

# Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik der Universität Bielefeld 2022 bis 2024

## 1. Präambel

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

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

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

Der für die Jahre 2022 bis 2024 vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik entwickelt die bisherigen Gleichstellungspläne weiter. Er orientiert sich am Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld und an den Qualitätsstandards für die Erstellung der Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

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

## 2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

**Statistische Bestandsaufnahme** | Die Abbildung 1 zeigt die Frauenanteile der Fakultät für Physik auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen für die Jahre 2012, 2015, 2018 und 2021, wobei diese gemittelt über den entsprechenden dreijährigen Berichtszeitraum sind. Da die absoluten Zahlen sehr klein sind, sind die prozentualen Schwankungen nicht in allen Kategorien aussagekräftig. Diese Grafik wird in den kommenden Jahren weiter vervollständigt, so dass eine Tendenz abgelesen werden kann. Allgemein kann man über die tatsächlichen Anfänger\*innenzahlen im Bachelorstudium Physik keine Aussagen treffen, da sich viele Studierende in die Studiengänge der Physik einschreiben, die z.B. aufgrund eines NC's ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben. Ein Frauenanteil von etwa 50%, wie er in Tabelle 2 im Anhang aufgeführt ist, spiegelt die Realität, wie sie die Lehrenden beispielsweise in den Vorlesungen, Seminaren oder Praktika erleben, nicht wider. Bei den Vorlesungsevaluationen in der fachlichen Basis, also den Veranstaltungen, die alle Studierenden mit Studiengang Physik besuchen müssen, wurde in den vergangenen Jahren auch die Geschlechtsverteilung ausgewertet. Die Frauenquote lag im Mittelwert bei 20%. Deshalb werden in der Grafik nur die Studentinnen der Masterstudiengänge aufgeführt. Abschlüsse der Lehramtsstudierenden sind ebenfalls nicht in der Grafik erfasst.

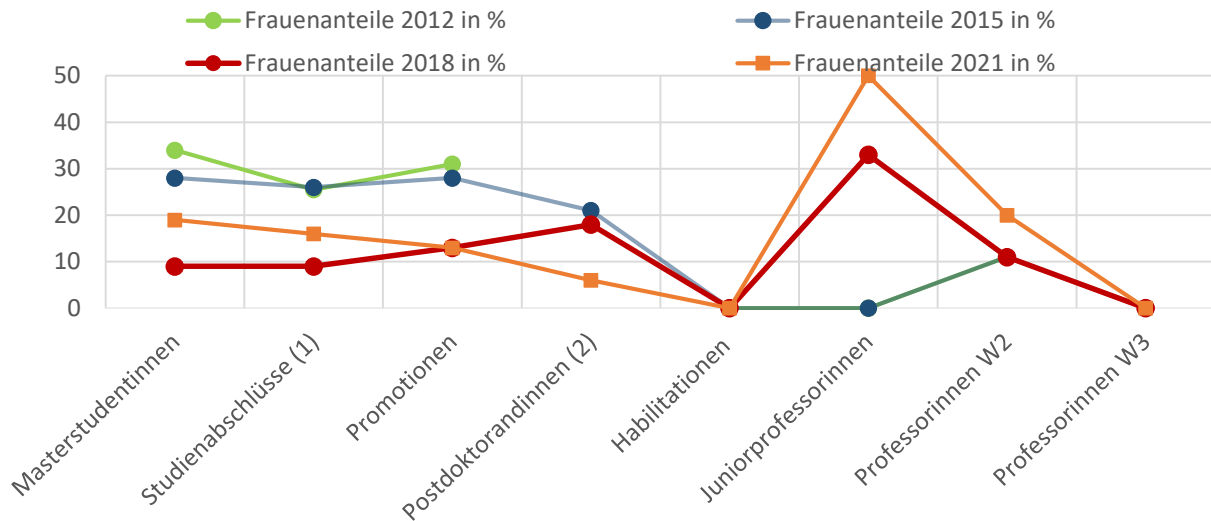


Abbildung 1: Frauenanteile in der Fakultät für Physik für verschiedene Qualifikationsstufen<sup>1,2</sup>  
 (1) ohne Lehramtsstudierende  
 (2) keine Angaben für das Jahr 2012

### Zielvorgaben |

Im Zeitraum 2022 bis 2024 werden eine W3 und eine W2 Professur frei. Auf die freiwerdende W3 Professur gibt es bereits eine W2-TT-W3-Option, die mit einer Frau besetzt ist. Durch die W2-TT-W3-Option der Professorin wird im Geltungsbereich dieses Gleichstellungsplans die Anzahl der Frauen auf W2 um eine Position verringert, diese Stelle wird entsprechend des Tenure Track auch nicht wiederbesetzt. Dieses führt zwangsläufig zu einer reduzierten Frauenquote in W2 selbst bei Besetzung der freiwerdenden Stelle mit einer Frau. Angestrebt wird, die freiwerdende W2 Professur wie bisher mit einer Frau zu besetzen.

Bis Ende 2024 werden voraussichtlich eine der unbefristeten A13-A16-Stellen sowie keine der unbefristeten E13/14 Stellen frei.

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

<sup>1</sup> Quelle: Akademisches Controlling der Universität Bielefeld

<sup>2</sup> Aufgrund der NC-Freiheit des Physik Studiengangs gibt es sehr viele Studierende die sich für Physik einschreiben ohne tatsächlich ein aktives Studium aufzunehmen, da sie ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben. Diese verfälschen aufgrund der geringen tatsächlich aktiven Studierendenzahlen die Statistik signifikant, so dass die Daten erst ab dem Masterstudium aufgeführt sind.

**Tabelle 1: Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2022 bis 2024)**

	Bestand			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2024 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum 30.06.2021				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen (laut gültigem Gleichstellungsplan)* <sup>4</sup>	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben (laut gültigem Gleichstellungsplan)
	m	w	w in %			
W3 / C4	7	0	0,0%	0		0%
W2 / C3	9* <sup>2</sup>	2* <sup>2</sup>	18,2%	1	1	18,2%
A14 a. Z.	1	0	0,0%	0		
A13 a. Z.	3	2	40,0%	1	**	40%
W1 (Juniorprof.)	1* <sup>3</sup>	1	50,0%	0	**	50%
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	7	2	22,2%	1	1	22,2%
E 13/14 unbefr. Vollzeit	8	1	11,1%	0		11,1%
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0				
E 13/14 bef. Vollzeit	3	1	33,3%	4	**	33,3%
E 13/14 bef. Teilzeit	6	0	0,0%	0		
Lehrkr. f. bes. Aufg., Vollzeit						
Lehrkr. f. bes. Aufg., Teilzeit						
E 13/14Drittmittel* Vollzeit	17	3	15,0%		**	30%
E 13/14Drittmittel* Teilzeit	48	8	14,3%		**	30%
Professurvertretungen	0	1	100,0%	0		mind. 50%
WHK	28	9	24%			30%
SHK	15	10	40%			50%
Abschluss Studium***	132	29	18%			28%
Abschluss Promotion***	29	7	19%			20%
Abschluss Habilitation***	0	0	0,0%			

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

\*\* Anzahl zukünftig tatsächlich zu besetzender Stellen derzeit unklar. Bei den Drittmittelstellen hängt dieses davon ab wie viele Stellen von Drittmittelgebern bewilligt werden. Bewilligte Stellen sollen mit einem Frauenanteil von 30% besetzt werden.

\*\*\* Daten beziehen sich auf 2019 und 2020, da Daten für 2021 noch nicht vorliegen.

\*<sup>2</sup> Davon 1 W2-TT-W3.

\*<sup>3</sup> W1-TT-W3

\*<sup>4</sup> Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sollen diese zu 50% mit Frauen besetzt werden.

### 3. Bestandsanalyse und Bilanz

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

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

**Studentinnen/Absolventinnen** | Allgemein kann man, wie bereits unter 2 erläutert, anhand der Zahl der eingeschriebenen Studierenden im Bachelorstudium-Physik keine Aussagen zu den tatsächlichen Anfänger\*innenzahlen in der Physik treffen. Eine Möglichkeit, aussagekräftigere Zahlen zu bekommen, wären die Teilnahmezahlen bei den Klausuren der Einführungsvorlesungen, die jedoch nicht erhoben werden. In den vergangenen Jahren wurde daher bei den Veranstaltungsevaluationen die Frauenquote ausgewertet. Diese lag bei 20%, hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Teilnahme an den Evaluationen freiwillig ist. Da jedoch so gut wie alle Studierende, die einen Bachelorabschluss in der Physik erreicht haben, auch einen Masterstudiengang beginnen und kaum Studierende von anderen Universitäten in die Masterstudiengänge zu uns kommen, sind die Einschreibungszahlen für den Master ein guter Indikator für das Kaskadenmodell. Der prozentuale Anteil weiblicher Studierender im Master (gesamt ohne Lehramt) beträgt 18%.

Im Vergleich zu den vorigen Jahren sind die Studentinnenzahlen wieder gestiegen, jedoch sind sie noch nicht wieder auf dem Niveau von 2015. Die Herbsthochschule für Schülerinnen (ehemals peanuts) ist nicht mehr so gefragt. Zum einen gibt es für Schüler\*innen ein Überangebot an außerschulischen Veranstaltungen, zum anderen scheinen manche Mädchen Vorbehalte gegenüber monoedukativen Angeboten zu haben. Die Fakultät hält jedoch daran fest, Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler (siehe Kapitel 4) anzubieten, um gezielt Schülerinnen die Naturwissenschaften durch positive Erlebnisse näher zu bringen. Es wird ein langwieriger Prozess sein, bis diese Bemühungen zu einem höheren Frauenanteil bei den Physik-Studierenden führen können.

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

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

**Promovendinnen/ Postdocs** | Der Anteil weiblicher Studierender bei den Promotionen ist bei 13% geblieben. Der Anteil der Studentinnen, die eine Promotion antreten und sich zunächst für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, ist geringer als der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen. Jedoch liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen bei 19% und demnach höher. Im Jahr 2021 erfolgte in der Fakultät bis zum Stichtag keine Habilitation (siehe Tabelle 1). Die derzeit letzte Habilitation in der Fakultät ist 2021 nach dem Stichtag erfolgt.

Den weiblichen Promovierenden werden jährlich Fortbildungsangebote zum Thema „Konferenzpräsentationen“ u. ä. gemacht. Diejenigen, die dieses Angebot wahrgenommen haben, bewerteten das Angebot positiv. Allerdings waren die Teilnehmerinnenzahlen sehr gering, obwohl alle weiblichen Promovierenden persönlich angesprochen wurden. Trotzdem

soll diese Maßnahme weitergeführt werden. Es wird überlegt, den Zeitpunkt des Angebotes zu ändern.

**Professorinnen** | Auch im Bereich der Physik gibt es zwischen den Universitäten aufgrund der geringen Anzahl geeigneter Kandidatinnen für Professuren eine Wettbewerbssituation. Die Maßnahmen zur Professorinnengewinnung scheinen sich auszuzahlen. Die Anzahl der Bewerbungen von Physikerinnen ist in der Fakultät prozentual gestiegen. Es wurden auch mehr Frauen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Es ist gelungen, den Frauenanteil bei der Statusgruppe der Hochschullehrenden in der Fakultät für Physik zu erhöhen. Es konnte eine von zwei W2 Tenure-Track W3 Stellen mit einer Frau besetzt werden. Ferner ist es gelungen eine notwendige Professurvertretung mit einer Frau zu besetzen, wie es im Gleichstellungsplan auch das Ziel war.

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

#### 4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

**Professorinnen** | Wie in Kapitel 2 beschrieben, ist es das Ziel der Fakultät, die vakante W2-Professur mit einer Frau zu besetzen und weitere unvorhergesehen freiwerdende Professuren. Die Fakultätskonferenz wird bei der Erstellung von Ausschreibungen die Chancen, hervorragende Kandidatinnen in den in Frage kommenden Fachgebieten zu finden, prüfen. Die Gleichstellungskommission wird an den Überlegungen zur Denomination beteiligt. Ihre Mitglieder nehmen an den entsprechenden Sitzungen der Fakultätskonferenz beratend teil. Das Ergebnis der Diskussion wird im Protokoll der Fakultätskonferenz festgehalten. Die Fakultät für Physik setzt sich das Ziel, auf den Scoutinglisten 30% Frauen aufzustellen. Die Professor\*innen der Fakultät verpflichten sich, geeignete Bewerberinnen gezielt unter Nutzung von Datenbanken und Netzwerken zu suchen, anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Ergebnisse dieser Aktivitäten werden im Bericht der Berufungskommission vermerkt. Diese Vorgehensweise hat beispielsweise im Bund-Länder-geförderten Berufungsverfahren W2-TT-W3 Theoretische Physik zu einer weiteren Bewerbung einer Frau beigetragen.

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

Eine Gendergastprofessur haben die Fakultät für Physik und das BINAS für das Sommersemester 2018 und Wintersemester 2018/2019 installiert. Diese Professorin hat sehr viel Erfahrung mit der Gleichstellungsarbeit in Schweden und sie hat zu neuen Impulsen für die Genderforschung und Gleichstellungsarbeit beigetragen.

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

Zur besonderen Motivation von Wissenschaftlerinnen für eine Post-Doktoranden-Phase sollen vor allem persönliche Gespräche mit den Doktorand\*innen durchgeführt werden, um besonders qualifizierte Physikerinnen zu einer Weiterqualifikation in einer Post-Doktorand\*innen Anstellung zu bewegen. Insbesondere soll hierbei auf die öffentliche Ausschreibung von Post-Doktorand\*innen-Stellen geachtet werden, um auch Physikerinnen anderer Universitäten eine Post-Doktoranden-Tätigkeit an der Fakultät zu ermöglichen. Auch hier bietet sich die gezielte Motivation der Physikerinnen über persönliche Gespräche, z.B. auf Tagungen und Kongressen

an. Auch eine Einladung zu wissenschaftlichen Seminaren im Vorfeld einer Ausschreibung kann die Kandidatinnen zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion motivieren und sie somit zur späteren Bewerbung bewegen

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

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

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

Erhöhung des Frauenanteils bei den Anfangssemestern:

Die Fakultät für Physik hat nur einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil bei den Studierenden in den Anfangssemestern. Jedoch werden Maßnahmen für Schüler\*innen durchgeführt, um Schülerinnen für physikalische Phänomene zu begeistern. Schülerinnen, die sich für Physik interessieren, werden vor allem durch Gespräche ermutigt, sich für ein Physikstudium zu entscheiden. Der Erfolg der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen ist nicht messbar. Wie Studien und Gespräche mit Schülerinnen und Studentinnen zeigen, besteht die Gefahr durch frauenspezifische Maßnahmen die Stereotypisierung weiter zu fördern. Mädchen und Frauen glauben, dass ihre Leistungen nicht so gut sind wie die von Jungen und Männern und dass sie deshalb Hilfe brauchen. Aus diesem Grund bevorzugt die Fakultät Maßnahmen, die beide Geschlechter ansprechen. Dies ist auch eine Empfehlung unserer schwedischen Gender-Professorin in 2018/2019. Die bestehenden Angebote für alle Geschlechter sollen hinsichtlich ihrer gendersensiblen Ausgestaltung überprüft werden. Bei den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen werden die Betreuenden und Mitarbeitenden angehalten, einen Fokus auf interessierte Mädchen und Studentinnen zu legen.

Maßnahmen zur möglichen Erhöhung der Anfängerinnen eines Physikstudiums.

- A) Durchführung des Experimentierlabors „Teutolab“ für die Grundschule und SEK 1 mit geschulten Betreuer\*innen, die durch ihr Auftreten und durch Gespräche die Mädchen fördern
- B) Durchführung der Herbstakademie
- C) Sensibilisierung der Lehramtsstudierenden für gendergerechten Unterricht
- D) finanzielle und personelle Unterstützung

Förderung des Studienerfolgs:

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

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

### **Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung** |

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

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

## **5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen**

**Anteil von Frauen in Gremien** | Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien auf geschlechterparitätische Verteilung. Gemäß §11c des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird sich bemüht, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Allerdings ist die Mehrbelastung der weiblichen Fakultätsmitglieder aller Statusgruppen sehr hoch. Anzumerken ist, dass eine überproportionale Gremienarbeit einer wissenschaftlichen Karriere nicht förderlich ist. Sind jedoch Frauen zu den Mehrbelastungen bereit, soll eine geeignete individuell angepasste Kompensation gefunden werden.

Mögliche Entlastungen sind a) Reduktion des Lehrdeputats durch den Dekan, sofern das Lehrangebot im betroffenen Bereich sichergestellt ist (dies verringert allerdings automatisch die Sichtbarkeit in Lehrveranstaltungen), b) im Rahmen vorhandener Finanzmittel die (teilweise) Finanzierung einer zusätzlichen Mitarbeiter\*innenstelle.

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

**Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe** | Den Leitungskräften der Physik ist bekannt, dass sie auf jeder organisatorischen Ebene der Fakultät und der weiteren Bereiche die

ausdrückliche Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung tragen. Das Bewusstsein dafür, dass Gleichstellungsaspekte und insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil dieser Leitungsaufgaben sind, wird in Rückkopplung mit der Kommission für Gleichstellung in den unterschiedlichen Gremien der Fakultät erreicht. Im Rahmen von Forschungsgruppen wurden und werden vielfältige Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Teilnahme an Workshops zum Thema Gender und Gleichstellung, um das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte weiter zu stärken. In Kooperation mit dem Personaldezernat sollen Fortbildungen zu den Themen „Gender- und Diversitykompetenz“ sowie „Sexuelle Belästigung“ für die Führungskräfte organisiert werden. Hierauf soll die Fakultät unbedingt hinwirken.

## 6. Flankierende Dimensionen

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

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

Insbesondere seit Beginn der Covid-19 Pandemie ist die ohnehin stärkere Belastung von Eltern und insbesondere Müttern deutlich gestiegen. Um dieses abzufedern wurden von der Universität Hilfsangebote für Mitarbeiter\*innen mit Kindern gemacht. Diese wurden in der Fakultät für Physik auch nochmals kommuniziert, allerdings wurden die Maßnahmen bislang nur von zwei Personen beantragt.

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

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

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



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

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

**Qualitätsmanagement und Evaluation** | Gleichstellungsziele werden am jeweiligen Jahresende bilanziert, in der Fakultätskonferenz diskutiert und gegebenenfalls angepasst, dieses stellt einen regelmäßigen TOP zu Beginn eines jeden Semesters dar. In der Fakultät soll ein Diskussionsprozess angestoßen werden, in dem die Probleme erörtert und als passend erachtete Strategien zum Erreichen der Studentinnen entwickelt werden.

### **7. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung**

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

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

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

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

Beschluss der Fakultätskonferenz vom 13. Oktober 2021, hier unter Berücksichtigung der Verabschiedung der Gleichstellungspläne der Fakultäten, Einrichtungen und der Universitätsbibliothek durch den Senatsausschuss in seinen Sitzungen am 15. Dezember 2021, 22. Dezember 2022 und 12. Januar 2022.

---

Prof. Dr. Dietrich Bödeker  
Dekan der Fakultät für Physik

## 9. Anhang

**Tabelle 2:** Studierendenzahlen WS 2018-19-SoSe2021<sup>3,4</sup> / prozentualer Vergleich mit den Zeiträumen (2012-2015 und 2015-2018)

Studierendenzahlen	Gesamt	weiblich	Weiblicher Anteil in % im Zeitraum 2019-2021	Weiblicher Anteil in % im Zeitraum 2015-2018	Weiblicher Anteil in % im Zeitraum 2012-2015
Bachelor (Ein-Fach)	1098	530	51	50	58
Bachelor (Kombi) NF	108	22	24	39	47
Ba (Kombi) kl. NF	21	4	25	33	42
Ba LA HRSGe	24	7	34	36	38
Ba LA GymGe KF	28	5	17	31	28
Ba LA GymGe NF	35	6	27	37	36
Master fachw.	57	10	16	7	22
Ma LA HRSGe	3	2	38	37	50
Ma LA GymGe KF <sup>5</sup>	7	1	17	0	0
Ma LA GymGe NF	12	5	32	0	0
Master Biophysik	2	0	0	20	55
Master Nanowissenschaften	9	0	9	5	11
Master Math. u Theor. Physik	16	5	29	6	25
<b>Gesamt</b>	<b>1422</b>	<b>598</b>	<b>45</b>	<b>51</b>	<b>55</b>

<sup>3</sup> Quelle: Akademisches Controlling der Universität Bielefeld

<sup>4</sup> Bei den sehr hohen Gesamtzahlen im Bachelor (Ein-Fach) und dem hohen Frauenanteil im Bachelor (Ein-Fach) ist zu berücksichtigen, dass diese Werte nicht den Erfahrungen der Lehrenden aus den Veranstaltungen entsprechen, Aufgrund der NC-Freiheit des Physik Studiengangs gibt es sehr viele Studierende die sich für Physik einschreiben ohne tatsächlich ein aktives Studium aufzunehmen. Diese verfälschen aufgrund der geringen tatsächlich aktiven Studierendenzahlen die Statistik signifikant.

**Tabelle 3:** Zielvorgaben der letzten drei Jahre (2019 bis 2021) mit Statusangabe und Kommentar

	Bestand			Freiwerden de Stellen bis zum 31.12.2021	Zielvorgaben		Status	Kommentar
	<b>Beschäftigte zum 30.06.2018</b>				Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2021 bei Erreichen der Zielvorgaben		
	m	w	w in %					
W3 / C4	7	0	0,0%	1	1	14%		Keine Änderung
W2 / C3	8	1	11,1%	1	oder 1	oder 12%	ja	
Zusätzliche UNIPlus W3*	0	0						
Zusätzliche UNIPlus W2*	0	0						
A14 a. Z.	1	0	0,0%	0				Keine Änderung
A13 a. Z.	3	0	0,0%	0			Über- erfüllt	2 zusätzliche Stellen wurden mit Frauen besetzt
W1 (Juniorprof.)	2	1	33,3%	2 Wieder- besetzung derzeit offen	1***	50%	ja	Freie Stelle wurde nicht besetzt
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	6	2	25,0%	0			nein	Zusätzliche Stelle wurde mit einem Mann besetzt
E 13/14 unbefr. Vollzeit	6	1	14,3%	0			nein	Zusätzliche Stellen wurden mit Männern besetzt
E 13/14 unbefr. Teilzeit	0	0						
E 13/14 befr. Vollzeit	0	1	100%	1	1***	100%	nein	Zusätzliche Stellen wurden mit Männern besetzt
E 13/14 befr. Teilzeit	7	0	0,0%	7	2***	28%		Die befristeten Stellen wurden reduziert
LfbA Vollzeit	0	0						
LfbA Teilzeit	0	0						

E 13/14 Drittmittel** Vollzeit	8	0	0,0%	7	2***	28%	nein	Der Frauenanteil konnte jedoch erhöht werden (15%)
E 13/14 Drittmittel** Teilzeit	42	4	8,7%	46	13***	28%	nein	Der Frauenanteil konnte jedoch erhöht werden (14,3)
Professur- vertretungen	0	1	100%					Keine Änderung
WHK	36	5	12,2%	41	8	20%	Über- erfüllt	
SHK	11	4	26,7%	15	5	30%	Über- erfüllt	
Abschluss Studium	54	5	9%			10%	Über- erfüllt	
Abschluss Promotion	13	2	13,3%			28%	nein	
Abschluss Habilitation	1	0	0,0%			--		Es gab keine Habilitationen bis zum 30.6.2021

\*Angaben, soweit Beteiligung an UNIPlus  
erfolgt

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

\*\*\* Anzahl zukünftig tatsächlich zu besetzender Stellen derzeit unklar

**Tabelle 4:** Maßnahmen in den Jahren 2019-2021 gemäß des noch gültigen Gleichstellungsplans

Maßnahme	Status	Kommentar
Herbsthochschule für Schülerinnen	Regelmäßig durchgeführt	Ist 2020 aufgrund von Corona ausgefallen. Die Durchführung wurde 2021 seitens des Rektorats komplett eingestellt.
Direkte Ansprache von interessierten Schülerinnen	durchgeführt	
Spezielle Studienberatung	durchgeführt	
Erstiheft Eintragungen	durchgeführt	
Treffen mit der Gleichstellungskommission	Unregelmäßig durchgeführt	Kaum Teilnehmerinnen
Physikerinnenexkursion	auf Homepage der Gleichstellungskommission beworben	Keine Resonanz, soll überdacht und weitergeführt werden
Werbung für das Programm Movement	durchgeführt	Teilnehmende am Programm
Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen für alle Stellenbesetzungen	Regelmäßig durchgeführt	
Gleichstellungsbezogene Fragen im Berufungsverfahren	Regelmäßig durchgeführt	
Gezielte Suche von geeigneten Frauen in Netzwerken und Datenbanken	Regelmäßig durchgeführt	
Gendergastprofessur	Wurde durchgeführt	
Einladung von Wissenschaftlerinnen ins Kolloquium	Regelmäßig durchgeführt	
Teilnahme an der Physikerinnentagung	Regelmäßig durchgeführt	Kaum Interessierte, soll weiter durchgeführt werden
fakultätsinterner Newsletter für weibliche Studierende	durchgeführt	Kaum Interessierte, wird weitergeführt