

Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern

Fachbereich Physik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Präambel

In Deutschland sind Frauen im universitär-akademischen Bereich und hier vor allem im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich unterrepräsentiert. Das Nachlassen des Interesses an Naturwissenschaften und Technik ist ein gesamtgesellschaftliches Problem. Obwohl inzwischen mehr Schülerinnen als Schüler die Allgemeine Hochschulreife erlangen, und insbesondere an der Universität Münster seit WS 09/10 mehr Frauen als Männer ein Studium aufnehmen, ist der Anteil an Studienanfängerinnen im Studienfach Physik bundesweit mit ca. 20% (Münster im WS2009/10: 28,2%) nach wie vor niedrig. Mit steigendem akademischem Qualifikationsniveau sinkt in der Regel der Frauenanteil. Bei den Physikprofessuren an den deutschen Universitäten beträgt er weniger als 2%. Im Fachbereich in Münster stieg der Frauenanteil dagegen durch Neuerberufungen seit 2004 von 8% auf 17,9% in 2010. Im technischen Bereich sind Frauen ebenfalls unterrepräsentiert, während im Verwaltungsbereich der Frauenanteil traditionell hoch ist.

Der Fachbereich Physik hat sich bereits früh dieser Problematik gestellt und verfolgt seit einer Reihe von Jahren konsequent das Ziel, das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und des Landesgleichstellungsgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen vom 9. November 1999 (zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. April 2009), des Frauenförderrahmenplans der WWU vom 30. November 2001 sowie des Genderkonzepts Gleichstellung von Frauen und Männern der Westfälischen Wilhelms-Universität von 2009 für seinen Bereich adäquat umzusetzen.

Mit Vorliegen eines ersten Frauenförderplans im Jahr 2000 und der Etablierung einer Gleichstellungsbeauftragten hatte der Fachbereich bereits eine Reihe von aktiven Instrumenten zur Gleichstellung entwickelt. Die Gleichstellungsbeauftragten konnten bereits in den ersten Jahren mit Unterstützung des Fachbereichs ein Gleichstellungsbüro und eine Bibliothek zu Gleichstellungsfragen einrichten, regelmäßige Frauenvollversammlungen durchführen, Ausstellungen und Veranstaltungen organisieren sowie Studierende beraten.

Mit Unterstützung der Mittel der Frauenförderung konnten die Gleichstellungsaktivitäten seit 2002 erheblich ausgebaut werden. So konnte sowohl die Förderung des Interesses von Schülerinnen an der Physik, die Vernetzung und Unterstützung von Studentinnen sowie die Weiterbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen etabliert werden.

Seit 2004 hat der Fachbereich eine Gleichstellungskommission eingerichtet, die aus Gleichstellungsbeauftragter (Vorsitzende) und Vertreterinnen (Vertrauensfrauen) aller Statusgruppen des Fachbereichs besteht.

Die jährliche Analyse der Ist-Situation und die konsequente und der Situation angepasste Fortschreibung des ursprünglichen Frauenförderplans (<http://www.uni-muenster.de/Physik/Organisation/Gleichstellung>) sind etablierte Basis für die jährlichen spezifischen Maßnahmen zur Gleichstellung im Fachbereich.

Inhalt des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind im Allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen (§ 6 Abs. 1 LGG NW).

Der Fachbereich will die gleichberechtigte Zusammenarbeit von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Dienstleistung und Studium fördern sowie konstruktive Veränderungen an der Universität vorantreiben, so dass die Gleichberechtigung („Gender Equality“) zur Selbstverständlichkeit wird. Dies umfasst auch Fragen der Sicherheit vor sexueller Belästigung und Gewalt. Der Fachbereich unterstreicht insbesondere das Ziel, den Frauenanteil in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und die Notwendigkeit, für Frauen bestehende Nachteile durch spezifische Maßnahmen zu beseitigen.

Der Schwerpunkt der spezifischen Maßnahmen liegt in der Förderung des Interesses von Mädchen und Frauen am Fach Physik, in der Stärkung und Vernetzung der Frauen am Fachbereich sowie der Unterstützung von Physikerinnen bei der Karriereplanung. Weiterhin zählen dazu die Verbesserung der Information und Kommunikation über Gleichstellung in den zentralen Gremien und Einrichtungen des Fachbereichs. Hierzu bedarf es geeigneter Ansätze zu einer kontinuierlichen Wahrnehmung der Ergebnisse und Probleme der Gleichstellung, gewährleistet durch eine entsprechende Bestandsaufnahme und Berichterstattung.

Entsprechend seiner Reformorientierung verankert der Fachbereich die Gleichstellung als Strukturelement seiner Entwicklungspolitik und gestaltet seine internen Systeme von Anreizen entsprechend aus. Die Anreize sollen insbesondere Gleichstellungsprozesse in den Lehrstühlen und Einrichtungen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Bedingungen berücksichtigen. Hierfür ist eine angemessene Integration in die hochschulinternen Evaluierungssysteme erforderlich.

Die Richtlinien zur Gleichstellung gelten für alle Mitglieder des Fachbereichs, also für die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen, für das wissenschaftliche Personal, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung sowie für die Studierenden. Sie richten sich an Frauen und Männer gleichermaßen, denn Gleichstellung ist eine gemeinsam zu bewältigende Zukunftsaufgabe der Hochschule und damit des Fachbereichs.

1. Bestandsaufnahme, Analyse und Prognose nach Statusgruppen

1.1 Bestandsaufnahme - Datendarstellung

Die Beschäftigungsstruktur des Fachbereichs Physik entspricht der eines theoretisch und experimentell naturwissenschaftlichen Fachbereichs mit Professuren, wissenschaftlichem, technischem und Verwaltungspersonal. Insbesondere im wissenschaftlichen Bereich kommt zu den aus den durch den Universitätshaushalt finanzierten Stellen in großem Umfang Drittmittelpersonal hinzu. Der Fachbereich sieht seine Aufgabe auch in der Ausbildung von technischem und Verwaltungsnachwuchs, so dass zahlreiche Auszubildende im Fachbereich lernen.

Den Großteil der Mitglieder des Fachbereichs Physik, einem der größten in Deutschland, stellt die Gruppe der Studierenden in drei Lehreinheiten (Physik, Geophysik, Technik/Didaktik des Sachunterrichts) sowie 14 Studiengängen dar.

Beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal des Fachbereichs Physik variiert der Frauenanteil nach Statusgruppen und Jahren. Folgende Tabelle zeigt die Entwicklung dieser Anteile seit 2003. Die Angaben erfolgen jeweils in absoluten Zahlen und in Prozent relativ zu den in der entsprechenden Gruppe insgesamt Beschäftigten.

Jahr / Position	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w	Anzahl m/w Prozent w
Leistungspositionen Dekanat	1/0 0 %	4/ 0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %
Professuren (C4 / W3)	14/2 12,5 %	15 2 11,7 %	15/2 11,7 %	14/3 17,6 %	14/3 17,6 %	14/3 17,6 %	15/3 16,7 %
Professuren (C3/ W2)	9/1 10 %	9/2 18,2 %	9/2 18,2 %	9/2 18,2 %	9/2 18,2 %	9/1 10 %	8/2 20 %
Juniorprofessuren	0/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	1/0 0 %	2/0 0 %	2/0 0 %
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Beamte)	6/0 0 %	6/0 0 %	6/0 0 %	7/1 12,5 %	7/1 12,5 %	8/1 11,1 %	7/1 12,5 %
Wissenschaftl. Personal auf Dauer (Angest.)	12 2 14,3 %	14/2 12,5 %	14/2 12,5 %	12/2 14,3 %	12/2 14,3 %	15/2 11,8 %	15/2 11,8 %
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Beamte)	7/0 0 %	6/0 0 %	4/0 0 %	4/1 20 %	4/1 20 %	1/1 50 %	2/1 33,3 %
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Angest.) (Haushaltsstellen)	5/8 12,9 %	54/7 11,5 %	44/ 9 16,9 %	43/14 24,6 %	51/11 17,7 %	52/16 23,5 %	55/13 19,1 %
Wissenschaftl. Personal auf Zeit (Angest.) (Dritt-mittelstellen)	73/12 14,1 %	84/18 17,6 %	92/18 16,4 %	67/16 19,28 %	79/18 18,56 %	134/25 15,7 %	135/31 18,7 %
Habilitation	3/0 0 %	1/0 0 %	2/0 0 %	1/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	2/0 0 %
Promotion	11 / 1 8,3%	16 / 3 15,8%	15 / 7 31,8%	13/1 7,1 %	24/4 14,3 %	32/1 3,0 %	17/3 15,0 %
Master	0/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	0/0 0 %	2/1 33,3 %	2/2 50%
Erster Studienabschluss (Diplom /Bachelor)	56 / 14 20,0 %	45 / 16 26,2 %	76 / 20 20,8%	67/11 14,1 %	66/18 21,4 %	112/24 17,6 %	92/31 25,6 %
Studierende insgesamt	817/216 21,2 %	868/227 20,7 %	814/200 19,7 %	740/184 19,9 %	717/191 21,0 %	1094/420 27,7 %	775/213 21,5 %
Studierende / Immatrikulatio-nen	140/44 23,9 %	164/42 20,4 %	121 / 38 23,9 %	89/27 23,3 %	153/60 28,2 %	256/135 34,5 %	196/65 24,9
Hilfskräfte	94/21 18,3 %	105/35 25 %	119/35 22,7 %	143/43 23,1 %	142/54 27,5 %	92/67 42,13 %	109/61 35,9 %
Nichtw. Personal – Techn. Bereich	70/5 6,6 %	73/5 6,4 %	73/5 6,4 %	75/5 6,2 %	72/4 5,3 %	72/4 5,3 %	70/4 5,4 %
Nichtw. Personal – Verw.-Bereich (Haushaltstellen)	1/24 96 %	1/25 96,1 %	1/24 96 %	1/25 96,1 %	1/26 96,4 %	1/27 96,4 %	1/25 96,2 %
Auszubildende Techn. Bereich	8/2 20 %	9/1 10 %	13/1 7,1 %	11/2 15,4 %	14/1 6,6 %	13/1 7,4 %	15/2 11,8 %
Auszubildende – Verw.-Bereich	0/3 100 %	0/1 100 %	0/1 100 %	0/5 100 %	0/6 100 %	0/4 100 %	1/5 83,3 %

Im Bereich der Fachbereichsgremien und -selbstverwaltung ist der Frauenanteil ebenfalls in den letzten Jahren durch die Anstrengungen des Fachbereichs kontinuierlich gewachsen. Lediglich im Dekanat des Fachbereichs sind Frauen zurzeit nicht repräsentiert. Der Ist-Stand ist:

Geschäftsführende Institutsdirektorinnen: 1 von 10 = 10 %

Fachbereichsrat: 25 % Profs.; 33,3 % wiss. MA; 33,3 % Stud.; 0 % weitere. MA

Die Fachbereichskommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs wird von einer Professorin geleitet.

Eine Professorin des Fachbereichs ist Prorektorin für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs.

1.2 Analyse

Durch seine konsequente Frauenförderpolitik konnte der Fachbereich in den letzten Jahren entlang der Maßgaben des Frauenförderplans von 2000 sehr gute Erfolge in der Gleichstellung erreichen. Insbesondere im Bereich der Professuren liegt nun eine sehr gute Entwicklung seit 2003 vor. Mit derzeit 17,9% an Professorinnen gehört der Fachbereich zu den Spitzenreitern unter den deutschen Physik-Fachbereichen. Dieser Prozentsatz stimmt interessanterweise fast exakt mit dem Frauenanteil sämtlicher Professuren der Westfälischen Wilhelms-Universität überein (Jahresbericht 2010 der Gleichstellungsbeauftragten der WWU).

Abgesehen vom Frauenanteil bei den Professuren fällt auf, dass der Anteil der Frauen in der jeweils nächsthöheren Qualifikationsstufe signifikant niedriger ist, sowie unbefristete Beamtenstellen nur sehr selten mit Frauen besetzt sind. Dies ist ein deutschlandweiter Trend über alle Fachbereiche, der zahlreichen Untersuchungen zufolge seine Ursache im zeitlichen Zusammenreffen von Familiengründungsphase und Qualifikationsphase hat.

Der immer noch Unterrepräsentanz zeigende Anteil von weiblichen Studierenden hat nach allgemeiner Übereinstimmung vieler Untersuchungen mit dem Bild der Physik, das sich im Bereich der Mittelstufe an weiterführenden Schulen herausbildet, zu tun. Gerade Mädchen entwickeln in der Pubertätsphase eine Geschlechtersozialisation, die eine negativ konnotierte Einstellung zur Physik bewirkt.

Ebenso ist die Zahl der weiblichen Auszubildenden im technischen Bereich niedrig, was vermutlich ähnliche Ursachen hat.

1.3 Prognose

Die bisherigen Aktivitäten und Bemühungen des Fachbereich zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Statusgruppen hat im Bereich der Professorinnen bereits sehr gute Erfolge gezeigt und soll daher nachhaltig weiter verfolgt werden. Auch Programme zur Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik sind erfolgreich angelaufen und können seit Einrichtung des Experimentierlabors MExLab Physik fortgesetzt werden. Die sehr gute Annahme dieser Aktivitäten bei Schülerinnen lässt hoffen, dass sich dies in Zukunft auch in einer Zunahme des Frauenanteils bei den Studienanfängern widerspiegelt.

Die anstehenden Neubesetzungen von Professuren, der Wechsel von wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen bieten ein großes Potential und Spielräume zur erfolgreichen Verbesserung der Gleichstellung am Fachbereich. Hierbei sollte insbesondere die Verbesserung des Anteils von Frauen bei Promotionen, Habilitationen/Juniorprofessuren sowie im Bereich der Beamtenstellen angestrebt werden.

2. Maßnahmen entsprechend dem universitätsweiten Frauenförderrahmenplan

2.1 Quotenregelung

Um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, bedarf es in Bereichen, in denen der Frauenanteil unter 50% liegt, besonderer Anstrengungen. Daher sollen Frauen in diesen Bereichen bei gleicher Eignung, Qualifikation und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt werden.

Diese Regelung gilt für die Besetzung von Professuren und Stellen des übrigen wissenschaftlichen Personals, für die Einstellung des Personals in Technik und Verwaltung, für die Vergabe von Ausbildungsplätzen, und auch für die Vergabe von Lehraufträgen, Stipendien, Gastprofessuren und Lehrstuhlvertretungen. Bei Abordnungen und Umsetzungen, die der Beförderung oder Eingruppierung in eine höhere Lohn-, Besoldungs- oder Vergütungsgruppe dienen, gilt Gleiches.

2.2 Sprache

Die Gleichstellung von Frauen und Männern wird in amtlichen Dokumenten des Fachbereichs Physik angemessen berücksichtigt. Wo möglich, sind geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. Satzungen und Ordnungen sollten spätestens dann sprachlich überarbeitet werden, wenn sie neu erlassen oder in weiten Teilen novelliert werden.

2.3 Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren

Stellenausschreibungen sind so durchzuführen, dass Frauen und Männer in gleicher Weise angesprochen werden. Dabei sind sowohl weibliche als auch männliche Funktions-, Berufs- oder Amtsbezeichnungen zu verwenden. Folgender Hinweise ist aufzunehmen:

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Alle Professuren, unbefristete Mittelbaustellen, leitende Positionen im Bereich Verwaltung und Technik sowie Ausbildungsplätze sind öffentlich auszuschreiben. Stellen im Bereich befristeter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Technik und Verwaltung sowie Drittmittelstellen sind mindestens universitätsintern auszuschreiben und im Internet bekannt zu geben, so weit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs kann in begründeten Ausnahmen von der Ausschreibung abgesehen werden.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Westfälischen Wilhelms-Universität und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs erhalten zum Zeitpunkt der Ausschreibung eine Kopie jedes Stellenangebots. Im Zusammenhang mit der Ausschreibung sucht die Organisationseinheit, in der die Beschäftigungsmöglichkeit vorhanden ist, ggf. mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese explizit zur Bewerbung auf.

Bei der Vorauswahl für Vorstellungsgespräche (oder Auswahl- bzw. Eignungsgesprächen) in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist darauf zu achten, dass alle im Sinne der Ausschreibung formal oder inhaltlich qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden. Sofern dies wegen einer großen Zahl von Bewerberinnen nicht möglich ist, sind mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zum Vorstellungsgespräch einzuladen.

Die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs oder ihre Vertreterin ist an allen Berufungs-, Einstellungs-, Beförderungs- und Höhergruppierungsverfahren mit Ausnahme der Bewährungsaufstiege angemessen zu beteiligen. Dazu ist sie rechtzeitig und umfassend über die vorgesehenen Maßnahmen zu informieren. Erhebt die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs gegen

eine beabsichtigte Maßnahme schriftlich Bedenken, so ist ihre Stellungnahme allen an der Entscheidung beteiligten Stellen vorzulegen.

2.4 Kommissionen und Gremien

Der Fachbereich strebt eine Gleichverteilung von Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien an. Kommissionen des Fachbereichs sollen überall dort, wo dies möglich ist, mindestens mit dem Anteil der Frauen in der entsprechenden Statusgruppe mit Frauen besetzt werden. Ist dies nicht möglich, sind die Gründe aktenkundig zu machen.

Jeder Berufungskommission muss mindestens eine Frau, nach Möglichkeit eine Professorin, als stimmberechtigtes Mitglied angehören. Es soll mindestens eine weitere Frau Mitglied der Berufungskommission sein. In Fällen, in denen keine Wissenschaftlerinnen vertreten sind, können Wissenschaftlerinnen aus benachbarten Fachbereichen oder Professorinnen gleicher oder benachbarter Fachbereiche anderer Hochschulen in die Berufungskommission gewählt werden. Abweichungen von dieser Regelung sind aktenkundig zu machen.

Um Professorinnen und Wissenschaftlerinnen die vorgeschriebene Mitarbeit an Berufungsverfahren zu ermöglichen, werden sie durch den Fachbereich von anderen Aufgaben entlastet oder durch personelle und finanzielle Mittel in ihrer wissenschaftlichen Arbeit unterstützt, so weit sie überdurchschnittlich beansprucht werden.

2.5 Gleichstellungsbeauftragte, Gleichstellungskommission und Vertrauensfrauen

Jede Statusgruppe wählt eine Vertreterin und eine Stellvertreterin als Vertrauensfrau. Die gewählten Vertrauensfrauen bilden die Gleichstellungskommission des Fachbereichs.

Die Gleichstellungskommission wählt eine Sprecherin und deren Stellvertreterin, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und deren Stellvertreterin übernimmt. Die Amtszeit beträgt 2 Jahre, Wiederwahl ist möglich. Sie sind in allen Fragen, die die Gleichstellung von Frauen und Männern betreffen, rechtzeitig zu unterrichten.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann an allen Gremiensitzungen des Fachbereichs mit Antrags- und Rederecht teilnehmen und ist wie die Mitglieder einzuladen und zu informieren. Sie kann Aufgaben der Gleichstellung an die Vertrauensfrauen delegieren.

Die Gleichstellungskommission nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Stellungnahme zur Verabschiedung der Frauenförderpläne im Fachbereich
- Erarbeitung des jährlichen Frauenförderberichts sowie der Anträge zur jährlichen fachbereichsinternen Frauenförderung
- Kontrolle der Umsetzung der Frauenförderpläne
- Stellungnahme gegenüber dem Fachbereichsrat vor der Beschlussfassung über Berufungsvorschläge
- Stellungnahme gegenüber dem Fachbereichsrat vor der Einstellung von wissenschaftlichem und nichtwissenschaftlichem Personal auf Dauerstellen

Direkte Ansprechpartner der Gleichstellungsbeauftragten sind die Dekanin oder der Dekan. Zur Erfüllung ihrer Aufgaben wird die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bei Bedarf mit Sachmitteln vom Fachbereich unterstützt. Die studentische Vertrauensfrau kann sich ihre Tätigkeit im Sinne der studentischen Selbstverwaltung bescheinigen lassen.

2.6 Wissenschaftliches Personal

Der Fachbereich als dezentrale Einheit der WWU Münster sieht die Förderung von Wissenschaftlerinnen vorrangig durch ihre Integration in den Lehr- und Forschungsbetrieb sowie die Unterstützung von Hochschulkarrieren verwirklicht. Daher will der Fachbereich eine umfassende Personalentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses betreiben.

Hierzu werden freiwerdende Stellen frühzeitig mit den jeweiligen Anforderungsprofilen ausgeschrieben. Solange der Anteil der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Postdoktorandinnen, Akademische Rätinnen und Habilitandinnen unter 50 % liegt, wird im Fall einer Einstellung begründet, warum keine Frau eingestellt wurde.

Darüber hinaus werden Frauen in ihrer Karriereplanung stärker unterstützt.

2.7 Nichtwissenschaftliches Personal

Für das nichtwissenschaftliche Personal werden die genannten Grundsätze, insbesondere Quotenregelung und Personalentwicklung uneingeschränkt übernommen. Auch hier wird der Fachbereich gemeinsam mit der zentralen Stelle für Karriereentwicklung und Vereinbarkeit von Beruf und Familie dafür Sorge tragen, dass die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter/innen frühzeitig und regelmäßig über Anforderungsprofile von freiwerdenden Stellen, über Qualifizierungsmöglichkeiten, wie auch über Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Familienpause informiert werden.

2.8 Studium und Ausbildung

Um den Anteil von Studentinnen und weiblichen Auszubildenden zu erhöhen, wird das bisherige Informations- und Förderangebot für Schülerinnen etabliert und kontinuierlich weiter entwickelt.

Weibliche Studierende sollen zukünftig über die bereits etablierte individuelle Beratung durch die Gleichstellungskommission hinaus durch allgemeine und personalisierte Mentoring-Angebote im Studium unterstützt werden, um die Abbruchquote zu reduzieren.

Die Anwendungen von Studien- und Prüfungsordnungen sind so anzulegen, dass ein Studium mit Schwangerschaft und Mutterschutz zu vereinbaren ist.

Die Lehrenden des Fachbereichs Physik der WWU Münster sind sich bewusst, dass geschlechtsspezifische Wahrnehmung und Kommunikation das Lehr- und Lernverhalten beeinflussen. Sollte aus der Lehrevaluation hervorgehen, dass Mängel in der Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten in der Lehre auftreten, muss der Fachbereich für Abhilfe sorgen.

Stipendien- und Preisausschreibungen werden allen Mitgliedern des Fachbereichs in geeigneter und geschlechtsneutraler Weise bekannt gemacht. Frauen werden zur Bewerbung gesondert aufgefordert. Elternzeiten oder familiäre Belastungen werden bei der Auswahl berücksichtigt. Der Fachbereich unterstützt die Anstrengungen der WWU, zusätzliche Stipendien für Frauen einzwerben und zu ermöglichen, dass Stipendien durch Elternzeit oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können.

2.9 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Fachbereich unterstützt alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben und Dienstaufgaben miteinander vereinbart werden können. Hierzu gehören flexible Arbeitszeitregelungen, Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung und der Freistellung. Das Dekanat befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Der Fachbereich bemüht sich um eine familiengerechte Flexibilisierung der Arbeitszeit durch verschiedene Arbeitszeitregelungen überall dort, wo dies die Arbeitszeitorganisation erlaubt.

Der Fachbereich wird darüber hinaus die organisatorischen Voraussetzungen schaffen, dass Teilzeitarbeit in solchen Aufgabengebieten und Beschäftigungsebenen möglich wird, die grundsätzlich als teilbar angesehen werden. Teilzeitbeschäftigten sind die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Fortbildungschancen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten.

Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Arbeitszeit- und Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

2.10 Sicherheit

Alle Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs, insbesondere diejenigen mit Leitungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungsfunktion, sind dafür verantwortlich, dass sexuell belästigendes Verhalten und andere Formen sexueller Gewalt unterbleiben, sofort geahndet werden und dass die Verantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Darüber hinaus sollen sie speziell darauf achten, dass Frauen geschützt werden. Eine Sensibilisierung aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs ist deshalb überaus wichtig.

Die Vertrauensfrauen des Fachbereichs sind Ansprechpartnerinnen für Betroffene in Fragen sexueller Gewalt und sexueller Belästigung und unterliegen dabei strengster Diskretion.

2.11 Fortschreibung der Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern und Fortentwicklung des Frauenförderplans des Fachbereich der Westfälischen Wilhelms-Universität

Das Dekanat legt der Gleichstellungskommission des Fachbereichs jährlich eine Dokumentation der Beschäftigten-, Auszubildenden- und Studienstruktur sowie der Promotionen und Habilitationen und die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen vor. Sie orientiert sich bei der Aufschlüsselung des Zahlenmaterials an der Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern an der Westfälischen Wilhelms-Universität.

Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet einmal jährlich schriftlich über die durchgeführten Maßnahmen zur Umsetzung des Frauenförderplans sowie die zukünftig geplanten Maßnahmen.

Anhand der jährlichen Berichte wird der Fachbereich überprüfen, ob die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreicht werden können. Sollte erkennbar sein, dass dies nicht der Fall ist, wird der Fachbereich zusätzliche Maßnahmen in Erwägung ziehen oder bestehende Maßnahmen ausbauen, um die im Frauenförderplan gesetzten Ziele erreichen zu können.

Der Fachbereich stellt sicher, dass am Tage nach dem Ende der dreijährigen Laufzeit eines Frauenförderplans jeweils der neue Frauenförderplan in Kraft tritt. Erhebungstichtag ist der 01.04. des letzten Jahres der Geltungsdauer des laufenden Frauenförderplanes.

Die Bekanntmachung des Frauenförderplanes erfolgt durch Weitergabe an die Gleichstellungsbeauftragte der Westfälischen Wilhelms-Universität sowie durch Veröffentlichung auf den Webseiten des Fachbereichs Physik, wobei die Belange des Datenschutzes zu wahren sind. Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse dürfen nicht veröffentlicht werden.

3. Ziele und konkrete Maßnahmen der Frauenförderung am Fachbereich

Ziel der Frauenförderung am Fachbereich ist die langfristige Gleichstellung von Männern und Frauen. Da die Ist-Analyse trotz positiver Entwicklung zeigt, dass dieses Ziel nur durch kontinuierliche, konsequente Förderpolitik angenähert werden kann, liegen die Förderaktivitäten des Fachbereichs Physik in der Stärkung von Frauen entlang der gesamten Ausbildungs- und Karrierekette im Fachbereich:

- Förderung des Interesses von Mädchen zur Aufnahme eines Physikstudiums
- Unterstützung von Studentinnen in den ersten Semestern durch Mentoring
- Karriereentwicklung durch Vernetzung und Weiterbildung
- Frauen- und familienfreundliche Berufungspolitik

Hierzu wird im Folgenden eine Reihe von Maßnahmen beschrieben. Zur Ergänzung des hochschulinternen Frauenförderprogramms stellt der Fachbereich hierfür aus seinem Haushalt Mittel zur Verfügung. Die Höhe der Mittel wird bei den jährlichen Haushaltsberatungen vom Dekanat im Benehmen mit dem Fachbereichsrat und der Gleichstellungsbeauftragten festgelegt. Aus diesen Mitteln werden auf Antrag der Gleichstellungsbeauftragten einzelne Maßnahmen in einem angemessenen Rahmen unter Berücksichtigung der zentralen Gleichstellungsmittel unterstützt. Über die Vergabe der Fachbereichsmittel entscheidet das Dekanat.

3.1 Vorrangige Ziele und Maßnahmen

Im Detail sollen folgende Maßnahmen in den Jahren 2012 – 2014 durchgeführt werden.

3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Maßnahme 1: Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen

Ist-Stand:

In den Jahren 2012 – 2014 werden im Fachbereich nach jetzigem Stand mindestens 3 Professuren (W2 / W3) wiederzubesetzen sein.

Ziel:

Der Fachbereich bemüht sich, den Anteil von Professorinnen im Fachbereich stetig zu erhöhen. Dazu werden die Maßgaben der Gleichstellung in den Berufungskommissionen bei gleichzeitiger Beibehaltung der Auswahl der Besten besonders berücksichtigt.

Maßnahmen:

Die Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten in der Kommission fordert explizit fachlich qualifizierte und den Ausschreibungskriterien entsprechende Frauen zu einer Bewerbung auf. Frauen werden bei Bewerbung in Kooperation mit den entsprechenden Einrichtungen auf Dual-Career-Fördermöglichkeiten hingewiesen.

Maßnahme 2: Erhöhung des Anteils und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Ist-Stand:

Die Zahl der Physikerinnen auf den steigenden Stufen der Karriereleiter nimmt kontinuierlich ab. So ist der Anteil von Frauen bei Promotionen und Habilitationen/Juniorprofessuren sowie Beamtenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau derzeit geringer als derjenige unter den Studierenden.

Ziel:

Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen. Nach dem Stufenmodell soll ein Anteil entsprechend demjenigen der vorherigen Qualifikationsstufe erreicht werden.

Maßnahmen:

Neben den bereits in Abschnitt 2.6 beschriebenen Maßnahmen zur Ansprache von Frauen bei Bewerbungen liegt das Augenmerk auf Stärkung von Frauen in dieser Phase der Karriere durch gezielte Hinweise auf Vorbilder und Weiterbildungsmaßnahmen. Dazu gehören:

- Der Fachbereich führt gemeinsam mit der Gleichstellungskommission eine Liste der Postdoktorandinnen und Promovendinnen. Sie dient als E-mail-Verteiler für alle relevanten Förder- und Unterstützungsprogramme.
- Der Fachbereich eröffnet insbesondere die Möglichkeit der Teilnahme an frauenspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen und Vernetzungsplattformen, fördert die Teilnahme am universitätsweiten Mentoringprogramm, und zeigt Karrierewege auf.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen werden verstärkt bei der Vergabe von Vertretungsprofessuren berücksichtigt. Gleiches gilt für die Vergabe von Lehraufträgen.
- Die Professorinnen des Fachbereichs Physik bieten individualisierte Mentoringangebote an.
- Zur Sichtbarmachung von Karrierevorbildern strebt der Fachbereich an, mindestens zwei Mal pro Semester eine Rednerin in das Physikalische Kolloquium einzuladen. Diese Vorträge werden begleitet durch ein Physikerinnen-Cafe vor dem Kolloquium, so dass Physikerinnen die Gelegenheit haben, mit der Rednerin Karrierefragen zu besprechen. Der Anteil von Frauen an anderen Kolloquien soll ebenfalls erhöht werden.

3.1.2 Nichtwissenschaftliches Personal

Maßnahme 3: Erhöhung der Zahl der weiblichen Auszubildenden im technischen Bereich

Ist-Stand:

Der Anteil von Frauen ist beim nicht-wissenschaftlichen technischen Personal sehr gering. Einstellungen erfolgen meist durch Ausbildungen, so dass hier der Maßnahmenschwerpunkt liegt.

Ziel:

Die Zahl der weiblichen Auszubildenden soll erhöht werden. In jedem Bereich mit hoher Unterrepräsentanz von Frauen (mechanische, elektronische und informationstechnische Berufe) soll nach Möglichkeit mindestens eine Auszubildende im Evaluationszeitraum eingestellt werden.

Maßnahmen:

Der Fachbereich macht insbesondere Schülerinnen auf die Ausbildungsmöglichkeiten am Fachbereich aufmerksam. Gemeinsam mit MExLab Physik werden in Haupt- und Realschulen Informationen über die Ausbildungsberufe des Fachbereichs im technischen Bereich entwickelt sowie Schnupperpraktika zum Kennenlernen der Ausbildungsberufe angeboten.

Maßnahme 4: Personalentwicklung von nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen

Ist-Stand:

Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen können durch mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten demotiviert sein. Dies gilt sowohl für den technischen wie auch den administrativen Bereich.

Ziel:

Der Fachbereich ergreift Maßnahmen zur attraktiven Gestaltung der Arbeitsbereiche, in denen Frauen angestellt sind.

Maßnahmen:

Auszubildende werden über Qualifizierungsangebote und Fortbildungen regelmäßig informiert. Die Arbeitsgruppenleiter/-innen ermöglichen die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit, wenn die Weiterbildungsmaßnahme dem Einsatzbereich entspricht. Insbesondere stellt der Fachbereich sicher, dass für neue Softwarekenntnisse ausreichend Weiterbildungen bereit stehen sowie die notwendige Einarbeitungszeit während der Arbeitszeit erfolgt.

Der Fachbereich unterstützt Bestrebungen der Universität auf eine sachgerechte Eingruppierung und auf eine Verbesserung der beruflichen Situation im Rahmen der Tarifverträge und Laufbahnbestimmungen.

Wünsche von sonstigen Mitarbeiterinnen mit Teilzeitarbeitsplätzen auf Aufstockung der Arbeitszeit sollen bei Stellenbesetzungen eine vorrangige Berücksichtigung finden.

3.1.3 Studium und Ausbildung

Maßnahme 5: Erhöhung des Anteils von Studentinnen im Fachbereich

Ist-Stand:

Mit 21% ist der Anteil der Studentinnen im Fachbereich noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Zudem ist die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Lehrereinheiten Geophysik und Physik sowie die Lehramtsstudiengänge sehr unterschiedlich.

Ziel:

Schülerinnen sollen durch besondere Maßnahmen für das Physikstudium interessiert werden.

Maßnahmen:

Maßnahmen zur Mädchenförderung werden im Fachbereich vom Arbeitskreis Schulphysik gemeinsam mit MExLab Physik und der Gleichstellungsbeauftragten bereits jetzt in großem Umfang durchgeführt. Der Fachbereich wird diese Maßnahmen kontinuierlich weiterentwickeln und intensivieren. Zur Durchführung stellt der Fachbereich unter Einbeziehung des hochschulinternen Frauenförderprogramms eine halbe Mitarbeiter/innenstelle zur Verfügung.

- Der bereits regelmäßig durchgeführte Girls Day für Mädchen wird vom Fachbereich weiterhin jährlich ausgerichtet.
- Workshops für Mädchen werden in Zusammenarbeit mit MExLab Physik angeboten, darunter auch Vorstellung von Physikerinnen, Angebote von Praktikumsplätzen, Betreuung bei Hausarbeiten, Firmenbesuche, etc.
- Der Arbeitskreis Schulphysik organisiert gemeinsam mit MExLab Physikvorträge an Schulen in Münster und Münsterland, mit denen neben dem allgemeinen Interesse spezifisch das Interesse von Mädchen am Physikstudium geweckt werden kann.
- Im Rahmen von Schulveranstaltungen wie Hochschultage, Herbstakademie und anderen sollen spezielle Veranstaltungen für Mädchen durch MExLab Physik angeboten werden. Bei gemischtgeschlechtlichen Veranstaltungen im Fachbereich erhalten Mädchen 50% der Plätze sofern ausreichend Bewerbungen vorliegen.
- Der Fachbereich engagiert sich gemeinsam mit der zentralen Gleichstellungsstelle und in Kooperation mit anderen Fachbereichen, in denen Frauen stark unterrepräsentiert sind, für die Durchführung von regelmäßigen Herbstakademien oder Sommerschulen für Mädchen.
- Physiklehrerinnen und Physiklehrer im Bereich Münster / Münsterland werden vom Arbeitskreis Schulphysik in Zusammenarbeit mit dem Dekanat regelmäßig auf aktuelle Veranstaltungen, die besonderen Aktivitäten für Schülerinnen sowie die Studienmöglichkeiten am Fachbereich hingewiesen.
- Mädchen werden direkt über eine Webseite des Fachbereichs über Angebote des Fachbereichs informiert.

Maßnahme 6: Verringerung der Abbruchquote von Frauen in Studiengängen des Fachbereich

Ist-Stand:

Betrachtet man die Zahl der Studienanfängerinnen relativ zu den Absolventinnen, fällt eine im Vergleich zu den Studenten höhere Abbruchquote auf.

Ziel:

Die Abbruchquote von Studentinnen soll mindestens auf das gleiche Maß wie bei den Studenten reduziert werden.

Maßnahmen:

Studentinnen brauchen zur Ermutigung im Studium und zur Verhinderung von Vereinzelung eine Vernetzung, die in Kombination mit der Reflexion des eigenen Leistungsstandes verbunden ist. Als Maßnahmen sollen die bereits seit einigen Jahren begonnenen, aber oft nur punktuell umgesetzten Förderangebote langfristig fortgeschrieben und etabliert werden:

- Die Gleichstellungsbeauftragten bieten eine regelmäßige Sprechstunde für individuelle Studien- und Karriereberatung an.
- Die Webseite „Physik und Frauen“ wird um ein Angebot für Studentinnen als Informationsplattform ergänzt.
- Der Fachbereich bietet mit Hilfe der Gleichstellungsbeauftragten jedes Jahr eine Frauenvollversammlung sowie eine Veranstaltung zur Studien- und Karriereplanung für Frauen an. Dazu sollen ehemalige Absolventinnen oder Physikerinnen eingeladen werden, die von ihren Karriereentwicklungen berichten und damit Vorbildmöglichkeiten schaffen.
- Der Fachbereich ermöglicht Physikerinnen die Teilnahme an frauenspezifischen Veranstaltungen zur fachlichen Qualifikation und Vernetzung. Beispielhaft genannt seien hier die Deutsche Physikerinnentagung, Sommerschulen, Coaching-Workshops der Deutschen Physikalischen Gesellschaft oder verwandter Organisationen und Stiftungen.

Darüber hinaus sollen folgende Maßnahmen umgesetzt werden:

- Für Fälle sozialer Härte kann der Fachbereich auf Antrag Stipendiatinnen finanziell unterstützen, die während der Zeit des Stipendiums Mutter werden, ohne dass ihr Stipendienggeber die Bezugsdauer des Stipendiums um ein Äquivalent zum Mutterschutz verlängert. Über die Vergabe entscheidet das Dekanat auf Antrag der Gleichstellungskommission.
- Bei Vorschlägen für allgemeine Stipendien sollen bei gleicher Eignung möglichst gleich viele Studentinnen und Studenten vorgeschlagen werden, sofern ausreichend qualifizierte Kandidatinnen zur Verfügung stehen.

3.2 Weitere Ziele

3.2.1 Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ist-Stand:

Immer mehr Physikerinnen und Physiker gründen während der Ausbildungsphase in Studium oder Promotion eine Familie. Dies manifestiert sich z.B. durch steigende Nutzung von Elternzeiten und bedingt einen größeren Bedarf nach familiengerechten Strukturen im Fachbereich.

Ziel:

Der Fachbereich unterzieht seinen Strukturen, Organisationsformen und Ordnungen einer genauen Prüfung hinsichtlich der familiengerechten Umsetzung. Ziel des Fachbereichs ist es, alle Strukturen und Prozesse familiengerecht zu organisieren. Frauen und Männern mit Erziehungsaufgaben sollen keine Nachteile in der Ausbildung daraus erwachsen. Gemeinsam mit der Arbeitsstelle „familienfreundliche Hochschule“ versucht der Fachbereich, Mitarbeiter/innen bei der Suche nach adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu unterstützen.

Maßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation:

- Besteht bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wunsch nach Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit aus familiären Gründen, so bemüht sich der Fachbereich, bestehende befristete Verträge im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zu verlängern.
- Sind Tätigkeiten während einer Schwangerschaft aufgrund von Sicherheitsbestimmungen

oder Ähnliches nicht erlaubt, wird die Stelleninhaberin mit Aufgaben betraut, die ihrer Ausbildung entsprechen oder ihr eine Weiterqualifikation erlauben.

- Der Fachbereich für Physik unterstützt Frauen und Männer nach einer Familienpause beim Wiedereinstieg in den Beruf. Beurlaubten Mitarbeiterinnen werden auf Wunsch Stellenanzeigen und Weiterbildungsangebote zugeschickt.

Maßnahmen zur Studienorganisation:

- Die Kommission für Lehr- und Studienangelegenheiten überprüft in Absprache mit der Gleichstellungskommission, inwiefern die Studien- und Prüfungsordnungen des Fachbereichs die Vereinbarkeit von Elternschaft und Studium zulassen. Ggf. sind die Ordnungen zu überarbeiten. Es soll geprüft werden, ob bei Schwangerschaft und Mutterschutz eine Verlängerung der erlaubten Dauer der Abschlussarbeiten möglich ist.
- Im Falle einer Tagungsteilnahme können Frauen, die in wissenschaftlichen Qualifikationsphasen Erziehungspflichten übernehmen, in Form von Zuschüssen zu einer Kinderbetreuung unterstützt werden, sofern ein nur geringfügiges Familieneinkommen vorliegt.
- Gremienzeiten und fachbereichsweite Veranstaltungen sollen nach Möglichkeit familien- und teilzeitfreundlich festgesetzt werden.

Allgemeine Maßnahmen:

- Der Fachbereich unterstützt Eltern mit Kindern dadurch, dass im Bedarfsfall ein Raum mit der Möglichkeit zum Wickeln und Stillen des Kindes zur Verfügung gestellt wird.

3.2.2 Maßnahmen zu Gender Equality in Studium und Fachbereichsorganisation

Ist-Stand:

Frauen sind in manchen Studien- oder Fachbereichssituationen benachteiligt.

Ziel:

Der Fachbereich ist bestrebt, Benachteiligungen und Ungleichbehandlungen in Studien- und Forschungssituationen zu identifizieren und schnellstmöglich zu beheben. Daher wird der Fachbereich das Studienangebot regelmäßig darauf prüfen, ob und wo seine Gestaltung Aspekte aufweist, die im Sinne der Gleichstellung problematisch sind und diese thematisieren

Maßnahmen:

- Der Fachbereich prüft, ob ‚Gender Studies‘ als **Wahlfach/Nebenfach** in den Studiengängen zum Bachelor/Master zugelassen werden können.
- Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben am Fachbereich sind verpflichtet, sexueller Diskriminierung entgegenzuwirken. Fühlt sich eine Frau diskriminiert, so hat sie die Möglichkeit, sich an die Frauenbeauftragte am Fachbereich oder den Dekan zu wenden. Die Beschwerde einer Betroffenen darf nicht zur Benachteiligung führen.
- Der Fachbereich achtet darauf, dass auf Wunsch von Studentinnen nach Möglichkeit eine Frau als Beisitzerin in mündlichen Prüfungen eingesetzt wird.
- Studentinnen und Mitarbeiterinnen können eine Gleichstellungsbeauftragte zu allen Gesprächen mit dem Personal des Fachbereichs und der Universität Münster hinzuziehen.
- Durch geeignete Maßnahmen soll die Sicherheit von Frauen erhöht werden. (Licht, Wegführung). Insbesondere prüft der Fachbereich Licht und Wegführung im Bereich der Physik-Gebäude auf dem naturwissenschaftlichen Campus.
- Durch die Durchführung von Veranstaltungen zur Gender-Thematik auf Fachbereichsebene soll eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen im wissenschaftlichen Kontext und im Fachbereichsleben geschaffen werden.