

› Gleichstellungsplan 2023-2026
›› Fachbereich Physik

› Fortschreibung

Impressum Gleichstellungsplan

Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs Physik

Carina Bücken
Physikalisches Institut
Wilhelm-Klemm-Straße 10, 48149 Münster

Vorsitzender der Gleichstellungskommission des Fachbereichs Physik

Christian Klein-Bösing
Institut für Kernphysik
Wilhelm-Klemm-Straße 9, 48149 Münster

Gleichstellungsbüro des Fachbereichs Physik

Barbara Leibrock
Corrensstraße 2/4, 48149 Münster

Gleichstellungskommission des Fachbereichs Physik

Christine Thomas, Anton Andronic, Nicola Meschede, Michael Becken (Gruppe der Professor*innen)
Svetlana Gurevich, Christian Klein-Bösing, Morvarid Saki, Harry Mönig (Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen)
Janice Bode, Moritz Wehmeier, Eva-Maria Hausch, Lambert Thüner (Gruppe der Studierenden)
Carina Bücken, Norbert Heine, Nicole Altmann, Daniel Ebbeler (Gruppe der Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung)

Inhaltsverzeichnis

1. Fortführung des Gleichstellungsplans 2023-2026	4
1.1 Leitbild und Ziele der Gleichstellung im Fachbereich Physik	4
1.2 Vorgehen im Gleichstellungsplan 2023-2026	5
2. Darstellung und Analyse von Personaldaten im Fachbereich Physik	5
2.1 Beschäftigten- und Studierendenstruktur	5
2.2 Studierendenzahlen	8
2.3 Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien	9
2.4 Prognose der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur	10
2.5 Maßnahmen	12

1. Fortführung des Gleichstellungsplans 2023-2026

Der vorliegende Bericht dient der Fortschreibung des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Physik für den Zeitraum 2023-2026. Der Fachbereich Physik entwickelte entsprechend der Neuformulierung eines Gleichstellungsrahmenplans durch den Senat der WWU 2019 den Gleichstellungsplan 2019-2022. Der vorliegende Bericht führt viele der angefangenen Maßnahmen fort. Einige Aspekte und Pläne konnten bisher insbesondere durch die pandemischen Einschränkungen sowie Personalwechsel, zeitweise Vakanz und Umstrukturierungen im Gleichstellungsbereich während der letzten Periode des Gleichstellungsplans nicht begonnen oder wie geplant vorangetrieben werden. Diese Maßnahmen werden in der vorliegenden Fortschreibung für den Zeitraum 2023-2026 fortgeführt und begonnen.

Ein wichtiger Bestandteil der regelmäßigen Evaluationen des Gleichstellungsplans ist die jährliche Analyse der Ist-Situation, kombiniert mit einem Bericht über die im Jahresverlauf durchgeführten Maßnahmen, welche sowohl dem Dekanat als auch der zentralen Gleichstellung jährlich vorgelegt werden. Darauf aufbauend werden für jedes Jahr prioritäre Maßnahmen geplant.

Die Fortschreibung gliedert sich in zwei wesentliche Teile. Zum einen werden die statistischen Daten zur Beschäftigtenstruktur und die Studierendenzahlen zum jetzigen Zeitpunkt aufgeführt. Zum anderen werden Ziele und die Umsetzung der daraus resultierenden Maßnahmen entsprechend der im Gleichstellungsrahmenplan der WWU definierten Zielfelder festgelegt.

1.1 Leitbild und Ziele der Gleichstellung im Fachbereich Physik

Der Fachbereich hat im Sinne einer affirmativen Gleichstellungskultur die Frauenförderung auf den verschiedenen Karrierestufen prioritär in seinem Leitbild verankert. In gemeinsam getragener Innovationsbereitschaft und Anstrengung, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf allen Ebenen zu verbessern, strukturelle und fachkulturelle Benachteiligungen von Frauen abzubauen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen aller bestmöglich zu nutzen, hat sich der Fachbereich ein auf spezifische Zielfelder fokussiertes Programm aufgegeben. **Diese Zielfelder werden als förderlich zur Gleichstellung des Fachbereichs angesehen und seit Jahren umgesetzt.**

Neben **der Förderung des Interesses am Fach Physik**, die über die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich selbst hinausgeht und mit den Aktivitäten des Schülerlabors MExLab Physik sowie Netzwerk Teilchenwelt am Fachbereich verzahnt ist, spielt die **Reduzierung der noch immer gleichbleibenden Unterrepräsentanz von Frauen auf höheren Karrierestufen** eine wichtige Rolle. Darüber hinaus umfasst das Leitbild auch den Blick auf das nichtwissenschaftliche Personal, in dem **Frauen in technischen Bereichen** überproportional unterrepräsentiert sind (nur etwas über 10%), während im administrativen Bereich, insbesondere in den niedrigeren Lohngruppen in Sekretariatstätigkeiten, mehr als 70% des Personals Frauen sind, die auch oft in Teilzeitarbeit angestellt sind. Die Gleichstellungsarbeit des Fachbereichs beinhaltet in diesem Bereich daher auch die **Karriereentwicklung der weiblichen Angestellten.**

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

1.2 Vorgehen im Gleichstellungsplan 2023-2026

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

Der Fachbereich will die gleichberechtigte Zusammenarbeit seiner Mitglieder in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium fördern sowie konstruktive Veränderungen an der Universität vorantreiben, so dass eine Gleichstellung der Geschlechter („Gender Equality“) zur Selbstverständlichkeit auch im naturwissenschaftlich-technischen Bereich wird. Der Fachbereich bekennt sich daher uneingeschränkt zu den im **zentralen Gleichstellungsrahmenplan der WWU definierten fünf Zielfeldern**.

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

Gleichzeitig ist es dem Fachbereich ein besonderes Anliegen, innerhalb dieser Zielfelder den Frauenanteil dort, wo Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und besondere Verpflichtung, für Frauen bestehende Nachteile insbesondere im wissenschaftlichen Bereich durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen. Zudem werden Gleichstellungsbelange der Mitarbeitenden aus Technik und Verwaltung in ihrer Diversität in den Blick genommen.

Der Schwerpunkt der spezifischen Maßnahmen liegt aus diesem Grund in der

- Förderung des Interesses von Mädchen und Frauen am Fach Physik,
- Stärkung und Vernetzung der Studierenden und wissenschaftlich arbeitenden jungen Frauen am Fachbereich,
- Unterstützung von Physikerinnen bei der frühen Karriereplanung
- Förderung von Physikerinnen bei der Bewerbung oder Berufung auf zu besetzende Professuren.

Weiterhin zählen dazu die

- Sensibilisierung zu Fragen der Gleichstellung
- Information und Kommunikation über Gleichstellungsfragen in den Gremien und Einrichtungen

Im Gleichstellungsplan 2023-2026 werden die gelisteten Maßnahmen basierend auf den Maßnahmen des Gleichstellungsplans 2019-2022 weitergeführt und weiterentwickelt, so dass sie den momentanen Anforderungen des Fachbereichs angepasst sind.

2. Darstellung und Analyse von Personaldaten im Fachbereich Physik

2.1 Beschäftigten- und Studierendenstruktur

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Ist-Stand der Beschäftigungen am Fachbereich Physik zum Stichtag 01.12.2022, wie sie dem Fachbereich zur Aufbereitung vom Personaldezernat (Abt. 3.1) zur Verfügung

gestellt wurden. Die Beschäftigungen sind nach Statusgruppen und Besoldungsstufen aufgegliedert und geben die absoluten Zahlen sowie die prozentualen Anteile der Frauen in den jeweiligen Stufen nach Köpfen und Vollzeitstellenanteilen wieder.

In der nebenliegenden Spalte sind die Zielvorgaben in prozentualen Anteilen aufgeführt, die sich der Fachbereich selbst auferlegt, um sie bis 2026 umzusetzen. Weiterhin finden sich die Maßnahmennummern, die Tabelle 3 zugeordnet sind.

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ)	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen			
Professuren			
W3/ C4	Köpfe: 3 / 16,67 % VZÄ: 2,10 / 12,28 %	25%	20, 21,23
W2/ C3	Köpfe: 4 / 33,33 % VZÄ: 4,00 / 33,33 %		
W1	Köpfe: 0 von 2 VZÄ: 0 von 2,00		
Gesamt	Köpfe: 7 / 21,88 % VZÄ: 6,10 / 19,61 %		
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)			
A14 aZ	Köpfe: 0 von 1 VZÄ: 0 von 1,00	30%	8, 10, 11, 12, 16, 18, 19, 20, 21, 23
A13 aZ	Köpfe: 2 / 40,00 % VZÄ: 2,00 / 40,00 %		
A14 aD	Köpfe: 0 von 4 VZÄ: 0 von 3,75		
A13 aD	Köpfe: 2 / 25,00 % VZÄ: 1,65 / 21,57 %		
E15 aZ	keine	30%	8, 10, 11, 14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22
E14 aZ	Köpfe: 1 / 100,00 % VZÄ: 1,00 / 100,00 %		
E13 aZ	Köpfe: 52 / 26,67 % VZÄ: 34,96 / 26,71 %		
E15 aD	Köpfe: 1 / 33,33 % VZÄ: 0,25 / 11,11 %		
E14 aD	Köpfe: 1 / 20,00 % VZÄ: 0,51 / 11,31 %		

E13 aD	Köpfe: 4 / 28,57 % VZÄ: 3,75 / 28,52 %		
Gesamt	Köpfe: 63 / 26,47 % VZÄ: 44,12 / 25,77 %		
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen			
ohne Promotion (Doktorand:innen)	Köpfe: 35 / 25,55 % VZÄ: 22,47 / 26,47 %	30 %	
mit Promotion (Postdocs)	Köpfe: 4 / 26,67 % VZÄ: 2,55 / 18,82 %	30 %	
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)			
mit BA-Abschluss	0 von 3		
mit MA-Abschluss	Köpfe: 1 / 25,00 % VZÄ: 0,5 / 16,61 %		
mit Promotion	0 von 1		
Mitarbeiter:innen in Verwaltung (MTV)			
TV-L E5 - E9a	Köpfe: 26 / 72,22 % VZÄ: 18,76 / 65,55 %	k.A.	
TV-L E9b - E12	Köpfe: 1 / 50,00 % VZÄ: 0,41 / 29,08 %	k.A.	
Mitarbeiter:innen in Technik (MTV)			
TV-L E6 - E9a	Köpfe: 7 / 25,00 % VZÄ: 6,13 / 23,30 %	25%	9, 24-29
TV-L E9b - E12	Köpfe: 0 von 23 VZÄ: 0 von 22,01 %	25%	9, 24-29
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte			
WHK/WHF	Köpfe: 0 von 1 VZÄ: 0 von 0,42	40%	7-17
SHK/SHB	Köpfe: 36 / 30,77 % VZÄ: 13,23 / 26,66 %		
Auszubildende			
Auszubildende	Köpfe: 2 / 13,33 % VZÄ: 2,00 / 13,33 %	20%	9, 24-29

Tabelle 1: Beschäftigungen am Fachbereich 11 Physik zum Stichtag 01.12.2022 sowie die Zielprognosen der Frauenanteile und die verknüpften Maßnahmen

2.2 Studierendenzahlen

Im Folgenden ist die Entwicklung der Studierendenzahlen (nach weiblich (w) und andere (a) getrennt) in den letzten Jahren dargestellt, sofern die Daten vom Dezernat 5.3 bereits zur Verfügung standen und einsehbar waren. Die Angaben erfolgen in absoluten Zahlen und in Prozent relativ zu den in der entsprechenden Gruppe insgesamt Studierenden pro Kopf, jeweils für ein Studienjahr (Absolventenzahlen) oder für das Wintersemester (Anzahl der ordentlich Studierenden). Die Studierenden der Lehramtsstudiengänge werden zusammengefasst dargestellt, da die einzelnen Studiengänge statistisch zu wenige Studierende aufweisen, um aussagekräftige Schlussfolgerungen zu erzielen.

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass der prozentuale Frauenanteil der aktiv Studierenden sich in den prozentualen Abschlüssen wiederfindet. Um auch den Prozess durch das Studium und die tatsächlichen Abbruchquoten besser monitoren zu können, streben wir in Zukunft an, den Frauenanteil bei den Anfangszahlen der aktiv Studierenden zu erheben.

Studiengang / Abschluss	WS 18/19 SS19	WS 19/20 SS 20	WS 20/21 SS 21	WS 21/22 SS 22	WS 22/23
	Anzahl a/w Prozent w				
Promotion Abschluss gesamt	31 / 7 18,4 %	25 / 8 23,5 %	21 / 4 16 %	vorl: 21 / 5 19,2 %	
Ausbildung Physik					
Abschlüsse MSc Physik	54 / 11 16,9 %	40 / 6 13,0 %	29 / 12 29,3 %	Vorl: 47 / 9 19,6 %	
Studierende MSc Physik	200 / 37 15,6 %	173 / 37 17,6 %	189 / 43 18,5 %	201 / 47 19,0 %	223 / 46 17,1 %
Abschlüsse BSc Physik	43 / 14 24,6 %	48 / 10 17,2 %	49 / 11 18,3 %	vorl: 41 / 11 21,2 %	
Studierende BSc Physik (gesamt)	922 / 780 45,8 %	956 / 760 44,3 %	817 / 615 42,9 %	753 / 519 40,8 %	691 / 496 41,8 %
Ausbildung Geophysik					
Abschlüsse MSc Geophysik	6 / 4 40 %	5 / 0 0 %	2 / 3 60 %	vorl: 0 / 1 100 %	
Studierende MSc Geophysik	19 / 7 26,9 %	15 / 8 34,8 %	11 / 11 50,0 %	10 / 13 56,5 %	10 / 13 56,5 %
Abschlüsse BSc Geophysik	4 / 4 50 %	2 / 1 33,3 %	0 / 3 100 %	vorl: 0 / 1 100 %	
Studierende BSc Geophysik (gesamt)	278 / 325 53,9 %	287 / 294 50,6 %	210 / 218 50,9 %	173 / 168 49,3 %	173 / 168 49,3 %
Ausbildung Lehramt Physik (gesamt über alle Schulformen)					
Abschlüsse MEd Lehramt Physik (GymGe, BK, HRSGe)	14 / 6 30 %	7 / 9 56,3 %	13 / 11 45,8 %	vorl: 16 / 5 23,8 %	
Studierende MEd Lehramt Physik (GymGe, BK, HRSGe)	34 / 25 42,4 %	37 / 28 42,1 %	60 / 24 28,6 %	61 / 20 24,7 %	52 / 19 26,8 %
Abschlüsse Bachelor Lehramt Physik (2FB, BK, HRSGe)	24 / 20 45,5 %	23 / 6 20,7 %	22 / 12 35,3 %	vorl: 7 / 4 36,4 %	

Studierende Bachelor Lehramt Physik (2FB, BK, HRSGe) (gesamt)	242 / 95 28,2 %	232 / 95 29,1 %	223 / 88 28,3 %	208 / 83 28,5 %	287 / 81 28,2 %
Ausbildung Lehramt Sachunterricht (Grundschule)					
Abschlüsse MEd Lehramt G	6 / 51 89,5 %	11 / 74 87,1 %	7 / 55 88,7 %	vorl: 8 / 58 87,9 %	
Studierende MEd Lehramt G	24 / 176 88,0 %	27 / 185 87,3 %	27 / 196 87,9 %	28 / 174 86,1 %	23 / 207 90,0 %
Abschlüsse Bachelor Lehramt G	9 / 58 86,6 %	11 / 58 84,1 %	7 / 58 89,2 %	vorl: 4 / 84 95,5 %	
Studierende Bachelor Lehramt G	57 / 263 82,2 %	51 / 291 85,1 %	42 / 323 88,5 %	37 / 373 91,0 %	40 / 387 90,6 %

Tabelle 2 Übersicht der Entwicklung der weiblichen Studierenden am Fachbereich 11 Physik seit dem Wintersemester 2018/2019

2.3 Geschlechtergerechte Besetzung von Gremien

Aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen im Fachbereich Physik für drei der vier Gremiengruppen ist es ein Anliegen des Fachbereichs, im Spannungsfeld zwischen angemessener Beteiligung nach dem Landesgleichstellungsgesetz NRW und der übermäßigen Belastung von Frauen durch zusätzliche Gremienarbeit eine geschlechtergerechte Besetzung der Gremien zu erreichen. Dabei wird – sofern eine paritätische Besetzung nicht möglich ist, selbstverständlich eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils von Frauen der entsprechenden Statusgruppen in den Gremien verfolgt ohne eine immense Zusatzbelastung neben sonstiger Arbeit für einige wenige Personen zu erzeugen.

Gremium (ordentliche und stellvertretende Mitglieder)	andere	weibl.	% w
<i>Fachbereichsrat</i>			
Hochschullehrer:innen:	6 (13)	2 (3)	25,0 (18,8)
WMA:	2 (3)	1 (1)	33,3 (25,0)
Studierende:	1 (3)	2 (3)	66,7 (50,0)
MTV:	1 (1)	0 (1)	0,0 (50,0)

<i>Studienbeirat</i>			
Hochschullehrer:innen:	2 (6)	2 (3)	50,0 (33,3)
WMA:	2 (4)	1 (1)	33,3 (20,0)
Studierende:	5 (12)	3 (4)	37,5 (25,0)

<i>Qualitätsverbesserungskommission</i>			
Hochschullehrer:innen:	2 (6)	2 (3)	50,0 (33,3)
WMA:	2 (4)	1 (1)	33,3 (20,0)
Studierende:	5 (12)	4 (4)	44,4 (25,0)

<i>Kommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchts</i>			
Hochschullehrer:innen:	5	1	16,7
WMA:	3	0	0,0

Studierende:	2	0	0,0
MTV:	0	1	100,0

<i>Gleichstellungskommission:</i>			
Hochschullehrer:innen:	1 (2)	1 (2)	50,0 (50,0)
WMA:	1 (2)	1 (2)	50,0 (50,0)
Studierende:	1 (2)	1 (2)	50,0 (50,0)
MTV:	1 (2)	1 (2)	50,0 (50,0)

<i>Prüfungskommission</i>			
Hochschullehrer:innen:	2 (6)	2 (2)	50,0 (25,0)
WMA:	1 (2)	0	0,0
Studierende:	1 (2)	1 (1)	50,0 (33,3)

<i>Promotionsausschuss</i>			
Hochschullehrer:innen:	3	1	25,0
WMA:	1 (2)	1	50,0 (33,3)
Studierende:	1	0	0,0

<i>Bibliothekskommission</i>			
Hochschullehrer:innen:	4	0	0,0
WMA:	4	0	0,0
Studierende:	1	0	0,0

Tabelle 3 Gremienbesetzung am Fachbereich 11 Physik unter Angabe der Frauenanteile

2.4 Prognose der Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Bei Erstellung des letzten Gleichstellungsplans 2018 hat sich der Fachbereich langfristige und ehrgeizige Ziele in der statistischen Gleichstellung gegeben. In einigen Gruppen hat sich der Fachbereich in den vergangenen Jahren erfolgreich diesen Zahlen angenähert, allerdings auch an anderer Stelle zum Beispiel im professoralen Bereich durch unvorhergesehene Abgänge prozentuale Anteile nicht halten können. Die Zieldaten wurden deshalb für den Gleichstellungsplan 2023-2026 so gewählt, dass die erreichten Prozentsätze durch Maßnahmen gefestigt, neue Ziele darauf aufbauend kontinuierlich verfolgt werden können und die Maßnahmen, die durch Pandemieeinschränkungen und Personalwechsel noch nicht umsetzbar waren, jetzt umgesetzt werden.

Einige kommende Veränderungen in den nächsten Jahren sind durch altersbedingte Abgänge und die bereits bekannten Neueinrichtungen von Stellen bereits absehbar. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Stellen, die am Fachbereich 11 Physik in den nächsten Jahren frei werden und wiederbesetzt werden müssen oder neugeschaffen werden.

	Hochschullehrkräfte	Wiss. Mitarbeitende	Mitarbeitende Technik & Verwaltung
freiwerdende Stellen	<ul style="list-style-type: none"> • W3 ab 08/25 • W2 ab 03/24 • W3 ab 02/26 • 2 Professuren (W3) erstmals zu besetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • AR: Sonderpädagogik • WMA: Inklusion • 1x Angewandte Physik gerade neu zu besetzen • 2 neue Stellen im Dekanat in naher Zukunft 	<ul style="list-style-type: none"> • zeitnah: 1x Sekretariat • 1x IT-Technik • 1x Elektrotechnik • Ingenieursstelle ab 01/2024 • Feinmechanik ab 10/2024 • E-Werkstatt ab 03/2025 • Feinmechanik ab 04/2025 • Technik ab 12/2025

Um einen Überblick zu bekommen, was mit diesen Neubesetzungen maximal an Steigerung des Frauenanteils in den einzelnen Statusgruppen zu erreichen ist, sind die prozentualen Anteile berechnet worden, wenn alle diese Stellen mit Frauen nachbesetzt werden würden.

Statusgruppe	Anzahl Neubesetzung/gesamt	max. erreichbarer Frauenanteil
W2	1 / 12	5/12 -> 41,6 %
W3	4 / 20	7/20 -> 35,0 %
WMA (ohne E13)	5 / 33	13/33 -> 39,4 %
MTV Technik	7 / 53	14/53 -> 26,4 %
MTV Verwaltung	1 / 39	28/39 -> 71,8 %

Neben der Nutzung normaler Fluktuationen wird der Gleichstellung bei Bewerbungen ein höherer Stellenwert gegeben, indem in Ausschreibungen von Professuren ein Satz aufgenommen wird, dass der Fachbereich auch Beiträge zur Gleichstellung in der Physik begrüßt und daher um Vorlage eines kurzen Konzepts bittet, welche Aktivitäten hierzu im Rahmen der Professur erbracht werden können. Weiterhin wird für die Ausschreibung von Stellen eine Liste mit möglichen E-Mail-Verteilern angelegt, die nach Statusgruppen sortiert ist und genutzt werden kann, um insbesondere Frauen auf die Stellen aufmerksam zu machen.

Mit den nachfolgenden Maßnahmen wird schrittweise in allen Statusgruppen eine stetige Erhöhung des Frauenanteils angestrebt, die Gleichstellung und Sensibilisierung erhöht sowie die Vereinbarkeit von Beruf oder Studium mit Familie vereinfacht.

2.5 Maßnahmen

Zielfeld 1: Förderung der Chancengleichheit bei Personalauswahl, -entwicklung und -planung Zielfeld 1a: Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik

	Maßnahmen Zielfeld 1a	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	Finanzierung
1	Girls'Day basierend auf dem Konzept des forschenden Lernens kombiniert mit biographienahen Vorbildern	Jährlich, Weiterführung	MExLab Physik, Wissenschaftlerinnen, studentische Hilfskräfte	Teilnahmezahlen ~ 30; Positive Evaluation durch Teilnehmerinnen	zentrale Gleichstellungsmittel
2	Girls'Day PLUS. Niederschwelliges Mentoring von Schülerinnen durch Studentinnen als biographienahe Vorbilder	jeweils nach Girls'Day ab April 2023	Gleichstellungsbüro, Studentinnen	Pilotphase für zwei Jahre mit Evaluation Ende 2024; Teilnahmezahlen > 10; Positives Feedback durch Studentinnen	
3	Girls4Future. Ein Angebot für Mädchen zu Themen der Nachhaltigkeit basierend auf dem Konzept des forschenden Lernens, kombiniert mit Besuchen von Firmen/Institutionen zur Berufsorientierung	Weiterführung; dreimal jährlich	MExLab Physik	Teilnahmezahlen > 50; Positives Feedback der Teilnehmerinnen; Jährliche Evaluation	BSO-Mittel des zdi-Zentrums Münster
4	Sommercamp „Nachhaltige Physik“ mit mindestens 50% Mädchen	Jährlich, Weiterführung	MExLab Physik	Unterschiedliche Rollenvorbilder zeigen; bei allen Geschlechtern Stereotype ansprechen und darauf aufmerksam machen; Positive Evaluation durch Teilnehmer*innen; Jährliche Evaluation	BSO-Mittel des zdi-Zentrums Münster
5	Explorative Workshops basierend auf dem Konzept des forschenden Lernens, gendersensibel entwickelt und sowohl für gemischte Gruppen als auch explizit für reine Mädchengruppen angeboten.	Nach Bedarf, Weiterführung	MExLab Physik	Unterschiedliche Rollenvorbilder; Einblicke in die Physik und die Arbeit an der Uni; Feedback durch Teilnehmer*innen; Weiterentwicklung aufgrund regelmäßiger Evaluation	Bezahlung durch die Schulen, die die Workshops buchen

6	Webseite „Frauen und Physik“ mit Gleichstellungsangeboten des Fachbereichs, Studieninformation, Angeboten, Ansprechpartner*innen, Beispielen von Karriereverläufen von Physikerinnen	Weiterführung	Gleichstellungsbüro, studentische Hilfskraft	Positives Feedback von Testgruppen; Verbreitung und Zugriffszahlen auf Webseiten	
---	--	---------------	--	--	--

Zielfeld 1b: Verhinderung von Studienabbruch von Studentinnen

Maßnahmen Zielfeld 1b	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	Finanzierung	
7	Ausschreibungen von Hilfskraftstellen (SHK und SHB) werden vom Fachbereich geeignet unter allen Studierenden bekannt gegeben. Studentinnen werden explizit auf Hilfskraftstellen aufmerksam gemacht.	Weiterführung	Fachbereich, Unterstützung durch Gleichstellungsbüro	Frauenanteil SHB so hoch wie SHK, angestrebt: 40% Evaluation Ende 2024	
8	Zur Vernetzung von Physikerinnen wird während des Semesters am Fachbereich Physik ein regelmäßiges Treffen mit Vorträgen und zum Netzwerken angeboten.	etwa 3-4x im Semester	Gleichstellungsbüro	Teilnahmezahlen > 10; Positives Feedback der Teilnehmerinnen; Jährliche Evaluation	Zentrale Gleichstellungsmittel
9	Der Fachbereich bietet mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr eine Frauenvollversammlung mit inhaltlichem Programm an.	Ab SoSe 2023 wieder jährlich	Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro	Teilnahmezahlen > 15; Positives Feedback der der Teilnehmenden; Evaluation Ende 2022	
10	Auf den Gleichstellungsseiten der Homepage des Fachbereichs werden Ansprechpersonen aufgelistet , die bei Schwierigkeiten im Studium und für Beratungen ansprechbar sind.	Ab sofort	Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Vorsitzender der Gleichstellungskommission, studentische Ansprechperson	Evaluation der Anzahl von Gesprächen	
11	Die Webseite „Frauen und Physik“ wird um Informationen zur Gleichstellung und Vorbilder im Fachbereich ergänzt.	Weiterführung	Gleichstellungsbüro und studentische Hilfskräfte	Evaluation Ende 2024	

12	Der Fachbereich ermöglicht Physikerinnen die Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen zur fachlichen Qualifikation und Vernetzung (Physikerinnentagung, Coaching-Workshops für Physikerinnen oder vergleichbare Kurse)	Weiterführung	Gleichstellungsbüro	regelmäßige Werbung und Nachhalten der Interessiertenzahlen	Das Dekanat stellt den MINT-Topf dafür bereit und finanziert bewilligte Anträge bis zu festen Höchstsätzen für Inlands- und Auslandsreisen, Sommerschulen und Konferenzen.
13	Der Fachbereich ermöglicht jungen Studentinnen Hilfskraftaufgaben auch mit Bezug zur Mädchenförderung (Girls Day, Sommercamp Nachhaltige Physik.).	Weiterführung	MExLab Physik / Gleichstellungsbüro	zwei dauerhafte SHK-Stellen / Jahr; zwei weitere Termine mit zusätzlichen Aufgaben	Zentrale Gleichstellungsmittel / MEx-Lab Physik-Mittel
14	Für allgemeine Stipendien werden bei entsprechender Eignung gleich viele Studentinnen und Studenten vorgeschlagen	Bei Bedarf, ab sofort	Dekanat	Bekanntmachung von Stipendien über die Verteiler des Fachbereichs, Regelmäßige Hinweise in Sitzungen am Fachbereich	
15	Für Fälle sozialer Härte unterstützt der Fachbereich auf Antrag Stipendiatinnen finanziell, die während der Zeit des Stipendiums Mutter werden und deren Stipendium sich nicht verlängert.	Bei Bedarf Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Bekanntmachung der Möglichkeit auf Webseite und in Veranstaltungen	
16	Der Fachbereich erweitert den bestehenden Wickel- und Stillraum zu einem Familienraum (wenn Bedarf da ist) und befürwortet die Einrichtung von Unisex-Toiletten, in denen in jedem Gebäude mindestens eine Wickelmöglichkeit besteht.	Ende 2024 Evaluation und Anpassen an Bedürfnisse am Fachbereich	Fachbereich, Baudezernat und zentralem Einkauf	Eingerichtete Räume, Bekanntmachung; Evaluation Ende 2024	

17	Der Fachbereich bereitet die zentralen Beratungsangebote und Regelungen für Studierende mit Schwangerschaft und Kind(ern) auf , bewirbt Einrichtungen mit Bezug zu Kinderbetreuung und entwickelt gegebenenfalls weitere Maßnahmen	Weiterführung	Gleichstellungsbüro, Gleichstellungs-Hilfskräfte	Bekanntmachung der Möglichkeiten auf Webseite, in Veranstaltungen	
----	---	---------------	--	---	--

Zielfeld 1c: Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen

	Maßnahmen Zielfeld 1c	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	Finanzierung
18	Der Fachbereich fördert mit einem fachbereichseigenen Doktorandinnenprogramm die Teilnahme an Sommerschulen, Tagungen und Auslandsaufenthalten, um die fachliche Sichtbarkeit von jungen Wissenschaftlerinnen zu erhöhen.	Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungskommission	Zahl der geförderten Doktorandinnen pro Jahr > 5; Positive Rückmeldung der Teilnehmerinnen; Jährliche Evaluation	Das Dekanat stellt den MINT-Topf dafür bereit und finanziert bewilligte Anträge bis zu festen Höchstätzen für Inlands- und Auslandsreisen, Sommerschulen und Konferenzen.
19	Das Gleichstellungsbüro versendet einen Newsletter mit speziellen Veranstaltungen, Weiterbildungen und Fördermöglichkeiten für Doktorandinnen / Postdotorandinnen	Weiterführung	Gleichstellungsbüro	Zahl der aktivierten Wissenschaftlerinnen; Jährliche Evaluation	
20	Der Fachbereich unterstützt und bewirbt die Möglichkeit der Teilnahme an frauenspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen und Vernetzungsplattformen der WWU.	Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Zahl der aktivierten Wissenschaftlerinnen im Dekanat nachgehalten; Jährliche Evaluation	
21	Auf den Gleichstellungsseiten der Homepage des Fachbereichs werden Ansprechpersonen aufgelistet , die bei Schwierigkeiten bei Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und bei Karriereplanungsfragen unterstützen.	ab sofort	Gleichstellungskommission	Zahl der beratenen Personen	

22	Der Fachbereich lädt mindestens zwei Mal pro Semester eine Rednerin in das Physikalische Kolloquium ein. Diese Vorträge werden begleitet durch ein Physikerinnen-Café zur informellen Karriereförderung.	Weiterführung	Kolloquiumsbeauftragte*, Gleichstellungsbeauftragte	Mindestens zwei Rednerinnen für das Physikalische Kolloquium pro Semester	Physikerinnen-Café durch zentrale Gleichstellungsgelder finanziert.
23	Der Fachbereich legt in Berufungskommissionen Wert darauf, dass im Laufe des Verfahrens Fragen zur Gleichstellung gestellt und in die Bewertung der Kandidat*innen aufgenommen werden. Der Fachbereich fordert über einschlägige Netzwerke explizit fachlich qualifizierte Frauen zu einer Bewerbung auf .	Weiterführung	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission	Erhöhung des Anteils von Professorinnen; Evaluation Ende 2026	

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

	Maßnahmen Zielfeld 1d	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	Finanzierung
24	Der Fachbereich macht insbesondere Schülerinnen auf die Ausbildungsmöglichkeiten im technischen Bereich am Fachbereich auf der Webseite aufmerksam.	Ab sofort	Webbeauftragter, Gleichstellungsbüro	Update der Webseite	
25	Die Werkstätten des Fachbereichs beteiligen sich unter Unterstützung des Gleichstellungsbüros am Tag der Ausbildung und am Girls Day und gestalten diese so, dass junge Frauen angesprochen werden.	Weiterführung	Werkstattleitung, Gleichstellungsbüro	Zahl der beteiligten Schülerinnen erhöht; Positives Feedback der Teilnehmerinnen; Jährliche Evaluation	
26	MExLab Physik und Netzwerk Teilchenwelt entwickeln Angebote für Haupt- und Realschulen mit Schwerpunkt auf technische Ausbildungsberufe des Fachbereichs und Workshops mit Bezug zu feinmechanischer Fertigung und zum Erlernen eigenständigen Experimentierens.	Weiterführung	MExLab Physik, Werkstätten	Zahl der Mädchen aus Haupt- und Realschule in Workshops erhöht; Positives Feedback der Teilnehmerinnen; Evaluation Ende 2024	Mittel für Hilfskräfte MExLab Physik und Gleichstellung

27	Der Fachbereich befürwortet und fördert seine Mitarbeiterinnen bei der Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen der Universität zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung.	Weiterführung	Dekanat	Zahl der Teilnehmenden; Evaluation Ende 2024	
28	Der Fachbereich berücksichtigt bei Stellenbesetzungen die Möglichkeit der Rückkehr aus Familienzeiten, der Aufstockung der Arbeitszeit bei Teilzeitarbeitsplätzen und von Home-Office.	Weiterführung	Fachbereich	Rückmeldungen ans Dekanat; Zahl der positiven Personalfälle	
29	Der Fachbereich prüft bei Wiedereinstiegen aus Elternzeit und Weiterbeschäftigung von Elternzeitvertretungen , ob für Vertretungen durch Rotation im Fachbereich weiterführende Anstellungsoptionen entstehen können.	Weiterführung und Überprüfung	Fachbereich	Zahl der positiven Personalfälle; Evaluation Ende 2024	

Zielfeld 2: Förderung von Genderkompetenz

	Maßnahmen Zielfeld 2	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	
30	Regelmäßige Veranstaltungen zu Themen der Geschlechterverhältnisse und Stereotypen in der Physik und den MINT-Fächern für alle Mitglieder des Fachbereichs.	Ab SS 2023	Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission	Bekanntmachung über Verteiler am Fachbereich, Teilnahmezahlen, Evaluation Ende 2024	Zentrale Gleichstellungsmittel
31	Es werden die Open Educational Resources „Gendering MINT digital“ des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der HU Berlin an Studierende im Fachbereich weitergegeben.	Ab SS 2023	Gleichstellungsbüro, Gleichstellungskommission, Fachschaft	Verteilung über Verteiler am Fachbereich; Diskussion über Inhalte anbieten	

Zielfeld 3: Wertschätzender, gendergerechter Umgang: Kommunikation und Aktion

	Maßnahmen Zielfeld 3	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	
32	Geschlechtergerechter, diskriminierungsfreier Umgang: Die Gleichstellungskommission und das Gleichstellungsbüro bieten Unterstützung zur Umsetzung wertschätzender, gendergerechter Kommunikation in Wort und Bild.	Weiterführung	Gleichstellungskommission, Gleichstellungsbüro	Fälle von Beratungen und Umsetzung; Evaluation Ende 2024	
33	Diskriminierungsfreie Kommunikation: Der Fachbereich etabliert klare Leitlinien und Verfahrenswege für die Erkennung und Behandlung von Fällen diskriminierender Sprache und Aktion.	Ende 2023	Gleichstellungskommission	Dokumentierte Verantwortlichkeit und Verfahren Evaluation Ende 2023	
34	Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: Der Fachbereich setzt eine diskriminierungsfreie und geschlechtergerechte Kommunikation in Lehrveranstaltungen und in Lehrmitteln jeglicher Art um.	Weiterführung	Dekanat	Vorlesungsevaluationen; Evaluation pro Semester	
35	Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: In Texten des Fachbereichs werden prioritär geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen, das Gendersternchen oder die männliche und weibliche Form verwendet entlang der „Empfehlung für eine geschlechterneutrale Schriftsprache an der WWU“.	Weiterführung	Dekanat, Webbeauftragte*r	Webseiten überprüfen und bei anstehender Überarbeitung der Homepage des gesamten Fachbereichs umsetzen; Evaluation Ende 2024	
36	Diskriminierungsfreier Sprachgebrauch: Satzungen, Ordnungen und Erlasse sollen spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder novelliert werden.	Weiterführung	Dekanat, Einrichtungen wie z.B. Prüfungsamt	Zahl der überarbeiteten Dokumente Evaluation in 2026	
37	Geschlechtsparitätische Gremienbesetzung: Alle Status-	Weiterführung, ab sofort	Dekanat, Gruppensprecher*innen,	Gremienbesetzung in 75% aller Gremien entlang	

gruppen unternehmen gemeinsam mit der Gleichstellungskommission außerordentliche Anstrengungen, Frauen für die Gremienarbeit zu gewinnen. Für die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen wird gemeinsam mit der Universitätsleitung geprüft, ob Stipendiatinnen oder anderen Einheiten zugeordnetes Personal für Gremienarbeit eingesetzt werden können.		Gleichstellungsbeauftragte	der prozentualen Anteile in der entsprechenden Statusgruppe Evaluation Ende 2024 Entwickelte Entlastungsoptionen Evaluation Ende 2023	
--	--	----------------------------	--	--

Zielfeld 4: Verhinderung von sexueller und sexualisierter Gewalt

	Maßnahmen Zielfeld 4	Terminierung	Zuständigkeit	Erfolgskontrolle	Finanzierung
38	Der Fachbereich entwickelt gemeinsam mit der Gleichstellungskommission einen Leitfaden für ein gutes Miteinander und produktives Arbeitsklima , inklusive klarer Verfahren und Zuständigkeiten für den Fall von diskriminierenden, sexualisierten oder anderweitig grenzüberschreitenden Vorfällen.	Ende 2023	Gleichstellungskommission, Dekanat	Bekanntmachung am Fachbereich, Bereitstellung auf Homepage	
39	Der Fachbereich macht mit zentral und gut sichtbar aufgehängten Aushängen auf Ansprechpersonen und Hilfenummern bei Übergriffigkeiten jeglicher Art aufmerksam.	bis Ende 2023	Gleichstellungskommission, Dekanat	Rückmeldungen aus dem Fachbereich und in den Evaluationen	
40	Der Fachbereich fragt bei den zentralen Schulungen an, wann und in welcher Form es für Führungskräfte Veranstaltungen zum Erkennen und zum Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten gegeben wird.	im SS 2023	Gleichstellungsbüro	Stand Ende 2023 evaluieren	

41

In den studentischen Vorlesungsevaluationen wird versucht, die Frage nach Hinweisen auf grenzüberschreitende Vorkommnisse am Fachbereich und in den Lehrveranstaltungen aufzunehmen (abhängig von zentralen Stellen). Im Falle von Diskriminierungen entscheidet das Dekanat mit der Gleichstellungsbeauftragten über weitere Schritte.	Ende 2023	Evaluationsbeauftragte Person, Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	Aktionen nach Identifizierung von Diskriminierungsfällen; Evaluation Ende 2024	
--	-----------	--	--	--

