheidet das Dekanat mit der Gleichstellungsbeauftragten über weitere Schritte .	Weiterführung, kontinuierlich	Evaluationsbeauftragter, Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	Aktionen nach Identifizierung von Diskriminierungsfällen Evaluation in 2022
--	-------------------------------	--	--

4. Laufzeit, Berichterstattung und Erfolgskontrolle der Maßnahmen in den Zielfeldern

Der Gleichstellungsplan ist von der Arbeitsgruppe Gleichstellung gemeinsam mit dem Dekanat des Fachbereichs Physik erarbeitet und vom Fachbereichsrat beschlossen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder des Fachbereichs, insbesondere der leitenden Personen wie Institutsdirektoren und Dekanat, mit einem Schwerpunkt bei den in den Maßnahmentabellen genannten Personen und Gruppen. Die Finanzierung der Maßnahmen erfolgt entweder durch das zentrale Gleichstellungsprogramm oder durch den Fachbereich.

Der vorliegende Gleichstellungsrahmenplan hat eine Laufzeit von vier Jahren. Alle Maßnahmen werden individuell begleitet, evaluiert und bei mehrfacher Wiederholung auch aufbauend auf den Evaluationen optimiert. Alle Maßnahmen werden auf Zielerreichung spätestens nach zwei Jahren geprüft, und entweder erfolgreich beendet, weitere zwei Jahre geführt oder zur Zielerreichung verändert und zwei Jahre später erneut evaluiert.

Die Arbeitsgruppe Gleichstellung begleitet die Maßnahmen des Gleichstellungsplans, übernimmt für den Fachbereich die Kontrolle der Umsetzung und berichtet dem Dekanat und dem Fachbereichsrat über Erfolg, Umsetzungsstand, oder Veränderungen von Maßnahmen. Die Berichterstattung zum Gleichstellungsplan erfolgt jährlich durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung mit Unterstützung durch das Gleichstellungsbüro im Fachbereichsrat.

Nach zwei Jahren erfolgt eine Zwischenevaluation durch die Arbeitsgruppe Gleichstellung, die im Fachbereichsrat bewertet wird. Die Endevaluation erfolgt nach vier Jahren in analoger Weise fristgerecht vor der Fortschreibung des Gleichstellungsplans. Die Ergebnisse der Zwischen- und Endevaluation werden schriftlich dokumentiert.

