



UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik

02.07.2021 - 01.07.2024

**gemäß Landesgleichstellungsgesetz (LGG) vom 09.11.1999
in der Fassung vom 02.02.2018**

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 Frauenförderplan für die Jahre 2017 – 2020

Angesichts der Tatsache, dass Frauen in der Physik sowohl im Studium wie auch auf höheren Qualifikationsstufen und unter den wissenschaftlichen und technischen Beschäftigten unterrepräsentiert sind, bestand das wesentliche Ziel des bisherigen Frauenförderplans darin, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen. Hier konnten im Berichtszeitraum 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 1.12.2020)			abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Professuren (ohne W1)	4	18	18	3	17	15
Lehrstuhlvertretungen	0	1	0	-	-	-
Juniorprofessuren (W1)	0	1	0	1	0	100
Wissenschaftlicher Mittelbau	38	114	25	19	98	16
Mitarbeiter*innen in Technik und Verwal- tung	23	24	49	25	27	48

In den Gruppen der Professor*innen und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen konnte der Frauenanteil im Vergleich zum Vorbericht signifikant gesteigert werden. Hier haben offenbar die Maßnahmen zur Förderung und gezielten Anwerbung von Wissenschaftlerinnen auf allen Karrierestufen eine Wirkung erzielt. Im Bereich der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung hat sich der Anteil von Frauen leicht erhöht und liegt nun bei fast 50%. Dabei arbeitet die Mehrzahl der Frauen im Verwaltungsbereich, während die meisten Männer als Techniker oder Laboringenieure tätig sind. Dies hat Auswirkungen auf die Verteilung der Entgeltgruppen (siehe 1.1.4). In dieser Verteilung hat es keine signifikanten Änderungen im Vergleich zum Vorbericht gegeben.

1.1.1 Professuren

Tab. 2.: Professuren nach Besoldungsgruppen

Besoldungsgruppe	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
W3/C4	0	12	0	0	12	0
W2/C3	4	6	40	3	5	38
W1	0	1	0	1	0	100
C2	0	0	-	0	0	-
Fachvertretungen	0	1	0	0	0	-

Mit der Erhöhung des Frauenanteils unter den Professor*innen wurde das im letzten Frauenförderplan formulierte Ziel von 18% erreicht. Der Frauenanteil unter den Professor*innen der Fakultät liegt zudem deutlich über dem Anteil von 9,8% im Fach Physik und Astronomie im Land NRW insgesamt.¹ Die im Berichtszeitraum einzige Juniorprofessorin an der Fakultät hat die UDE aufgrund eines Rufes verlassen.

Neuberufungen

Seit dem 1.1.2016 sind in der Fakultät für Physik fünf reguläre Professuren neu besetzt worden, davon eine mit einer Frau. Leider ist es nicht gelungen, eine W3-Professorin an die Fakultät zu berufen, was jedoch auch damit zusammenhängt, dass seitdem nur zwei Berufungsverfahren für eine W3-Professur abgeschlossen wurden. Eine Professur wurde in einer gemeinsamen Berufung mit dem FZ Jülich im Jülicher Modell (Beurlaubungsmodell) mit einem Mann besetzt. Weiterhin wurde eine Juniorprofessur mit Tenure Track besetzt, die im Rahmen des WISNA-Programms eingerichtet wurde.

In diesem Verfahren gab es trotz persönlicher Ansprache mehrerer potentieller Kandidatinnen keine Bewerbung von einer Frau, was die Fakultät zusammen mit der insgesamt niedrigen Zahl von qualifizierten Bewerbungen als Indiz dafür deutet, dass diese Stellenkategorie für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Physik nicht sonderlich attraktiv ist.

¹ Daten von 2018 gemäß Statistikportal des Gender-Reports der Hochschulen in NRW: <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/statistikportal>.

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 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Beamt*innen, unbefristet	C2	0	0	-	0	0	-
	A13 – A16	0	8,0	0	1,0	4,5	18
	A9 – A13 hD	0	0	-	0	0	-
Beamt*innen, befristet	C2	0	0	-	0	0	-
	A13 – A16	2,0	2,0	50	1,0	5,0	17
	A9 – A13 hD	0	0	-	0	0	-
Tarifbeschäftigte, unbefristet	E13 - E15	6,7	12,4	35	2,0	7,0	22
Tarifbeschäftigte, befristet	E13 - E15	23,7	72,6	25	10,5	63,9	14
Wissenschaftliche Hilfskräfte		6,0	17,9	25	3,0	9,9	23

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), unbefristet	5	19	21	2	7	22
Teilzeitbeschäftigte (Köpfe) unbefristet	2	2	50	0	1	0
Vollzeitbeschäftigte (Köpfe), befristet	10	31	24	4	32	11
Teilzeitbeschäftigte, (Köpfe) befristet	21	61	26	10	49	17

Lehrkräfte für besondere Aufgaben und Lehrbeauftragte

Tab.5: Lehrkräfte für besondere Aufgaben (Köpfe)

	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Vollzeit	0	0	-	0	1	0
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, unbefristet in Teilzeit	1	1	50	0	0	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Vollzeit	0	0	-	0	0	-
Lehrkräfte f. besondere Aufgaben, befristet in Teilzeit	0	0	-	0	0	-

Tab.6: Lehrbeauftragte (nach Verträgen)

	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Lehrbeauftragte	1	4	20	2	7	23

Im Bereich des wissenschaftlichen Personals konnte der Frauenanteil in fast allen Kategorien erhöht werden, teils sogar deutlich (Tabelle 3). Lediglich bei den unbefristet beschäftigten Beamt*innen ging er zurück, was durch die derzeitige Beurlaubung einer Mitarbeiterin zur Kindererziehung bei gleichzeitiger deutlicher Erhöhung des Anteils männlicher Beschäftigter bedingt ist. Eine weitere wissenschaftliche Beamtin befindet sich derzeit in ihrem Probejahr für eine Verbeamtung auf Lebenszeit. Würden beide Mitarbeiterinnen in der Tabelle berücksichtigt, käme man hier auf einen Frauenanteil von 20% und damit ebenfalls auf eine Steigerung. Die prozentualen Anteile im Bereich der wissenschaftlichen Beamt*innen sind aufgrund der geringen Fallzahlen allerdings nur von begrenzter Aussagekraft. Im Bereich der Tarifbeschäftigten ist der Frauenanteil bei den unbefristet Beschäftigten sogar deutlich höher als bei den befristet Beschäftigten, sofern man die VZÄ heranzieht. Bei den Tarifbeschäftigten nach Köpfen sind die Frauenanteile bei den befristet und unbefristet Beschäftigten mit rund 25% nahezu gleich. Der Frauenanteil bei den unbefristeten Vollzeitbeschäftigten ist deutlich niedriger als bei den unbefristeten Teilzeitbeschäftigten bei allerdings sehr niedrigen Fallzahlen in der letzteren Kategorie. Bei den befristet Beschäftigten ist der Frauenanteil bei Voll- und bei Teilzeitbeschäftigten annähernd gleich. Erfreulich ist, dass auch die absolute Anzahl von weiblichen Beschäftigten im Vergleich zum letzten FFP mit Ausnahme der unbefristet beschäftigten Beamt*innen in allen Kategorien erhöht werden konnte.

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: 01.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Studentische Hilfskräfte ohne Bachelorabschluss	23	53	30	32	96	25
Studentische Hilfskräfte mit Bachelorabschluss	-	-	-	-	-	-

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

Bezeichnung	Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 01.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 31.12.2015)		
	Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Bachelorabschluss (WHF) gemäß § 6 WissZeitVG	12	38	24	2	5	29
Wissenschaftliche Hilfskräfte mit Masterabschluss (WHK) gemäß § 2 Abs. 2 WissZeitVG	0	0	-	2	7	22

Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften konnte im Vergleich zum Stichtag des letzten Frauenförderplans erhöht werden, während der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskräften mit Bachelorabschluss nach Köpfen gerechnet gesunken ist (bei der Betrachtung der VZÄ ist auch hier eine Steigerung erfolgt, siehe Tabelle 3). Die Prozentzahlen des letzten Frauenförderplans sind allerdings aufgrund der damals sehr geringen Fallzahlen wenig aussagekräftig. Festzuhalten ist, dass der Frauenanteil unter den WHF aktuell mit 24% geringer ist als unter den SHK mit 30%. 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: 01.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 31.12.2015)		
		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	1	0	100

Die einzige Beamtin in Technik und Verwaltung arbeitet im Bereich der Dekanatsverwaltung und hat auf eigenen Wunsch zur Betreuung ihres Kindes ihre Arbeitszeit reduziert.

Tab. 10: MTV Tarifbeschäftigte (Köpfe) nach Entgeltgruppen

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 01.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 31.12.2015)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
E 13 -15 (gD)	Vollzeit	0	1	0	0	1	0
	Teilzeit	0	1	0	0	1	0
E 12 (gD)	Vollzeit	0	4	0	1	4	20
	Teilzeit	1	0	100	-	-	-
E 11 (gD)	Vollzeit	0	5	0	1	5	17
	Teilzeit	1	0	100	-	-	-
E 10 (gD)	Vollzeit	0	1	0	-	-	-
	Teilzeit	1	0	100	0	1	0
E 9 (gD)	Vollzeit	0	2	0	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	-	-	-
E 9 (mD)	Vollzeit	2	5	29	2	9	18
	Teilzeit	2	0	100	1	0	100
E8	Vollzeit	6	1	86	6	2	75
	Teilzeit	9	1	90	10	1	91
E7	Vollzeit	2	0	0	0	1	0
	Teilzeit	-	-	-	1	0	100
E6	Vollzeit	1	0	0	-	-	-
	Teilzeit	-	-	-	2	0	100
E5	Vollzeit	-	-	-	0	2	0
E3 (eD)	Teilzeit	-	-	-	-	-	-

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. Das Personal im Bereich der MTV arbeitet in der Fakultät für Physik einerseits im Verwaltungsbe- reich, und zwar überwiegend in den Sekretariaten der Professuren und zu einem kleineren Teil in der Dekanatsverwaltung. In diesem Bereich sind 21 Personen tätig, davon 20 Frauen. Die Verwaltungsmitarbeiter*innen in der Fakultät werden mindestens nach E8 vergütet, in ei- nigen wenigen Fällen auch nach E9 (ausschließlich Frauen). Diese Eingruppierung setzt vo- raus, dass entsprechend hochwertige Aufgaben übertragen werden können, wofür hier nur 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 kaum Spielräume, weil es in der Fakultät keine entsprechenden Aufgaben gibt. Da fast allen Professorinnen 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 26 Mitarbeiter*innen sind 4 Frauen. Die Entgeltgruppen in diesem Bereich reichen je nach Qualifikation und Tätigkeitsprofil von E6 bis E13. Nach E13 werden nach wie vor nur zwei Männer vergütet. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass eine solche Eingruppierung im nicht-wissenschaftlichen Bereich ein Ausnahmefall ist und seit vielen Jahren keine neuen Arbeitsverhältnisse mit E13-Vergütung mehr geschaffen wurden. Betrachtet man die Entgeltgruppen E10 und höher zusammen, so hat sich der Anteil von Frauen dort von 2 auf 3 gegenüber jeweils 12 Männern erhöht (von 14,3% auf 20,0%). Alle drei Frauen arbeiten aktuell in Teilzeit, während nur ein Mann in diesen Entgeltgruppen in Teilzeit tätig ist. Dies ist jedoch nicht als Benachteiligung zu deuten, da die Reduktionen der Arbeitszeit auf Wunsch der weiblichen Beschäftigten erfolgt sind. Grundsätzlich sind in der Fakultät die Arbeitsverhältnisse von Techniker*innen und Laboringenieur*innen als Vollzeitstellen ausgestaltet.

Höhergruppierungen

Tab.11: Höhergruppierungen der Tarifbeschäftigten in Technik und Verwaltung im Zeitraum von 1.1.2016 bis 1.12.2020

Höhergruppierungen	Frauen	Männer	T/V
Von E5 – E6		1	T
Von E5 – E7		1	T
Von E6 – E8	1		V
Von E7 – E10	1		T
Von E8 – E9	1		V
Von E9a – E9b		2	T

Spielräume für Höhergruppierungen wurden im Berichtszeitraum stets genutzt, sowohl im Bereich der Verwaltungsmitarbeiter*innen als auch im technischen Bereich. Ein Geschlechterbias ist hier nicht erkennbar, Frauen erhalten die gleichen Aufstiegschancen wie Männer.

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 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Bachelor of Science Energy Science	33	10	30	54	23	43	47	19	40
kein Abschluss Energy Science	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Master of Science Energy Science	14	3	21	8	1	13	12	3	25
Abschlussprüfung im Ausland Physik	5	3	60	5	1	20	6	6	100
Bachelor of Science Physik	113	41	36	164	63	38	173	73	42
kein Abschluss Physik	0	0	0	1	0	0	2	0	0
LA Bachelor an Berufskollegs Physik	7	1	14	5	2	40	9	2	22
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	54	12	22	71	25	35	65	23	35
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	6	4	67	10	8	80	4	2	50
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	26	10	39	26	15	58	37	18	49
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	1	1	100	6	4	67	0	0	0
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	1	1	100	0	0	0	0	0	0

LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen Physik	15	4	27	12	5	42	10	3	30
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	0	0	0	1	0	0	0	0	0
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	7	3	43	7	3	43	2	0	0
Master of Science Physik	16	1	6	23	5	22	31	2	7
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Physik	19	3	16	12	5	42	18	4	22
Summe Fakultät	317	97	31	406	160	39	417	155	37

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-Schülerlabors² 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 Studierende, die neben dem Studium arbeiten müssen, das Studium zu erleichtern, hat die Fakultät ein Teilzeitstudium im Bachelor-Programm Physik zum Wintersemester 2009/2010 eingerichtet.

Der Frauenanteil an den Studienanfänger*innen insgesamt ist seit 2018 zunächst leicht angestiegen und 2020 wieder auf knapp 31% gefallen, was aber immer noch über den Zahlen des letzten Frauenförderplans liegt. Eine ähnliche Tendenz ist beim Bachelor Energy Science zu erkennen. Im Studiengang Bachelor Physik schwankt die Frauenquote unter den Anfänger*innen weniger, sie liegt durchweg über dem bundesweiten Durchschnitt von 35,5%.³ Allerdings ist hier zu beachten, dass dieser Studiengang aufgrund der fehlenden Zulassungsbeschränkung in den Anfangssemestern einen hohen Anteil an sogenannten Parkstudierenden enthält, die das Studium nicht ernsthaft verfolgen. Der Frauenanteil ist unter diesen Parkstudierenden deutlich höher als bei den echten Physik-Studierenden, so dass die

² Der nicht gegenderte Name „zdi Schülerlabor“ ist Bezeichnung aller dieser vom zdi zertifizierten Einrichtungen in ganz NRW: <https://www.zdi-portal.de/zdi-schuelerlabore/>

³ Georg Düchs und Gert-Ludwig Ingold: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2018, Konferenz der Fachbereiche Physik, abgerufen unter <https://www.kfp-physik.de/statistik/index.html>.

Statistiken verfälscht werden. Der ausgewiesene Frauenanteil im Studiengang Energy Science entspricht eher den Zahlen der echten Studienanfängerinnen, da sich hier weniger Parkstudierende einschreiben. Nach den Erfahrungen der Fakultät spricht dieser Studiengang aufgrund seiner interdisziplinären und praxisorientierteren Ausrichtung Frauen stärker an als der Physik-Studiengang. Dies führt aber auch dazu, dass Frauen sich gegen ein Physik- und für ein Energy Science-Studium entscheiden, so dass in Konsequenz der Frauenanteil im Physik-Studium niedriger ist.

Der Anteil von Frauen unter den Studienanfänger*innen im Master Physik und Master Energy Science war aufgrund der geringen Fallzahl starken statistischen Schwankungen unterworfen (zwischen 6,3% und 21,7% bzw. 12,5% und 25,0%). Der bundesweite Durchschnitt beträgt in der Physik 19,4%. Die von der Fakultät erhobenen Zahlen belegen, dass bei den Frauen die Übergangsquote in der Regel bei 100% liegt, sich also jede Bachelor-Ab solventin in den Master-Studiengang einschreibt.

In den Lehramtsstudiengängen Bachelor GyGe und HRSGe – den einzigen mit signifikanten Fallzahlen – hat der Frauenanteil unter den Anfänger*innen 2020 im Vergleich zu den beiden Vorjahren abgenommen.

Inwieweit die Zahlen von 2020 auf Corona-Effekte zurückzuführen sind – Studienbeginn ist in den Bachelor-Studiengängen jeweils im WS –, ist noch nicht abschließend zu beurteilen. Bereits jetzt ist klar, dass die Zahl der Parkstudierenden im WS 2020/21 gesunken ist, was sich nicht nur auf die Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden auswirkt,⁴ sondern aus den genannten Gründen auch auf die Frauenanteile unter den Studienanfänger*innen.

1.2.2 Studierende

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

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2020			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Bachelor of Science Energy Science	101	31	31	129	46	36	114	32	28
kein Abschluss Energy Science	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Master of Science Energy Science	21	4	19	15	3	20	23	7	30
Abschlussprüfung im Ausland Physik	5	3	60	3	1	33	4	4	100
Bachelor of Science Physik	394	134	34	459	164	36	456	166	37
Diplom I Physik	0	0	0	3	0	0	3	0	0
Diplom II Physik	0	0	0	4	0	0	6	0	0

⁴ Siehe unten Tab. 13.

kein Abschluss Physik	0	0	0	1	0	0	2	0	0
LA Bachelor an Berufskollegs Physik	20	2	10	22	5	23	22	3	14
LA Bachelor an Berufskollegs Physik - Erweiterungsfach	0	0	0	1	1	100	1	1	100
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	206	50	24	216	59	27	203	53	26
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	18	10	56	19	10	53	14	6	43
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	69	27	39	68	29	43	73	30	41
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	7	5	71	9	5	56	3	1	33
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	18	7	39	22	8	36	33	12	36
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen Physik	28	8	29	23	7	30	25	8	32
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	0	0	0	1	0	0	0	0	0
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	15	6	40	13	4	31	12	5	42
Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen Physik	0	0	0	2	1	50	5	2	40
Lehramt an Haupt-/Real-/Gesamtschulen Physik	0	0	0	1	0	0	2	1	50

Master of Science Physik	65	6	9	66	7	11	62	7	11
Promotion (Abschlussprüfung vorausgesetzt) Physik	78	20	26	85	25	29	92	24	26
Summe Fakultät	1045	313	30	1163	375	32	1155	362	31

Der Frauenanteil unter den Studierenden insgesamt lag im Berichtszeitraum relativ konstant bei 30%. Im Bachelor-Fachstudiengang Physik ist der Anteil sogar etwas höher (34% im Jahr 2020) und liegt damit deutlich über dem bundesweiten Durchschnitt von 23% (im Jahr 2018).⁵ Allerdings wird auch dieser Anteil durch die in den ersten Fachsemestern große Zahl an Parkstudierenden verfälscht und dürfte real niedriger sein. Der Frauenanteil im Master-Studiengang Physik liegt mit um die 10% unter dem bundesweiten Durchschnitt von 22% (im Jahr 2018). Dies dürfte dadurch begründet sein, dass weibliche Studierende im Mittel ihr Studium schneller abschließen als männliche Studierende, so dass ihr Anteil an den insgesamt für den Master-Studiengang eingeschriebenen Studierenden überproportional gering ist.⁶ Im Studiengang Energy Science schwankt der Frauenanteil im Bachelor um 30%, wobei diese Zahl eher den realen Gegebenheiten entspricht. Im Master-Studiengang Energy Science ist in den letzten drei Jahren ein leichter Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen, aufgrund der geringen Fallzahlen und der daraus resultierenden Schwankungen ist daraus allerdings kein eindeutiger Trend ableitbar.

In den Lehramtsstudiengängen Bachelor GyGe und HRSGe sind die Frauenanteile seit 2018 annähernd konstant geblieben (um die 25% bzw. 40%). Die Frauenanteile in den entsprechenden Masterstudiengängen sind hier nahezu die gleichen wie in den Bachelor-Studiengängen.

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 2020 (Stand 1.12.)			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Diplom II	0	0	0	2	0	0	0	0	0
Lehramt an Haupt-/Real-/Gesamtschulen	1	1	100	0	0	0	1	1	100

⁵ Georg Düchs und Gert-Ludwig Ingold: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2018, Konferenz der Fachbereiche Physik, abgerufen unter <https://www.kfp-physik.de/statistik/index.html>.

⁶ Der Frauenanteil an den Absolvent*innen der Master-Studiengänge liegt dementsprechend deutlich höher als der Anteil an den Studierenden, siehe unten Tab. 14.

Lehramt Haupt- /Realschule Erweiterungsprüfung	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Lehramt an Gymnasien und Gesamtschulen	0	0	0	1	0	0	4	0	0
Lehramt Gymnasium/Gesamtschule	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Bachelor of Science	40	5	13	29	6	21	42	7	17
Master of Science	24	4	17	31	8	26	30	7	23
LA Bachelor an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	4	1	25	1	0	0	1	1	100
LA Bachelor an Haupt-, Real- und Gesamtschulen	7	3	43	13	7	54	4	1	25
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen	15	4	27	14	6	43	14	7	50
LA Bachelor an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	1	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Bachelor an Berufskollegs	1	0	0	0	0	0	2	1	50
LA Master an Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschulen	5	1	20	6	4	67	1	0	0
LA Master an Haupt-, Real und Gesamtschulen	0	0	0	0	0	0	1	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen - Erweiterungsfach	1	0	0	0	0	0	0	0	0
LA Master an Gymnasien und Gesamtschulen	9	2	22	12	4	33	2	1	50
Summe Fakultät	108	21	19	109	35	32	102	26	26

Bei den Gesamtzahlen ist nach einem Anwachsen des Frauenanteils von 2018 nach 2019 wieder ein Rückgang im aktuellen Studienjahr 2020 festzustellen, wenngleich diese Zahlen

noch nicht das gesamte Studienjahr abdecken. Diese Tendenz findet sich auch in den Zahlen für die einzelnen Abschlüsse wieder. Ob es sich hier um einen Trend handelt oder lediglich um statistische Schwankungen, muss die Betrachtung der nächsten Jahre zeigen.

Ziel der Fakultät ist es, die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen und sowohl im Bachelor- wie im Master-Studium nicht mehr weibliche Studierende zu verlieren als männliche Studierende. Dies ist im Berichtszeitraum gelungen. Wie schon angemerkt, liegt die Übergangsquote vom Bachelor zum Master bei den Frauen bei nahezu 100%. In den Fachstudiengängen liegt der Frauenanteil bei den Master-Absolvent*innen durchgängig über dem Frauenanteil bei den Bachelor-Absolvent*innen. Die Frauenquote bei den Master-Absolvent*innen ist auch höher als bei den Master-Studierenden, was mit den von der Fakultät selbst erhobenen Daten übereinstimmt, wonach die weiblichen Master-Studierenden in der Regel ausnahmslos ihren Abschluss machen, während es bei den männlichen Studierenden zu Verlusten kommt.

In den Lehramtsstudiengängen sind die Zahlen uneinheitlicher. Betrachtet man die Absolvent*innen aller Bachelor- und Masterstudiengänge kumuliert, so liegen die Frauenanteile bei den Master-Absolvent*innen unter den Anteilen bei den Bachelor-Absolvent*innen, wobei die statistischen Schwankungen aufgrund der niedrigen Fallzahlen höher sind als bei den Fachstudiengängen. Aber auch hier erkennt die Fakultät in ihren selbst erhobenen Daten keine Hinweise darauf, dass der Anteil von Studienabbrecher*innen bei Frauen höher als bei Männern ist.

Tab. 15: Studienabschlüsse der letzten drei Jahre in den Lehramtsstudiengängen kumuliert (Fälle, jeweils SoSe + WS)

Studiengänge	Aktuelles Studienjahr 2020 (Stand 1.12.)			Vor einem Jahr 2019			Vor zwei Jahren 2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Lehreinheit Physik									
Lehramt Bachelor	28	8	29	28	13	46	21	10	48
Lehramt Master	15	3	20	18	8	44	4	1	25

1.3 Wissenschaftliche Qualifizierung

1.3.1 Promotionen

Tab. 16: Abgeschlossene Promotionen der letzten drei Jahre

Lehreinheiten	2020			2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%	Gesamt	Frauen	Frauen in%
Summe Fakultät	18	5	28	15	5	33	16	4	25

Zieht man die Fluktuationen aufgrund geringer Fallzahlen in Betracht, so sind die Frauenanteile bei den Promotionen in den letzten drei Jahren annähernd konstant geblieben. Sie sind gleich oder höher als die Frauen-Anteile bei den Master-Absolvent*innen in den Fachstudiengängen, aus denen sich fast alle Promovend*innen rekrutieren. Somit gibt es auch hier keine Anzeichen dafür, dass der Frauenanteil auf höheren Qualifikationsstufen sinkt. Der Frauenanteil bei den Promotionen liegt in der Fakultät zudem oberhalb des bundesweiten Durchschnitts von 24% im Jahr 2018.⁷

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 International 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. 17: Abgeschlossene Habilitationen im Zeitablauf

2020		2019		2018		2017		2016	
Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
0	0	0	1	0	2	0	0	0	1

Aufgrund der sehr geringen Zahl von Habilitationen erlaubt eine Betrachtung selbst über fünf Jahre hinweg keine statistisch signifikanten Aussagen. Zudem ist die Habilitation mit Etablierung der Juniorprofessuren (zunehmend auch 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 Karriere. Sie kann sogar schädlich sein, weil in vielen Bundesländern eine Habilitation die Berufung auf eine Juniorprofessur ausschließt. So ist zwar festzuhalten, dass unter den vier

⁷ Georg Düchs und Gert-Ludwig Ingold: Statistiken zum Physikstudium an den Universitäten in Deutschland 2018, Konferenz der Fachbereiche Physik, abgerufen unter <https://www.kfp-physik.de/statistik/index.html>.

Habilitationen der vergangenen fünf Jahre keine Frau war. Allerdings konnte eine Nachwuchswissenschaftlerin der Fakultät 2019 eine Emmy Noether-Nachwuchsgruppe der DFG einwerben und erhielt einen Ruf auf eine Juniorprofessur an der Ruhr-Universität Bochum.

Post-Doc-Phase

Tab. 18: Post-Doc-Stellen (nach Köpfen)

Tarifgruppe		Aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 1.12.2020)			Zeitpunkt abgelaufener FFP (Stand: 31.12.2015)		
		Frauen	Männer	w in%	Frauen	Männer	w in%
E 14	Vollzeit	0	0	-	4	19	17
	Teilzeit	0	0	-			
E 13	Vollzeit	11	21	34			
	Teilzeit	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 ausnahmslos auf Vollzeit-Stellen tätig und werden in der Regel nach E13 vergütet. Auch wenn im abgelaufenen Frauenförderplan nicht nach Entgeltgruppe und Stellenumfang differenziert wurde, kann davon ausgegangen werden, dass diese Aussage auch damals gültig war. Der Frauenanteil bei den Postdocs hat sich seitdem jedoch deutlich erhöht und liegt mit insgesamt 35,3% noch über dem Frauenanteil bei den Promotionen. 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.⁸ In diesem Zusammenhang sind auch die Gleichstellungsmaßnahmen des SFB 1242 von besonderer Bedeutung.⁹

1.4 Gremienbeteiligung

Tab. 19: Gremienbeteiligung

Gremienbeteiligung	Ist-Stand aktueller Gleichstellungsplan (Stand: 1.12.2020)		
	Frauen	Männer	w in%
Fakultätsrat	4	10	29
Kommission für Lehre, Studium und Weiterbildung	1	0	100
Kommission für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und Wissenstransfer	1	0	100

⁸ Siehe dazu 2.1 und 2.4.

⁹ Der SFB/TRR 270 wird erst seit 1.1.2020 gefördert, so dass die dort etablierten Gleichstellungsmaßnahmen noch keine Auswirkungen für den aktuellen Zeitraum haben konnten.

Kommission zur Sicherstellung guter wissenschaftlicher Praxis	0	1	0
Kommission für Informations-, Kommunikations- und Medientechnik	0	1	0
Senat	0	1	0

In den Universitätsgremien wirken derzeit ausschließlich Professor*innen mit, der Anteil von 2 Frauen im Vergleich zu 3 Männern liegt deutlich über dem Anteil von Frauen an den Professor*innen der Fakultät. Im Fakultätsrat entspricht der Frauenanteil ungefähr dem Anteil von Frauen über die verschiedenen Statusgruppen hinweg. Die Besetzung der Gremien 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.

1.5 Fazit

Tab. 20: Vergleich der Frauenanteile im Jahr 2020

	w in%
Studienanfänger*innen	31
Studierende	30
Absolvent*innen	19
Promotionen	28
Habilitationen	0
Wiss. Mittelbau	25
Postdocs	35
Professuren	18
MTV	49

Das Ziel des abgelaufenen Frauenförderplans, den Anteil von Frauen auf allen Ebenen zu erhöhen, wurde bei den Beschäftigten durchweg erreicht. Besonders erfreulich ist die deutli-

¹⁰ Siehe unten 2.8.

che Erhöhung des Anteils von weiblichen Beschäftigten unter den wissenschaftlichen Angestellten. Die angestrebte Gleichstellungsquote von 18% bei den Professorinnen wurde erreicht. Lediglich bei den W3/C4-Professuren konnte keine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden, weil in den beiden W3-Berufungsverfahren im Berichtszeitraum keine Frau berufen wurde.

Beim Studium und einer sich anschließenden wissenschaftlichen Karriere ist es von besonderer Bedeutung, die Vorgaben des Kaskadenmodells zu erfüllen und Frauen nicht überproportional zu verlieren. Die im abgelaufenen Frauenförderplan hierzu formulierten Ziele wurden ebenfalls erfüllt. Beim Verhältnis von Absolventinnen zu Studentinnen wurde das Ziel zwar nominell nicht erreicht, aber die in den Einschreibezahlen ausgewiesenen Frauenanteile entsprechen aufgrund des hohen Anteils von überwiegend weiblichen Parkstudierenden nicht den realen Gegebenheiten. Die von der Fakultät selbst erhobenen Daten belegen, dass der Anteil von Studienabbrecher*innen unter den Frauen geringer ist als unter den Männern.

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 aber nicht den Schluss zulässt, dass Frauen diese Qualifikation nicht anstreben oder bei deren Erreichung benachteiligt würden.

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 hier noch Verbesserungsmöglichkeiten.

Bei den Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung wurden Möglichkeiten zur Höhergruppierung durch Übertragung höherwertiger Aufgaben genutzt, soweit diese gegeben waren. 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 Telearbeit 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 2020 – 2023 und Ziele

Die Fakultät hat zur Erhöhung ihres Anteils an Professorinnen eine Gleichstellungsquote von 25% festgelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die Zahl der mit Frauen besetzten Professuren von 4 auf 5 erhöht werden. Dieses Ziel soll vorrangig durch die Besetzung einer W3-Professur mit einer Frau erreicht werden.

Die Vorgaben des Kaskadenmodells sollen weiterhin erfüllt werden:

- 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 Postdocs 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.
- Die Übergangsquote vom Bachelor in den Master soll bei den Frauen mindestens ebenso hoch sein wie bei den Männern.

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.

Bei der Besetzung von Professuren sollen folgende Grundsätze gelten:

- Kandidatinnen werden gezielt gesucht und aufgefordert sich zu bewerben. Die Suche wird im Berufungsbericht dokumentiert.
- Es werden vermehrte Anstrengungen unternommen, die nächsten freiwerdenden Professuren, insbesondere W3-Professuren, mit einer Frau zu besetzen, u.a. durch gezielte 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.
- Biographische Aspekte (Familienbildung, Alter, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen) werden bei der Beurteilung des wissenschaftlichen Lebensweges von Bewerberinnen berücksichtigt.

¹¹ Siehe unten 2.3.

- Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität sowie die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät werden von Berufungsverfahren frühzeitig informiert und entsprechend beteiligt. Bei gleicher Eignung und Qualifikation werden Frauen bevorzugt berücksichtigt.
- Im Vorfeld von Berufungsverhandlungen werden Frauen gezielt auf das Thema „Gender Pay Gap“ und die Ergebnisse des Gender-Reports 2019 hingewiesen (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport/>).

Bei der Besetzung studentischer und wissenschaftlicher Hilfskraftstellen sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter*innenstellen gelten folgende Grundsätze und Verfahren:

- Alle Stellen des wissenschaftlichen Personals sollen mindestens hochschulintern ausgeschrieben werden (etwa über die Homepage der Universität Duisburg-Essen oder der Fakultät). Darüber hinaus ist die „Dienstvereinbarung zur Gestaltung befristeter Beschäftigungsverhältnisse und Regeln guter Praxis für die Beschäftigten im wissenschaftlichen Mittelbau“ der UDE Grundlage der Stellenbesetzungsverfahren.
- Bei der Neubesetzung von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innenstellen erhält die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie eines jeden Stellenangebotes, welches gut sichtbar in der Fakultät veröffentlicht wird.
- Darüber hinaus werden bei gleicher Eignung und Qualifikation 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.

Weitere Maßnahmen:

- Einmal pro Semester findet künftig ein informeller Vernetzungsabend für alle Frauen der Fakultät statt. Dabei können Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Professorinnen Einblicke in ihre aktuellen Arbeiten geben.¹²

2.2 Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung

Vielfältige, sehr differenzierte Aufgaben zur Unterstützung in Lehre und Forschung einerseits sowie der Kommunikationsprozesse nach innen und außen andererseits prägen heute das Arbeitsfeld der Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung an der Universität. Veränderungen der Anforderungen erfordern die Übertragung neuer und höherwertiger Aufgaben und darauf zielende Qualifizierungen der betroffenen Mitarbeiter*innen, um zur Verbesserung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten notwendige Kenntnisse fortlaufend weiterzuentwickeln bzw. aufzubauen.

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 95%, im Bereich der technischen Mitarbeiter*innen aber nur bei 15%. Daraus resultiert eine

¹² Da ein solches Treffen nur in Präsenz sinnvoll ist, wird es in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zum ersten Mal nach Aufhebung der Covid19-bedingten Kontaktbeschränkungen stattfinden.

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 nur durch eine Erhöhung des Frauenanteils bei den technischen Mitarbeiter*innen abbauen lassen.

Darüber hinaus wird bestimmt:

- 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 Wandel in Forschung und Lehre bedingten Veränderungen der Anforderungen und Aufgaben der Arbeitsplätze und Arbeitsplatzbeschreibungen des wissenschaftsunterstützenden Personals.
- Die Fakultät ermöglicht im technischen Bereich bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die bevorzugte Einstellung von Frauen zum Abbau einer Unterrepräsentanz.
- Sofern in der Fakultät Teilzeitbeschäftigte ihr Stellenvolumen erhöhen möchten, werden ihnen bei Neuorganisation oder Neubesetzung diese Stellen bevorzugt angeboten.
- Die Fakultät unterstützt unter Einbeziehung der Gleichstellungsbeauftragten die Beteiligung der Mitarbeiterinnen an bestehenden Netzwerken bzw. die Gründung von neuen Netzwerken, wo noch keine solchen bestehen.
- 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.
- Beschäftigten wird zur besseren Vereinbarkeit ihrer Familienaufgaben in Pflege oder Kindererziehung die Möglichkeit von alternierender Telearbeit bevorzugt eingeräumt.

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 (nach Maßgabe der Fördermittel) 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. 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 im Hinblick auf speziell für Frauen relevante Merkmale 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 Schülerinnen 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 Buddy-Programm der Fakultät, das durch den vergleichsweise hohen Anteil weiblicher Buddies für Studieninteressentinnen und Anfängerinnen nahbare Rollenvorbilder geschaffen hat, wird weitergeführt.¹³
- Im bestehenden Mentoring-Programm, das derzeit keine genderspezifische Zuordnung vorsieht, wird allen Studentinnen auf Wunsch eine Mentorin zugeordnet.
- 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.

¹³ <https://www.uni-due.de/physik/studium/buddysystem.php>.

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:

- 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.
- Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden gezielt angesprochen und zur Habilitation bzw. zur 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 stärker 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 weitestgehende Finanzierung der Promotion nach Ablauf dieser 12 Monate ermöglicht. Die Fakultät übernimmt für den Fall eines Scheiterns der Drittmittelanträge eine Ausfallfinanzierung.¹⁴ 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 (die diese für ihr Lehrdeputat anrechnen lassen können).

¹⁴ Seit dem Beschluss dieser Maßnahme am 29.01.2020 wurden zwei Anträge auf Förderung gestellt und vom Dekanat bewilligt.

- 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.

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. Darüber hinaus nutzt die Fakultät alle bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten, welche innerhalb der Fakultät für Physik großzügig gehandhabt werden. Eine weitere Maßnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf besteht in der Fortsetzung des Teilzeitstudienganges Bachelor Physik.

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

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

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.

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.

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. Fehlverhalten wird konsequent geahndet. 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.

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 den Gremien des Fachbereichs 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. Marika Schleberger, Frau Dr. Katharina Ollefs, Frau Dr. Anna Semisalova und Frau Samira Webers als Stellvertreterinnen.

Der*die Dekan*in trägt dafür Sorge, dass die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte rechtzeitig Informationen über alle Angelegenheiten erhält, die für die Frauenförderung oder die Gleichstellung der Fakultät relevant sind. 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 (siehe Leitfaden Zwischenbericht Stand Juli 2015) 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 02.07.2021 in Kraft. Er gilt für 3 Jahre nach Inkrafttreten. Die beschlossenen und in Kraft gesetzten Gleichstellungspläne werden im Verkündungsblatt der UDE veröffentlicht.