



Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik

2.7.2024 – 1.7.2027

**gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 24.10.2023**

Allgemeine Einführung/Präambel

Die Fakultät für Physik sieht die Gleichstellung von Männern und Frauen in allen Statusgruppen, in Studium, Lehre und Forschung, Verwaltung und Technik als wichtiges Ziel an. Zahlreiche Maßnahmen hierzu wurden in den vergangenen Jahren bereits eingeführt und umgesetzt. Deren Fortschreibung und Ausweitung zur Erreichung der im Landesgleichstellungsgesetz vom 9.11.1999 formulierten Ziele sind erklärtes Ziel der Fakultät.

Dass bereits in der Schule das Interesse an Physik und Technik bei weniger Mädchen als bei Jungen erweckt wird, führt zu einem Ungleichgewicht bei den Ausbildungs- und Studierendenzahlen, das sich in die höheren Qualifikationsstufen fortsetzt. Solange sich dies nicht ändert, wird sich im wissenschaftlichen Bereich und im Bereich des technischen Personals eine zahlenmäßige Gleichstellung der Frauen und Männer kaum erreichen lassen. Die Maßnahmen der Fakultät setzen aus diesem Grund auch daran an, das Interesse von Mädchen und jungen Frauen an einem Physikstudium frühzeitig zu erhöhen. Der Schwerpunkt der Maßnahmen dient aber dazu, das Studium und eine weitere wissenschaftliche Qualifikation in der Physik für Frauen attraktiver und praktikabler zu machen. Hierzu gehören auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf, welche sich gleichermaßen an Frauen wie an Männer richten, sowie Coachings, Fortbildungen und Netzwetkbildungen. Die letztgenannten Maßnahmen betreffen in gleicher Weise Mitarbeiterinnen aus dem wissenschaftlichen Bereich und aus Technik und Verwaltung. Im Verwaltungsbereich, in dem Frauen in der Fakultät stark überrepräsentiert sind, geht es nicht darum, ein zahlenmäßiges Ungleichgewicht zu korrigieren, als vielmehr um eine Verbesserung der individuellen Aufstiegschancen z.B. durch Fortbildungen.

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, Lehr- und Lernmaterialien), werden in einer geschlechtergerechten Sprache formuliert.

1. Bericht zum bisherigen Gleichstellungsplan für die Jahre 2020 – 2023

Angesichts der Tatsache, dass Frauen in der Physik sowohl im Studium wie auch auf höheren Qualifikationsstufen und unter den wissenschaftlichen und technischen Beschäftigten nach wie vor unterrepräsentiert sind, bestand das wesentliche Ziel der bisherigen Gleichstellungs- bzw. Frauenförderpläne darin, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen und die Vorgaben des Kaskadenmodells einzuhalten. Hier konnten während der Gültigkeit des aktuellen Gleichstellungsplans teils kleinere, teils deutliche Fortschritte erreicht werden, wie die nachfolgenden Daten belegen.

1.1 Beschäftigte der Fakultät

Tab. 1: Überblick - Entwicklung der Beschäftigtenstruktur der Fakultät

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Professuren ¹ (ohne W1)	5	17	22,7	4	20	16,7
Lehrstuhlvertretungen	-	-	-	0	1	0
Juniorprofessuren (W1)	0	1	0	-	-	-
Wissenschaftlicher Mittelbau	39	119	24,7	38	113	25,1
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung	28	21	57,1	23	24	48,9

In den Gruppen der Professor*innen konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Vorbericht signifikant gesteigert werden, während er bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen konstant blieb. Besonders erfreulich ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, die ausschließlich darauf zurückzuführen ist, dass freiwerdende Stellen im technischen Bereich mit Frauen wiederbesetzt wurden. Im Bereich der Verwaltung sind ohnehin mit einer Ausnahme ausschließlich Frauen tätig.

¹ Einschließlich zwei gemeinsamer Berufungen nach dem Jülicher Modell (2 x männlich).

1.1.1 Professuren

Tab. 2.: Professuren² nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
W3/C4	1	12	7,7	0	13	0
W2/C3	4	5	44,4	4	7	36,4
W1	0	1	0	-	-	-
C2	-	-	-	-	-	-
Fachvertretungen	-	-	-	0	1	0

Es konnte nicht nur eine Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen insgesamt erreicht werden, sondern es wurde auch die erste W3-Professur mit einer Frau besetzt. Die im aktuellen Gleichstellungsplan formulierte Gleichstellungsquote von 25% wurde nur knapp verfehlt. Der Frauenanteil unter den Professor*innen der Fakultät liegt zudem deutlich über dem Anteil von 13,3% im Fach Physik und Astronomie im Land NRW³ und von 13,7% bundesweit⁴.

Neuberufungen

Seit 2021 wurden in der Fakultät für Physik zwei planmäßige Professuren (W3) neu besetzt, davon eine mit einer Frau. Hinzu kommt zum 1.12.2023 eine W3-Professur im Rahmen der Research Alliance Ruhr (RAR), die an die Fakultät für Physik angebunden ist. Diese RAR-Professur wurde in einem Verfahren unter Verzicht auf Ausschreibung mit einem Mann besetzt.

² Einschließlich zweier gemeinsamer Berufungen nach dem Jülicher Modell (1 x C4, 1 x W2, beide männlich).

³ Daten von 2021 nach: Statistikportal. Geschlechterbezogene Hochschuldaten NRW, <https://www.gender-statistikportal-hochschulen.nrw.de>. An den Universitäten in NRW waren demnach 37 von 279 Professuren im Bereich Physik und Astronomie mit Frauen besetzt.

⁴ Stand 31.12.2021 nach: Statistisches Bundesamt (Destatis): Bildung und Kultur – Personal an Hochschulen. Wiesbaden 2022. S. 107ff.

1.1.2 Wissenschaftlicher Mittelbau und weiteres wissenschaftliches Personal

Tab.3: Wissenschaftliches Personal nach Tarif- und Besoldungsgruppen in Vollzeitäquivalenten

Bezeichnung	Tarif-/Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Beamt*innen, unbefristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A13 – A16	2,0	9,0	18,2	1,0	8,0	11,1
	A9 – A13 hD	-	-	-	0,6	0,6	100
Beamt*innen, befristet	C2	-	-	-	-	-	-
	A13 – A16	1,0	2,0	33,3	1,0	2,0	33,3
	A9 – A13 hD	-	-	-	-	-	-
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E13 - E15	5,9	16,3	26,5	5,7	12,4	31,4
Tarifbeschäftigte, befristet	E13 - E15	25,4	74,3	25,4	24,7	73,4	25,2
Wissenschaftliche Hilfskräfte		4,8	18,9	20,3	6,0	17,9	25,1

Der in Tab. 1 bei den Gesamtzahlen der Köpfe sichtbare Trend, dass die Frauenanteile im Bereich des wissenschaftlichen Personals nahezu gleichgeblieben sind, zeigt sich auch bei den VZÄ in den meisten Personalkategorien (Tab. 3). Lediglich der Frauenanteil bei den unbefristeten Beamt*innen ist gestiegen, während der Anteil bei den unbefristeten Tarifbeschäftigten gefallen ist, beides bei relativ kleinen Zahlen. Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den unbefristet Beschäftigten immer noch etwas höher als bei den befristet Beschäftigten, während es bei den Beamt*innen bei sehr kleinen Fallzahlen umgekehrt ist. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften ist in VZÄ gerechnet etwas zurückgegangen, während er nach Köpfen annähern gleich geblieben ist (siehe Tabelle 8).

Tab.4: Wissenschaftliche Tarifbeschäftigte nach Teilzeit -und Vollzeitbeschäftigung (Köpfe)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), unbefristet	5	15	25,0	4	11	26,7
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	1	2	33,3	2	2	50,0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	12	31	27,9	9	29	23,7
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	18	60	23,1	21	61	25,6

Die Aufschlüsselung der Tarifbeschäftigten nach Teilzeit und Vollzeit zeigt kaum Veränderungen gegenüber dem vorherigen Frauenförderplan. Lediglich bei den befristet Beschäftigten hat sich eine signifikante Veränderung dahingehend ergeben, dass der Frauenanteil bei den in Vollzeit Beschäftigten nun größer als bei den in Teilzeit Beschäftigten ist. Der Frauenanteil bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten ist nach wie vor niedriger als bei den unbefristeten Teilzeitbeschäftigten bei allerdings sehr niedrigen Fallzahlen in der letzteren Kategorie.

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Tab.5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	1	1	50,0	1	0	100
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	0	1	0	0	1	0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	-	-	-	-	-	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	-	-	-	-	-	-

Tab.6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Lehrbeauftragte	1	3	25,0	1	4	20,0

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte sind nur in so geringer Zahl an der Fakultät tätig, dass sich daraus keine gleichstellungsrelevanten Aussagen ableiten lassen.

1.1.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Tab. 7: Studentische Hilfskräfte (nach Köpfen)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss	23	44	34,3	15	44	25,4
Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss	-	-	-	-	-	-

Tab. 8: Wissenschaftliche Hilfskräfte nach Studienabschluss (nach Köpfen)

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 30.11.2020)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	12	41	22,6	11	36	23,4
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	1	0	-	-	-

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften konnte im Vergleich zum Stichtag des letzten Frauenförderplans deutlich erhöht werden, während der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelorabschluss annähernd gleich geblieben ist. Der Frauenanteil unter den WHF ist nach wie vor deutlich geringer als unter den SHK. Ein struktureller Grund dafür ist nicht ersichtlich. In der Fakultät gibt es einen großen Bedarf an Hilfskräften sowohl vor als auch nach dem Bachelor-Abschluss, da diese neben Arbeiten in den Laboren der experimentellen Gruppen in großer Zahl auch in der Lehre eingesetzt werden. Es stellt daher in der Regel weder für Frauen noch für Männer ein Problem dar, eine Hilfskraftstelle zu erhalten.

1.1.4 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV)

Tab. 9: MTV Beamtinnen und Beamte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Besoldungsgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 30.11.2020)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
A13 – A16 (hD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A9 – A13 (gD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
A6 – A9 (mD)	Vollzeit	-	-	-	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	1	0	100

Die einzige Beamtin in Technik und Verwaltung wurde 2022 in den vorzeitigen Ruhestand versetzt. Die Stelle wurde bislang nicht wiederbesetzt.

Tab. 10: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 30.11.2020)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
E 13 -15 (gD)	Vollzeit	0	3	0	0	2	0
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E 12 (gD)	Vollzeit	1	5	16,7	1	4	20
	Teilzeit	1	0	100	0	0	-
E 11 (gD)	Vollzeit	0	2	0	0	5	0
	Teilzeit	1	0	100	1	0	100
E 10 (gD)	Vollzeit	0	1	0	0	1	0
	Teilzeit	1	0	100	1	0	100
E 9 (gD)	Vollzeit	0	0	0	0	2	0
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E 9 (mD)	Vollzeit	4	5	44,4	2	5	28,6
	Teilzeit	2	0	100	2	0	100
E8	Vollzeit	7	1	87,5	6	1	85,7
	Teilzeit	11	0	100	9	1	90
E7	Vollzeit	0	1	0	2	0	0
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E6	Vollzeit	0	0	-	1	0	0
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E5	Vollzeit	0	0	-	0	0	-
E3 (eD)	Teilzeit	0	0	-	0	0	-

Bei den MTV Tarifbeschäftigten sind signifikante Änderungen gegenüber dem abgelaufenen Frauenförderplan nicht erkennbar. Schwankungen in den prozentualen Verteilungen werden aufgrund der geringen Fallzahlen oft durch einzelne Arbeitsverhältnisse verursacht. Frauen sind nach wie vor deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer, was auf eigenen Wunsch erfolgte. Die Gründe, soweit sie uns bekannt sind, liegen in dem Erfordernis von Kinderbetreuung, dementsprechend sind die teilzeitbeschäftigten Frauen überwiegend vormittags tätig.

Das Personal im Bereich der MTV arbeitet in der Fakultät für Physik einerseits im Verwaltungsbereich, und zwar überwiegend in den Sekretariaten der Professuren und zu einem kleineren Teil in der Dekanatsverwaltung. In diesem Bereich waren zum Stichtag 23 Personen tätig, davon 22 Frauen. Die Verwaltungsmitarbeiter*innen in der Fakultät werden mindestens nach E8 vergütet, in einigen wenigen Fällen auch nach E9 (ausschließlich Frauen).

Diese höhere Eingruppierung setzt voraus, dass entsprechend hochwertige Aufgaben übertragen werden können, wofür hier vor allem Tätigkeiten in der Finanzverwaltung in Frage kommen, falls diese einen hinreichend großen Anteil der Arbeitszeit einnehmen. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn größere Drittmittelprojekte wie SFBs zu verwalten sind. Für weitere Höhergruppierungen bestehen nur wenig Spielräume, weil es in der Fakultät keine entsprechenden Aufgaben gibt. Da fast allen Professuren eine 50%-Sekretariatsstelle zugeordnet ist, arbeiten viele der dort tätigen Mitarbeiter*innen in Teilzeit. Es sind jedoch in mehreren Fällen zwei 50%-Sekretariatsstellen mit derselben Person besetzt, so dass diese Mitarbeiter*innen in Vollzeit tätig sein können. Bei Vakanzen im Sekretariatsbereich werden Wünsche von Teilzeitbeschäftigten nach Erhöhung der Arbeitszeit stets berücksichtigt.

Neben dem Verwaltungsbereich sind viele MTV als Techniker*innen und Laboringenieur*innen in den Laboren der experimentellen Arbeitsgruppen und in den Vorlesungsdemonstrationen tätig. Von diesen insgesamt 28 Mitarbeiter*innen sind 6 Frauen, drei mehr als zum letzten Stichtag. Diese Erhöhung der Quote im technischen Bereich wurde dadurch erreicht, dass drei zuvor von Männern besetzte Stellen mit Frauen wiederbesetzt wurden. Die Arbeitsverhältnisse von Techniker*innen und Laboringenieur*innen sind in der Fakultät grundsätzlich als Vollzeitstellen ausgestaltet. Teilzeitbeschäftigungen gehen auf entsprechende Wünsche der Mitarbeiter*innen zurück. Die Entgeltgruppen im technischen Bereich reichen je nach Qualifikation und Tätigkeitsprofil von E6 bis E13. Nach E13 werden inzwischen drei Männer vergütet. Eine solche Eingruppierung ist im nicht-wissenschaftlichen Bereich ein Ausnahmefall, alle diese Beschäftigten haben sich nach einer Promotion auf eine unbefristete Stelle im technischen Bereich beworben. Interesse von promovierten Frauen an diesem Berufsweg gab es bisher nicht. In der Entgeltgruppen E12 hat sich die Anzahl von Frauen von 1 auf 2 gegenüber 4 bzw. 5 Männern erhöht (Erhöhung der Quote von 20,0% auf 28,6%).

Höhergruppierungen

Tab.11: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 1.1.2020 bis 30.11.2023

Höhergruppierungen	Frauen	Männer	T/V
Von E7 nach E9b	0	1	T
Von E9a – E9b	0	2	T
Von E11 nach E12	0	1	T

Spielräume für Höhergruppierungen wurden im Berichtszeitraum stets genutzt, diese haben sich allerdings nur im technischen Bereich ergeben und betrafen nur Männer. Dies liegt im insgesamt niedrigen Frauenanteil in diesem Bereich begründet. Ein Geschlechterbias ist hier nicht erkennbar, Frauen erhalten die gleichen Aufstiegschancen wie Männer. Aktuell ist ein Verfahren zur Höhergruppierung einer Frau im technischen Bereich von E9a nach E9b anhängig.

1.2 Studium

1.2.1 Studienanfänger*innen

Tab.12: Studienanfänger*innen nach Studiengängen der Fakultät pro Studienjahr (Fälle, jew. SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Bachelor of Science Energy Science	19	7	36,8	37	10	27,0	36	7	19,4
kein Abschluss Energy Science	1	1	100	2	0	0	1	0	0
Master of Science Energy Science	4	2	50,0	6	2	33,3	6	1	16,7
Abschlussprüfung im Ausland Physik	2	2	100	3	2	66,7	4	2	50,0
Bachelor of Science Physik	56	23	41,1	101	36	35,6	113	35	31,0
kein Abschluss Physik	0	0	0	3	0	0	4	0	0
LA Bachelor an Berufskollegs Physik	5	1	20,0	3	1	33,3	6	4	66,7
LA Bachelor an Berufskollegs Erweiterungsfach	0	0	0	1	1	100	0	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	37	12	32,4	38	16	42,1	43	9	20,9
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	3	1	33,3	9	3	33,3	4	1	25,0
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	21	8	38,1	15	5	33,3	15	5	33,3
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	1	1	100	4	4	100	1	1	100
LA Bachelor für sonderpädagogisch e Förderung	1	0	0	0	0	0	0	0	0

LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen Physik	20	8	40,0	22	5	22,7	14	3	21,4
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	7	2	28,6	5	2	40,0	10	4	40,0
Master of Science Physik	9	2	22,2	28	3	10,7	17	4	23,5
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Physik	23	5	21,7	27	4	14,8	26	9	34,6
Summe Fakultät	209	75	35,9	304	94	30,9	300	85	28,3

Die Fakultät unternimmt weiterhin große Anstrengungen, um gezielt Schülerinnen anzusprechen und für ein Physikstudium zu begeistern. Hierfür ist ein Mitarbeiter im Dekanat eingestellt, der sich neben der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit auf Schulbesuche, die Präsenz auf Messen und Berufsbildtagen, die Betreuung des gemeinsam mit der Fakultät für Ingenieurwissenschaften betriebenen zdi-Schüler:innenlabor „NanoSchoolLab“ und die Organisation von Veranstaltungen wie freestyle-physics und Probestudium konzentriert. Wenngleich sich diese Veranstaltungen an Mädchen wie Jungen richten, werden in diesem Rahmen explizit Schülerinnen adressiert. Es wird auch stets versucht, Studentinnen als Betreuerinnen, Tutorinnen etc. zu engagieren, um so weibliche Rollenvorbilder zu schaffen. Daneben beteiligt sich die Fakultät auch regelmäßig am Girls' Day. Um Studierenden mit familiären Verpflichtungen oder Studierenden, 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 seit 2021 stetig angestiegen, bei allerdings zurückgehenden Gesamtzahlen. Die gleiche Tendenz ist bei den Bachelor Fachstudiengängen Physik und Energy Science zu erkennen. Der aktuelle Frauenanteil unter den Studienanfänger*innen im Bachelor Physik von 41,1% liegt dabei – wie auch in den vergangenen Jahren – über dem bundesweiten Durchschnitt von zuletzt 37,7%.⁵ Dieser Studiengang hatte aufgrund der fehlenden Zulassungsbeschränkung in den Anfangssemestern traditionell einen hohen Anteil an sogenannten Parkstudierenden, die das Studium nicht ernsthaft verfolgen. Der Frauenanteil ist unter diesen Parkstudierenden in der Regel höher als bei den echten Physik-Studierenden, so dass die Statistiken verfälscht wurden. Durch die Folgen der Corona-Pandemie und die Einführung von 9-Euro- und 49-Euro-Tickets hat sich allerdings die Zahl der Parkstudierenden deutlich vermindert, was zum starken Rückgang der Gesamtzahl der Neueinschreibungen geführt hat. Dass die Frauenquote trotzdem angestiegen ist, scheint dadurch verursacht zu sein, dass die wenigen noch verbliebenden Park-

⁵ Georg Düchs und Erich Runge: „Studium in der Verlängerung. Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2023“, Konferenz der Fachbereiche Physik, S. 35, abgerufen unter <https://www.kfp-physik.de/statistik/index.html>.

studierenden fast alle Frauen sind. Die Fakultät wird die weitere Entwicklung der Zahlen beobachten und mit der Erfassung der realen Studierendenzahlen abgleichen. Im Studiengang Energy Science gab es immer schon nur sehr wenige Parkstudierende, die höheren Frauenquoten entsprechen hier den tatsächlichen Gegebenheiten. Dieser Studiengang spricht aufgrund seiner interdisziplinären und praxisorientierteren Ausrichtung Frauen stärker an als der Physik-Studiengang.

Der Anteil von Frauen unter den Studienanfänger*innen im Master Physik und Master Energy Science ist aufgrund der geringen Fallzahl starken statistischen Schwankungen unterworfen, so dass die Quoten wenig aussagekräftig sind (zwischen 10,7% und 23,5% bzw. 16,7% und 50,0%). Der bundesweite Durchschnitt beträgt 2023 in der Physik 23,3%.

Im Lehramtsstudiengang Bachelor GyGe war der Frauenanteil unter den Anfänger*innen Schwankungen unterworfen und ist jetzt mit 32,4% höher als vor zwei Jahren. Im Bachelor HRSGe-Studiengang ist die Frauenquote im Vergleich zu den Vorjahren auf 38,1% angestiegen. Dieser Studiengang wurde grundlegend reformiert und wendet nun viele innovative Lehr- und Lernformen an, die wahrscheinlich weibliche Studierende besonders ansprechen. Es ist zu erwarten, dass dies auch einen positiven Effekt auf den HRSGe Masterstudiengang haben wird, in dem die Frauenquoten unter den Studienanfänger*innen zurückgegangen ist (bei allerdings niedrigen Fallzahlen). Im Master GyGe ist der Frauenanteil hingegen angestiegen.

1.2.2 Studierende

Tab.13: Studierende nach Studiengängen und Lehreinheiten der Fakultät pro Studienjahr (Fälle, jeweils SoSe + nachfolgendes WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2023			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Bachelor of Science Energy Science	65	18	27,7	97	28	28,9	96	28	29,2
kein Abschluss Energy Science	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Energy Science	11	4	36,4	10	2	20,0	18	3	16,7
Abschlussprüfung im Ausland Physik	2	2	100	2	2	100	2	2	100
Bachelor of Science Physik	247	76	30,8	351	115	32,8	373	117	31,4
kein Abschluss Physik	0	0	0	1	0	0	2	0	0
LA Bachelor an Berufskollegs Physik	16	3	18,8	16	4	25,0	23	6	26,1

LA Bachelor an Berufskollegs Physik - Erweiterungsfach	0	0	0	1	1	100	0	0	0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	163	38	23,3	170	42	24,7	186	41	22,0
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	12	4	33,3	17	6	35,3	15	8	53,3
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	53	14	26,4	54	13	24,1	52	16	30,8
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	5	4	80,0	7	6	85,7	1	1	100
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	5	2	40,0	9	5	55,6	14	6	42,9
LA Bachelor für sonderpädagogische Förderung	1	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen Physik	53	15	28,3	43	8	18,6	32	8	25,0
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	18	8	44,4	20	9	45,0	18	9	50,0
Master of Science Physik	55	6	10,9	69	9	13,0	67	8	11,9
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Physik	90	23	25,6	90	25	27,8	92	26	28,3
Summe Fakultät	796	217	27,3	958	275	28,7	991	279	28,2

Der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt lag im Berichtszeitraum relativ konstant bei ca. 28%. Im Bachelor-Fachstudiengang Physik lag der Anteil sogar in allen Jahren über 30%. Allerdings wurde auch dieser Anteil in der Vergangenheit durch die in den ersten Fachsemestern große Zahl an Parkstudierenden verfälscht und dürfte real niedriger sein. Der Frauenanteil im Master-Studiengang Physik liegt relativ konstant zwischen 11% und 13% und damit deutlich niedriger, was sich auch in den Absolventinnen-Zahlen zeigt (siehe Tab.

14, Stellungnahme dazu siehe dort). Im Studiengang Energy Science lag der Frauenanteil im Bachelor bei knapp 30%, wobei diese Zahl eher den realen Gegebenheiten entspricht. Im Master-Studiengang Energy Science ist der Frauenanteil wieder relativ stark auf 36% angestiegen, wobei aufgrund der geringen Fallzahlen und der daraus resultierenden Schwankungen daraus kein eindeutiger Trend ableitbar ist.

Im Lehramtsstudiengang Bachelor GyGe sind die Frauenanteile annähernd konstant geblieben (zwischen 22% und 25%). Im Bachelor HRSGe sind sie nach einem Rückgang 2022 wieder auf 26,4% in 2023 angestiegen. Es ist zu erwarten, dass der gestiegene Frauenanteil bei den Studienanfänger*innen in den nächsten Jahren auch zu einer Erhöhung der Quote bei der Gesamtzahl der Studierenden führen wird. Die Frauenanteile in den entsprechenden Master-Studiengängen liegen bei GyGe leicht und bei HRSGe deutlich über denen der Bachelor-Studiengänge.

1.2.3 Absolvent*innen

Tab. 14: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre nach Lehreinheiten und Art des Abschlusses pro Studienjahr (Fälle, jeweils SoSe + WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2023 (Stand 7.12.)			Vor einem Jahr 2022			Vor zwei Jahren 2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Bachelor of Science	20	4	20,0	40	4	10,0	26	7	26,9
Master of Science	19	2	10,5	36	5	13,9	27	5	18,5
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	5	1	20,0	5	3	60,0	11	5	45,5
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	2	1	50,0	2	0	0	1	1	100
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	25	9	36,0	26	6	23,1	19	4	21,1
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	0	0	--	0	0	--	0	0	--
LA Bachelor an Berufskollegs	0	0	--	0	0	--	0	0	--
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	10	5	50,0	2	2	100	7	1	14,3

LA Master an Haupt-, Real und Gesamtschulen	0	0	--	0	0	--	0	0	--
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	0	0	--	0	0	--	0	0	--
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	12	2	16,7	8	5	62,5	14	4	28,6
Summe Fakultät	93	24	25,8	119	25	21,0	105	27	26,1

Bei den Gesamtzahlen der Abschlüsse ist nach einem Rückgang des Frauenanteils von 2021 nach 2022 jetzt bereits wieder ein Zuwachs im aktuellen Studienjahr 2023 festzustellen, obwohl diese Zahl noch nicht das gesamte Studienjahr abdeckt. Beim Bachelor of Science gibt es eine ähnliche Tendenz, mit 20% lag der Frauenanteil 2023 knapp unter dem bundesweiten Durchschnitt von 22%.⁶ Der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen ist seit 2021 stetig zurückgegangen und liegt 2023 mit rund 11% deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 25% und beträgt nur etwas mehr als die Hälfte des Anteils bei den Bachelor-Abschlüssen, was ungefähr den Anteilen bei den gesamten Studierendenzahlen (Tab. 13) entspricht. Der Fakultät sind keine Umstände bekannt, die Frauen den Übergang vom Bachelor zum Master oder das Master-Studium erschweren würden. Bekannt ist, dass die Fakultät im Betrachtungszeitraum einige Frauen nach dem Bachelor-Abschluss durch Studienortswechsel verloren hat, was bei den niedrigen Fallzahlen bereits zu großen Veränderungen der Quoten führt.⁷ Unser Ziel ist es, die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen, was voraussetzt, dass wir nicht mehr Frauen im Übergang vom Bachelor zum Master und im Master-Studium verlieren als Männer. Eine detaillierte Kohortenverfolgung hat die Fakultät bisher nur für die ersten Jahre des Bachelor-Studiums etabliert. Die Fakultät wird prüfen, ob eine genauere geschlechtsspezifische Nachverfolgung der Kohorten auch ins Master-Studium hinein möglich ist, um sicherzustellen, dass bis zum Master-Abschluss nicht mehr weibliche Studierende verloren werden als männliche. Zusätzlich werden die weiblichen Studierenden kurz vor dem Bachelor-Abschluss und während des Masterstudiums direkt auf ihre Studiensituation und ihre weiteren Studienpläne angesprochen.

Im Lehramt GyGe ist 2023 eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils auf 36% zu verzeichnen, während die Zahlen beim Bachelor HRSGe und den Lehramt Master-Studiengängen bei kleinen Fallzahlen stark schwanken. Hier lassen sich nur schwer Aussagen über die Frauenanteile bei den Master- im Vergleich zu den Bachelor-Abschlüssen ableiten. Die Fakultät hat keine Hinweise, dass der Anteil von Studienabbrecher*innen bei Frauen höher als bei Männern ist.

⁶ Georg Düchs, Erich Runge, a.a.O., S. 37.

⁷ Eine zusätzliche weibliche Master-Absolventin würde die Frauenquote 2023 schon von 10,5% auf 15,0% erhöhen.

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab. 15: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2023			2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Summe Fakultät	17	7	41,2	30	5	16,7	17	2	11,8

Nach sehr geringen Werten im Jahr 2021 ist der Frauenanteil bei den Promotionen in den letzten beiden Jahren erfreulicherweise deutlich angestiegen und liegt nun weit über den Frauenquoten bei den Bachelor- und Master-Abschlüssen und über dem bundesweiten Durchschnitt von 22% im Jahr 2023.⁸ Die Programme der Fakultät zur gezielten Förderung von weiblichen Master-Absolventinnen haben sich offenbar ausgezahlt. Neben den laufenden Programmen zur Gewinnung von Doktorandinnen (siehe 2.4) wurden 2023 in Kooperation mit dem SFB 1242 vier Stellen für Doktorandinnen ausgeschrieben, von denen bisher drei besetzt werden konnten. Die Stellen werden bis zum Beginn der dritten Förderphase des SFB aus Haushaltsmitteln der Fakultät finanziert und danach in eine SFB-Finanzierung überführt.

1.3.2 Stipendien

Promotionen werden in der Fakultät für Physik in der Regel über Stellen als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen finanziert. Eine Finanzierung über ein weniger attraktives Promotionsstipendium kommt nur in wenigen Ausnahmefällen vor (vor allem bei einzelnen Promotionen in internationalen Max Planck Research Schools). Eine detaillierte Analyse der einzelnen Fälle ist deshalb nicht sinnvoll.

1.3.3 Nachwuchswissenschaftler*innen in der Post-Doc-Phase

Habilitationen

Tab. 16: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2023		2022		2021		2020		2019	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	1	0	2	0	1	0	0	0	1

Es gab auch in den letzten Jahren keine Habilitation einer Frau, allerdings plant eine weibliche Wissenschaftlerin in der Fakultät, ihre Habilitationsschrift in Kürze abzugeben. Die Habilitation ist mit Etablierung der Juniorprofessuren mit Tenure Track und der Einrichtung von unabhängigen Nachwuchsgruppen (z.B. im Emmy-Noether-Programm der DFG) zumindest in den Naturwissenschaften nicht länger ein notwendiger Schritt in einer wissenschaftlichen

⁸ Georg Düchs, Erich Runge, a.a.O., S. 37.

Karriere. So hat eine Nachwuchswissenschaftlerin der Fakultät 2019 eine Emmy Noether-Nachwuchsgruppe der DFG eingeworben und einen Ruf auf eine Juniorprofessur an der Ruhr-Universität Bochum erhalten. Eine Habilitation kann sogar schädlich sein, weil sie in vielen Bundesländern die Berufung auf eine Juniorprofessur ausschließt.

Post-Doc-Phase

Tab. 17: Post-Doc-Stellen (nach Köpfen)

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 30.11.2020)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
E 14	Vollzeit	0	1	0	0	0	-
	Teilzeit	0	0	-	0	0	-
E 13	Vollzeit	10	18	35,7	11	21	34,4
	Teilzeit	1	0	100	1	1	50

Für die Zwecke dieser Betrachtung wurden nur promovierte Wissenschaftler*innen einbezogen, die sich noch in der Qualifizierungsphase bzw. einem frühen Karrierestadium befinden und insbesondere noch nicht habilitiert sind. In diesem Stadium sind Postdocs in der Fakultät fast ausnahmslos auf Vollzeit-Stellen tätig und werden in der Regel nach E13 vergütet. Die einzige Teilzeit-Tätigkeit erfolgte auf Wunsch der Mitarbeiterin. Der Frauenanteil bei den Postdocs hat sich leicht erhöht und liegt mit insgesamt 36,7% über dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Promotionen in den letzten Jahren. Bemerkenswert ist, dass auf dieser Qualifikationsstufe mehr Frauen unbefristet beschäftigt sind als Männer (vier gegenüber zwei). Die Maßnahmen der Fakultät, qualifizierte Frauen auch nach der Promotion zu einer Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Karriere zu ermuntern und dabei Unterstützung zu leisten, haben hier offenbar Wirkung erzielt.⁹ In diesem Zusammenhang sind auch die Gleichstellungsmaßnahmen des SFB 1242 und des SFB/TRR 270 von besonderer Bedeutung. Die Fakultät hat Möglichkeiten wahrgenommen, sich an diesen Maßnahmen zu beteiligen. So wurde in Kooperation mit dem SFB/TRR 270 eine gemeinsam finanzierte Postdoc-Stelle für eine Frau eingerichtet, die in der gerade bewilligten zweiten Förderphase ein Teilprojekt leiten wird.

1.4 Gremienbeteiligung

Tab. 18: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 30.11.2023)		
	Frauen	Männer	w in%
Fakultätsrat	4	10	28,6
Senat	0	1	0
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	1	0	100

⁹ Siehe dazu 2.1 und 2.4.

Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	2	1	66,7
Untersuchungskommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	1	0

Im Fakultätsrat entspricht der Frauenanteil ungefähr dem Anteil von Frauen über die verschiedenen Statusgruppen hinweg. In den Universitätskommissionen sind Frauen aus der Fakultät für Physik aus den Statusgruppen der Hochschullehrer:innen und der Mitarbeiter:innen aus Technik und Verwaltung stärker vertreten als Männer. Die Besetzung der fakultätsinternen Gremien und Kommissionen wie z.B. Berufungskommissionen mit mindestens dem Frauenanteil in den jeweiligen Statusgruppen ist bei den Professor*innen und akademischen Mitarbeiter*innen weiterhin eine Herausforderung, da die weiblichen Angehörigen dieser Gruppen überproportional mit Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung belastet sind. Des Weiteren ist es generell schwierig, Studierende zu finden, die zur Mitarbeit in den Gremien bereit sind. Die Fakultät unterstützt Professorinnen und akademische Mitarbeiterinnen, die sich stark in der akademischen Selbstverwaltung engagieren, z.B. durch Hilfskraftstellen.¹⁰ Für Studierende stehen allerdings keine geeigneten Unterstützungsmaßnahmen oder Anreizsysteme zur Verfügung; anders als z.B. in Berlin ist es in NRW nicht möglich, das Engagement in Gremien durch Sitzungsgelder zu honorieren. Auch eine Anrechnung von Gremientätigkeiten als Studienleistungen ist nicht möglich. Die Fakultät würde es sehr begrüßen, wenn sich dies änderte.

1.5 Fazit

Tab. 19: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2023

	w in%
Studienanfänger*innen	36
Studierende	27
Absolvent*innen	26
Promotionen	41
Habilitationen	0
Wiss. Mittelbau	25
Postdocs	37
Professuren	23
MTV	57

¹⁰ Siehe unten 2.8.

Das Ziel des abgelaufenen Frauenförderplans, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen, wurde bei den Beschäftigten größtenteils erreicht. Besonders erfreulich ist die Erhöhung des Anteils von Professorinnen und die Besetzung der ersten W3-Professur in der Fakultät mit einer Frau. Die angestrebte Gleichstellungsquote von 25% bei den Professorinnen wurde knapp verfehlt. Die im Fach Physik bereits recht hohe Frauenquote unter den wissenschaftlichen Angestellten wurde gehalten, bei den Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wurde der Anteil weiter erhöht und liegt nun über 50%.

Eine Herausforderung ist weiterhin das Ziel, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen. Auch wenn hier keine unrealistischen Erwartungen formuliert werden sollten, sieht die Fakultät dabei noch Verbesserungsmöglichkeiten. Beim Studium und einer sich anschließenden wissenschaftlichen Karriere ist es zudem von besonderer Bedeutung, die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen und Frauen nicht überproportional zu verlieren. Die im abgelaufenen Frauenförderplan hierzu formulierten Ziele wurden teilweise erfüllt. Dass die Frauenquote bei den Studienanfänger*innen höher ist als bei den Studierenden insgesamt, ist durch den immer noch vorhandenen Anteil von überwiegend weiblichen Parkstudierenden unter den Neueinschreibungen zu erklären. Der Frauenanteil unter den Absolvent*innen insgesamt entspricht ungefähr dem Anteil unter den Studierenden. Aber der geringe Anteil von Frauen unter den Master-Studierenden und -Absolvent*innen im Fachstudiengang Physik bedarf einer genaueren Analyse, um nötigenfalls gegenzusteuern.

Das Ziel, dass promovierte Frauen weiterführende Qualifizierungsmöglichkeiten gegenüber Männern mindestens gleichberechtigt wahrnehmen, wurde ebenfalls erreicht, der Frauenanteil bei den Postdocs liegt noch über dem Frauenanteil bei den Promotionen. Lediglich bei den Habilitationen gab es in den letzten fünf Jahren keine Frau, was angesichts der niedrigen Fallzahlen und der abnehmenden Bedeutung der Habilitation aber nicht den Schluss zulässt, dass Frauen bei der Erreichung dieser Qualifikation benachteiligt würden.

Bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung gab es anders als im Gültigkeitszeitraum des vorherigen FFP diesmal keine Möglichkeiten zur Höhergruppierung durch Übertragung höherwertiger Aufgaben. Wenn solche Möglichkeiten bestehen, werden sie auch in Zukunft genutzt werden. Die Frauen in dieser Statusgruppe partizipieren auch in besonderem Maße von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und besonderen Programmen wie Coachings, die in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten für weibliche Beschäftigte der Fakultät angeboten wurden. Wünsche nach Erhöhung oder Verringerung der Arbeitszeiten oder Arbeit im Homeoffice wurden unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse so weit wie möglich erfüllt.

Insgesamt sieht sich die Fakultät für Physik auf einem guten Weg, die Gleichstellung auf allen Ebenen voranzutreiben und die formulierten Ziele zu erreichen.

2. Fortschreibung für die Jahre 2024 – 2027 und Ziele

Für die Fakultät für Physik wurde eine Gleichstellungsquote von 30% festgelegt. Die Fakultät hat darauf hingewiesen, dass im Geltungszeitraum des Gleichstellungsplans nur zwei Professuren zur Wiederbesetzung anstehen und eine Quote von 30% nur dann erreichbar wäre, wenn auf beide Professuren eine Frau berufen würde. Angesichts des geringen Frauenanteils im Fach Physik auf dieser Qualifikationsstufe hält die Fakultät dies für ein leider unrealistisches Szenario, wird sich aber dennoch um eine Erreichung der Quote bemühen.

Auch für die Jahre 2024 bis 2027 strebt die Fakultät an, die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen:

- Der Anteil der Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen soll mindestens dem Frauenanteil unter den Master-Absolvent*innen entsprechen.
- Der Anteil der Frauen an den Promotionen soll mindestens dem Frauenanteil an den Master-Absolvent*innen entsprechen.
- Der Anteil der Frauen unter den Postdoktorand*innen soll mindestens dem Frauenanteil an den Promotionen entsprechen.
- Der Anteil der Frauen unter den Absolvent*innen soll mindestens dem realen Frauenanteil unter den Studierenden entsprechen.
- Der Anteil der Frauen unter den Master-Absolvent*innen soll mindestens dem Frauenanteil unter den Bachelor-Absolvent*innen entsprechen.

Die Maßnahmen zur Gewinnung von Studentinnen sollen fortgeführt und intensiviert werden, um den Anteil der Frauen an den Studierenden zu erhöhen.¹¹

Gleichstellungsmaßnahmen in der Fakultät

2.1 Wissenschaftliches Personal

Nach wie vor sind Maßnahmen notwendig, um den Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen zu erhöhen und die Gleichstellungsquote umzusetzen. Grundsätzlich werden nach Landesgleichstellungsgesetz Frauen, solange sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Eignung, Qualifikation und Befähigung bei Neueinstellungen (u.a. studentische und wiss. Hilfskräfte, wiss. Mitarbeiter*innen, Lehrbeauftragte) und Besetzungen von Professuren bevorzugt. Auch alle anderen gesetzlichen Vorgaben zur Förderung der Gleichstellung werden an der Fakultät umgesetzt. Dazu gehören u.a. die frühzeitige Information und Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten der Universität und der Fakultät an den Berufungsverfahren und die Information der Gleichstellungsbeauftragten über die Ausschreibungen von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen. Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals werden mindestens hochschulintern ausgeschrieben. Die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE ist Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.

Darüber hinaus wird die Fakultät die folgenden Maßnahmen bei der Besetzung von Stellen umsetzen:

- Es werden vermehrte Anstrengungen unternommen, die nächsten freiwerdenden Professuren, insbesondere W3-Professuren, mit einer Frau zu besetzen, u.a. durch gezielte

¹¹ Siehe unten 2.3.

Identifikation und Ansprache geeigneter Kandidatinnen im In- und Ausland bereits im Vorfeld der Ausschreibung. Sollte die Recherche bereits zu Beginn der Ausschreibung ergeben, dass in diesem Gebiet nicht mit qualifizierten Bewerberinnen zu rechnen ist, wird eine Änderung der Denomination der Professur geprüft. Die Fakultät wird prüfen, ob im Vorfeld von Ausschreibungen thematische Workshops nur für Wissenschaftlerinnen durchgeführt werden können, um für den Standort zu werben und auf die offene Stelle aufmerksam zu machen.

- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.
- Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema „Gender Pay Gap“ und die Ergebnisse des Gender-Reports 2022 hingewiesen (<https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport>).
- Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Lehraufträge, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen vorrangig an Frauen vergeben, solange der Anteil des weiblichen wissenschaftlichen Personals unter 50% liegt.
- Die Fakultät folgt dem Kaskadenmodell der DFG, nach dem die Frauenanteile unter den wissenschaftlich Beschäftigten sich an den Frauenanteilen der Absolvent*innen orientieren.

Die an der Fakultät tätigen Frauen werden durch folgende Maßnahmen unterstützt:

- Einmal pro Semester findet ein informeller Vernetzungsabend für alle Frauen der Fakultät statt. Dabei können Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen Einblicke in ihre aktuellen Arbeiten geben.
- Die Fakultät unterstützt Frauen auf Postdoc-Ebene bei ihrer wissenschaftlichen Karriere, u.a. durch Unterstützung bei der Beantragung von Drittmitteln, Coaching-Maßnahmen, Förderung von Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland.
- Die Angebote des Graduate Center Plus der UDE, von denen sich ein Teil gezielt an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wendet, werden beworben.
- Promovierten Wissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Fakultätsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.
- Unter Berücksichtigung des Dauerstellen- und Personalentwicklungskonzept der Fakultät wird geprüft, ob weiblichen Postdocs, die ihre wissenschaftliche Qualifikation durch Publikationen und Einwerbung von Drittmitteln nachgewiesen haben, unbefristete Stellen angeboten werden können.

2.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Die Aufgaben der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung wird durch die Digitalisierung und die zunehmende Internationalisierung von Lehre und Forschung immer anspruchsvoller. Die Fakultät wird Veränderungen der Anforderungen durch die Übertragung neuer und höherwertiger Aufgaben und darauf zielende Weiterqualifizierungen Rechnung tragen und die Arbeitsplätze damit auch attraktiver für Frauen machen.

Bezogen auf die Gesamtheit der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung ist zahlenmäßig eine Gleichstellung bereits erreicht. Im Bereich der Verwaltung liegt der Frauenanteil bei 96%, im Bereich der technischen Mitarbeiter*innen ist er zwar auf 21% angestiegen, liegt aber immer noch weit von einer Parität entfernt. Daraus resultiert eine Ungleichverteilung der Entgeltgruppen bei Männern und Frauen. Die Möglichkeit der Höhergruppierung von Frauen durch Übertragung höherwertiger Aufgaben wird ständig geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt. Durch die limitierten Aufgabenprofile im Bereich der dezentralen Verwaltung wird sich diese Ungleichverteilung aber vor allem durch eine weitere Erhöhung des Frauenanteils bei den technischen Mitarbeiter*innen abbauen lassen.

Darüber hinaus wird die Fakultät folgende Maßnahmen umsetzen:

- Die Fakultät berücksichtigt veränderte Anforderungen, die wegen technischen und strukturellen Wandels an Beschäftigte gestellt werden innerhalb der tariflichen Bewertungsverfahren.
- Die Fakultät erfasst die durch den rasanten Wandel in Forschung und Lehre bedingten Veränderungen der Anforderungen und Aufgaben der Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbeschreibungen des wissenschaftsunterstützenden Personals. Bei Diskrepanzen alter und neuer Aufgaben/Anforderungen berücksichtigt die Fakultät diese proaktiv im Anforderungsprofil und trägt zu einer diskriminierungsfreien Berücksichtigung der Veränderungen bei der Eingruppierung bei.
- Die Fakultät ermöglicht im technischen Bereich im Sinne einer vorausschauenden Personalplanung Veränderungsmöglichkeiten im Rahmen der vorhandenen Organisationsstruktur für Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation/Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Die Fakultät prüft mit Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, ob über das bestehende Frauen-Netzwerk an der Fakultät und das LabNet (Netzwerk für technische Mitarbeiter*innen in Laboren) der UDE hinaus die Gründung eines Technikerinnen- und Laborantinnen-Netzwerkes sinnvoll ist, um darin für strukturelle Benachteiligung an den Arbeitsplätzen zu sensibilisieren und geeignete Maßnahmen zu entwickeln.
- Die Fakultät strebt bei der Veränderung der internen Geschäftsprozesse an, diese hinsichtlich unterschiedlicher Auswirkungen auf Frauen und Männer zu erfassen und strukturelle Nachteile für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen zu vermeiden.
- Im Falle eines Wegfalls von Tätigkeiten, z.B. verursacht durch die Einführung digitalisierter Verfahren, wird eine Beschäftigungssicherung in anderen Bereichen durch Qualifizierung angestrebt.

- Die Fakultät lädt die Mitarbeitenden in Technik und Verwaltung jährlich zur Vernetzung sowie zum Gedanken- und Informationsaustausch ein. Erkenntnisse über erfolgte Veränderungen von Anforderungen und Aufgaben der Mitarbeiterinnen werden wie oben beschrieben proaktiv für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der Fakultät genutzt.
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von Arbeit im Home Office eingeräumt, soweit es die jeweiligen Aufgaben zulassen.

2.3 Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und Studienerfolg

Die Frauenquote unter den Physik-Studierenden ist bundesweit gering. Diese Quote unterliegt vielfältigen, von der Fakultät nicht zu beeinflussenden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, so dass eine Anhebung auf 50% eine unrealistische Zielsetzung wäre. Dennoch wird sich die Fakultät weiter intensiv bemühen, Frauen für ein Studium in Physik oder Energy Science in Fach oder Lehramt zu gewinnen und den Frauenanteil zu erhöhen. Weiterhin wird sie alles daransetzen, Studentinnen zum Abschluss zu führen und ihnen bei Eignung den Weg zu einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation und ggf. zu einer Karriere in der Wissenschaft zu eröffnen und sie aktiv dabei zu unterstützen.

Zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Studierenden werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Die Fakultät beteiligt sich weiterhin an Formaten wie dem Girls' Day und der Sommeruniversität, bietet ein Probestudium an und richtet den für Schüler*innen konzipierten Wettbewerb Free-Style Physics jährlich aus. Darüber hinaus beteiligt sich die Fakultät jährlich an den Infotagen für Schülerinnen und Schüler und stellt das Physikstudium in Schulen, auf Messen und auf Berufsbildtagen vor. Sie beteiligt sich weiterhin am MILeNa-Programm (www.milena.schule), in dem Mädchen und Jungen Einblicke in den Lehrberuf und das Lehramtsstudium in den MINT-Fächern erhalten und das überproportional (> 70%) Mädchen erreicht. Die Fakultät wird prüfen, inwieweit im Rahmen dieser Aktivitäten Mädchen noch gezielter angesprochen und zur Teilnahme motiviert werden können.
- Der Internetauftritt sowie die Flyer zu den Studiengängen werden kontinuierlich im Hinblick auf speziell für Frauen relevante Merkmale geprüft und ggf. überarbeitet. Dies betrifft sowohl das Vorkommen von Frauen in den Abbildungen als auch Merkmale wie z.B. die Betonung der Relevanz der Studieninhalte für Berufsfelder oder typischer Arbeitsweisen im Team sowie die Reduktion von abschreckend wirkenden Anforderungslisten.
- Es werden weiterhin Praktika für besonders motivierte Schüler*innen der gymnasialen Oberstufe angeboten, die direkt an den Lehrstühlen der Fakultät angesiedelt sind. Sie sollen der Berufsorientierung dienen sowie frühzeitig eine mögliche wissenschaftliche Karriere in den Fokus bringen.

Zur Steigerung des Studienerfolgs von weiblichen Studierenden werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Um den Studierenden frühzeitig weibliche Rollenvorbilder zu geben, wird das Dekanat bei der Lehrveranstaltungsplanung darauf hinwirken, dass im ersten Studienjahr jedes Studiengangs in jeder Grundlagenveranstaltung mindestens eine Frau involviert ist, entweder als Dozentin der Vorlesung oder als Leiterin einer Übungsgruppe. Bei den studentischen Tutor*innen, z.B. in den LuDi und im Buddy-Programm, und den Betreuer*innen von Praktikumsversuchen soll der Frauenanteil nach Möglichkeit mindestens 20% betragen.
- Das stark nachgefragte Buddy-Programm der Fakultät, das durch den vergleichsweise hohen Anteil weiblicher Buddies für Studieninteressentinnen und Anfängerinnen nahbare Rollenvorbilder geschaffen hat, wird weitergeführt.¹²
- Die Fakultät wird prüfen, ob die Studierenden in den Übungen u.a. bei der Übungszettelkorrektur in ausreichendem Maße wertschätzende Rückmeldungen erhalten, um zu vermeiden, dass Studierende mit geringerer Selbstwirksamkeitserwartung zu früh aufgeben. Falls nötig werden hierzu Schulungen für das Lehrpersonal angeboten.
- Frauen werden bei der Besetzung von Hilfskraftstellen ohne und mit Bachelor-Abschluss gezielt angesprochen.
- Workshops zur Berufsorientierung und Karriereplanung speziell für Frauen werden weiterhin regelmäßig angeboten.
- Bei Bedarf findet eine studiengangsbezogene spezifische Beratung von schwangeren Studentinnen zur Nachteilsvermeidung bzw. des Nachteilsausgleichs bei der individuellen Studienorganisation im Falle von Mutterschutz statt.
- Um sicherzustellen, dass beim Übergang vom Bachelor- zum Master-Studium und während des Master-Studiums Frauen nicht überproportional verloren werden, wird die Fakultät Maßnahmen prüfen, mit denen die Wege weiblicher Studierender im Studium auch in späteren Phasen besser nachvollzogen werden können. Falls umsetzbar, könnte dies über eine Ausweitung der Kohortenverfolgung bis zum Master-Abschluss erreicht werden. Alternativ könnten die weiblichen Studierenden kurz vor dem Bachelor-Abschluss und während des Masterstudiums direkt auf ihre Studiensituation und ihre weiteren Studienpläne angesprochen oder über Begleitschreiben beim Versand von Bachelor-Zeugnissen zu einem Gespräch eingeladen werden.

2.4. Erhöhung des Frauenanteils bei Promotionen und Habilitationen

Ein zentrales Ziel der Fakultät ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Qualifizierte Absolventinnen werden zur Promotion aufgefordert und Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Berufsorientierung, Promotion, Karriereplanung oder Berufseinmündung gefördert.

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils:

¹² <https://www.uni-due.de/physik/studium/buddysystem.php>.

- Bei der (Neu-)Besetzung von Stellen für Doktorand*innen werden geeignete Master-Studentinnen aller Studiengänge der Fakultät gezielt angesprochen und zur Bewerbung motiviert. Die Hauptseminare für Experimentalphysik und Theoretische Physik werden ebenfalls dazu genutzt, um geeignete Master-Studentinnen gezielt anzusprechen.
- Für eine wissenschaftliche Karriere geeignete Promovend*innen werden gezielt angesprochen und zur Habilitation bzw. zur weiteren Qualifizierung in der Post-Doc Phase ermutigt.
- 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.
- Spezielle Fortbildungen und Coaching-Maßnahmen für Nachwuchswissenschaftlerinnen, auch auf Masterandinnen-Ebene, werden weiterhin angeboten. Die Angebote des Graduate Center Plus der UDE, von denen sich ein Teil gezielt an den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs wendet, werden beworben.
- Wissenschaftlerinnen werden bei Forschungsaufenthalten, Gastdozenturen und Tagungsreisen im In- und Ausland unterstützt.
- Promovierten Wissenschaftlerinnen, die Betreuungsaufgaben zu leisten haben, wird die Möglichkeit eröffnet, für ein Forschungsprojekt aus Fakultätsmitteln eine SHK-Stelle zu beantragen.

Zur weiteren Erhöhung des Frauenanteils unter den Doktorand*innen hat der Fakultätsrat der Fakultät für Physik folgende besondere Maßnahmen beschlossen:

- Die Fakultät stellt für zunächst fünf Jahre auf Antrag finanzielle Mittel für die Einstellung von jährlich bis zu vier Doktorandinnen für jeweils 12 Monate zur Verfügung (bis zu 0,75 E13). Die*der Betreuende verpflichtet sich, einen Drittmittelantrag zu stellen, der die weitergehende Finanzierung der Promotion nach Ablauf dieser 12 Monate ermöglicht. Die Fakultät übernimmt für den Fall eines Scheiterns der Drittmittelanträge eine Ausfallfinanzierung.¹³ Um diese Promotionsmöglichkeiten auch für qualifizierte Studentinnen attraktiv zu machen, die einen wissenschaftlichen Werdegang bisher nicht für sich in Betracht gezogen haben oder ihn sich (noch) nicht zutrauen, wird sie einmal im Jahr durch eine zentrale Veranstaltung beworben und mit einem Begleitprogramm ausgestattet, das Beratungsgespräche mit älteren Doktorandinnen oder weiblichen Post-Docs vorsieht. Es wird geprüft, wie dieses zusätzliche Engagement honoriert werden kann.
- Um qualifizierte Master-Absolventinnen aus dem Ausland für eine Promotion zu gewinnen, stellt die Fakultät auf Antrag Mittel für 3-monatige Promotionsstipendien zur Verfügung. Diese sollen dazu dienen, den Kandidatinnen einen Aufenthalt in Duisburg zu finanzieren, um während dieser Zeit die Möglichkeit einer Promotion an der Fakultät abzuklären. Die Finanzierung der Promotion im Anschluss an das Stipendium ist durch die*den Betreuer*in Betreuer zu gewährleisten.

¹³ Im betrachteten Zeitraum wurden zwei Anträge auf Förderung gestellt und vom Dekanat bewilligt. Beide haben zur Einwerbung von Drittmittelprojekten geführt.

Darüber hinaus wird die Fakultät die Gleichstellungsmaßnahmen des SFB 1242 und des SFB/TRR 270 unterstützen und Mittel für gemeinsame Maßnahmen zur Verfügung stellen.

2.5. 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. 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 (§ 25 bzw. §23) sowie für den Bachelor- und Masterstudiengang Energy Science (§ 24 bzw. §23) 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. Lehrende und Prüfende werden über die Ausgestaltung nachteilsvermeidender Studienorganisation im Falle des Mutterschutzes von Studentinnen informiert.

Die Fakultät gewährt studierenden Eltern mit familiären Pflegeaufgaben eine Möglichkeit der bevorzugten Anmeldung zu Lehrveranstaltungen (siehe Audit familiengerechte Hochschule). Die Kinderbetreuung durch männliche und weibliche Elternteile wird durch die Fakultät gleichermaßen unterstützt. Seit längerer Zeit unterhält die Fakultät einen Kinderbetreuungsraum, der von Angehörigen der Fakultät genutzt werden kann. Neben in diesem Raum vorhanden Spielmöglichkeiten steht auch eine mobile Kids-Box zur Ausleihe zur Verfügung. Bei Betreuungsengpässen werden Eltern durch die unentgeltliche Bereitstellung von Betreuer*innen unterstützt.

Gremientermine und Kolloquien werden nach Möglichkeit zu Zeiten abgehalten, an denen üblicherweise eine Kinderbetreuung gewährleistet ist.

Die bestehenden rechtlichen Spielräume zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten werden genutzt, z.B. für Arbeit im Home Office. Bei der Besetzung von Stellen werden Familienzeiten in der Bewertung der bisherigen Leistungen angemessen berücksichtigt.

Um es Eltern schulpflichtiger Kinder zu ermöglichen, in den Schulferien auch dann einen Erholungsurlaub wahrzunehmen, wenn die Ferien sich nicht mit der vorlesungsfreien Zeit überschneiden, werden Möglichkeiten eingeräumt, die Lehre zum Teil in Form von Blockveranstaltungen oder unter Einbeziehung von Formaten wie Blended Learning zu erbringen.

2.6. Die 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.

2.7. 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“. Dieser Schutz umfasst auch die Prävention. Die Fakultät macht die Richtlinie in ihrem Arbeitsbereich bekannt und setzt sich für ihre Einhaltung und Umsetzung ein. Dies gilt für sexualisierte Diskriminierung und Gewalt sowohl in verbaler als auch nonverbaler Form insbesondere gegenüber Frauen, aber auch gegenüber trans*- und intergeschlechtlichen Personen sowie gegenüber Personen mit homosexueller Orientierung.

Alle im Lehrbetrieb tätigen Personen (einschließlich der in den Vorkursen, Praktika und LuDi eingesetzten Hilfskräfte) werden dafür sensibilisiert, dass jegliches diskriminierende oder herabsetzende Verhalten zu unterbleiben hat. Die Fakultät hat dazu einen eigenen Verhaltenskodex für ihre Angehörigen beschlossen, der allen neu eingestellten Mitarbeiter*innen ausgehändigt wird. Fehlverhalten wird konsequent geahndet.

Ferner wird eine Ansprechpartnerin geschaffen, die von Studentinnen bei Problemen aller Art niederschwellig angesprochen werden kann (im Idealfall eine Studentin im Gleichstellungsteam).

2.8. Beteiligung von Frauen an der akademischen Selbstverwaltung

Gemäß § 11c HG sind Gremien geschlechterparitätisch zu besetzen. Die Fakultät verfolgt das Ziel, eine geschlechterparitätische Gleichbesetzung in ihren Gremien zu erzielen und Frauen (Professorinnen, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung sowie Studentinnen) systematisch an Kommissionen und Arbeitsgruppen zu beteiligen. Bei den Statusgruppen der Professor*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist dies weiterhin eine Herausforderung, da die weiblichen Angehörigen dieser Gruppen überproportional mit Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung belastet sind. Des Weiteren ist es generell schwierig, Studierende zu finden, die zur Mitarbeit in den Gremien bereit sind. Die Gewinnung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung zur Mitwirkung im Fakultätsrat scheitert oft daran, dass aufgrund der Stimmrechtsbegrenzungen nach §11 Abs. 3 HG NRW die Motivation für ein solches zeitintensives Engagement unter den Angehörigen dieser Statusgruppe allgemein gering ist.

Durch Gremienarbeit besonders stark belasteten Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen werden zur Entlastung an anderer Stelle zusätzliche Mittel für Wissenschaftliche Hilfskräfte (10 Std./Woche) für den Zeitraum zur Verfügung gestellt, in dem sie mindestens in drei Gremien der Selbstverwaltung mitwirken. Die Finanzmittel können auch anders eingesetzt werden, so dass sie den größtmöglichen Entlastungseffekt erzielen. Alternativ kann beim Dekan ein Antrag auf eine Reduktion des Lehrdeputats um 2 SWS gestellt werden.

2.9. Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät

Gemäß § 23 der Wahlordnung der UDE wählt der Fakultätsrat auf Vorschlag der Frauen, die Mitglieder der Fakultät sind, eine dezentrale Fakultätsgleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen. An der Fakultät für Physik sind das derzeit Frau Dr. Cornelia Geller als Gleichstellungsbeauftragte und Frau Prof. Dr. Heike Theyßen, Frau Dr. Christine Koch, Frau Andrea Krause und Frau Jennifer Schmeink als Stellvertreterinnen.

Der*die Dekan*in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle relevanten Angelegenheiten erhält. Außerdem kann die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte ihr Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien, Kommissionen und Ausschüsse der Fakultät wahrnehmen. Sie kann hierzu an den entsprechenden Sitzungen teilnehmen und wird wie ein Mitglied eingeladen und informiert.

Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät mit entsprechenden Sachmitteln unterstützt, die für entsprechende Projekte verwendet werden können.

Frauen, die sich als dezentrale Gleichstellungsbeauftragte engagieren, werden durch eine Lehrdeputatsreduktion für die Dauer der Amtszeit entlastet. Alternativ können auch Mittel für Hilfskräfte in Anspruch genommen werden. Die Mitglieder des Gleichstellungsteams haben zudem die Möglichkeit, an gleichstellungsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen oder anderen relevanten Veranstaltungen (z.B. Physikerinnen-Tagungen) teilzunehmen.

Das Thema Gleichstellung hat eine gut sichtbare Internetpräsenz innerhalb der Fakultätswebsite in der redaktionellen Verantwortung der Gleichstellungsbeauftragten.

3. Erfolgskontrolle und Bericht

Mit Ende der Laufzeit des Gleichstellungsplans wird eine Bilanz über den Erfüllungsstand des vorliegenden Gleichstellungsplans der Gleichstellungskommission vorgelegt. Abweichungen von den Zielvorgaben sind zu begründen. Dieser Bericht bildet die Grundlage für die Fortschreibung des Gleichstellungsplans.

Durch eine Zwischenberichterstattung nach der Hälfte der Laufzeit des vorliegenden Gleichstellungsplans im Fakultätsrat und gegenüber der Gleichstellungskommission soll gesichert werden, dass gegebenenfalls weitere oder angepasste Maßnahmen zur Förderung der Qualifizierung von Frauen getroffen werden.

4. Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der Gleichstellungsplan tritt mit Beschluss des Senats vom 01.03.2024 zum 02.07.2024 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.