



Frauenförderplan der Fakultät für Physik

gemäß Landesgleichstellungsgesetz in der Fassung vom 15.12.2016

Verabschiedet am 01.12.2017 vom Senat
Zeitraum der Gültigkeit: 01.12.2017 - 30.11.2020

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät für Physik sieht die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Statusgruppen, in Studium, Dienstleistung, Lehre und Forschung als wichtiges Ziel an. Zahlreiche Maßnahmen hierzu wurden in den vergangenen Jahren (bis einschließlich 2012) bereits umgesetzt. Deren Fortschreibung und Ausweitung zur Erreichung der im Landesgleichstellungsgesetz vom 20.11.1999 formulierten Ziele sind erklärtes Ziel der Fakultät.

Das gegenüber Jungen im Mittel geringere Interesse von Mädchen an Physik bereits in der Schule führt zu einem Ungleichgewicht bei den Studierendenzahlen, das sich in die höheren Qualifikationsstufen fortsetzt. Daher wird sich vermutlich im wissenschaftlichen Bereich und im Bereich des technischen Personals ad hoc kaum eine zahlenmäßige Gleichstellung der Frauen und Männer erreichen lassen. Die Maßnahmen der Fakultät setzen jedoch aus diesem Grund auch daran an, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem Physikstudium frühzeitig zu erhöhen (z.B. Beteiligung am Girls Day). Der Schwerpunkt der Maßnahmen dient aber dazu, das Studium und eine weitere Qualifikation in diesem Bereich für Frauen attraktiver und praktikabler zu machen. Hierzu gehören auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf sowie die Unterstützung von Fortbildungen und Netzwerkbildungen. Die letztgenannten Maßnahmen betreffen in gleicher Weise Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftlichen Bereich und aus Technik und Verwaltung. Hier geht es weniger darum, ein zahlenmäßiges Ungleichgewicht zu korrigieren, als die individuellen Aufstiegschancen z.B. durch Fortbildungen zu erhöhen.

Die Fakultät erachtet die Verwirklichung der sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern als einen wichtigen Bestandteil der Gleichstellung. Die Texte, die von der Fakultät veröffentlicht werden (z. B. dienstlicher Schriftverkehr, Mitteilungen, Ordnungen, Konzepte, Projektbeschreibungen, Berichte, Protokolle, Broschüren, Homepage), werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.

1. Bericht zum Frauenförderplan für die Jahre 2013 bis 2015 und Bestandsaufnahme

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick der Beschäftigungsstruktur der Fakultät. Hier wird dem aktuellen Stand (31.12.2015) der Stand von 2012 zum Vergleich gegenübergestellt. Das nicht der Stand Ende 2016 berichtet wird begründet sich dadurch, dass die Fakultät von einem drei Jahres Berichtszeitraum ausgegangen ist. Durch Angleichungs- und Verschiebungsprozesse entsteht damit aktuell eine Berichtslücke. Alle folgenden (Zwischen)berichte werden aber jeweils aktuelle Zahlen enthalten.

Tab.: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät¹

Bezeichnung	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Professuren	2	20	9,2	3	20	13,0
Lehrstuhlvertretungen	-	-	-	-	-	-
Juniorprofessuren	-	-	-	1	-	100
Wissenschaftlicher Mittelbau (insgesamt)	23	134	14,7	19	98	16,2
Mitarbeitende in Technik & Verwaltung	27	28	49,1	23	26	46,9

Mit Ausnahme der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung konnten die Frauenanteile in allen Gruppen erhöht werden. Spezifische Entwicklungen und bereits umgesetzte Maßnahmen werden im Folgenden nach Statusgruppen getrennt diskutiert.

1.1.1 Professuren

Tab.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
C4/W3	-	13	-	-	12	-
C3/W2	2	6	25,0	3	5	37,5
W1	-	-	-	1	-	100
C2	-	1	-	-	-	-
Seniorprofessur	-	-	-	-	3	-
Fachvertretungen	-	-	-	-	-	-

Es wird deutlich, dass die angedeutete Stärkung des Frauenanteils bei den Professuren bei genauer Analyse an einem Fall liegt. Somit liegt er zwar bei dem Bundesschnitt von 12,3% im Jahr 2015². Nach wie vor ist jedoch keine W3-Professur mit einer Frau besetzt. Absehbar ist, dass eine weitere Verbesserung durch den Wegfall einiger Seniorprofessuren, die

¹ Zählweise nach Köpfen; aufgrund der Umstellung auf SAP sind in SuperX keine aktuelleren Daten aufgelistet.

² Diese und andere Daten zu bundesweiten Werten sind soweit nicht anders gekennzeichnet entnommen aus: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 4.4, Bildung und Kultur, Personal an Hochschulen 2015

durchweg männlich besetzt sind, eintreten könnte. Hierdurch wird aber keine qualitative Veränderung erreicht werden.

Neuberufungen

Seit dem 31.12.2012 sind in der Fakultät für Physik zwei Professuren neu besetzt worden, beide mit Kolleginnen:

Prof. Martina Müller (W1-Juniorprofessur, Jülicher Modell) hat ihre Stelle zum 01.11.2013 angetreten.

Prof. Rossitza Pentcheva (W2-Professur) hat ihre Stelle zum 01.04.2014 angetreten, wobei sich in dem Verfahren 46 Männer und 4 Frauen beworben haben, d.h. der Anteil von Bewerbungen durch Frauen betrug 8%.

Der insgesamt geringe Anteil an Bewerberinnen spiegelt einerseits die in der Physik bundesweit typische und sich zu höheren Qualifizierungsstufen hin verschärfende Asymmetrie zwischen den Geschlechtern wider. Andererseits zeigt er, wie wichtig eine gezielte Ansprache qualifizierter Bewerberinnen in der Zukunft ist. Da die 8% auch unter der Quote der Absolventinnen ist, muss eventuell auch geklärt werden, was die Fakultät und die Universität proaktiv leisten kann, um hier eine Verbesserung zu erzielen. Gleichzeitig kann man positiv festhalten, dass die beiden ausgeschriebenen Stellen mit Kandidatinnen besetzt wurden und damit im Berichtszeitraum eine Quote von 100% bei Neuberufungen vorliegt.

Hier zeigt sich eine bedeutsame Herausforderung: Da eine dauerhafte Beschäftigung in den allermeisten Fällen mit Professuren einhergeht, diese dann aber langfristig besetzt sind, wird sich kaum eine „schnelle“ Veränderung erreichen lassen.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab.: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten;

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Beamt/innen, unbefristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	1	5,33	15,8	1	4,5	18,2
	A 9 – A13 gD	-	-	-	-	-	-
Beamt/innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A 13 – A16	1	5	16,7	1	5	16,7
	A 9 – A13 gD	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte, unbefristet		2	8	20,0	2	7	22,2
Tarifbeschäftigte, befristet		13,9	91,3	13,2	10,5	63,9	14,1
Wissenschaftliche Hilfskräfte		2,0	12,2	13,8	3	9,9	23,3

Tab.: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	2	8	20,0	2	7	22,2
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	-	-	-	-	1	-
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	3	42	6,7	4	32	11,1
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	16	73	18,0	10	49	17,0

Tab.: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Stunden (Köpfe)

Bezeichnung	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≤ 9 Std.	1	5	16,7	-	-	-
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥10 ≤15	-	5	-	-	5	-
Wissenschaftl. Hilfskräfte ≥16 Std.	3	6	33,3	4	7	36,4

Hier konnten die Frauenanteile fast ausnahmslos erhöht werden. Bei einer detaillierten Betrachtung der Köpfe fällt allerdings auf, dass dies im Wesentlichen auf einen Rückgang der Zahlen männlicher Beschäftigter liegt. Insbesondere bei den unbefristeten Stellen konnte keine aktive Erhöhung des Anteils der Frauen erreicht werden, auch bei den Vollzeitstellen ist aktuell die Situation für Mitarbeiterinnen ungünstig. Neben den oben bereits ausgeführten Angeboten zur Kinderbetreuung werden Qualifizierungsmaßnahmen speziell bei Frauen gefördert. So werden Tagungsreisen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen zur Ausbildung von Netzwerken (z.B. Physikertagung der DPG) regelmäßig durch Reisemittel unterstützt (Größenordnung 2.000 bis 5.000 Euro pro Jahr). Weiterhin wird, sofern notwendig, eine Elternzeitvertretung durch die Fakultät finanziert.

Bei der Interpretation der Daten für die befristet Beschäftigten (auch wissenschaftliche Hilfskräfte) ist zu berücksichtigen, dass durch kurzfristige Verträge, z.B. zur Überbrückung zwischen Studienabschluss oder Promotion und Antritt einer Arbeitsstelle außerhalb der Universität, auch kurzfristig starke Schwankungen auftreten. Eine Analyse zu einem Stichtag stellt damit immer nur eine „Momentaufnahme“ dar. Dies ist hier von besonderer Bedeutung: Zum Erhebungszeitpunkt 2012 waren zwei DFG SFB in der Fakultät aktiv, Ende 2015 keiner. Dieser Abfall an Drittmitteln schlägt sich in der Zahl der Stellen deutlich nieder. Zeitgleich wurden in dem Berichtszeitraum sukzessive 50% Stellen auf 75% Stellen aufgestockt, bei gleicher zur Verfügung stehender Menge an Mitteln. Beides zusammen erklärt das Absinken der Köpfe.

Ferner wäre eine Darstellung in Vollzeitäquivalenten aussagekräftiger, angesichts der großen Zahl an Verträgen jedoch nicht zu bewerkstelligen. Es zeigt sich, dass weibliche Hilfskräfte überproportional (gemessen an ihrem Anteil in der Studierendenschaft) bei den umfangreicheren Stellen (10 Stunden und mehr) vertreten sind. Geplant ist zu prüfen, ob Frauen im Rahmen solcher Stellen versuchen, eine wissenschaftliche Weiterqualifikation zu erreichen, die eigentlich im Rahmen einer Promotionsstelle erlangt werden sollte (ohne die überbrückende Wirkung solcher Stellen einschränken zu wollen), insbesondere weil sich dieser hohe Anteil ja eigentlich in einer Kaskade in höheren Ebenen finden lassen sollte.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

In der Fakultät für Physik gibt es nur eine Stelle für eine Lehrkraft mit besonderen Aufgaben, die zudem dauerhaft besetzt ist. Darum wird diese Gruppe nicht gesondert betrachtet.

Tab.: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	-	1	-	-	1	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Tab.: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Lehrbeauftragte	2	5	28,6	2	7	22,2

(Zur Erläuterung siehe Studentische Hilfskräfte.)

Die Besetzung von Lehrbeauftragten und SHK-Stellen unterliegt – noch stärker als bei den befristet Beschäftigten - starker Fluktuation. Einstellungen erfolgen semesterweise und mit unterschiedlichen Stunden. Deswegen wurden hier Köpfe gezählt und keine Vollzeitäquivalente. In dieser Gruppe zeigt sich ein Rückgang weiblicher Personen im Berichtszeitraum.

Studentische Hilfskräfte

Tab.: Studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente)

	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Studentische Hilfskräfte	14,9	45,6	24,6	11,9	37,8	24

Insgesamt hat die Fakultät häufig Probleme, genügend SHK-Kräfte zu finden, so dass potenziell alle Studierenden die Möglichkeit haben, während ihres Studiums eine Beschäftigung als SHK zu erhalten. Die Quote an weiblichen SHK-Kräften ist leicht gefallen.

1.1.3 Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Tab.: MTV Beamtinnen und (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Besoldungs- gruppe		Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
A13 – A16	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A9 - A13 (gD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A6 – A9 (mD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	1	-	100,0	1	-	100,0

Die einzige Beamtin in Technik und Verwaltung arbeitet im Bereich Verwaltung und hat auf eigenen Wunsch aufgrund der Betreuung ihres noch nicht schulpflichtigen Kindes die ihr zur Verfügung stehende Vollzeitstelle reduziert. Die Vollzeitstelle wird für sie zur Verfügung gehalten, so dass sie diese jederzeit wieder wahrnehmen kann.

Tab.: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
		Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
E 13 -15	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	1	-
E12 (....) E9	Vollzeit	2	10	16,7	4	18	18,2
	Teilzeit	-	-	-	1	-	100
E8	Vollzeit	3	3	50,0	6	2	75
	Teilzeit	6	1	85,7	10	1	91,0
E7	Vollzeit	-	1	-	-	1	-
	Teilzeit	1	-	100,0	1	-	100
E6	Vollzeit	5	1	83,3	-	-	-
	Teilzeit	5	1	83,3	2	-	100
E5	Vollzeit	-	1	-	-	2	-
E5	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E3	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
E3	Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Höhergruppierungen

Tab.: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in
Technik und Verwaltung im Zeitraum von 31.12.2012 bis 31.12.2015

Höhergruppierungen	Frauen	Männer
Von E 5 – E 6	-	-
Von E 6 – E 7	-	-
Von E 6 – E 8	1	-
Von E 7 – E 8	-	-
Von E 8 – E 9	1	1
Von E 10 - E 11	-	-
E 11 (III, Fg 2c, Teil I nach IVa, Fg 10, Teil I)	-	-

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 4 Höhergruppierungen durchgeführt, wovon eine Höhergruppierung von E5 nach E9 bei einem Mann stattfand, welche in der Tabelle nicht dargestellt ist. Die 2 Höhergruppierungen von Frauen und 2 von Männern erfolgten aufgrund von Umsetzungen bzw. Übertragung höherwertiger Aufgaben.

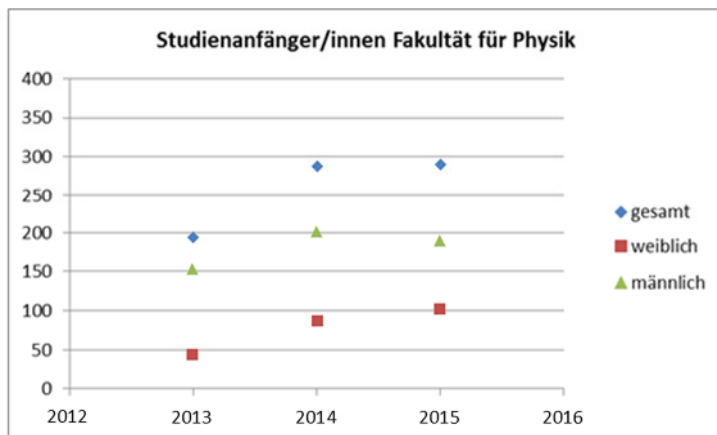
1.2 Studium

Die Fakultät für Physik hat nur eine Lehreinheit. Deshalb werden in den Tabellen nur die Summen für die Fakultät (= Summe für die Lehreinheit) angegeben.

1.2.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Tab.: Studienanfängerinnen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr (2015)			Vor einem Jahr (2014)			Vor zwei Jahren (2013)		
	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %	Ge- samt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Energy Science	51	13	25,5	41	9	22	41	12	29,3
Bachelor Physik	148	60	40,5	154	54	35,1	90	13	14,4
Keine Abpr Phy- sik	12	3	25,0	6	3	50	5	2	40,0
LA BA BK Physik	-	-	-	3	1	33,3	-	-	-
LA BA GyGe Physik	29	13	44,8	28	9	32,1	22	9	40,9
LA BA HRGe Physik	8	5	62,5	22	5	22,7	8	4	50,0
LA MA GyGe Physik	1	-	-	1	-	-	-	-	-
LA MA HRGe Physik	1	-	-	1	1	100	-	-	-
Master Energy Science	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
Master Physik	16	3	18,8	16	3	18,8	12	-	-
Promotion Physik	17	4	23,5	12	-	-	18	5	27,8
Keine Abpr Ener- gy Science	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe Fakultät	287	102	35,5	284	85	29,9	196	45	23,0



Zur Koordinierung und weiteren Intensivierung der gezielten Ansprache von Schülerinnen (neben allgemeiner Öffentlichkeitsarbeit) hat die Fakultät eine Stelle eingerichtet. Diese wurde mit Andreas Reichert besetzt. Im Rahmen dieser Tätigkeit hält er Vorträge über das Physikstudium und den Studiengang Energy Science sowohl an der Universität als auch mehrmals im Jahr bei verschiedenen Schulen. In diesem Rahmen versucht er auch, explizit Schülerinnen zu adressieren. Bei öffentlichen Veranstaltungen (freestyle-physics, Probestudium, Evonik-Schülerlabor etc.) versuche er – in der Regel erfolgreich – Studentinnen als Betreuerin, Tutorin etc. zu engagieren, um so Rollenvorbilder in den Vordergrund zu stellen.

Um Studierenden mit familiären Verpflichtungen oder Studierende, die neben dem Studium arbeiten müssen, das Studium zu erleichtern, hat die Fakultät ein Teilzeitstudium im Bachelor-Programm Physik zum Wintersemester 2009/2010 eingerichtet.

Der Frauenanteil an den Studienanfänger/innen insgesamt ist im Berichtszeitraum kontinuierlich gestiegen auf zuletzt über 30%. Für den Bachelor Physik liegt er mit über 40% sogar noch leicht über dem bundesweiten Durchschnitt von 37% (WS 2014/15)³. Insgesamt ist die hohe Quote an Studienanfängerinnen erfreulich. Allerdings ist hier zu beachten, dass der Anteil an „Parkstudierenden“ bei Frauen deutlich höher ist als bei Männern.

³ http://www.kfp-physik.de/statistik/physikstudium_2015.pdf

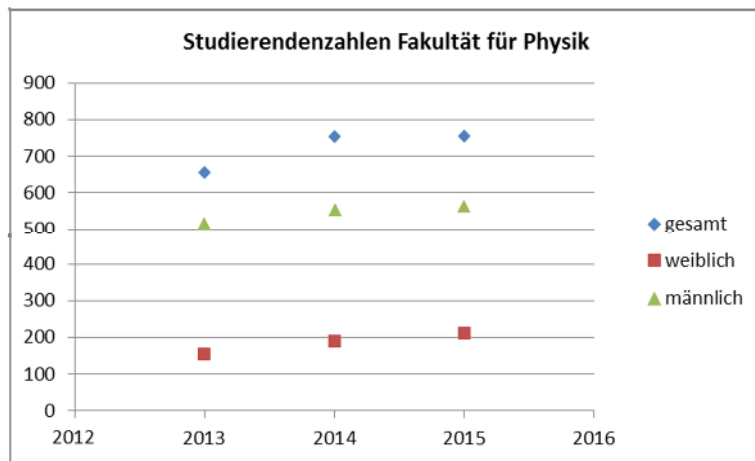
1.2.2 Studierende

Tab.: Studierende nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr (2015)			Vor einem Jahr (2014)			Vor zwei Jahren (2013)		
	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %	Ge-samt	Frauen	Frauen in %
Bachelor Energy Science	107	29	27,1	80	21	26,3	77	21	27,3
Bachelor Physik	343	108	31,5	344	95	27,5	279	57	20,4
D I Physik ⁴	3	-	-	3	-	-	4	-	-
D II Physik ⁶	16	-	-	20	2	10	24	3	12,5
Keine Abpr Physik	6	-	-	2	-	-	2	1	50,0
LA BA BK Physik	2	-	-	3	1	33,3	1	-	-
LA BA GyGe Physik	70	25	35,7	59	18	30,5	41	11	26,8
LA BA HRGe Physik	37	11	29,7	40	11	27,5	25	11	44,0
LA BK Physik	-	-	-	1	1	100	1	1	100
LA GHRGeHRGe Erw Physik	4	3	75,0	2	1	50	1	-	-
LA GHR-Ge/HRGe Physik	11	3	27,3	28	9	32,1	38	13	34,2
LA GyGe Erw Physik	3	1	33,3	3	1	33,3	5	2	40,0
LA GyGe Physik	14	3	21,4	20	3	15	22	3	13,6
LA MA GyGe Physik	3	-	-	1	-	-	-	-	-
LA MA HRGe Physik	2	1	50,0	1	1	100	-	-	-
Master Energy Science	3	1	33,3	-	-	-	-	-	-
Master Physik	51	9	17,7	58	9	15,5	56	9	16,1
Promotion Physik	84	18	21,4	92	22	23,9	89	22	24,7
Keine Abpr Energy Science	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe Fakultät	760	212	27,9	757	195	25,8	665	154	23,2

Insgesamt ist in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den Studierenden kontinuierlich leicht gestiegen. Die gestiegenen Frauenquoten bei den Einschreibungen wirken sich also

allmählich auf die Bilanzen bei den gesamten Studierendenkohorten aus. Da inzwischen auch der Frauenanteil bei den Master-Studierenden leicht steigt, scheinen die Maßnahmen der Fakultät zu greifen. Um den Anteil von Frauen im Master-Studium langfristig noch zu erhöhen, soll die gezielte Ansprache geeigneter Bachelor-Studentinnen weiterhin stattfinden.



1.2.3 Absolventinnen und Absolventen

Tab.: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (jeweils SoSe + WS)

Studienabschlüsse	Aktuelles Studienjahr (2015)			Vor einem Jahr (2014)			Vor zwei Jahren (2013)		
	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %	Gesamt	Frauen	Frauen in %
B LA 1.F	6	2	33,3	1	-	-	-	-	-
B LA w.F.	3	3	100	6	3	50	-	-	-
Bachelor	31	6	19,4	22	5	22,7	16	1	6,3
Diplom II	1	-	-	2	-	-	14	1	7,1
Lehramt 1. Fach	14	4	28,6	8	4	50	5	3	60,0
Lehramt weiteres Fach	24	13	54,2	21	11	52,4	7	2	28,6
Master	21	4	19,1	23	5	21,8	15	-	-
Summe Fakultät	100	32	32,0	83	28	33,7	57	7	12,3

Die Absolventinnenquote ist im Berichtszeitraum weitgehend konstant geblieben und liegt nah bei den Anfängerinnen-Quoten der vorangegangenen Jahre, so dass die Vorgaben des Kaskadenmodells hinreichend erfüllt werden.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab.: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

	Aktuelles Studienjahr (2015)			Vor einem Jahr (2014)			Vor zwei Jahren (2013)		
	Frauen	Män- ner	Frauen in %	Frauen	Män- ner	Frauen in %	Frauen	Män- ner	Frauen in %
Summe Fakultät	7	17	29,2	2	19	9,5	6	21	22,2

Die Fluktuation der Frauenquote bei abgeschlossenen Promotionen ist immens. Diese Fluktuation ist begründet in der für eine Statistik geringen Anzahl von Promotionen. Trotz der Fluktuationen liegen die Frauenquoten teils deutlich über dem seit fünf Jahren stabilen bundesweiten Durchschnitt von 20%⁵. (2012 waren es bundesweit 21%, 2011 nur knapp 19%). Dieser Wert liegt knapp über dem Anteil bei den Masterabschlüssen. Das heißt trotz des unbefriedigend niedrigen Frauenanteils gibt es bis zur Promotion keine Hinweise, dass er mit zunehmender Qualifikation sinkt. Dennoch ist die Fakultät weiterhin bemüht, durch Erhöhung des Frauenanteils bei den Masterstudierenden (Abschnitt 1.2.2) auch künftig den bundesweiten Durchschnitt bei Promotionen zu halten oder zu übertreffen.

Die Promovierenden werden im Allgemeinen über Haushalts- und Drittmittelstellen als wissenschaftliche Mitarbeiter/innen finanziert.

1.3.2 Nachwuchswissenschaftler/innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab.: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2015		2014		2013		2012		2011	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
-	1	1	1	-	3	-	0	-	1

Die Zahl der Habilitationen in Physik ist deutschlandweit stetig sinkend, die Universität Duisburg-Essen bildet hier keine Ausnahme. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Habilitation mit Etablierung der Juniorprofessuren nicht länger ein typischer oder gar notwendiger Schritt in einer wissenschaftlichen Karriere ist. Eine detaillierte Analyse der einzelnen Fälle erscheint kaum sinnvoll.

Post-Doc-Stellen

SuperX listet keine Daten zu Post-Doc Stellen auf. Daher mussten die Daten händisch ermittelt werden und schlüsseln nicht nach der Entgeltgruppe bzw. Besoldungsgruppe auf.

	Stand 31.12.2012			Stand 31.12.2015		
	Frauen	Männer	w in %	Frauen	Männer	w in %
Post-Doc Stellen	7	37	15,9	4	19	17,4

Bei den ermittelten Stellen handelt es sich um eine Auflistung sämtlicher promovierter, befristet auf Vollzeitstellen beschäftigter Personen zum jeweiligen Stichtag. Somit sind auch Beschäftigungsverhältnisse enthalten, bei denen die entsprechende Person die Promotion vor Vertragsende abgeschlossen hat oder Überbrückungsverträge bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes nach der Promotion. Dies bedingt die Möglichkeit großer Schwankungen bei den Werten in Analogie zu den abgeschlossenen Promotionen (Abschnitt 1.3.1). Obwohl die Quote leicht gestiegen ist, halten wir die Zahlen für wenig aussagekräftig und sie werden hier nicht weiter diskutiert.

1.4 Fazit

Die Fakultät sieht sich prinzipiell auf einem guten Weg die Gleichstellung weiter zu forcieren, sie bewegt sich bei allen Zahlen im üblichen Bundesmittel. Gleichzeitig fällt aber auf, dass Verbesserungen mitunter an Einzelfällen liegen. Vor dem Hintergrund der allgemein niedrigen Frauenquote im Physikstudium müssen hier realistische Erwartungen entwickelt werden, gleichzeitig könnten hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie Optimierungspotentiale gemeinsam mit der Universitätsleitung ausgelotet werden.

⁵ http://www.kfp-physik.de/statistik/physikstudium_2015.pdf

2. Zielformulierung

Die Fakultät wird sich, wie in den vergangenen Jahren, während der Laufzeit dieses Frauenförderplans aktiv für die Gewinnung und Qualifizierung von Studentinnen und Mitarbeiterinnen einsetzen. Konkrete Ziele sind hierbei:

- Die Erhöhung des Anteils von Frauen insbesondere bei den W3-Professuren, aber auch allen anderen Stellen, auch im Hinblick auf unbefristete Stellen oder Vollzeitstellen. Die Fakultät strebt zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen gemäß § 37 a HG NRW eine Gleichstellungsquote von 18 % an.
- Der Anteil der Frauen, die eine weitere Qualifikation anstreben, soll mindestens dem Anteil der Doktorandinnen entsprechen (Stichwort Kaskadenmodell).
- Darüber hinaus strebt die Fakultät an, die Frauenquote unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen mindestens auf dem Wert der Quote der Absolventinnen zu halten (Stichwort Kaskadenmodell).
- Insbesondere der Anteil der promovierenden Frauen soll trotz etwaiger Schwankungen im Mittel mit einer ca. dreijährigen Verschiebung mindestens dem Absolventinnenanteil entsprechen.
- Der Anteil der Absolventinnen soll mindestens dem Studentinnenanteil entsprechen.
- Für die zukünftige Berichtsphase benennt der Fakultätsrat eine Person, die sich um die Erreichung der Ziele bemüht und in enger Zusammenarbeit mit dem Dekanat eine laufende Qualitätssicherung vornimmt.
- Es wird weiterhin angestrebt, dass promovierte Frauen alle weiterführenden Qualifizierungsmöglichkeiten (PostDoc-Phase, Habilitation, Juniorprofessur) kennenlernen und (gegenüber Männern) mindestens gleichberechtigt wahrnehmen; dies beinhaltet auch eine gezielte Förderung während ihrer Tätigkeit an der UDE.
- Zentrale Veranstaltungen, wie Kolloquien, werden in familienfreundliche Kernzeiten gelegt.
- Die Fakultät will die Arbeitsbedingungen und Aufgabenzuschnitte von überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen im Bereich Technik und Verwaltung verbessern. Ziel ist es, solche Arbeitsplätze aufzuwerten, um Höhergruppierungen mittelfristig möglich zu machen.
- Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen sollen fortgeführt und intensiviert werden, um den Anteil der Frauen an den Studierenden weiter zu erhöhen.

3. Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

3.1 Wissenschaftliches Personal

Grundsätzlich werden gemäß dem Landesgleichstellungsgesetz bei gleicher Eignung und Qualifikation Frauen bevorzugt im Sinne eines Kaskadenmodells berücksichtigt. Der Frauenanteil liegt hier bei knapp unter 16 %. Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen.

Bei der Besetzung von Professuren sollen darüber hinaus Grundsätze gelten:

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt.
- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) sollen bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerbern und Bewerberinnen stärker berücksichtigt werden. Dies bedeutet insbesondere, dass die Publikationen und Drittmittel bei angegebenen Erziehungszeiten im Lebenslauf im Vergleich zu Kollegen ohne solche „Brüche“ stärker zu gewichten sind.
- Die Fakultät für Physik wird die zentral bereitgestellte Checkliste zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren einsetzen, sobald diese offiziell zur Verfügung steht.

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter/innenstellen werden zukünftig folgende Grundsätze und Verfahren gelten:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät).
- Bei der (Neu-)Besetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innenstellen soll der Frauenanteil durch gezielte Ansprache geeigneter Master-Studentinnen erhöht werden. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird. Sie erhält zusätzlich eine Statistik über die Zusammensetzung der Bewerber/innengruppe bzgl. m/w zur Überprüfung sowie einen abschließenden Bericht über die Einstellung.
- Gemeinsam mit dem Dekanat wird im Folgezeitraum die für die Begleitung der hier formulierten Ziele verantwortliche Person ein Konzept für ein Förderprogramm entwickeln, mit dem gezielt Studentinnen in der Masterarbeit unterstützt werden und danach auch für eine Promotion gewonnen werden sollen. Dieses Konzept wird dann dem Fakultätsrat zur Diskussion und Beschlussfassung vorgelegt. Es soll fakultätsgemeinsame monetäre Anreize enthalten können, damit so z.B. kleine Arbeitsgruppen zusätzliche Mitarbeiterinnen aus zentralen Mitteln gewinnen.

3.2 Mitarbeiter/innen in Technik und Verwaltung

Für die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung finden die Grundsätze zur Gleichstellung von Männern und Frauen, wie sie im Zentralen Rahmenplan der UDE festgelegt sind, uneingeschränkt Anwendung. Zahlenmäßig ist hier eine Gleichstellung bereits erreicht bzw. der Frauenanteil überwiegt in der Verwaltung. Ein Ungleichgewicht besteht noch in der Verteilung auf die Entgeltgruppen. Eine Überprüfung und Aktualisierung der Arbeitsplatzbeschreibungen findet laufend statt und erste Höhergruppierungen sind auf Basis der Ergebnisse erfolgt. Darüber hinaus wird bestimmt:

- Die Fakultät unterstützt die berufliche Entwicklung vorhandenen Personals und fördert wie in den vergangenen Jahren die zielgerichtete Fortbildung mit dem Ziel einer Übertragung höherwertiger Tätigkeiten. Zu den Fördermaßnahmen gehören insbesondere die Ermittlung von Fortbildungsbedarf, die Bekanntmachung von Angeboten und nach Möglichkeit die Freistellung sowie Kostenerstattung. Dabei wird fakultätsbezogener Sonderbedarf und Teilzeitbeschäftigung von Beschäftigten in der Konzeption berücksichtigt.
- Die Fakultät unterstützt darüber hinaus weiterhin die Vernetzung der Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung, z.B. im Rahmen des „Universität Duisburg-Essener Netzwerk Hochschulsekretariate“. Derartige Netzwerke dienen der weiteren Qualifizierung ebenso wie der Arbeitserleichterung.
- Die Fakultät unterstützt Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familienaufgaben für Frauen und Männer. Über gute Beispiele wird in der Hochschulöffentlichkeit proaktiv berichtet.
- Die Fakultät strebt bei Neubesetzung von Stellen eine Arbeitszeiterhöhung bereits beschäftigter Mitarbeiterinnen der Fakultät an (von Teilzeit auf Vollzeit).

3.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden/Absolvent/innen und Ermutigung zur Berufs- bzw. Universitätskarriere

3.3.1 Erhöhung des Frauenanteils an den Studierenden

Die Frauenquote unter den Studierenden ist mit im Durchschnitt knapp 28 % gering. Dies ist bundesweit der Fall und unterliegt gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, so dass eine Anhebung auf 50 % eine unrealistische Zielsetzung wäre. Dennoch werden die bisher von der Fakultät durchgeführten Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für einen Physikstudienengang fortgeführt und intensiviert (vgl. 1.2.1).

- Die Fakultät beteiligt sich weiterhin am Girls' Day, bietet ein Probestudium an und richtet (nach Maßgabe der Fördermittel) den für Schüler/innen konzipierten Wettbewerb Free-Style Physics jährlich aus. Bei solchen Gelegenheiten können Mädchen sich vor der Entscheidung für ein Studium in dem „typischen Jungenfach“ erproben und als kompetent erleben. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät jährlich an den Infotagen für Schülerinnen und Schüler und stellt dort das Studienangebot vor. Durch die von der Fakultät eingerichtete Mitarbeiterstelle zur Öffentlichkeitsarbeit (vgl. 1.2.1) werden diese Aktivitäten koordiniert und nach Möglichkeit weitere Initiativen angestoßen.

- Die Fakultät bemüht sich, „weibliche Vorbilder“ zu schaffen. Siehe dazu 3.1., im Sinne der allgemeinen Erhöhung des Frauenanteils.
- Es wird eine Initiative zur Rekrutierung weiblicher Studierender geplant. Insgesamt kann im MINT Bereich mit sehr guten beruflichen Chancen gerechnet werden. Mit Blick auf die Standortvoraussetzungen der UDE möchte die Fakultät Physik gezielt Schülerinnen frühestmöglich ansprechen. Dazu soll in Kooperation von Fach und Fachdidaktik ein entsprechendes Konzept erarbeitet und dem Dekanat, sowie folgend dem Fakultätsrat vorgelegt werden. Eine verantwortliche Person wird vom Fakultätsrat benannt.

3.3.2 Studienerfolg

Zur Erhöhung der Absolventinnenquote werden die folgenden Maßnahmen fortgesetzt oder neu eingeführt:

- Studentinnen werden gezielt über Mentoringprogramme für Studentinnen/Absolventinnen an der UDE informiert. Die Fakultät prüft, inwiefern sie das fakultätsinterne Mentoringprogramm ausbauen und mit Hilfe des ZfH und in Absprache mit dem DiMento-Programm des ABZ um die Gleichstellungsthematik ergänzen kann.
- Studentinnen werden bei der Besetzung von Hilfskraftstellen gezielt angesprochen. Ebenso werden geeignete weibliche Absolventinnen auf Ausschreibungen von Promotionsstellen gezielt aufmerksam gemacht.
- Professorinnen und Dozentinnen der Fakultät werden bei Einführungsveranstaltung oder Orientierungsveranstaltungen systematisch beteiligt, um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben (vgl. 3.3.1). Darüber wird dazu aufgerufen, gezielt weibliche Vortragende in das Physikalische Kolloquium einzuladen.

3.3.3 Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert (vgl. 3.3.2) und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert. Maßnahmen hierzu wurden teilweise bereits unter 3.1 und 3.3.2 dargestellt (systematische Ausschreibung, gezielte Ansprache, Berücksichtigung biographischer Aspekte, weibliche Vorbilder).

- Weiterhin werden insbesondere für Studentinnen und Doktorandinnen Informationen zu Qualifizierungsmöglichkeiten bereitgestellt.
- Analog werden Informationen zu Antragstellungen im Forschungsbereich, Leitung von Nachwuchsgruppen etc. insbesondere für Post-Doktorandinnen bereitgestellt.
- Die Fakultät hat eine/n Ombudsfrau/mann als Ansprechpartner/in für die Promovierenden.
- Als Alternative zur Qualifikation über eine PostDoc-Phase und/oder Habilitation will die Fakultät für Physik vermehrt die Qualifikation über Juniorprofessuren fördern.
- Die Fakultät für Physik bemüht sich auch weiterhin adäquate Elternzeitvertretungen zu finden.

- Es werden weiterhin Tagungsreisen wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen durch Reisemittel unterstützt.

3.4 Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf

Die Fakultät setzt sich ausdrücklich für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ein und wendet die gesetzlichen Vorgaben des LGG (§§ 13 u. 14) hinsichtlich der Arbeitszeit und Beurlaubungen an. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden rechtlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten von Arbeitszeiten, welche innerhalb der Fakultät für Physik großzügig gehandhabt werden. Weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen in der Fortsetzung des Teilzeitstudienganges (vgl. 1.2.1).

Grundsätzlich wirkt die Fakultät darauf hin, dass sich familiäre Verpflichtungen (Schwangerschaft, Elternschaft, Pflege von Angehörigen) nicht negativ auf die Karriereperspektiven von Mitarbeiter/innen oder auf das Studium und den Studienabschluss auswirken. Schutzbestimmungen für Studierende in besonderen Situationen sind in den Prüfungsordnungen für den Bachelor- und Masterstudiengang Physik (jeweils § 19) sowie für den Bachelorstudiengang Energy Science (§ 24) verankert. Bei den Lehramtsstudiengängen gelten die Bestimmungen der gemeinsamen Prüfungsordnungen (Bachelor § 24, Master § 23). Bei Lehrveranstaltungen, in denen auf eine Anwesenheit nicht verzichtet werden kann (Laborpraktika), werden diese Bestimmungen durch flexible Angebote für Nachholtermine umgesetzt. Auch für Gremientermine und Kolloquien bestehen Bemühungen, diese zu Zeiten abzuhalten, an denen üblicherweise eine Kinderbetreuung gewährleistet ist.

Die Fakultät gewährt studierenden Eltern mit familiären Pflegeaufgaben eine Möglichkeit der bevorzugten Anmeldung zu Lehrveranstaltungen (siehe Audit familiengerechte Hochschule).

3.5 Geschlechterfrage als Element von Forschung und Lehre

Die Einbeziehung von Geschlechterfragen in die Lehre erfolgt insbesondere im Rahmen der Lehramtsstudiengänge, in denen die unterschiedlichen Interessen von Jungen und Mädchen thematisiert und Möglichkeiten zur gezielten Förderung von Mädchen im Physikunterricht regelmäßig behandelt werden.

Die Fakultät für Physik prüft darüber hinaus, wie weit speziell in den Fachstudiengängen geschlechterspezifische Aspekte verstärkt in die Lehre eingebracht werden können.

Im Bereich der Forschung sind Genderfragen derzeit kein expliziter Schwerpunkt, werden jedoch in den fachdidaktischen Projekten mit betrachtet.

3.6 Maßnahmen gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Die Fakultät trägt aktiv dazu bei, Mitglieder und Angehörige der Universität vor sexueller Belästigung und Gewalt zu schützen, gemäß der vom Senat der UDE am 03.12.2010 beschlossenen „Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Duisburg-

Essen“ und gibt entsprechende Ansprechpartner/innen bekannt. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein.“ Die Fakultät berichtet auch über die hochschulinterne „policy practice“.

3.7 Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Die Fakultät verfolgt das langfristige Ziel, alle Gremien der Fakultät mindestens entsprechend des Frauenanteils in den jeweiligen Statusgruppen mit Frauen zu besetzen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen.

3.8 Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Nach § 7, Abs. 3,4 der Grundordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauenversammlung die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen, darunter auch eine Stellvertreterin aus der Gruppe der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung.

Der/die Dekan/in und die Vorsitzenden der Ausschüsse/Kommissionen sowie der Fakultätsrat der Fakultät für Physik tragen dafür Sorge, dass der Frauenförderplan umgesetzt wird, dass die Gleichstellungsbeauftragte ohne besondere Aufforderung rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die Frauen betreffen, und dass die Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien/Kommissionen/Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen kann. Sie wird zu den entsprechenden Sitzungen wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt und ihr werden Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Zusätzlich werden Gelder für Vortragende für die Frauenvollversammlung, Seminare und für Seminarreisen zur Verfügung gestellt. In Kooperation zwischen Dekanat, ZIM und Personalverwaltung wird ein E-Mailverteiler über alle weiblichen Personen der Fakultät für Physik erstellt und gepflegt, damit z.B. über Vorträge oder andere Veranstaltungen informiert werden kann.

4. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Frauenförderplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Frauenförderplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Darin werden etwaige Abweichungen von den Zielvorgaben begründet. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Frauenförderplans.

Zu Beginn jedes Jahres wird im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission Bericht erstattet. Dadurch soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

5. Inkrafttreten

Der Frauenförderplan tritt mit Beschluss des Senats vom 01.12.2017 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten.