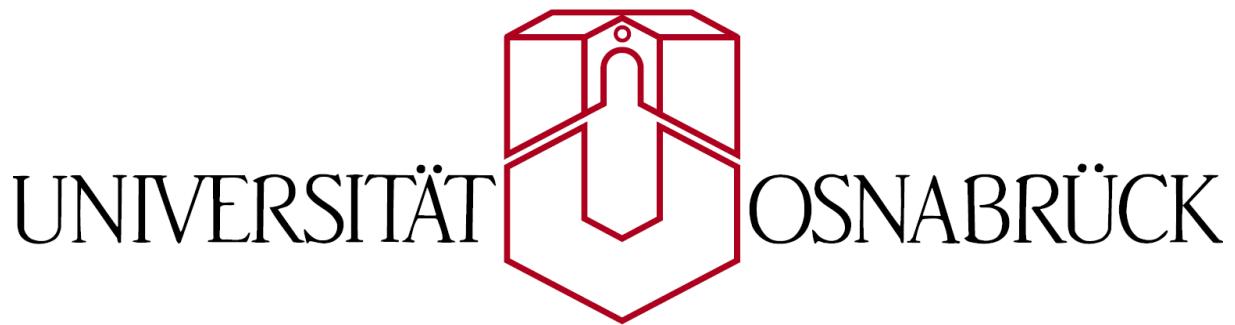


Fachbereich Physik

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 StudienanfängerInnen | 6 |
| 4.1.1.2 AbsolventInnen | 8 |
| 4.1.1.3 Hilfskräfte | 10 |
| 4.1.2 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen | 12 |
| 4.1.2.1 Promovierende | 12 |
| 4.1.3 StipendiatInnen | 13 |
| 4.1.4 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen | 14 |
| 4.1.5 Professuren | 16 |
| 4.2 Beschäftigte im nichtwissenschaftlichen Dienst (MTV) | 17 |
| 5 Analyse, Zielvorgaben und deren Umsetzung | 19 |
| 5.1 Ziele | 19 |
| 5.2 Maßnahmenentwicklung | 19 |
| 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 2014 gelegt und die darin formulierten Zielvorgaben kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Berichtszeitraum 2011 bis 2015 (bis WS 12/13 im vorherigen Gleichstellungsplan bereits enthalten) und den Planungszeitraum vom 01. Januar 2016 bis 30. Juni 2019.

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 3,5 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 EntscheidungsträgerInnen 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 EntscheidungsträgerInnen 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 zu gleichen Teilen aus zentralen Mitteln der Universität und des Fachbereichs.

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
 - Bachelorstudiengang Physik mit Informatik (Ersteinschreibung bis Wintersemester 2009/2010)

- 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 Science
 - Masterstudiengang Physik mit Informatik (Ersteinschreibung bis Wintersemester 2010/2011)
 - Masterstudiengang Lehramt an Grund-, 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
 - Promotionsstudiengang Physik

Das Promotionsprogramm des Landes Niedersachsen "Synthesis and Characterisation of Surfaces and Interfaces assembled from Clusters and Molecules" lief 2011 aus. Für Promovierende besteht jedoch die Möglichkeit der Teilnahme am Zentrum für Promovierende an der Universität Osnabrück (ZePrOs).

4.1.1.1 StudienanfängerInnen

Vom WS 2011/12 bis zum WS 2015/2016 wurden insgesamt 642 Studierende in die unter 4.1.1 genannten Bachelor-Studiengänge aufgenommen. Von diesen Studierenden waren 211 Frauen, was einem Anteil von 33,0 % entspricht.

Diagramm 01 - Erstsemester nach Personen

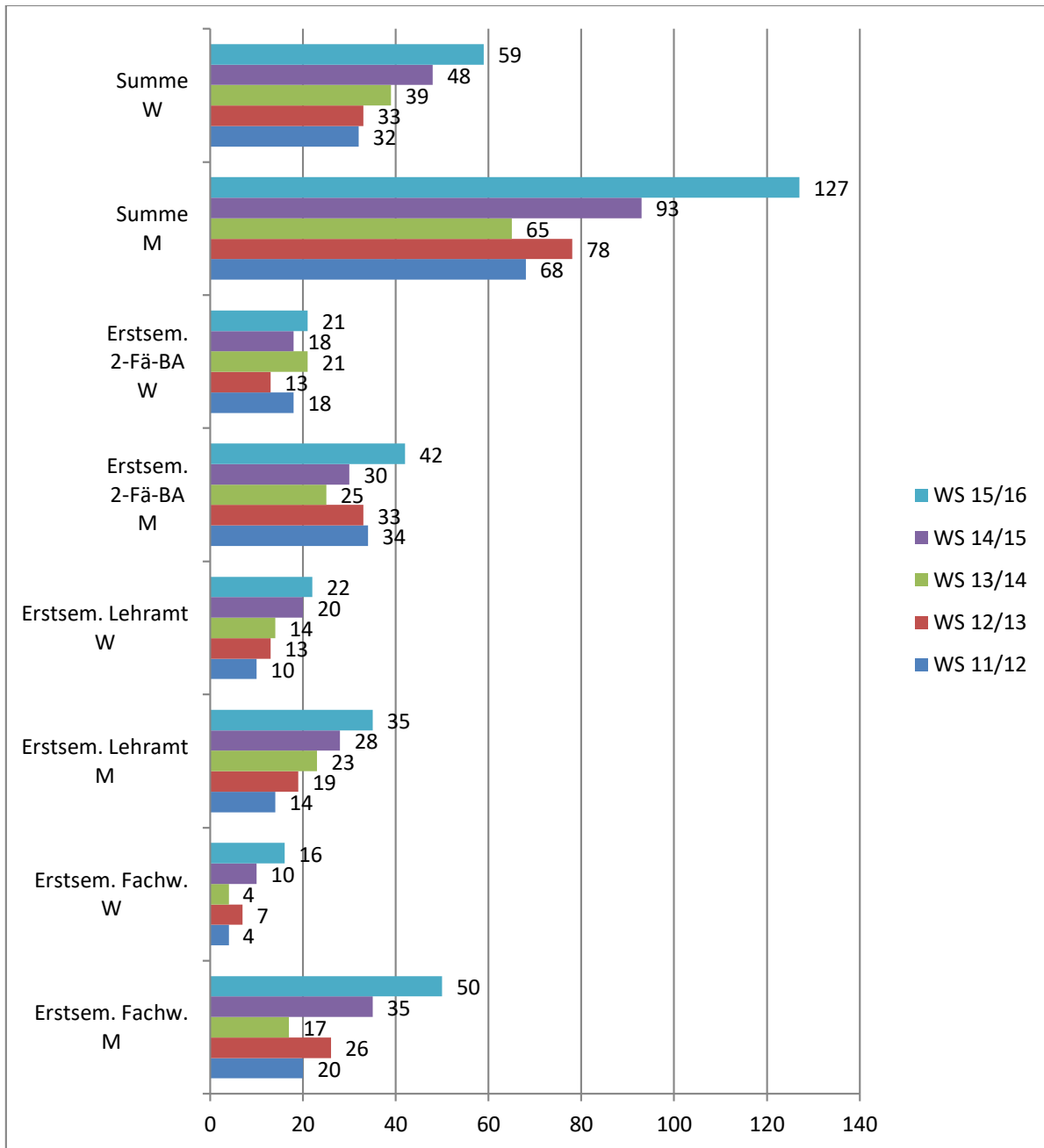
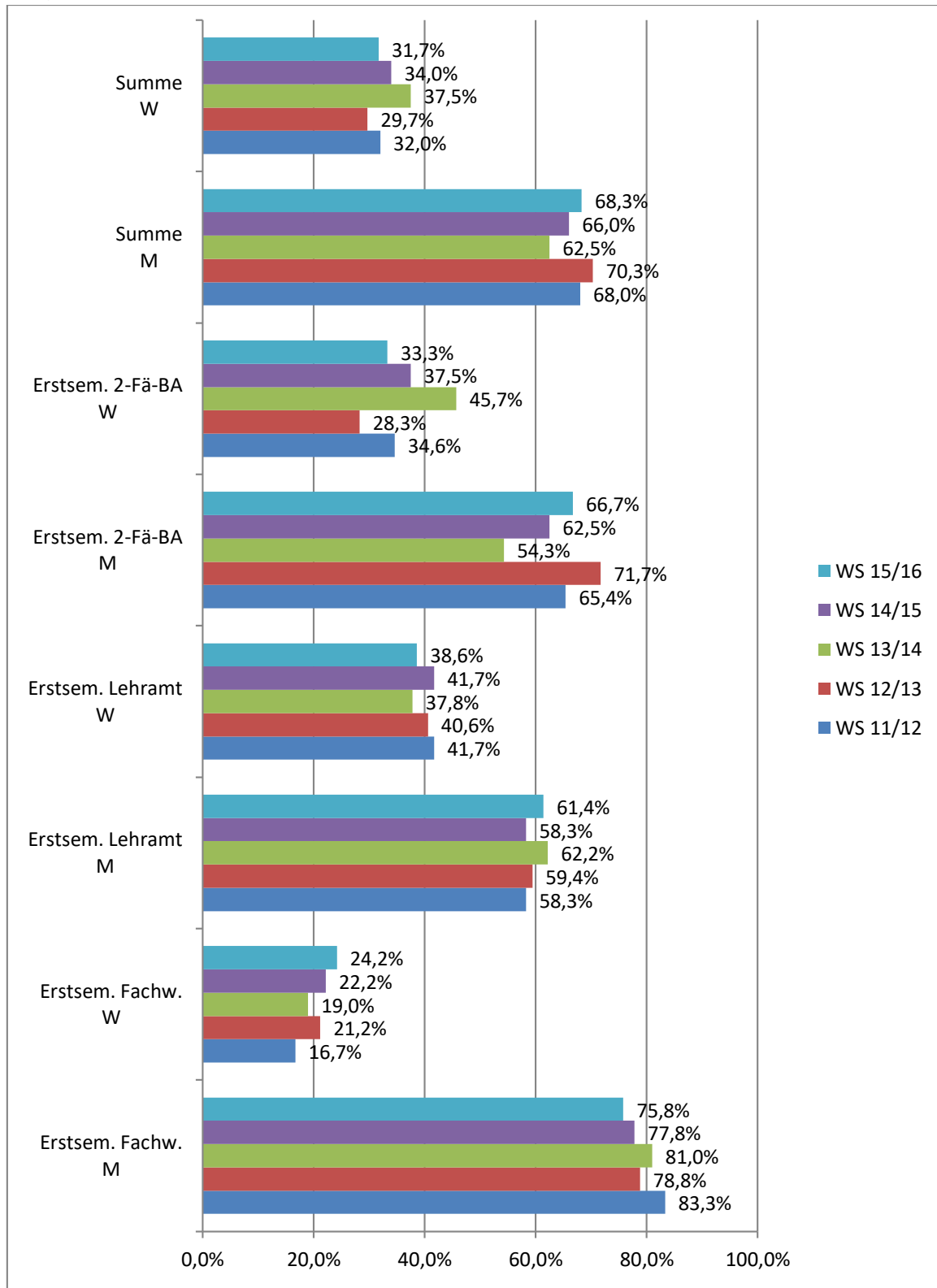


Diagramm 02 - Erstsemester in Prozent



Die Entwicklung der StudienanfängerInnen seit WS 2011/12 ist in Diagramm 01 nach Personen und in Diagramm 02 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Studienanfängerinnen zwischen 32 und 59, der relative Anteil schwankt zwischen 29,7 % und 37,5 %.

4.1.1.2 AbsolventInnen

Diagramm 03 - AbsolventInnen nach Personen

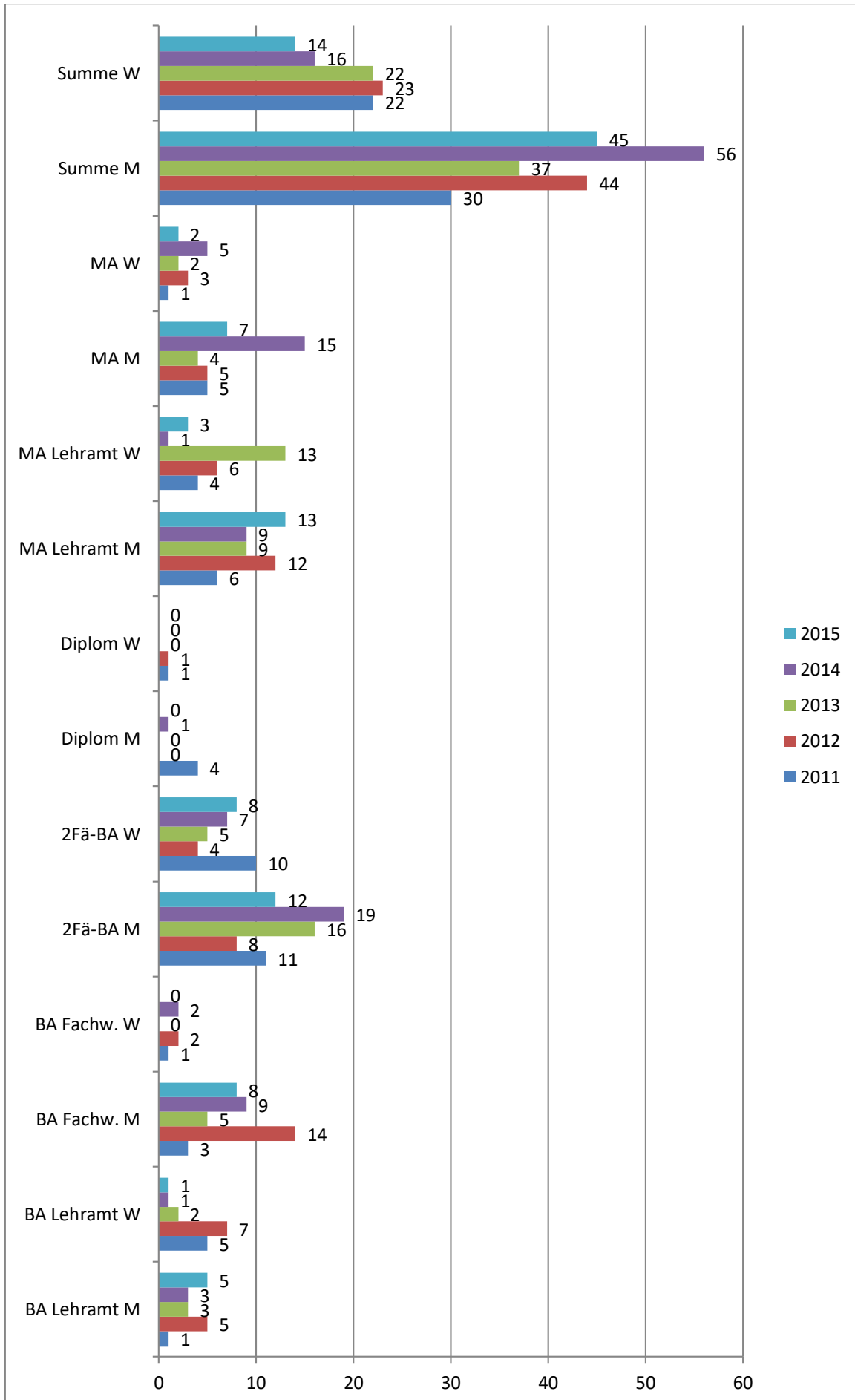
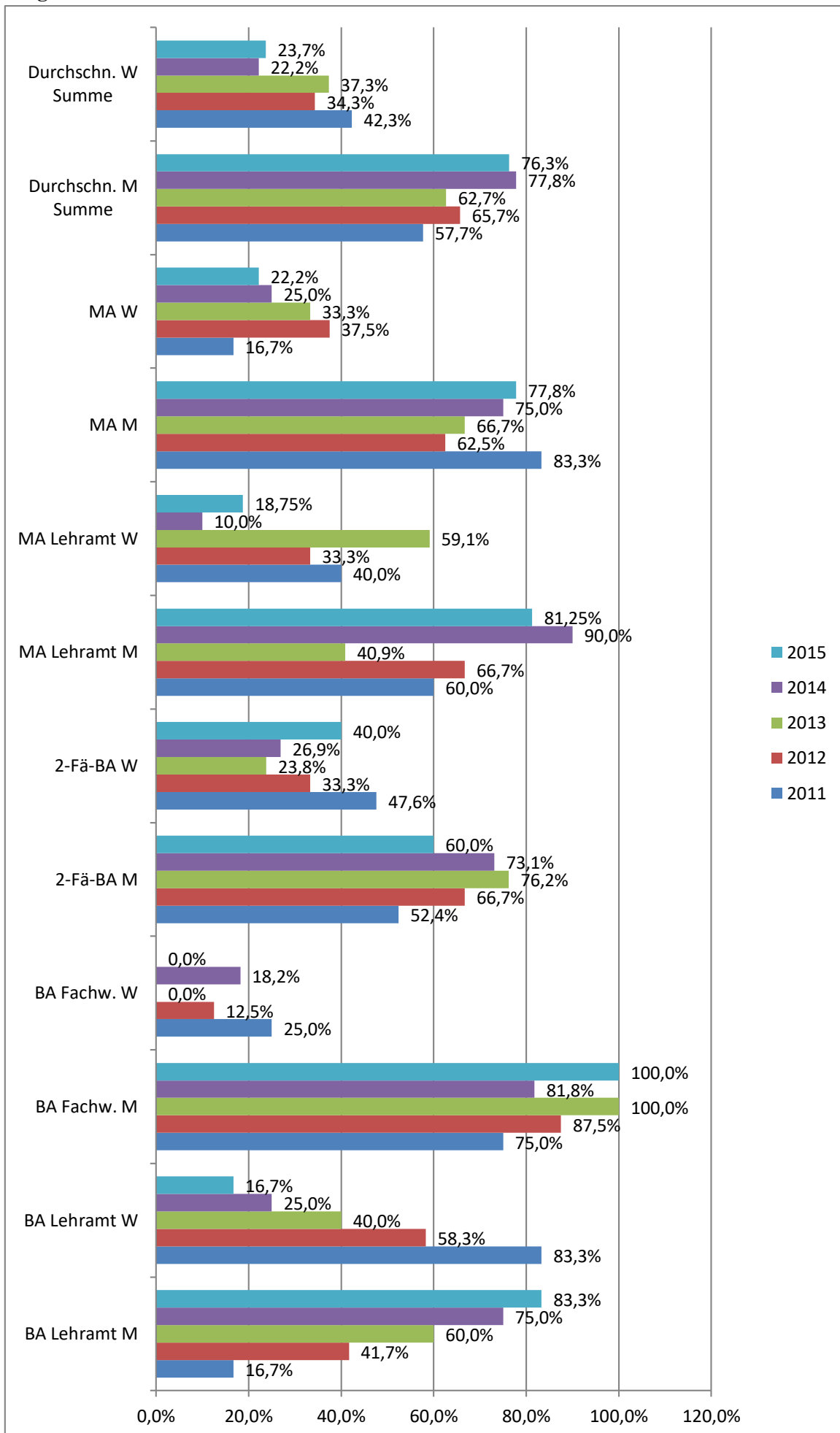


Diagramm 04 - AbsolventInnen in Prozent



Die Entwicklung der AbsolventInnen seit 2011 ist in Diagramm 03 nach Personen und in Diagramm 04 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Absolventinnen zwischen 14 und 23, der relative Anteil schwankt zwischen 22,2 % und 42,3 %.

4.1.1.3 Hilfskräfte

Diagramm 05 - Hilfskräfte nach Personen

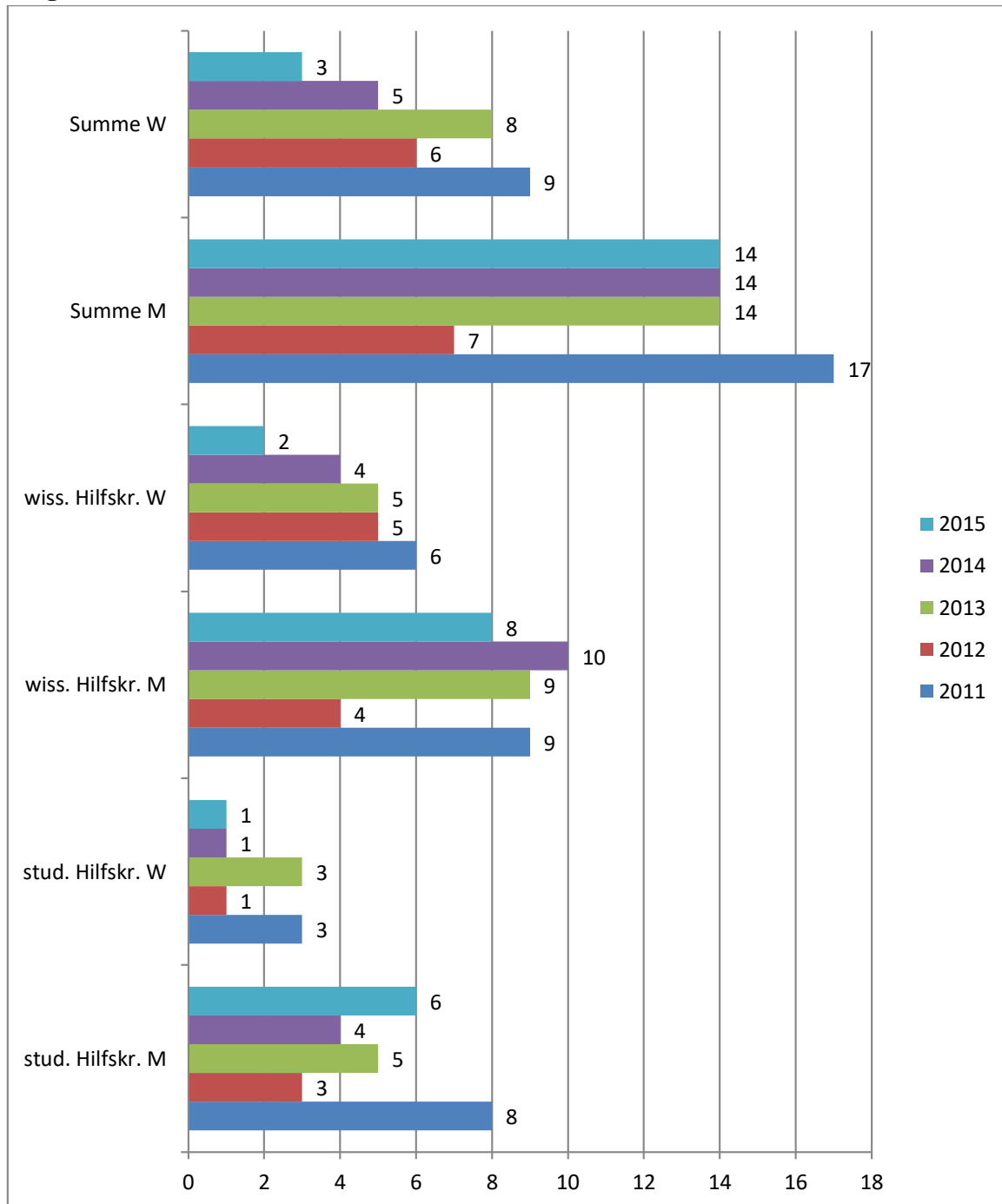
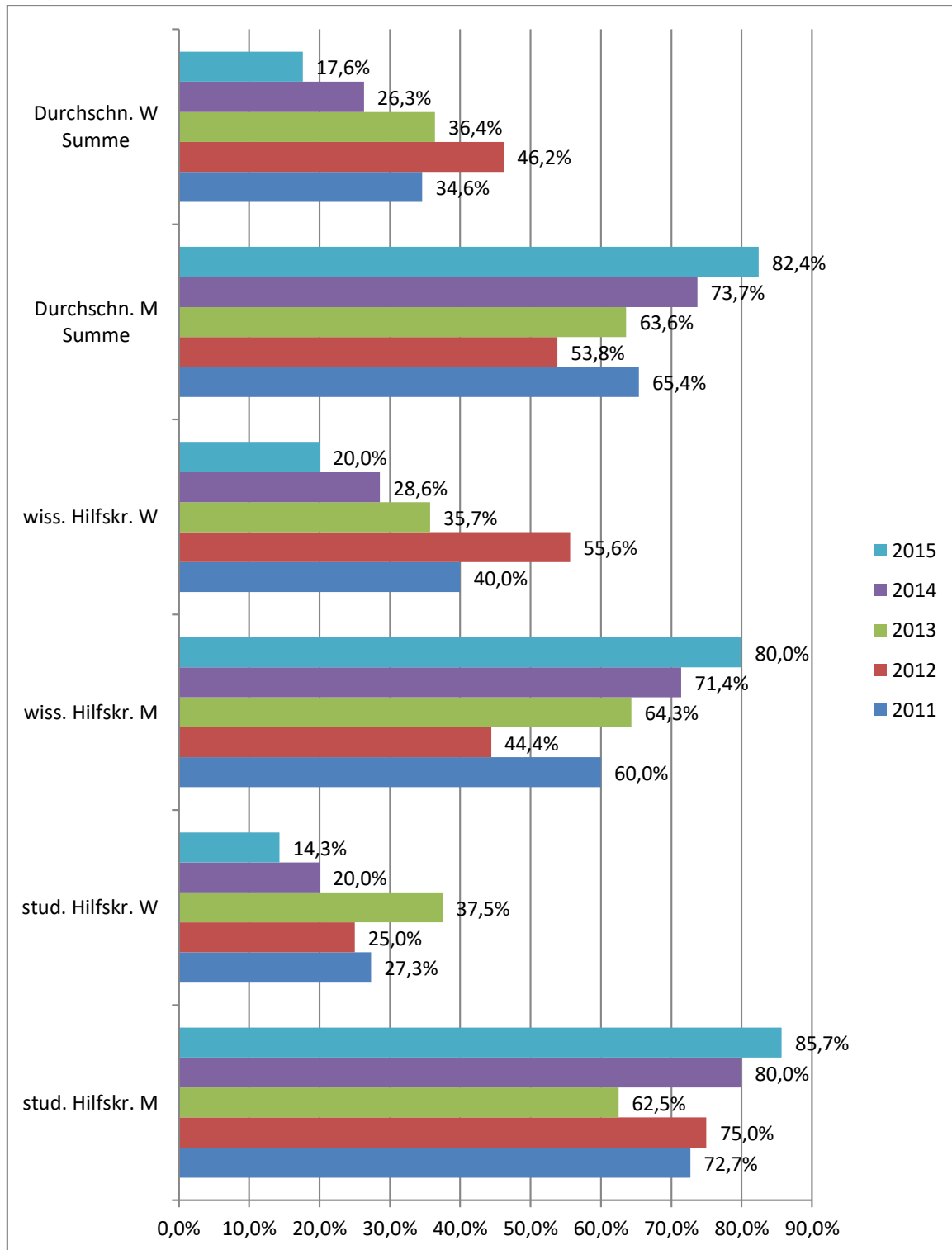


Diagramm 06 - Hilfskräfte in Prozent

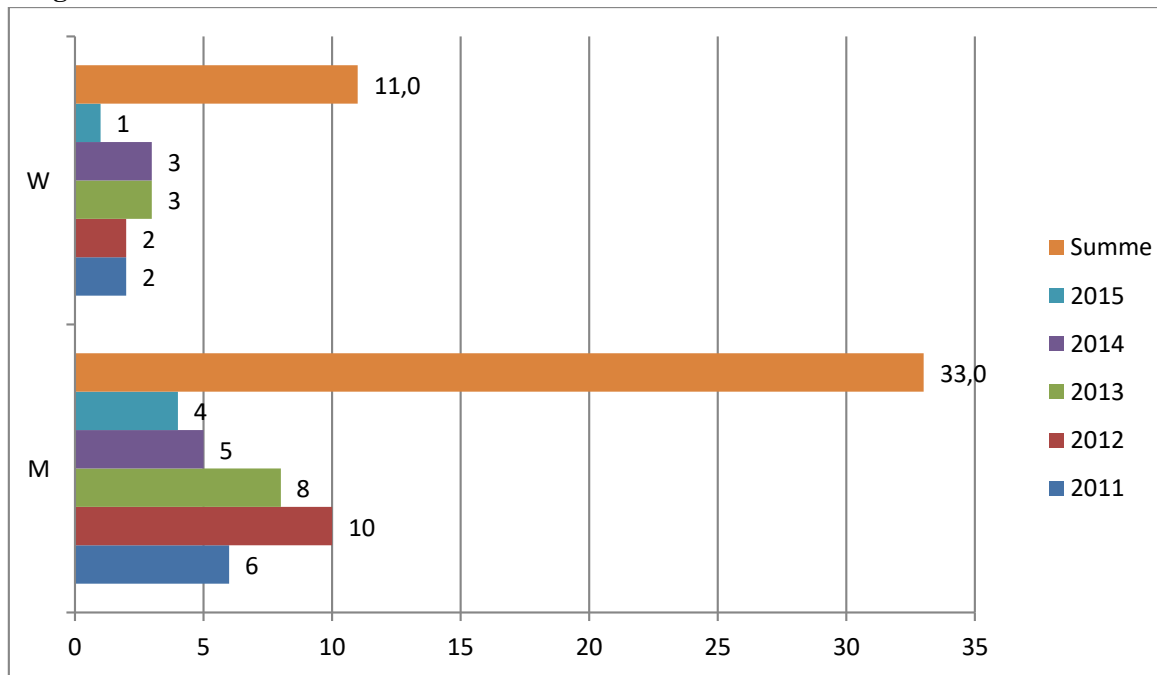


Die Entwicklung der Hilfskräfte seit 2011 ist in Diagramm 05 nach Personen und in Diagramm 06 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der weiblichen Hilfskräfte zwischen 3 und 9, der relative Anteil schwankt zwischen 17,6 % und 46,2 %.

4.1.2 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen

4.1.2.1 Promovierende

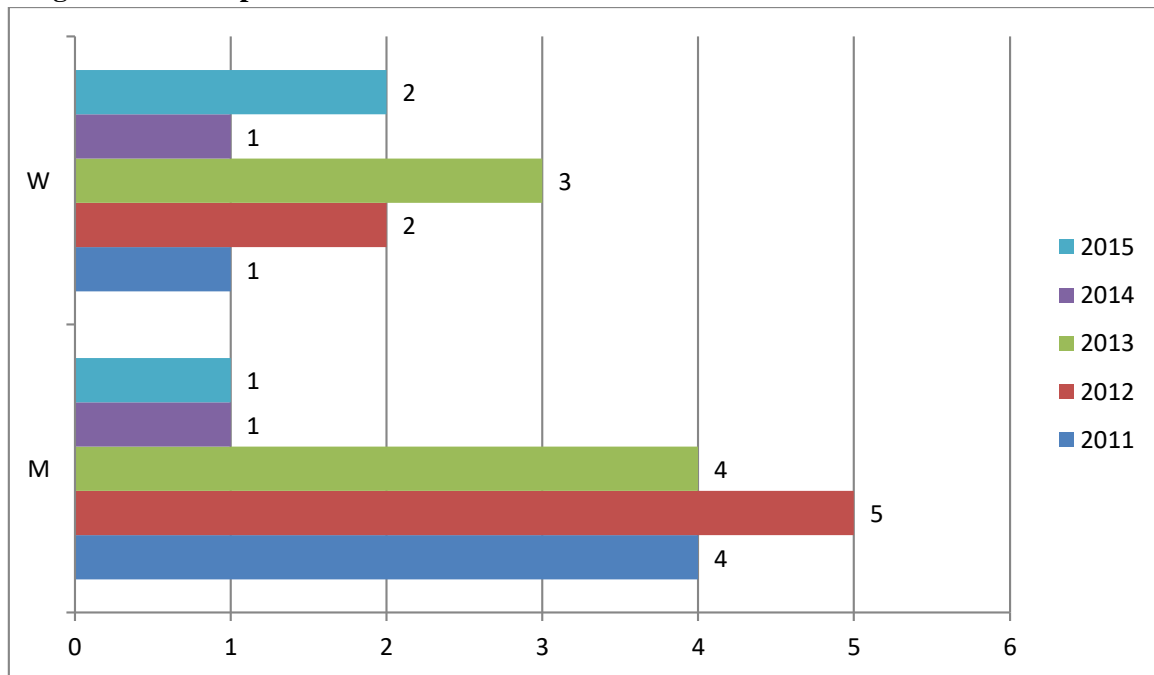
Diagramm 07 - Promotionen nach Personen



Die Entwicklung der abgeschlossenen Promotionen seit 2011 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 16,7 % und 37,5 %.

4.1.3 StipendiatInnen

Diagramm 08 - StipendiatInnen nach Personen



Die Entwicklung der StipendiatInnen seit 2011 ist in Diagramm 08 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Stipendiatinnen zwischen 1 und 3, der relative Anteil schwankt zwischen 20,0 % und 66,7 %.

4.1.4 Wissenschaftliche MitarbeiterInnen

Diagramm 09 - wissenschaftliche MitarbeiterInnen nach Personen

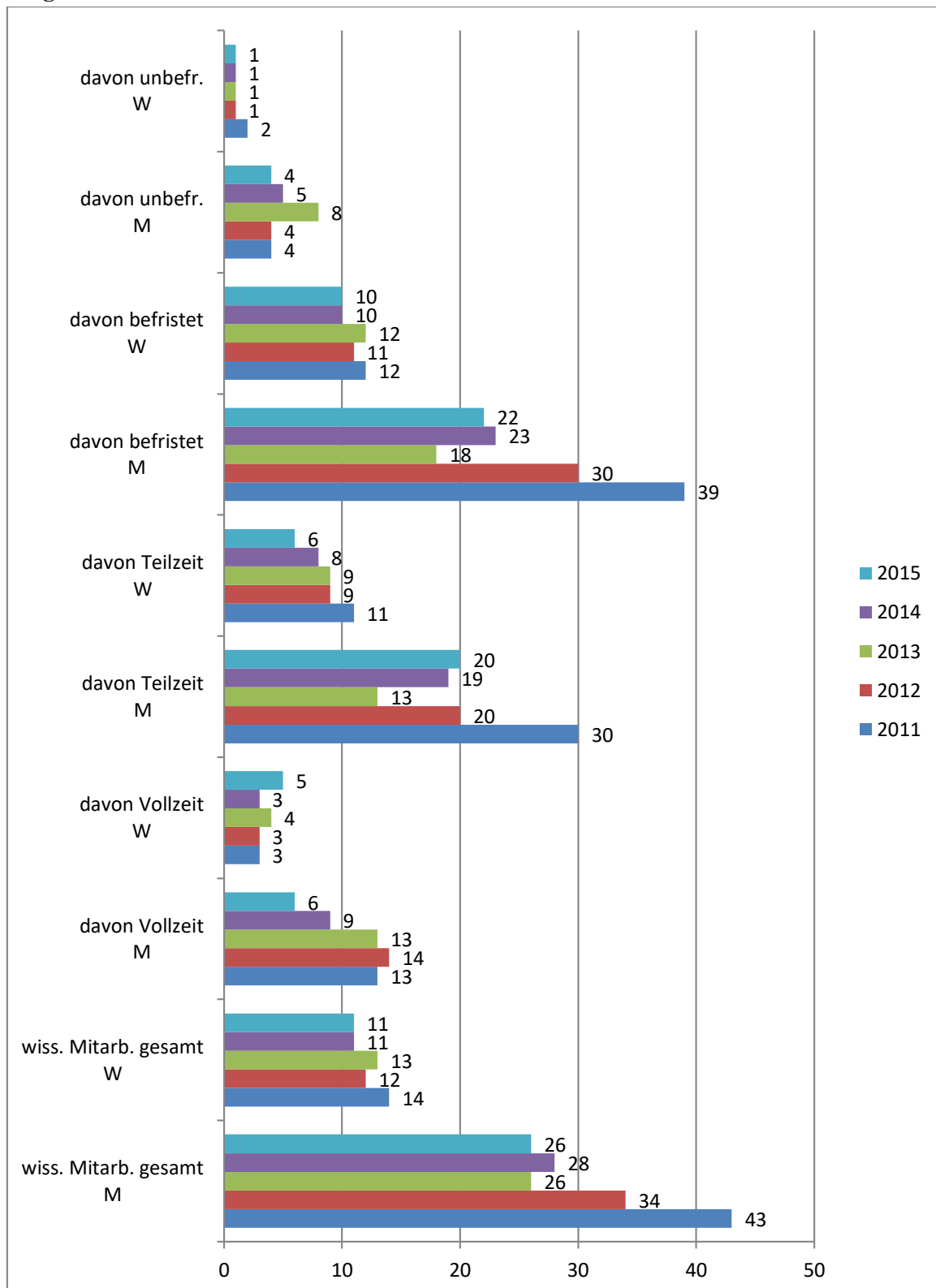
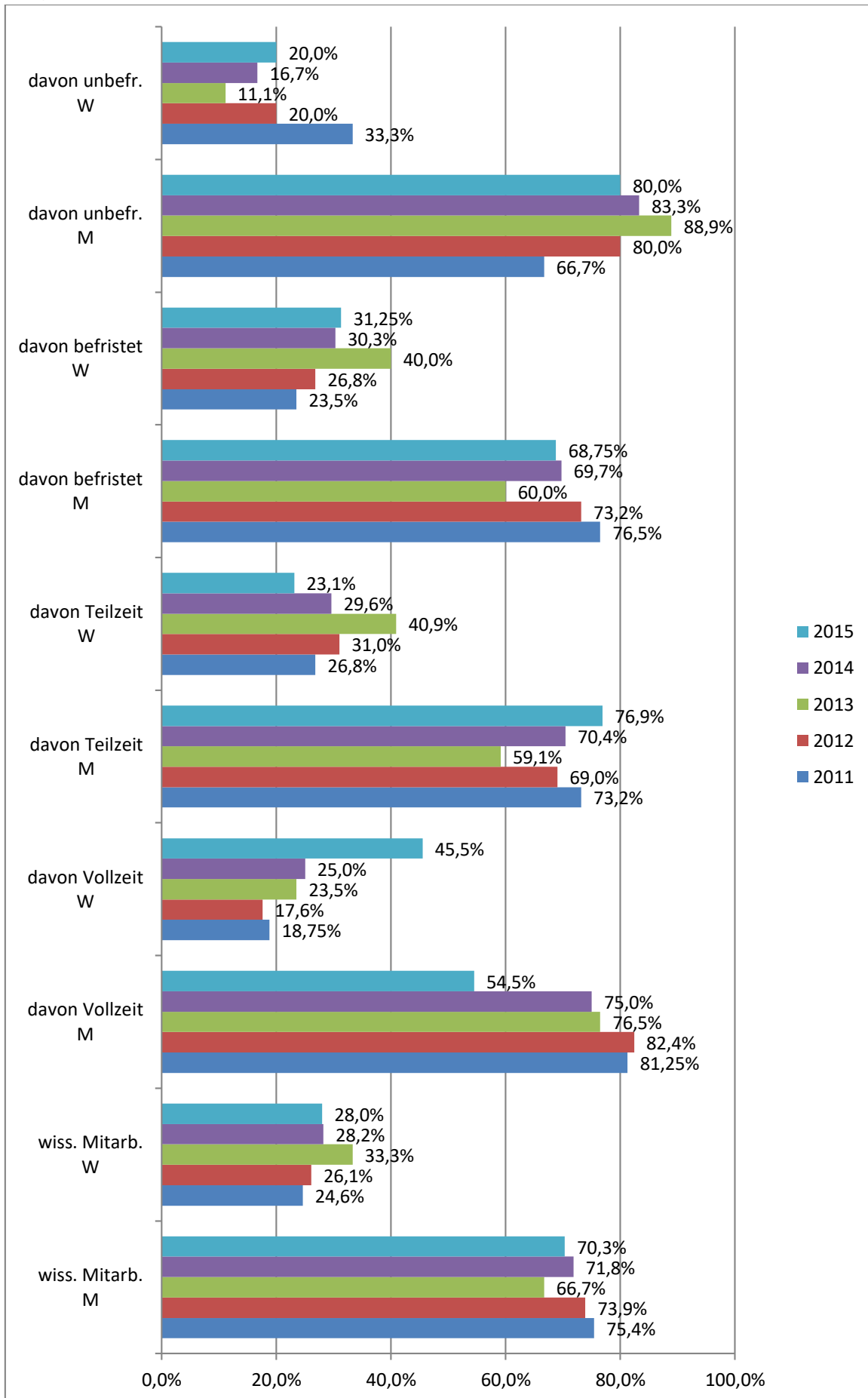


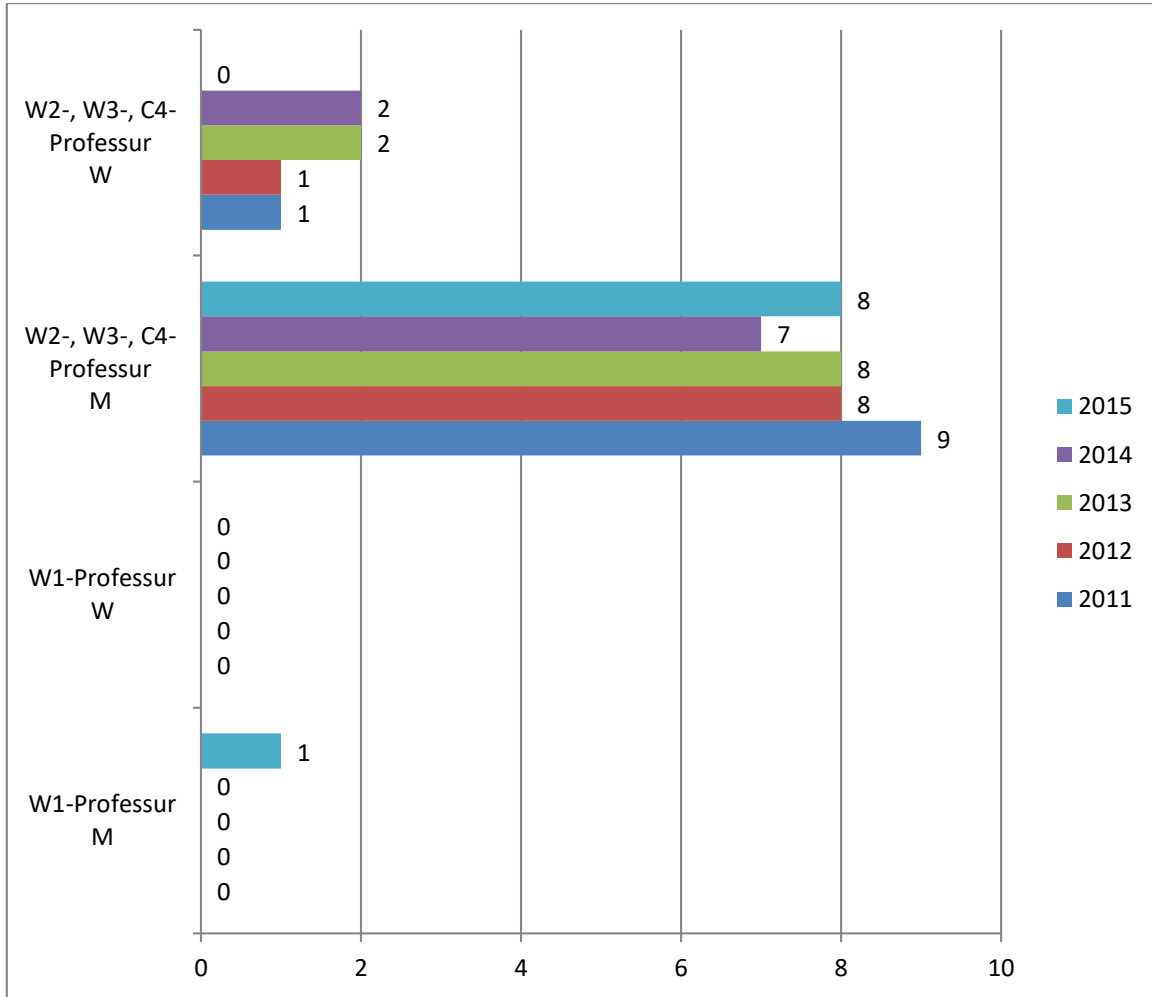
Diagramm 10 - wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Prozent



Die Entwicklung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen seit 2011 ist in Diagramm 09 nach Personen und in Diagramm 10 in Prozent dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen zwischen 11 und 14, der relative Anteil schwankt zwischen 24,6 % und 33,3 %.

4.1.5 Professuren

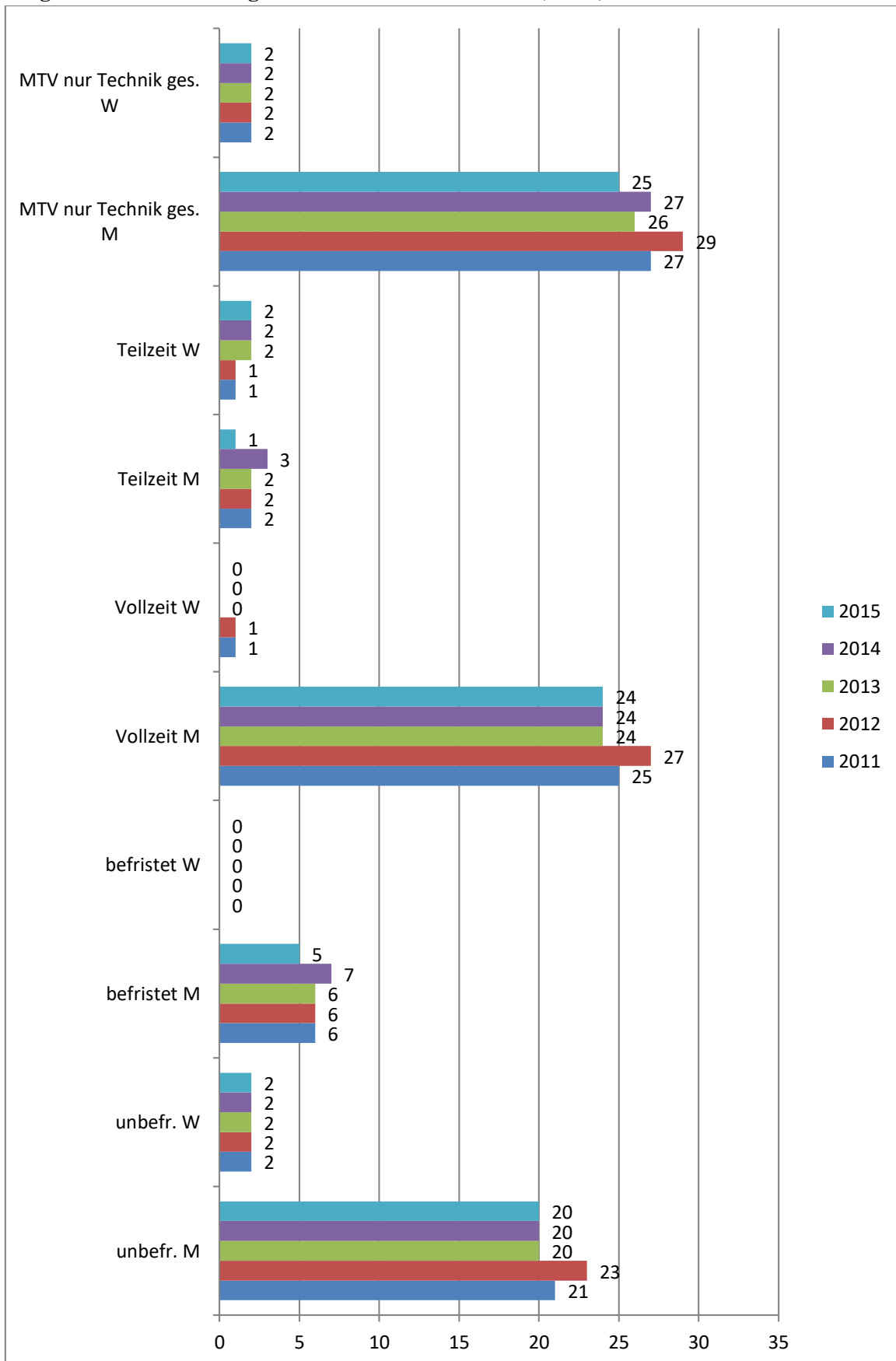
Diagramm 11 - ProfessorInnen nach Personen



Die Entwicklung der ProfessorInnen seit 2011 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)

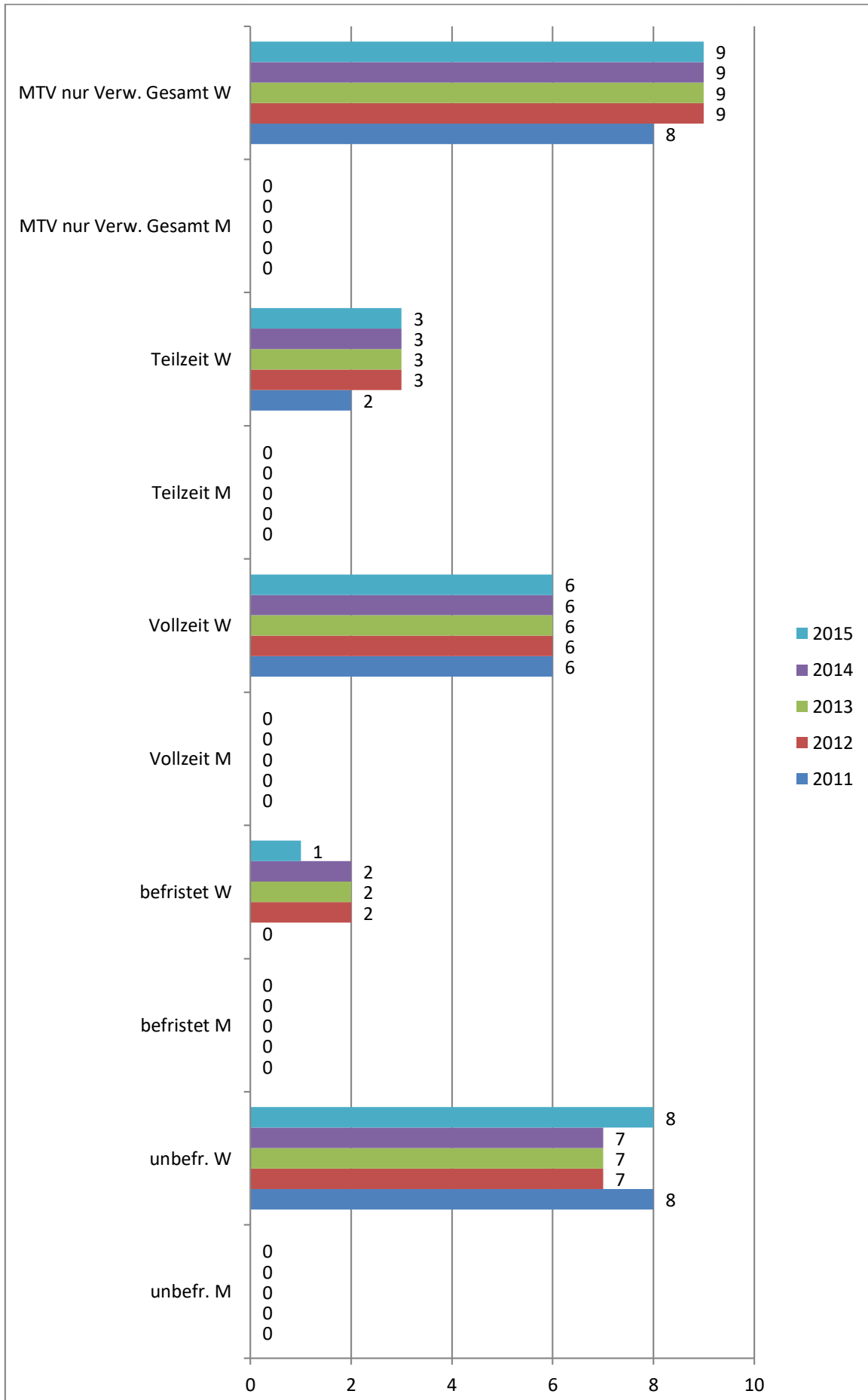
Diagramm 12 - Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) nur Technik nach Personen



Die Entwicklung der MitarbeiterInnen in der Technik seit 2011 ist in Diagramm 12 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Mitarbeiterinnen in der Technik gleichbleibend bei 2, der

relative Anteil schwankt zwischen 6,5 % und 7,4 %. Die Fluktuation ist gering, da die meisten Stellen unbefristet sind.

Diagramm 13 - Beschäftigte im nichtwissensch. Dienst (MTV) nur Verwaltung nach Personen



Die Entwicklung der MitarbeiterInnen in der Verwaltung seit 2011 ist in Diagramm 13 nach Personen dargestellt. Insgesamt liegt die Anzahl der Mitarbeiterinnen zwischen 8 und 9, was jeweils 100 % entspricht. 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 Erstsemester ist leicht schwankend und liegt im Durchschnitt der WS 11/12 bis WS 15/16 bei 32,9 %.

Der Frauenanteil der AbsolventInnen ist schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2015 bei 31,4 %.

Der Frauenanteil an den Promotionen ist schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2015 bei 25,0 %.

Der Frauenanteil der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist leicht schwankend und liegt im Durchschnitt der Jahre 2011 bis 2015 bei 28,4 %.

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 zufriedenstellend ist, sehen wir wenig Bedarf an neuen Maßnahmen und behalten die Maßnahmen aus dem Gleichstellungsplan von 2014 bei.

19

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 2014 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 BewerberInnen 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 SchülerInnenprogrammen 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 SchülerInnenpraktikum zu absolvieren. Auf diese Möglichkeit des Praktikums wird im Internet und bei Werbeveranstaltungen für SchülerInnen aufmerksam gemacht. Dadurch sollen auch Frauen angesprochen und ermuntert werden, den Fachbereich Physik kennenzulernen.

Am Abiturienteninformationstag 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 sollen Physikerinnen aus der Wirtschaft angesprochen werden, die über ihren beruflichen Werdegang berichten. Die Information über Berufsperspektiven soll auch im Probestudium Physik integriert werden.

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.

Im Rahmen des Physics Teachers Day sollen FachlehrerInnen der Physik angesprochen werden, um sie über die Veranstaltungen und Angebote für Schülerinnen am Fachbereich zu informieren. Insbesondere sollen sie über spezielle Möglichkeiten für Schülerinnen und Studentinnen informiert werden, wie z. B. das Niedersachsen-Technikum. Darüber hinaus sollen Labore gezeigt werden, und sie sollen zu Vorträgen am Fachbereich eingeladen werden. Dadurch sollen mehr FachlehrerInnen gewonnen werden, die ihre Schülerinnen über die Stärken eines Studiums mit Physik an der Universität Osnabrück informieren. Die Lehrkräfte sollen interessierten und begabten Schülerinnen die Möglichkeit eines Physikstudiums in Osnabrück nahelegen.

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

Der Fachbereich Physik beteiligt sich auch am Zukunftstag der Integrierten Gesamtschule (IGS) Eversburg. An diesem Zukunftstag sollen Schülerinnen dieser Gesamtschule an Veranstaltungen des Fachbereichs Physik teilnehmen, um sich über ein Physikstudium zu informieren.

Studentinnen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Physik möchten sich zukünftig bereits bei der Erstsemesterbegrüßung vorstellen und über die Vereinbarkeit von Studium und Familie informieren.

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.

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, Studien- dekanIn, DekanIn | Fachbereichsmittel |
| A2. SchülerInnenpraktikum | Schmid, Wesner, Reyher | Fachbereichsmittel |
| A3. Information Berufsperspektiven | Wesner/Studien- dekanIn, Dekanat | Fachbereichsmittel |
| A4. Niedersachsen-Technikum | Pankrath/StudiendekanIn | zentrale Mittel |
| A5. Information FachlehrerInnen | Berger | Fachbereichsmittel |
| A6. Zukunftstag | Wesner | Fachbereichsmittel |
| B. Studentinnen | | |
| B1. Aufmerksam machen auf das Mentoring-Programm | Dezentrale Gleichstellungs- beauftragte des FB Physik | |
| B2. Erstsemesterinformation | Dezentrale Gleichstellungs- Beauftragte des FB Physik | |
| C. Doktorandinnen | | |
| C1. Aufmerksam machen auf Angebote des ZePrOs und des Gleichstellungsbüros | Dezentrale Gleichstellungs- beauftragte des FB Physik | |
| D. Professorinnen | | |
| D1. Förderung der Einstellung von Professorinnen | Vorsitzende der Prüfungskommissionen/DekanIn, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte | |

6 Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der vorliegende Gleichstellungsplan des Fachbereichs Physik wurde am 19. Oktober 2016 vom Fachbereichsrat verabschiedet und tritt am 20. Oktober 2016 in Kraft.