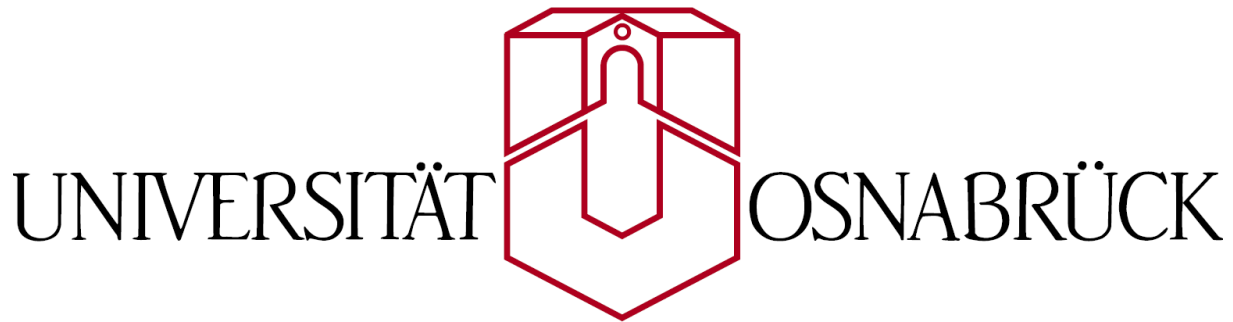


Fachbereich Physik

Gleichstellungsplan

Inhaltsverzeichnis



.....	1
1 Präambel	3
2 Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans	3
3 Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich	4
4 Bestandsaufnahme	4
4.1. Wissenschaftlicher Bereich	4
4.1.1 Studium und studentische Stellen	4
4.1.1.1 Studienanfänger*innen	6
4.1.1.2 Absolvent*innen	8
4.1.1.3 Hilfskräfte	10
4.1.2 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen	12
4.1.2.1 Promovierende	12
4.1.3 Stipendiat*innen	13
4.1.4 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	14
4.1.5 Professuren	16
4.2 Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Dienst (MTV)	17
4.2.1 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) Werkstätten	17
4.2.2 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) Technische Assistent*innen	17
4.2.3 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) Verwaltung und DV	19
5 Analyse, Zielvorgaben und deren Umsetzung	19
5.1 Ziele	19
5.2 Maßnahmenentwicklung	20
5.3 Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung	21
6 Beschlussdatum und Inkrafttreten	22

1 Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 9. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 (Nds.GVBl.S.69)¹ der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat die Universität Osnabrück sich als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf der Grundlage selbstverpflichtender Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ausdrücklich zu der im Jahr 2008 beschlossenen Einführung der "Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" und ihrer Umsetzung bekannt. Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragstellung im Professorennenprogramm I und II des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Physik, Frauen und Männer gleichermaßen. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er zukünftige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Hierbei wird insbesondere noch einmal ein Blick auf die Formulierung der Maßgaben des Gleichstellungsplans des Fachbereichs aus dem Jahr 2016 gelegt und die darin formulierten Zielvorgaben kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Berichtszeitraum 2013 bis 2018 (bis WS 15/16 im vorherigen Gleichstellungsplan bereits enthalten) und den Planungszeitraum vom 01. Juli 2019 bis 30. Juni 2022.

2 Berichtspflichten und Evaluation des Gleichstellungsplans

Das Dekanat und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans nach den hierin geregelten Zuständigkeiten in all seinen Teilen.

Berichtspflichten: Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird regelmäßig berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch die Dekanin bzw. den Dekan und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Das Dekanat berichtet unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dem Fachbereichsrat über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Maßnahmen.

Evaluation: Der vorliegende Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern des Fachbereichs Physik gilt für einen Zeitraum von 3 Jahren. Nach Ablauf wird er vom Dekanat auf seine Wirksamkeit hin überprüft und aktualisiert.

¹ Zuletzt geändert durch § 7, Artikel 7 des Gesetzes vom 12.12.2012 (Nds. GVBl. S. 591).

3 Die Gleichstellungsarbeit im Fachbereich

Der Fachbereich Physik ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages verantwortlich. Die Entscheidungsträger*innen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zusammen.

Nach § 42 Abs. 5 S. 1, sowie nach Abs. 2 und 3 NHG haben die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität bzw. des Fachbereiches mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplans sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass sie nach den Regelungen des NHG in Verbindung mit den Ordnungen der Universität Osnabrück (z.B. Grundordnung, Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen, Ordnung zur Bestellung und zum Widerruf von Honorarprofessorinnen) durch die jeweiligen Entscheidungsträger*innen des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen sind:

- a) bevorstehende Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockungen,
- b) Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie der Verleihung von Honorarprofessuren.

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden durch das Konzept "Qualifizierung und Kompensation" in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit entlastet. Finanziert wird das Konzept Mitteln des Fachbereichs.

4

Gleichstellung ist Leitungsaufgabe. Die Dekanin bzw. der Dekan trägt dafür Sorge, dass die angestrebte Gleichstellung der Geschlechter bei allen Entscheidungen Berücksichtigung findet. Sie bzw. er stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten ihre Rechte wahrnehmen können.

4 Bestandsaufnahme

Die Daten für die Bestandsaufnahme stammen vom Zentralen Berichtswesen (ZBW) und von einer internen Auswertung des Fachbereichs. Die Daten des Zentralen Berichtswesens beziehen sich jedes Jahr auf den Stichtag 31. Dezember. In Bezug auf diesen Stichtag werden die Daten vom Zentralen Berichtswesen (ZBW) und vom Fachbereich vom Dekanat abgefragt.

4.1. Wissenschaftlicher Bereich

4.1.1 Studium und studentische Stellen

Der Fachbereich Physik war im Berichtszeitraum an folgenden Studiengängen beteiligt:

- Bachelorstudiengänge
 - Bachelorstudiengang Physik
 - 2-Fächer-Bachelorstudiengang im Fach Physik
 - Bachelorstudiengang Bildung, Erziehung und Unterricht im Fach Physik
 - Bachelorstudiengang Berufliche Bildung im Fach Physik
 - Schwerpunktbezugsfach Physik im Rahmen des Studienfaches Sachunterricht

- Masterstudiengänge
 - Masterstudiengang Physik
 - Masterstudiengang Materialwissenschaften - Advanced Materials
 - Masterstudiengang Lehramt an Haupt- und Realschulen im Fach Physik
 - Masterstudiengang Lehramt an Gymnasien im Fach Physik
 - Masterstudiengang Lehramt an berufsbildenden Schulen im Fach Physik
 - Masterstudiengang Lehramt an berufsbildenden Schulen mit den beruflichen Fachrichtungen Elektrotechnik und Metalltechnik

- Promotionsstudiengang
 - Promotionsstudiengang Advanced Materials
 - Freie Promovierende im Fach Physik

Für Promovierende besteht die Möglichkeit der Teilnahme an Veranstaltungen des Zentrums für Promovierende an der Universität Osnabrück (ZePrOs).

4.1.1.1 Studienanfänger*innen

Vom WS 2013/14 bis zum WS 2018/2019 wurden insgesamt 975 Studierende in die unter 4.1.1 genannten Bachelor-Studiengänge aufgenommen. Von diesen Studierenden waren 361 Frauen, was einem Anteil von 37,0 % entspricht.

Diagramm 01 – Studienanfänger*innen nach Personen

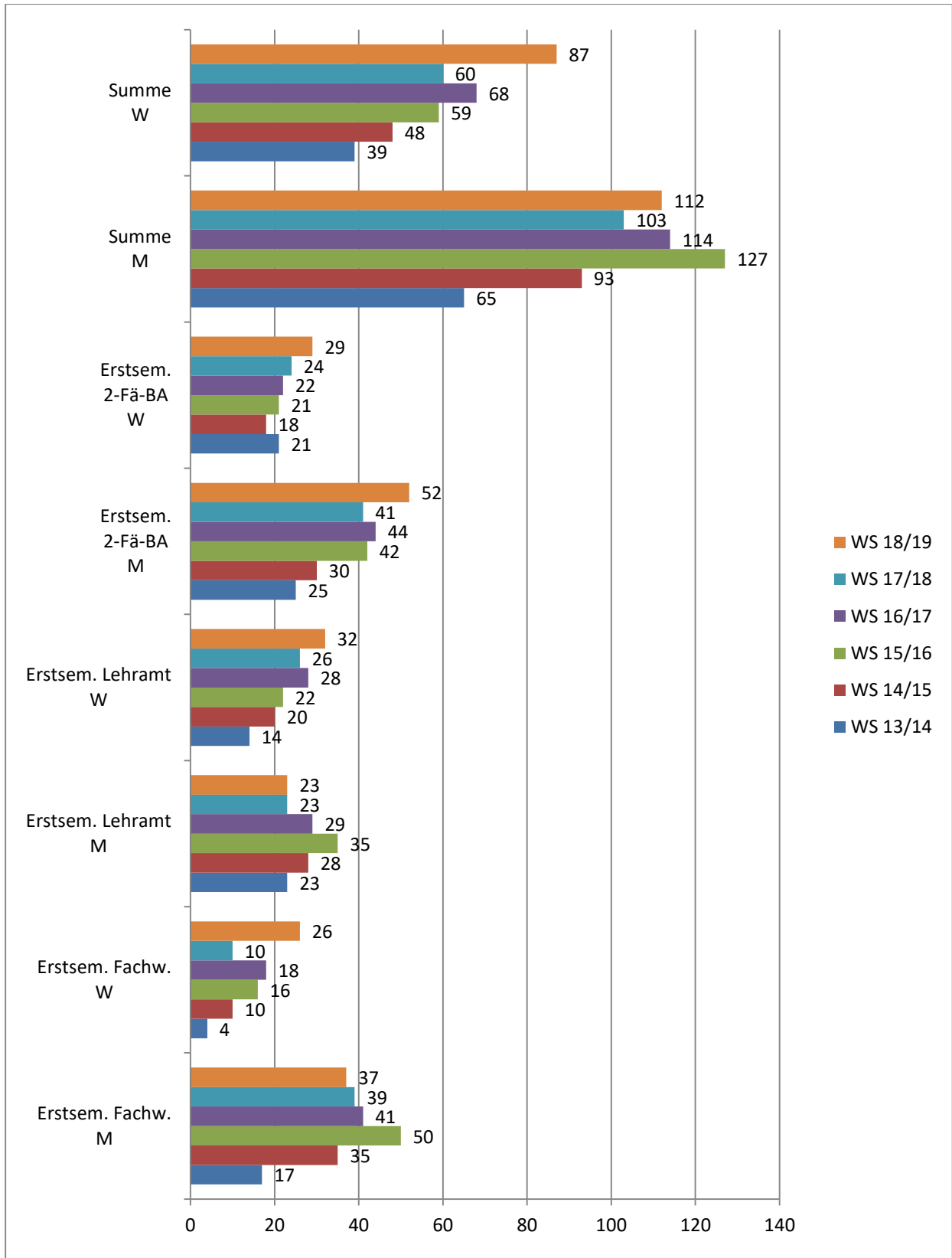
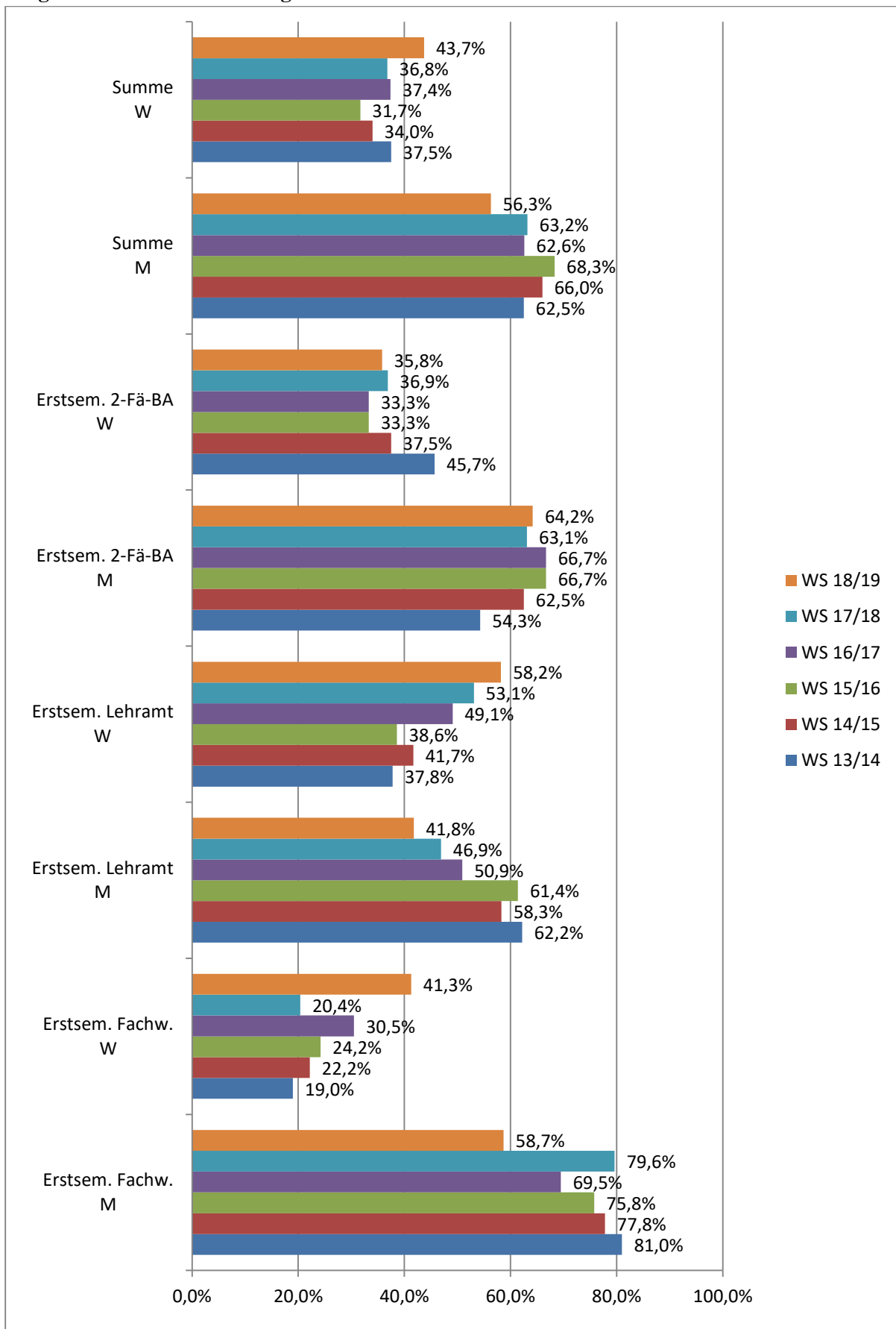


Diagramm 02 – Studienanfänger*innen in Prozent



Die Entwicklung der Studienanfänger*innen seit WS 2013/14 ist in Diagramm 01 nach Personen und in Diagramm 02 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Studienanfängerinnen zwischen 39 und 87, der relative Anteil schwankt zwischen 31,7 % und 43,7 %.

4.1.1.2 Absolvent*innen

Diagramm 03 – Absolvent*innen nach Personen

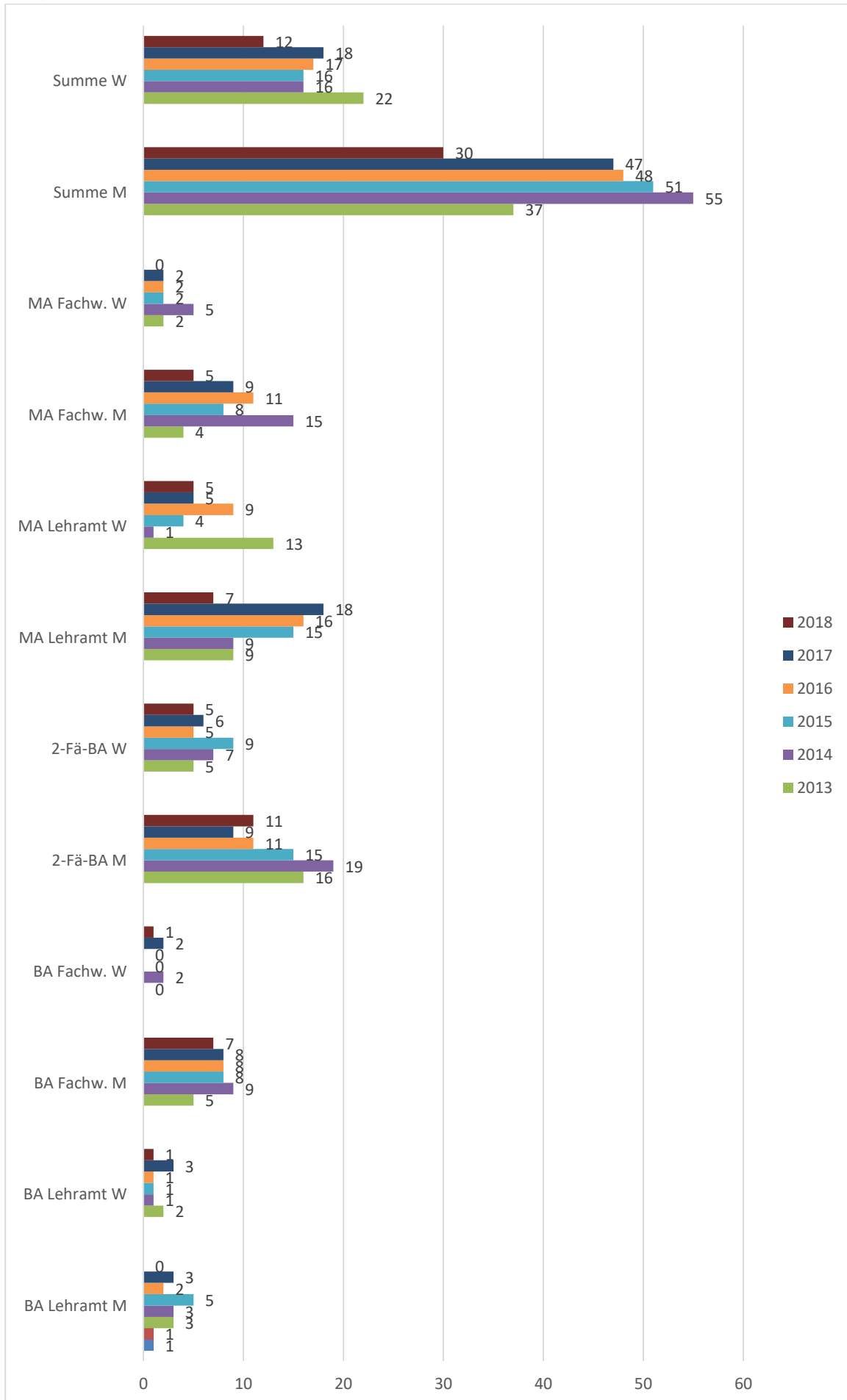
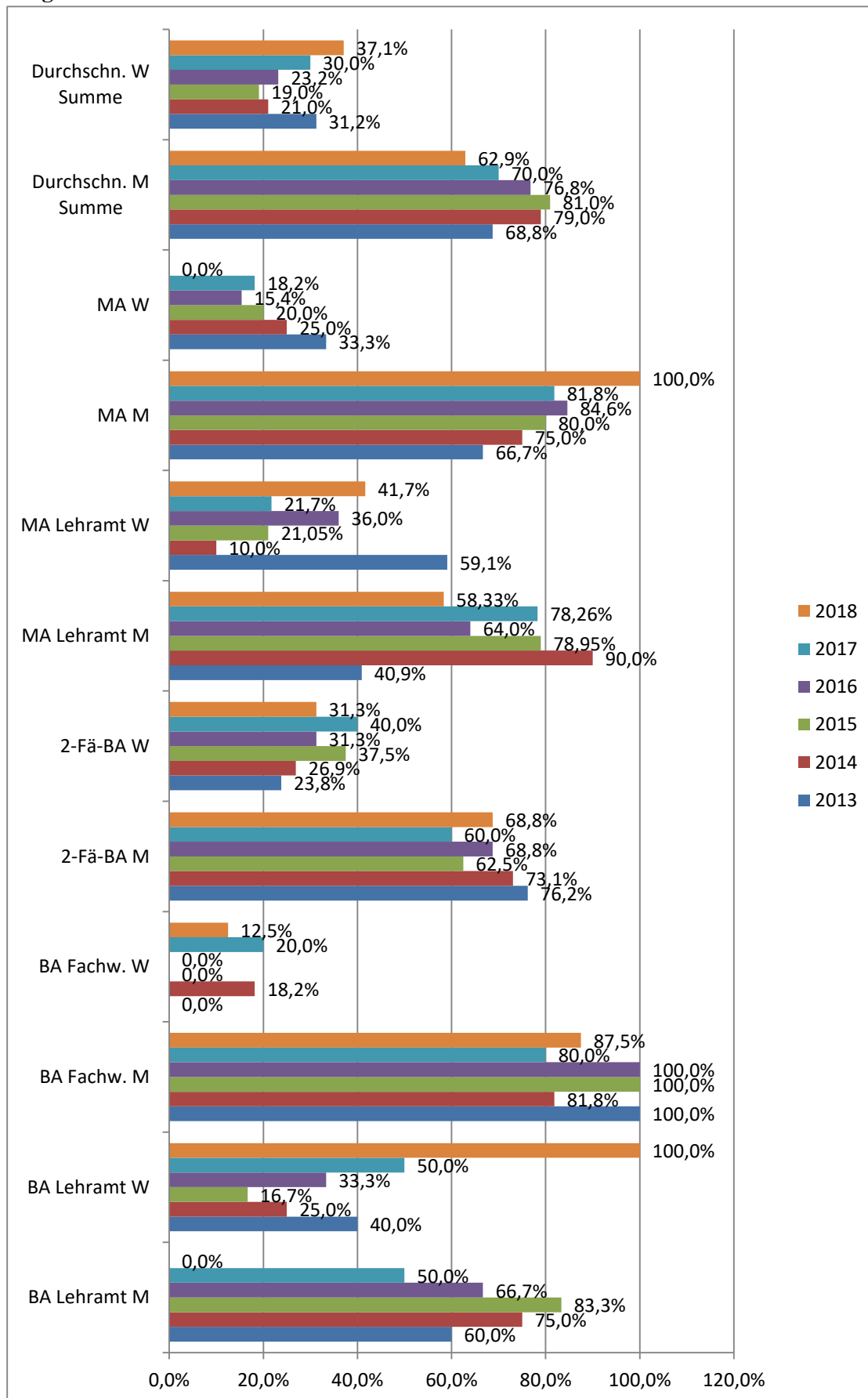


Diagramm 04 – Absolvent*innen in Prozent



Die Entwicklung der Absolvent*innen seit 2013 ist in Diagramm 03 nach Personen und in Diagramm 04 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Absolventinnen zwischen 12 und 22, der relative Anteil schwankt zwischen 19,0 % und 37,1 %. (2014 gab es einen Diplomabschluss (m), der hier unberücksichtigt bleibt.)

4.1.1.3 Hilfskräfte

Diagramm 05 - Hilfskräfte nach Personen

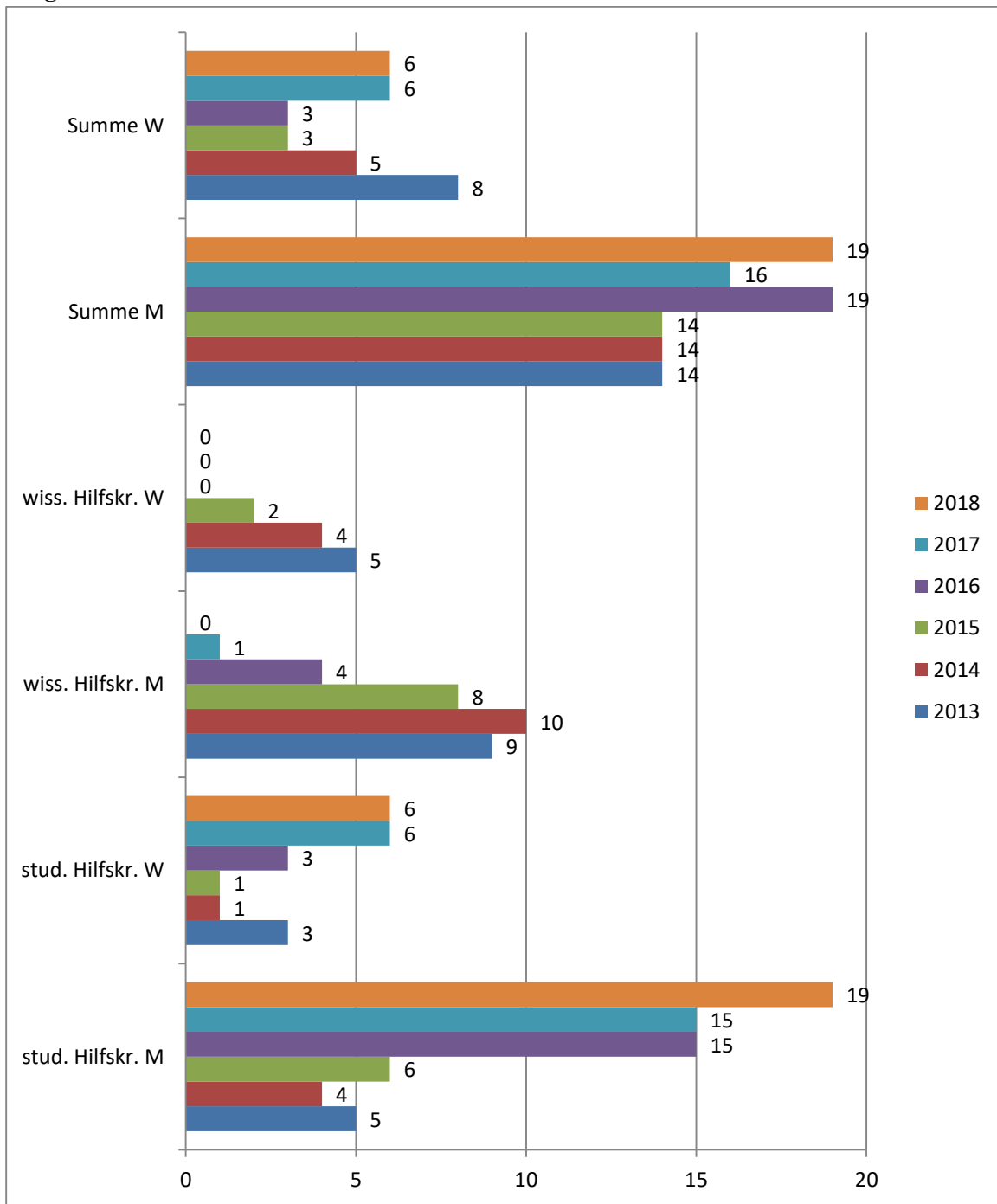
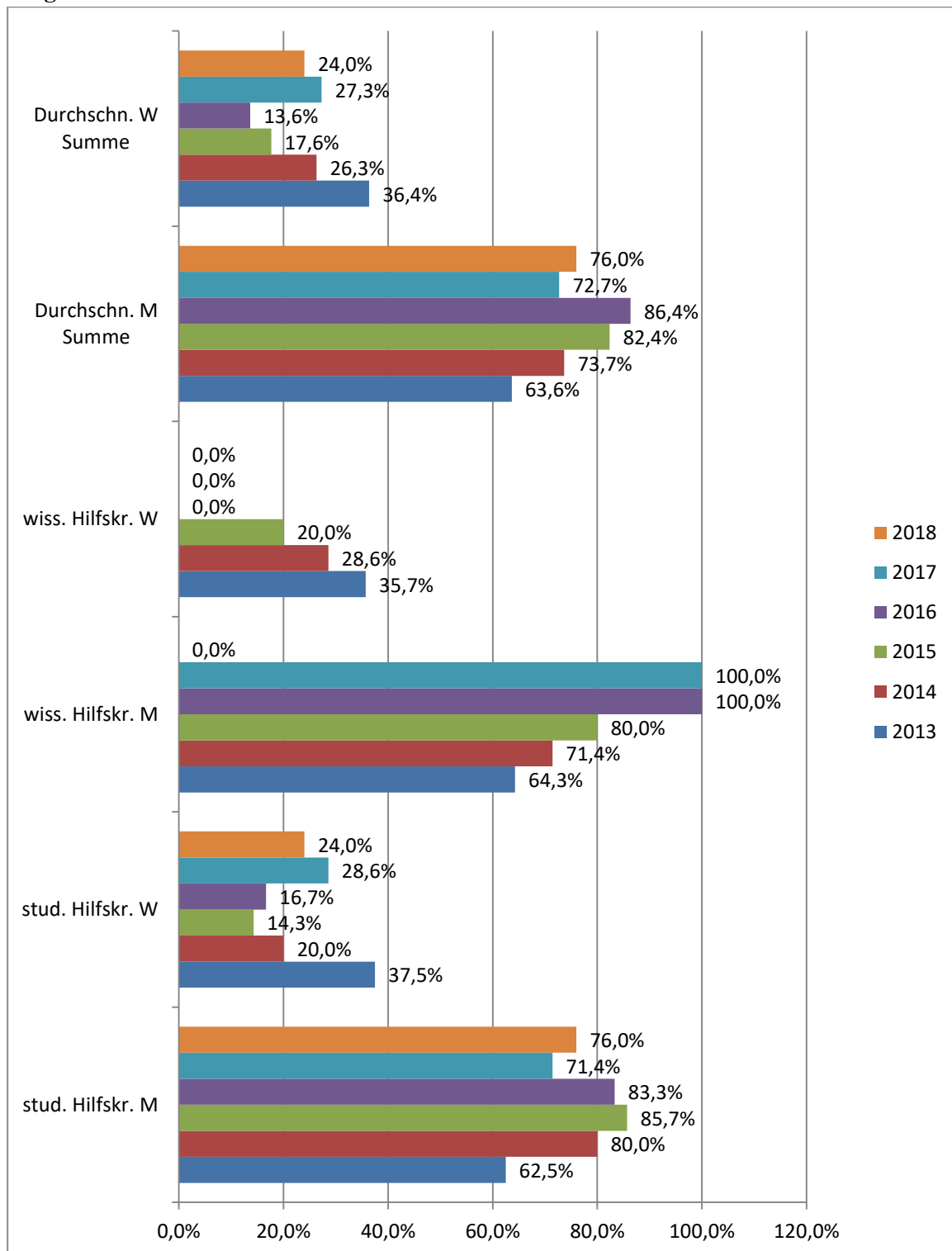


Diagramm 06 - Hilfskräfte in Prozent

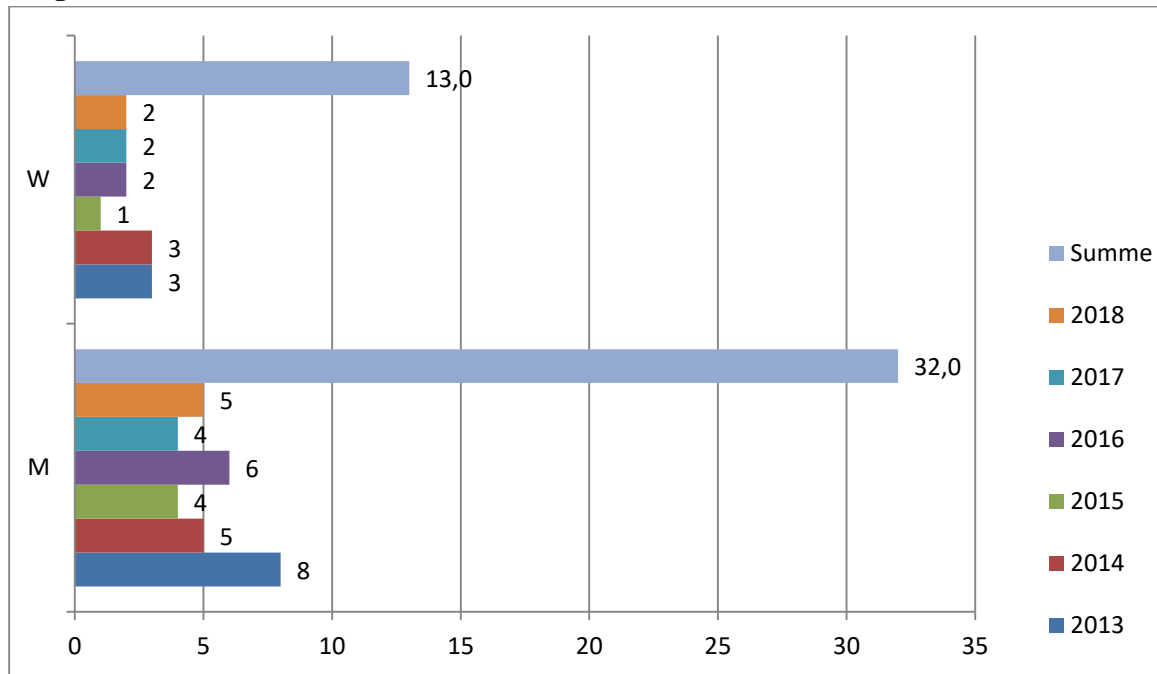


Die Entwicklung der Hilfskräfte seit 2013 ist in Diagramm 05 nach Personen und in Diagramm 06 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der weiblichen Hilfskräfte zwischen 3 und 8, der relative Anteil schwankt zwischen 13,6 % und 36,4 %. Ab 2016 zählen Hilfskräfte mit Bachelor-Abschlüssen als studentische Hilfskräfte, daher gibt es dort einen Anstieg und bei den wissenschaftlichen Hilfskräften einen Abfall.

4.1.2 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

4.1.2.1 Promovierende

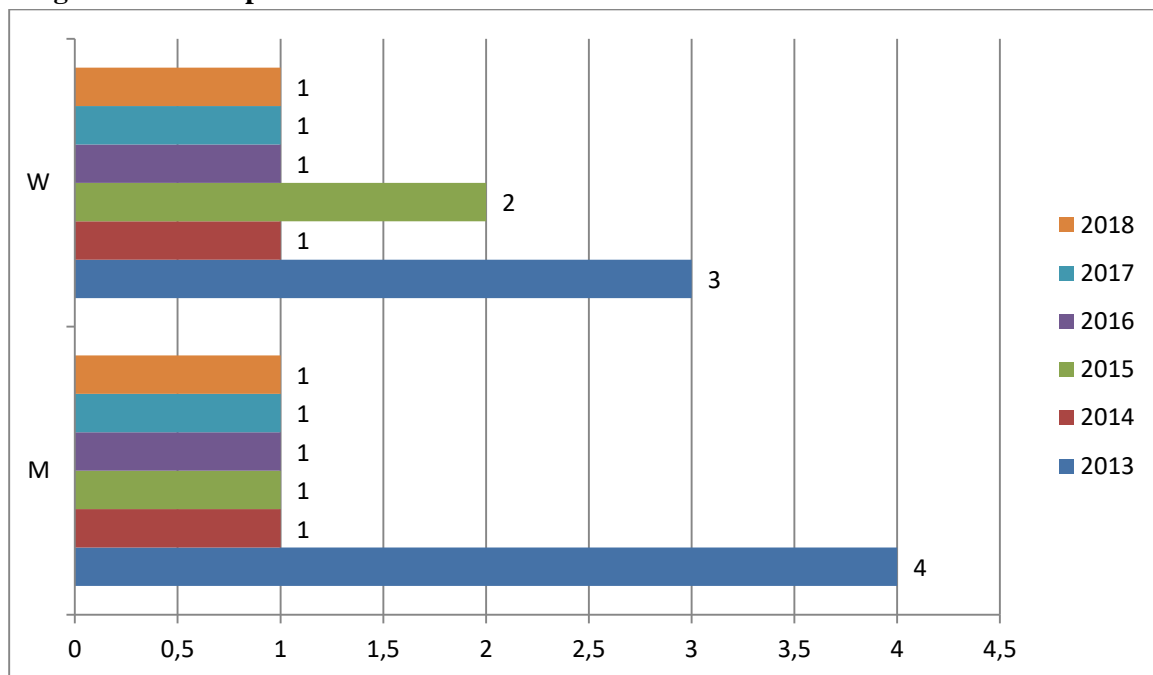
Diagramm 07 - Promotionen nach Personen



Die Entwicklung der abgeschlossenen Promotionen seit 2013 ist in Diagramm 07 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen zwischen 1 und 3, der relative Anteil schwankt zwischen 20,0 % und 37,5 %.

4.1.3 Stipendiat*innen

Diagramm 08 – Stipendiat*innen nach Personen



Die Entwicklung der Stipendiat*innen seit 2013 ist in Diagramm 08 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Stipendiatinnen zwischen 1 und 3, der relative Anteil schwankt zwischen 42,9 % und 66,7 %.

4.1.4 Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen

Diagramm 09 - wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nach Personen

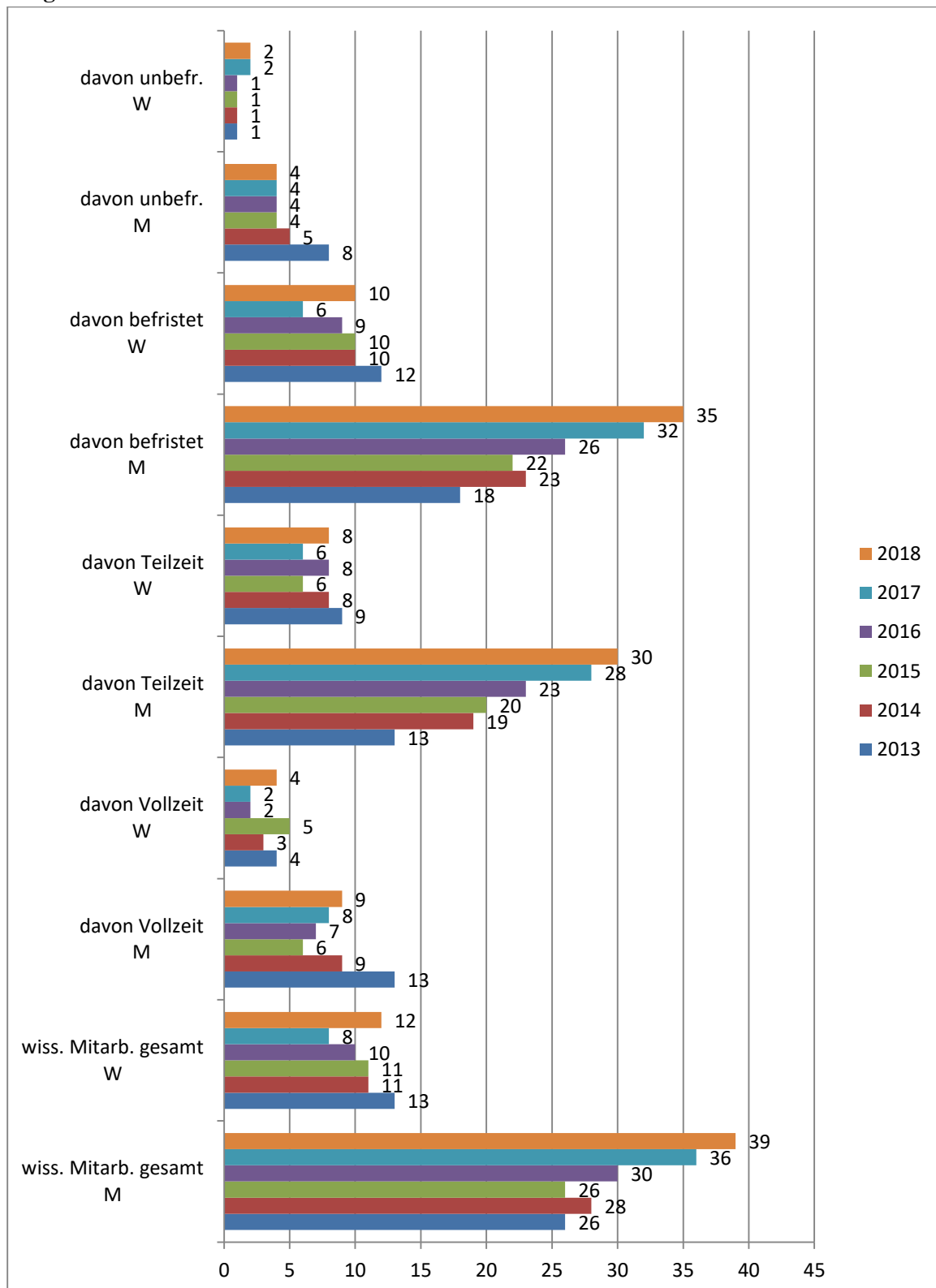
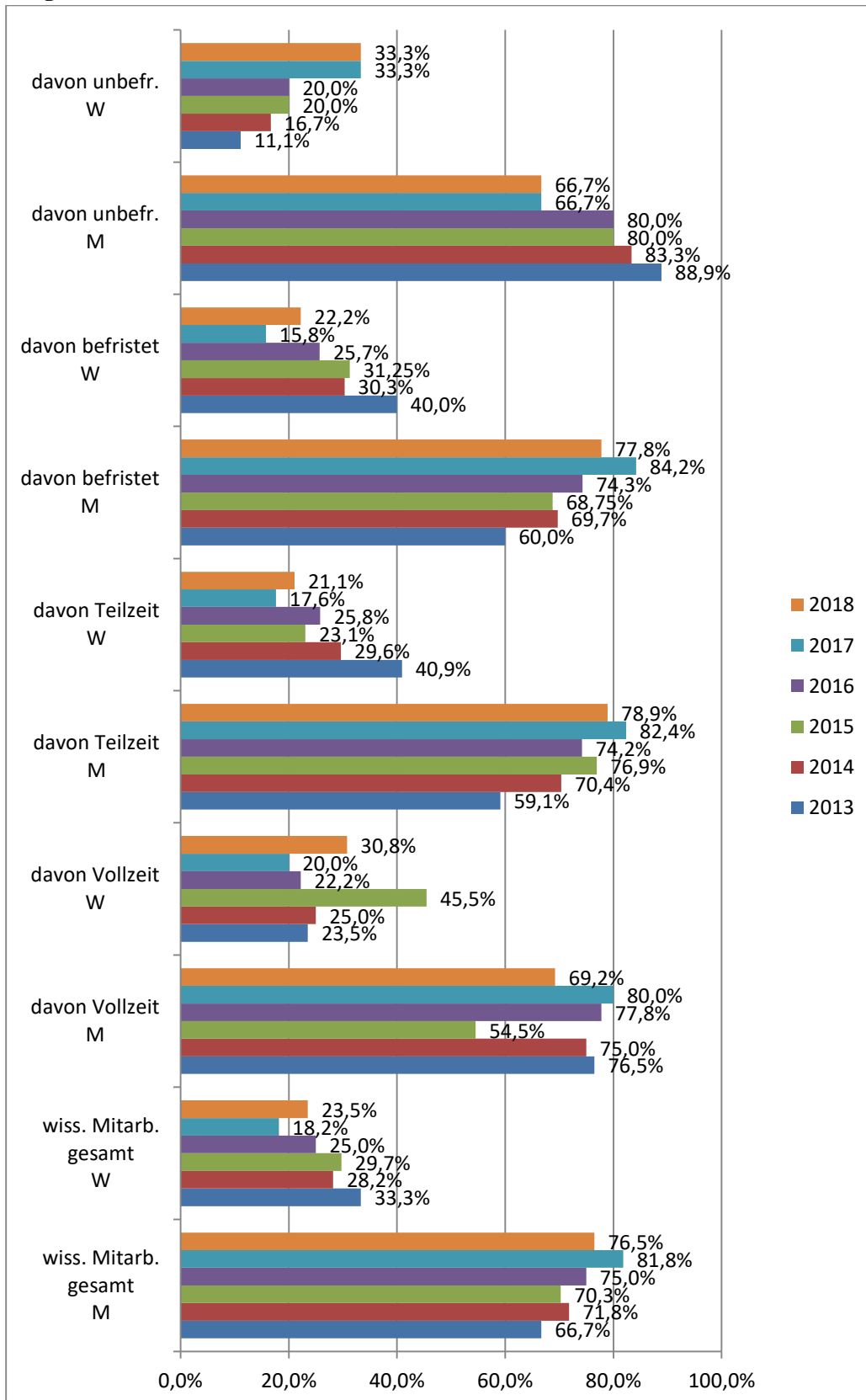


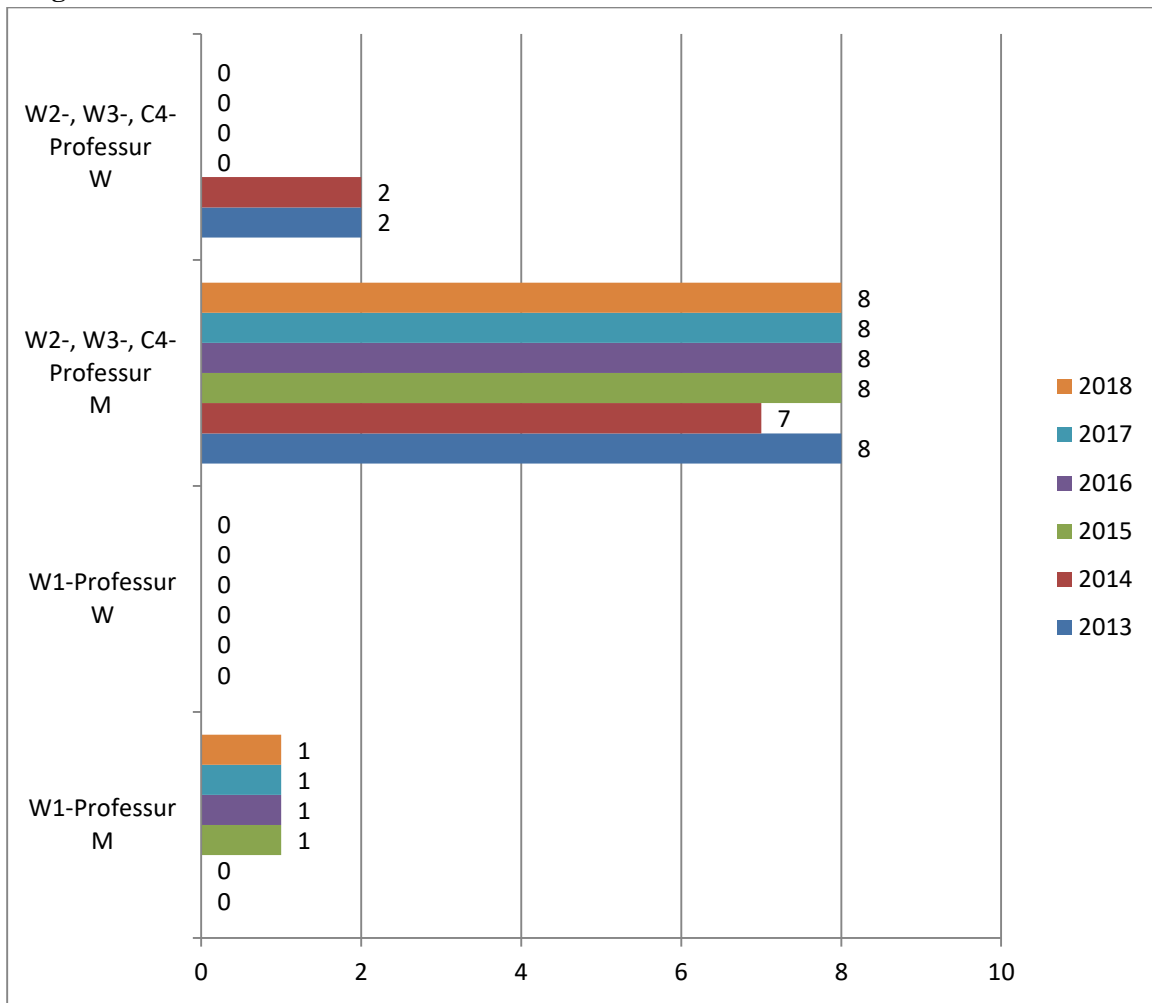
Diagramm 10 - wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Prozent



Die Entwicklung der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen seit 2013 ist in Diagramm 09 nach Personen und in Diagramm 10 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zwischen 8 und 13, der relative Anteil schwankt zwischen 18,2 % und 33,3 %.

4.1.5 Professuren

Diagramm 11 – Professor*innen nach Personen



Die Entwicklung der Professor*innen seit 2013 ist in Diagramm 11 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Professorinnen zwischen 0 und 2, der relative Anteil schwankt zwischen 0,0 % und 22,2 %.

4.2 Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Dienst (MTV)

4.2.1 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) Werkstätten

Im Berichtszeitraum waren in den Werkstätten zwischen 17 bis 19 Personen beschäftigt. Davon waren alle männlich.

4.2.2 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) TA

Diagramm 12 - Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) TA nach Personen

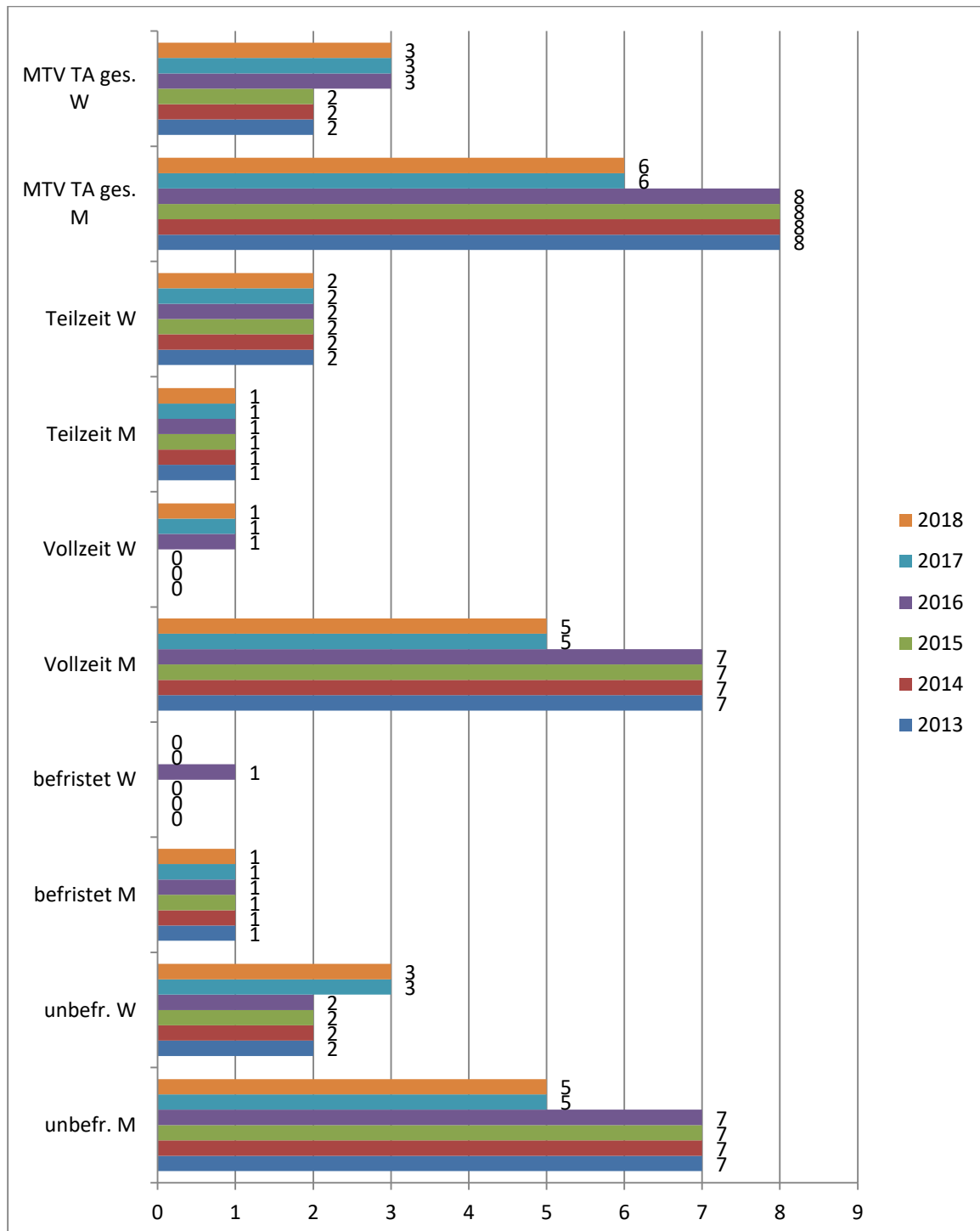
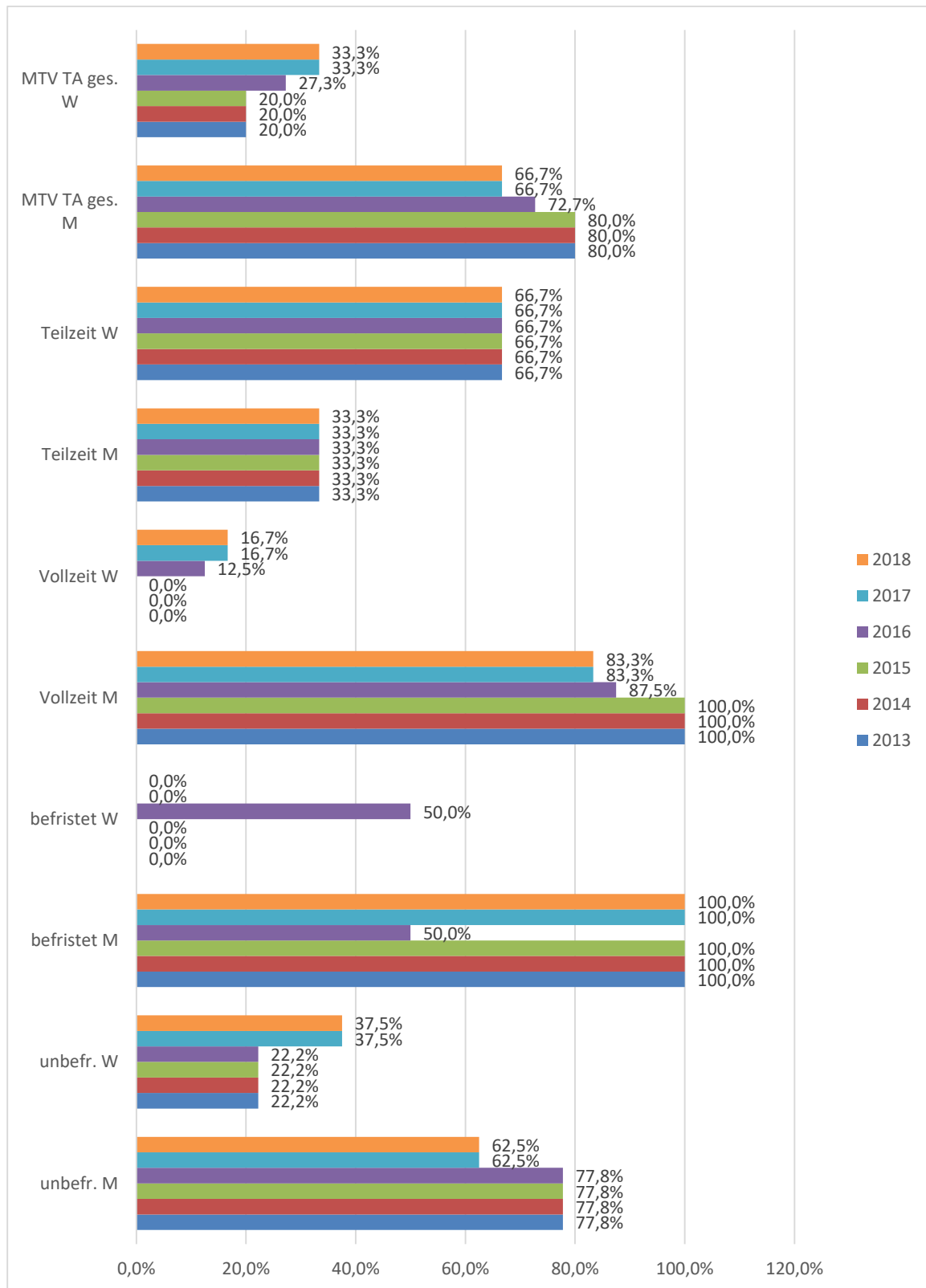


Diagramm 13 - Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) TA in Prozent



Die Entwicklung der Technischen Assistent*innen seit 2013 ist in Diagramm 12 nach Personen und in Diagramm 13 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Technischen Assistentinnen zwischen 2 und 3, der relative Anteil liegt dadurch zwischen 20,0 % und 33,3 %. Die Fluktuation ist gering, da die meisten Stellen unbefristet sind.

4.2.3 Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) Verwaltung und DV

Im Berichtszeitraum waren in der Verwaltung zwischen 8 und 10 Personen beschäftigt.

Bis 2016 waren alle Beschäftigten weiblich. Ab 2017 wurde ein Mitarbeiter im DV-Dienst eingestellt. Seitdem liegt der Anteil der Mitarbeiterinnen zwischen 88,9 und 90,0 %. Die Fluktuation ist gering, da die meisten Stellen unbefristet sind.

5 Analyse, Zielvorgaben und deren Umsetzung

Bezüglich der Gleichstellung am Fachbereich Physik ist zusammenfassend Folgendes festzustellen:

Der Frauenanteil der Studienanfänger*innen ist leicht schwankend und liegt im Durchschnitt der WS 13/14 bis WS 18/19 bei 37,0 %.

Der Frauenanteil der Absolvent*innen ist schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2018 bei 26,9 %.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2013 – 2018 bei 28,6 %.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen ist leicht schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2013 bis 2018 bei 26,0 %.

Diese Zahlen legen nahe, dass das sogenannte Phänomen der Kaskade im Physikstudium nicht auftritt. Beim Phänomen der Kaskade liegt auf einer Karrierestufe der Frauenanteil signifikant unter der jeweils vorigen Stufe.

Da der durchschnittliche Frauenanteil im Bundesdurchschnitt liegt, sehen wir wenig Bedarf an neuen Maßnahmen und behalten die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan von 2016 bei. Die Zahlen für den bundesweiten Durchschnitt finden sich in: G. Düchs, G.-L. Ingold, Physik Journal 17, S. 32-37 (2018).

Wichtig ist anzumerken, dass bei den Gleichstellungsbeauftragten keinerlei Hinweise eingegangen sind, dass Frauen in irgend einer Hinsicht benachteiligt werden. Die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan von 2016 sind zur gängigen Praxis im Fachbereich Physik geworden. Beispielsweise erhalten die Gleichstellungsbeauftragten Einladungen und Protokolle zu allen Sitzungen des Fachbereichs und Möglichkeiten zur Professionalisierung und Weiterqualifizierung. Daneben werden bei der Besetzung von Stellen bereits vor der Auswahl der Bewerber*innen für die Vorstellungsgespräche die Gleichstellungsbeauftragten beteiligt.

5.1 Ziele

Wir werden unser Augenmerk bei den Maßnahmen weiterhin auf die angemessene Einbeziehung der Frauen richten. Diese Maßnahmen werden in 5.2 ausgeführt.

5.2 Maßnahmenentwicklung

Bei den folgenden Maßnahmen wurde darauf geachtet, dass sie im Rahmen der zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen auch tatsächlich durchführbar sind. Sie werden daher in bereits bestehende Aktivitäten integriert.

Schülerinnen und Studienanfängerinnen

Der Fachbereich wird bei seiner allgemeinen Werbung um Studierende im Rahmen von Schüler*innenprogrammen weiterhin auf Schülerinnen zugehen. Bei diesen Informations- und Werbeveranstaltungen sollen immer mindestens eine Mitarbeiterin und eine Studentin der Physik beteiligt sein, die nach Möglichkeit auch für Fragen im Anschluss der Veranstaltungen zur Verfügung stehen.

Am Fachbereich besteht die Möglichkeit, ein Schüler*innenpraktikum zu absolvieren. Auf diese Möglichkeit des Praktikums wird im Internet und bei Werbeveranstaltungen für Schüler*innen aufmerksam gemacht. Dadurch sollen auch Frauen angesprochen und ermuntert werden, den Fachbereich Physik kennenzulernen.

Am Abiturient*innen-Informationstag werden auch Informationen zu Berufsperspektiven für potentielle Studentinnen und auch Studienanfängerinnen vermittelt. Hierbei sollen insbesondere die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Beschäftigung nach einem fachwissenschaftlichen Studium der Physik aufgezeigt werden. Dafür werden Physikerinnen aus der Wirtschaft angesprochen, die über ihren beruflichen Werdegang berichten. Die Information über Berufsperspektiven werden auch im Probestudium Physik integriert.

Seit dem Wintersemester 2013/2014 beteiligt sich der Fachbereich Physik aktiv am Niedersachsen-Technikum. Das Niedersachsen-Technikum wird auf Initiative der Ministerin für Wissenschaft und Kultur des Landes Niedersachsen angeboten. Es ist ein neues Konzept zur Gewinnung des weiblichen MINT-Fachkräftenachwuchses in Wissenschaft und Wirtschaft. Dieses Technikum ist für interessierte Absolventinnen des Abiturs geöffnet, die einen Einblick in den MINT-Bereich bekommen möchten. Die sogenannten Technikantinnen absolvieren ein Praktikum in einem Betrieb und nehmen an einzelnen Lehrveranstaltungen an einer beteiligten Hochschule bzw. Universität in Niedersachsen teil. So können sie überprüfen, ob ein MINT-Studium ihr Interesse findet und ob sie sich für ein MINT-Studium eignen. Der Fachbereich Physik öffnet Lehrveranstaltungen für die Technikantinnen und betreut sie in ihren Lehrveranstaltungen.

Der Fachbereich Physik beteiligt sich regelmäßig am Mädchen-Zukunftstag (Girlsday). Er erfreut sich stets großer Beliebtheit.

Studentinnen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Physik stellen sich bereits bei der Erstsemesterbegrüßung vor und informiert über die Gleichstellungsarbeit der Uni und des Fachbereichs Physik.

Seit 2016 gibt es das Mentoring-Programm für Studentinnen vom Gleichstellungsbüro, angelehnt an das Mentoring-Programm für Promovierende vom ZePrOs. Dieses spricht bevorzugt die Master-Studentinnen der MINT-Fächer an.

Die Studentinnen sollen auf die Physikerinnen-Mailingliste aufmerksam gemacht werden.

Doktorandinnen

Die Doktorandinnen sollen verstärkt auf für sie passende Angebote des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros (z. B. Frauenförderpool) hingewiesen werden. Hierzu sollen sie auch persönlich angesprochen werden. Der Fachbereich fördert die Teilnahme an Angeboten (z. B. Mentoring-Programm, Workshops) des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros der Universität Osnabrück, indem er die Doktorandinnen für die Teilnahme an den Angeboten freistellt.

Professorinnen

Bei Berufungsverfahren soll bereits vor der Bewerbungsfrist nach potentiellen Kandidatinnen gesucht und diese sollen zur Bewerbung ermuntert werden. Der Fachbereich unterstützt die Einstellung von Frauen auf vakante Professuren.

5.3 Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

Die Fachbereichsleitung ist für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich. In diesem Kapitel werden die oben erläuterten Maßnahmen zusammengefasst sowie die Verantwortlichkeiten und Finanzierungen festgelegt.

Maßnahme	Verantwortlichkeit	Finanzierung
A. Schülerinnen		
A1. Verstärkte Werbung von Schülerinnen	Berger, Wesner, Studiendekan*in, Dekan*in	Fachbereichsmittel
A2. Schüler*innenpraktikum	Arbeitsgruppenleiter*innen	Fachbereichsmittel
A3. Information Berufsperspektiven	Wesner/Studiendekan*in, Dekanat	Fachbereichsmittel
A4. Niedersachsen-Technikum	Pankrath/Studiendekan*in	zentrale Mittel
A5. Information Fachlehrer*innen	Berger	Fachbereichsmittel
A6. Zukunftstag	Wesner	Fachbereichsmittel
B. Studentinnen		
B1. Aufmerksam machen auf das Mentoring-Programm	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB Physik alle Lehrende	
B2. Erstsemesterinformation	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB Physik	
C. Doktorandinnen		
C1. Aufmerksam machen auf Angebote des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros	Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte des FB Physik Arbeitsgruppenleiter*innen	
D. Professorinnen		
D1. Förderung der Einstellung von Professorinnen	Vorsitzende der Prüfungskommissionen/Dekan*in, (dezentrale) Gleichstellungsbeauftragte	

6 Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Fachbereichs Physik wurde am 19. Februar 2020 vom Fachbereichsrat verabschiedet und tritt am 20. Februar 2020 in Kraft.