

Frauenförderplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2016 - 2018

Fachbereich Physik der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Präambel

Nach wie vor sind Frauen nicht nur in MINT Berufen, besonders in Ingenieurberufen und Berufen der physikalischen Technik deutlich unterrepräsentiert¹, sondern auch im technisch-naturwissenschaftlichen Fächerspektrum der Hochschulen. In ingenieurwissenschaftlichen sowie in einigen naturwissenschaftlichen Fächern sind weibliche Studierende weiterhin weitaus geringer als männliche Studierende vertreten. Ihr Anteil ist allerdings leicht gestiegen, und die Arbeitsmarktentwicklungen zeigen, dass Frauen in technischen Berufen gute Chancen und Berufsperspektiven haben². Dieser Ausgangspunkt, der für das Fach Physik in besonderem Maße gilt, prägt wie bisher das Leitbild der Frauenförderung am Fachbereich Physik.

Die Unterrepräsentanz von Frauen wird insbesondere auf höheren Karrierestufen deutlich, der Effekt einer gläsernen Decke ist auch dort vorhanden, wo Frauen bereits bei Karrierebeginn unterrepräsentiert sind³. An Universitäten trifft dies vor allem für die höheren sowie unbefristet vergebenen Stellen der Fachbereiche zu, während auf studentischer Ebene langsam steigende Frauenanteile festgestellt werden können. So war am Fachbereich Physik der WWU Münster 2010 ein Frauenanteil von 17,6 % unter den Studienabsolventen in Physik zu verzeichnen (vorwiegender Studienabschluss: Diplom, 5 Jahre Regelstudienzeit), der bis 2015 auf 19,5 % Absolventinnen im vergleichbaren Studiengang anstieg (Studienabschluss: Master, 5 Jahre Regelstudienzeit). Die Zahl der Frauen auf höheren Karrierestufen ist dagegen nicht in diesem Maße angestiegen.

Der Fachbereich Physik hat daher in den letzten Jahren einen strategischen Schwerpunkt der Frauenförderung im wissenschaftlichen Bereich - neben den kontinuierlichen Maßnahmen zur Erhöhung des Interesses und des Anteils an Studentinnen in der Physik - auf die Karriereförderung von Frauen in der Wissenschaft gelegt, um dem Effekt dieser gläsernen Decke entgegen zu wirken.

Auch im nichtwissenschaftlichen Bereich zeigt sich im Fachbereich ein ähnliches Bild: Im technischen Bereich sind Frauen zwar weiterhin überproportional unterrepräsentiert, ihr Anteil stieg jedoch von 5,3 % auf 10 % an. Quasi konstant ist hingegen die Genderverteilung im verwaltungstechnischen Bereich, der mit 96,8 % auch 2015 weiblich dominiert ist.

Entwicklung der Frauenförderung am Fachbereich Physik

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 WWU 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 Gleich-

¹ IHK-Fachkräftereport 2016, IHK Frankfurt am Main, ISSN 2198-3739, April 2016,

² Offizieller Studienführer der Kultusministerienkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit. <http://www.studienwahl.de/de/chorientieren/frau-mann-studium.htm>, 02.06.2016

³ T. Kummert, „Die gläserne Decke ist hartnäckig, Wirtschaftswoche, 06.09.2014

stellung 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 kontinuierlich ausgebaut werden. So konnten 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 deren Stellvertreterin sowie Vertreterinnen (Vertrauensfrauen) aller Statusgruppen des Fachbereichs besteht.

Die jährliche Analyse der Ist-Situation und die der Entwicklung kontinuierlich angepasste Fortschreibung des ursprünglichen Frauenförderplans (<http://www.uni-muenster.de/Physik/Organisation/Gleichstellung>) sind etablierte Basis für die jährlich (weiter-)entwickelten spezifischen Maßnahmen zur Gleichstellung im Fachbereich. Sie garantieren deren Beispielcharakter, Akzeptanz und Erfolg. Der hiermit vorgelegte Frauenförderplan für die Jahre 2016 – 2018 stellt daher eine konsequente Fortführung des Frauenförderplans 2013-2015 dar. Aufgrund der Beurteilung des zurückliegenden Frauenförderplans durch die erweiterte Gleichstellungskommission der WWU als „vorbildlich“, behält der aktuelle Frauenförderplan entlang der grundlegenden Leitlinien erfolgreiche Maßnahmen bei und ergänzt sie durch neuer Aspekte, immer unter Beibehaltung der grundlegenden Leitlinien der Frauenförderung am Fachbereich.

Inhalt des Frauenförderplans

Gegenstand des Frauenförderplans sind im Allgemeinen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und im Besonderen 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 eine Gleichberechtigung der Geschlechter („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.

Entsprechend dieser Ausrichtung verankert der Fachbereich die Gleichstellung als Strukturelement seiner Entwicklungspolitik und gestaltet seine internen Systeme von Anreizen entsprechend aus. Die Anreize sollen insbesondere weibliche Karrieren fördern und Gleichstellungsprozesse in den Lehrstühlen und Einrichtungen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Bedingungen berücksichtigen. Dazu gehört eine angemessene Integration in die hochschulinternen Evaluierungssysteme.

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.

Der Schwerpunkt der spezifischen Maßnahmen liegt aus diesem Grund in der Förderung des Interesses von Mädchen und Frauen am Fach Physik, in der Stärkung und Vernetzung der Frauen am

Fachbereich, der Unterstützung von Physikerinnen bei der frühen Karriereplanung sowie der ausdrücklichen Förderung von Physikerinnen bei der Bewerbung oder Berufung auf zu besetzende Professuren. 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.

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 auch eine größere Anzahl 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, Fachdidaktik) sowie 21 Studiengängen. In diesem Bereich ist eine kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils zu beobachten. Beim wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personal des Fachbereichs Physik variiert der Frauenanteil nach Statusgruppen und Jahren.

Im Bereich der akademischen Selbstverwaltung in Fachbereichsgremien ist der Frauenanteil in den letzten Jahren gleich hoch geblieben und entspricht in etwa dem Anteil im naturwissenschaftlich-technische Bereich der Statusgruppen. Lediglich im Dekanat des Fachbereichs sind Frauen zurzeit nicht repräsentiert. Der Ist-Stand ist:

- Geschäftsführende Institutsdirektorinnen: 1 von 9 = 11,1 % (seit 2013)
- Fachbereichsrat: 12,5 % Profs.; 33,3 % wiss. MA; 33,3 % Stud.; 0 % MTV (Stand: 01.12.2015)
- Eine Professorin des Fachbereichs ist derzeit Prorektorin für Internationales und wissenschaftlichen Nachwuchs (bis Oktober 2016).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung seit 2010. Die Angaben erfolgen jeweils in absoluten Zahlen und in Prozent relativ zu den in der entsprechenden Gruppe insgesamt Beschäftigten.

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 ist eine sehr gute Entwicklung gelungen. Seit 2011 verfügt der Fachbereich über mindestens 4, zeitweilig sogar 5 Professorinnen unter den 25-28 jeweils besetzten Professuren. In 2015 entsprach dies 15,4 % der Professuren am Fachbereich, und lag damit knapp unter dem Anteil von 17,9 % an der gesamten Universität. Erfreulich ist in diesem Zusammenhang die Besetzung der neu geschaffenen Juniorprofessuren in 2012 und 2014 mit Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus konnte 2015 mit der positiven Evaluation einer Tenure Track Option eine dieser Juniorprofessorinnen eine W2 Professur erhalten.

Aufgrund von einzelnen Wegberufungen von C4 / W3 Professorinnen und der Besetzung von neu geschaffenen Professuren mit Männern, konnte der bisher hoch überproportionale Frauenanteil von 17,6 % aus 2010 nicht gehalten werden. Es gelang jedoch, wie bereits erwähnt, die beiden in

2012 und 2014 neu eingerichteten Juniorprofessuren mit Frauen zu besetzen und die beiden seit 2011 weiblich besetzten C3 / W2 Professuren zu halten. Diesen Trend gilt es nun in 2016 bis 2018 fortzusetzen.

Jahr / Position	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016-2018
	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	Ziel Kaska- denmodell
Leitungsposition- en Dekanat	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	4/0 0 %	25%
Professuren (C4 / W3)	14/3 17,6 %	15/3 16,7 %	14/2 12,5 %	16/3 15,8 %	16/3 15,8 %	16/2 11,1 %	20%
Professuren (C3/ W2)	9/1 10 %	8/2 20 %	7/2 22,2 %	6/2 25 %	6/2 25 %	6/2 25 %	35%
Juniorprof. (W1)	1/0 0 %	1/0 0 %	1/1 50 %	1/1 50 %	1/2 66,7 %	1/2 66,7 %	50%
Wiss. Personal, Dauer (Beamte)	8/1 11,1 %	7/1 12,5%	7/1 12,5 %	7/2 22,2 %	8/2 20 %	8/2 20 %	30%
Wiss. Personal, Dauer (Angest.)	15/2 11,8 %	15/2 11,8 %	11/2 15,4 %	10/1 9,9 %	10/1 9,9 %	12/3 20 %	30%%
Wiss. Personal, Zeit (Beamte)	1/1 50 %	2/1 33,3 %	2/0 0 %	2/0 0 %	3/1 25 %	3/1 25 %	30%
Wiss. Personal, Zeit (Angest. HH)	52/16 23,5 %	55/13 19,1 %	49/5 9,3 %	152/39 20,4 %	154/41 21 %	151/49 24,5 %	30%
Wiss. Personal, Zeit (Angest. DM)	134/25 15,7 %	135/31 18,7 %	95/29 23,4 %				
Habilitation	0/0 0 %	2/0 0 %	0/0 0 %	1/0 0 %	0/1 100 %	0/0 0 %	N.A.
Promotion	32/1 3 %	17/3 15,0 %	18/4 18,2 %	36/4 10 %	23/6 20,7 %	20/5 20 %	25%
Master	2/1 33,3 %	2/2 50%	11/4 26,7 %	21/3 12,5 %	32/9 21,5 %	37/9 19,5 %	25%
Erster Studienab- schluss (D/BSc)*	112/24 17,6 %	92/31 25,6 %	113/39 25,7 %	47/9 16,1 %	63/9 12,5 %	58/12 17,1 %	25%
Studierende ins- gesamt*	1094/420 27,7 %	775/213 21,5 %	1.118/509 31,3 %	1364/778 36,2 %	1473/920 38,5 %	1459/1026 41,3 %	30%
Studierende / Immatrikulation*	256/135 34,5 %	196/65 24,9	375/269 41,8 %	513/398 43,7 %	455/391 36,2 %	404/424 51,2 %	30%
Hilfskräfte	92/67 42,13 %	109/61 35,9 %	134/82 38 %	82/40 32,8 %	100/42 29,6 %	114/45 28,3 %	30%
MTV Techn. Bereich	72/4 5,3 %	70/4 5,4 %	65/4 5,8 %	67/8 10,7 %	64/8 11,1 %	63/7 10 %	15%
MTV – Verw.-Bereich	1/27 96,4 %	1/25 96,2 %	1/24 96 %	1/31 96,9 %	1/32 97 %	1/30 96,8	N.A.
Auszubildende Techn. Bereich	13/1 7,4 %	15/2 11,8 %	18/2 10 %	14/0 0 %	13/0 0 %	12/0 0 %	15%
Auszubildende – Verw.-Bereich	0/4 100 %	1/5 83,3 %	0/4 100 %	0/0 0 %	0/0 0%	0/0 0%	N.A.

* Zahlen verfälscht durch nicht-fachbezogene Studierende („Parkstudierende“), siehe Analyse

In den Karrierestufen ab erstem Studienabschluss 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 Zusammentreffen von Familiengründungsphase und Qualifikationsphase hat.

Eine Analyse bezüglich der Entwicklung der Frauenanteile unter den Studierenden entlang von Jahrgängen gestaltet sich derzeit schwierig: Unter den Immatrikulationen im ersten Fachsemester befinden sich Studierende aller ersten Fachsemester, also aller angebotenen Bachelor- und Masterstudiengänge und sogar des Promotionsstudiengangs inklusive möglicher „Parkstudierender“ (Einschreibung z.B. um Semesterticket zu erhalten). Zudem ist mit dem Übergang zum Bachelor und Mastersystem der erste Studienabschluss gegenüber dem auslaufenden Diplomstudiengang deutlich in der Studiendauer verschoben, sodass erst ab 2013 nicht mehr nennenswerte Anzahlen von Diplomstudierenden unter den Absolventen des ersten Studienabschlusses zu verzeichnen sind. Gleichzeitig gebietet auch die Datenanalyse unter Einbeziehung der Studierenden mit Studienziel Lehramt Vorsicht: In Abhängigkeit des Erstfachs (welches auch nach dem Bachelor wechseln kann), werden diese in den Statistiken der Fachbereiche berücksichtigt bzw. nicht berücksichtigt. Betrachtet man in diesem Zusammenhang die Absolventen in 2013 mit einem Anteil von 16,1 %, legt dieser im entsprechenden Masterjahrgang 2015 auf 19,5 % zu – aufgrund des Weggangs von männlichen Studierenden.

Die klar sichtbare Unterrepräsentanz von weiblichen Studierenden, vor allem in den 1-Fach Studiengängen, 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.

Seit 2013 gibt es keine weiblichen Auszubildenden im technischen Bereich, was vermutlich ähnliche Ursachen hat.

1.3 Prognose

Die bisherigen Aktivitäten und Bemühungen des Fachbereichs zur Erhöhung des Anteils von Frauen in allen Statusgruppen hat im Bereich der Professorinnen und vor allem im Bereich der Juniorprofessorinnen bereits gute bis sehr gute Erfolge gezeigt und soll daher nachhaltig weiter verfolgt werden. Besonders die Übernahme aus einer Juniorprofessur in eine Vollprofessur im Frühjahr 2016 wird den Frauenanteil im Bereich der Vollprofessuren weiter erhöhen. Zudem wurde ein Ruf für die ausgeschriebene Professur der Didaktik des Sachunterrichts an eine Frau erteilt, sodass die Emeritierung der jetzigen Stelleninhaberin den Frauenanteil hoffentlich nicht senkt.

Auch die Beantragung zur Neueinrichtung einer Juniorprofessur, welche im Jahr 2015 vom Fachbereichs beim Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen erfolgte, wurde im Frühjahr 2016 bewilligt, sodass die Anzahl der weiblichen Juniorprofessuren konstant hoch bleibt. Spätestens 2018 stehen zudem Verhandlungen bezüglich der Tenure Track Option der zweiten weiblichen Juniorprofessur an, so dass die Möglichkeit einer weiteren Vollprofessur einer Physikerin besteht.

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, Juniorprofessuren sowie im Bereich der Beamtenstellen angestrebt werden. Die Zielvorgaben sind daher anhand dieser Freiräume und dem Kaskadenmodell⁴ entwickelt worden und in Kapitel 1.2 in der Übersichtstabelle verzeichnet.

Auch Programme zur Förderung des Interesses von Mädchen an der Physik sind am Fachbereich vom Experimentierlabor MExLab höchst erfolgreich mit hoher Drittmittelförderung eingeworben und durchgeführt worden. Sie beinhalten thematische Förderungen mit explizitem Mädchenzuschnitt (Licht: Light up your life, Energie und Klima: Girls Go 4 Green, Nanoanalytik und -technologie: Nano4YourLife, Feinmechanik: Frau der Ringe). Die sehr gute Annahme dieser Aktivitäten bei Schülerinnen und die begleitenden Studien lassen vermuten, dass sich dies in Zukunft auch in einer Zunahme des Frauenanteils bei den Studienanfängern widerspiegeln könnte. Gleichzeitig dient die Expertise von MExLab Physik bei Beantragung von Drittmitteln der adäquaten Ausgestaltung von Programmen zur Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs, sodass vermehrt auch Drittmittel für die Gleichstellungsförderung zur Verfügung stehen.

Zudem wird durch die zu Anfang des Jahres 2016 im Landesprogramm für geschlechtergerechte Hochschulen bewilligte Genderteildomination zum Thema „Experimentelle Physik und Geschlechterforschung in der Physik“ die Möglichkeit geschaffen, auch fachspezifische Untersuchungen zur Unterrepräsentanz von Frauen und den ungleich verteilten Karrierechancen in der Physik unter Berücksichtigung verschiedener Themenbereiche der Physik zu untersuchen.

2. Maßnahmen entsprechend dem universitätsweiten Frauenförderrahmenplan

2.1 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.

2.2 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 Hinweis 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, soweit die Mittel nicht ad personam zugewiesen werden. Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs kann in begründeten Ausnahmen von der Ausschreibung abgesehen werden.

⁴ Das Kaskadenmodell des nordrhein-westfälischen Hochschulgesetzes in der Hochschulpraxis, MIWF, im Oktober 2014, Düsseldorf.

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.

Die Berufsordnung des Fachbereichs wurde um eine Handlungsanweisung „Gendergleichberechtigung“ ergänzt, welche obige Punkte beinhaltet und dadurch gezielt der/dem Vorsitzenden der Berufungskommission jederzeit zugänglich ist.

2.3 Kommissionen und Gremien

Der Fachbereich strebt eine Gleichverteilung von Mitbestimmung von Frauen und Männern in den universitären Selbstverwaltungsgremien an. Damit erfüllt der Fachbereich die Landesvorgabe, welche aus dem Landesgleichstellungsgesetz in Kombination mit dem Hochschulzukunftsgesetz entsteht. Die dort zwingend vorgesehene paritätische Kommissionsbesetzung für alle Statusgruppen, versucht der Fachbereich soweit wie möglich umzusetzen. Sollten aufgrund der Arbeitsbelastung nicht ausreichend Frauen für die paritätische Besetzung der Gremien gefunden werden, so dokumentiert der Fachbereich sein intensives Bemühen ausreichend.

Als Minimalanforderung legt der Fachbereich fest: 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 werden aktenkundig gemacht.

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, soweit sie überdurchschnittlich beansprucht werden.

2.4 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 / Gleichstellungsbeauftragte 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
- Begleitung von und Beratung bei Stellenausschreibungen im Fachbereich

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.

2.5 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.

2.6 Nichtwissenschaftliches Personal

Für das nichtwissenschaftliche Personal werden die genannten Grundsätze, insbesondere 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 über freiwerdende Stellen, über Qualifizierungsmöglichkeiten, wie auch über Wiedereinstiegsmöglichkeiten nach Familienphase informiert werden.

2.7 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 einzuwerben und zu ermöglichen, dass Stipendien durch Elternzeit oder durch Beurlaubung aus familiären Gründen unterbrochen werden können.

2.8 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 überall dort, wo dies die Arbeitszeitorganisation erlaubt. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Arbeitszeit- und Beurlaubungsregelungen großzügig angewendet.

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.

2.9 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.

2.10 Fortschreibung der Dokumentation zur Situation von Frauen und Männern und Fortentwicklung des Frauenförderplans des Fachbereichs Physik der WWU

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. Erhebungsstichtag 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 Gleichstellung 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 Karriereketten:

- 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 2016 – 2018 durchgeführt werden.

3.1.1 Wissenschaftliches Personal

Maßnahme 1: Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen

Ist-Stand:

In den Jahren 2016 – 2018 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 Juniorprofessuren sowie Beamtenstellen im wissenschaftlichen Mittelbau derzeit deutlich geringer als derjenige unter den Studierenden.

Ziel:

Der Fachbereich strebt an, den Anteil von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich zu erhöhen. Nach dem Kaskadenmodell 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 fördert mit einem fachbereichseigenen Doktorandinnenprogramm eine ausgezeichnete Doktorandin mit einem Stipendium. Darüber hinaus wird die Karriereentwicklung aller Doktorandinnen durch Förderung der Teilnahme an Sommerschulen, Tagungen und anderen Veranstaltungen finanziell gefördert.
- 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, in dem mit der Rednerin Karrierefragen besprechen können. Der Anteil von Frauen an anderen Kolloquien soll ebenfalls erhöht werden. Die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt bei der Einladung von Frauen in Kolloquien und andere Veranstaltungen durch passende Vorschläge.

3.1.2 Nichtwissenschaftliches Personal

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

Ist-Stand:

Der Anteil von Frauen ist beim nichtwissenschaftlichen 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.

Die Werkstätten beteiligen sich zudem nach Möglichkeit jährlich am Girls'Day, wie dies bereits in den vorherigen Jahren geschehen ist.

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 und fasst Weiterqualifizierungen ins Auge.

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 befürwortet und fördert seine Mitarbeiterinnen bei der Teilnahme an Mobilitätsprogrammen der Universität.

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. Auch eine Rotation von Mitarbeiterinnen wird geprüft, um Wiedereinstiege nach der Elternzeit zu erleichtern.

3.1.3 Studium und Ausbildung

Maßnahme 5: Erhöhung des Anteils von Studentinnen im Fachbereich

Ist-Stand:

Mit derzeit 17,1 % ist der Anteil der Absolventinnen des ersten Studienabschlusses im Fachbereich noch weit von einem ausgeglichenen Geschlechterverhältnis entfernt. Zudem ist die Verteilung der Frauen auf die verschiedenen Lehreinheiten 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 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 eine halbe Mitarbeiter/innenstelle zur Verfügung.

- Der bereits regelmäßig durchgeführte Girls‘Day für Mädchen wird vom Fachbereich durch MExLab Physik 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.
- Die Bewerbungen von Mädchen auf (Schüler-)Praktikumsplätze werden im Fachbereich in besonderem Maße unterstützt.
- 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 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 über Angebote des Fachbereichs informiert.

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

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 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.
- Der Fachbereich bietet das in 2013/14 und 2014/15 erprobte MINT-Mentoring kontinuierlich an, welches Studentinnen in den ersten zwei Semestern besondere Angebote eröffnet. Dies beinhaltet neben einem Workshop zu Lernmethoden auch regelmäßige Treffen mit Studentinnen höherer Semester zur Vernetzung.

Darüber hinaus sollen folgende Maßnahmen nach Bedarf angeboten 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 Prüfungsordnungen des Fachbereichs zu den Abgabefristen der Bachelor- und Masterar-

beiten erlauben auf Antrag der/des betroffenen Studierenden eine Verlängerung der Bearbeitungsfrist durch den Studiendekan. Dieser kann unter Berücksichtigung der individuellen Situation eine verlängerte Abgabefrist festsetzen, sofern zum Beispiel die Notwendigkeit der Betreuung eigener Kinder bis 12 Jahre oder akute Beschwerden durch eine Schwangerschaft vorliegen.

- 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:

- Auf Antrag kann der Studiendekan des Fachbereichs Physik ein individuell zusammengestelltes Modul aus einem an der Universität Münster vertretenen Fach oder ein fachübergreifendes Modul zulassen. Dies gilt insbesondere auch für den Bereich ‚Gender Studies‘ nach Prüfung der individuellen Modulbeschreibungen und der Begründung der/des Studierenden.
- Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben am Fachbereich sind verpflichtet, sexueller Diskriminierung entgegenzuwirken. Fühlt sich eine Frau diskriminiert, so hat sie die Möglichkeit, sich an die Gleichstellungsbeauftragte 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, Wegeführung). Insbesondere prüft der Fachbereich Licht und Wegeführung 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.
- Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme von Mitgliedern der Gleichstellungskommission an der Netzwerkveranstaltung der Gleichstellungsbeauftragten der Physik auf Bundesebene. Dadurch erhält der Fachbereich positive Impulse für seine Gleichstellungsarbeit.