

# FRAUEN\*FÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DES FACHBEREICHS PHYSIK<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Die Form „Frau\*“ bzw. Frauen\*“ bezieht sich im vorliegenden Förderplan auf die Personen, die sich biologisch und/oder gesellschaftlich als Frau verstehen. Gleichmaßen bezieht sich die Form „Mann\*“ bzw. „Männer\*“ auf die Personen, die sich biologisch und/oder gesellschaftlich als Mann verstehen. Gleiches gilt für die Formen „Studentinnen\*“, Studenten\*, „Mitarbeiterinnen\*“, Mitarbeiter\*, „Professorinnen\*“, Professoren\*, etc. Formen mit innenliegendem Sternchen (Student\*innen, Mitarbeiter\*innen etc.) meinen hingegen Menschen aller Geschlechter.

# Inhalt

Präambel .....	3
<b>1. Bestandsanalyse.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1. Wissenschaftsbereich.....</b>	<b>4</b>
1.1.1. Studentinnen* .....	4
1.1.2. Doktorandinnen* und Habilitandinnen* .....	9
1.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen* .....	10
1.1.4. Professorinnen*/Qualifikationsprofessorinnen* .....	11
1.2. Administrativ-technischer Bereich .....	11
1.3. Vertretung von Frauen* in den Gremien des Fachbereichs .....	12
<b>2. Maßnahmen zur Gleichstellung.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung .....</b>	<b>12</b>
2.1.1. Frauen*- und Gleichstellungsbeauftragte (FFGB) .....	12
2.1.2. Gleichstellungskommission (GK) .....	13
2.1.3. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie.....	14
2.1.4. Mitarbeit in Gremien .....	15
2.1.5. Sichtbarmachung von Positiv-Beispielen .....	15
2.1.6. Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie vor Diskriminierung.....	15
2.1.7. Geschlechtergerechte Sprache .....	16
<b>2.2. Förderung einzelner Statusgruppen .....</b>	<b>16</b>
2.2.1. Studieninteressierte .....	16
2.2.2. Studentinnen* .....	16
2.2.3. Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen* .....	17
2.2.4. Stellenbesetzungen/Berufungen .....	17
2.2.5. Administrativ-technischer Bereich.....	17
<b>3. Schlussbestimmung .....</b>	<b>18</b>

## **Präambel**

Der Fachbereich Physik versteht sich als weltoffener Ort des Lernens, Lehrens und Arbeitens im Allgemeinen. Daher ist es ein erklärtes Ziel, das Bewusstsein aller Fachbereichsmitglieder für die verschiedenen Ungleichheitskategorien zu schärfen, über alle Statusgruppen hinweg ein insgesamt diversitätssensibles und wertschätzendes Umfeld zu schaffen und ggf. Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen und Ausgrenzungen jedweder Art zu entwickeln. Der vorliegende Plan bezieht sich jedoch auf der Basis des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG) auf die Situation der Frauen\* am Fachbereich Physik und hat die Aufgabe, Benachteiligungen von Frauen\* aufzuzeigen und zu beseitigen, um so langfristig eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen\* und Männern\* zu erreichen. Dies umfasst das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Studium mit Verantwortungsaufgaben im familiären Bereich für alle Mitglieder des Fachbereichs Physik durch die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Der vorliegende (FFGP) ist eine aktualisierte überarbeitete Fortschreibung des Fachbereichs-FFGP vom 07.12.2016. Zugrunde gelegt wurden die verbindlichen Aussagen des Frauenförder- und Gleichstellungsplans 2017 - 2023 der Philipps-Universität Marburg sowie das Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG) und letztlich das Grundgesetz, das die Gleichberechtigung von Männern und Frauen garantiert.

Die im FFGP der Philipps-Universität festgelegten Ziele gelten uneingeschränkt für den Fachbereich Physik. Der vorliegende fachbereichsspezifische Plan soll jedoch die besonderen Gegebenheiten des Fachbereichs Physik bzw. des Fachgebietes Physik berücksichtigen.

Es ist festzustellen, dass in den vergangenen Jahren im Bereich der Gleichstellung kaum Fortschritte erzielt wurden und die Situation insgesamt nach wie vor ungenügend ist, insbesondere im Hinblick auf die Anzahl der Studentinnen\*, der abgeschlossenen Qualifizierungsarbeiten von Frauen und die Anzahl der Professorinnen. Daher ist es notwendig, dass der Fachbereich zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen im Hinblick auf die Rekrutierung von Frauen ambitionierte Ziele definiert.

Die Gleichstellungskommission empfiehlt darüber hinaus dringend am Fachbereich Physik weitere Strukturen zu schaffen, die sich mit der Gleichstellung auf allen Ebenen, d. h. im Hinblick auf Herkunft, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, etc. beschäftigen.

### **1. Bestandsanalyse**

Die statistischen Daten wurden, mit Ausnahme der Daten zu den Abschlüssen im Lehramt, aus eigenen Quellen erhoben. Dies ermöglicht, einerseits im Bereich der Studierenden die Zweitstudierenden herauszurechnen, die sich in der Regel nur einschreiben, um den Studierendenstatus aufrecht zu erhalten und andererseits im Bereich des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals auch die Wissenschaftler\*innen zu berücksichtigen, deren Stellen aus Drittmitteln finanziert werden. Im Rahmen der Bestandsanalyse werden zum einen die einzelnen Qualifikationsstufen und zum anderen die Beschäftigungsverhältnisse berücksichtigt, wobei es Überschneidungen gibt. So sind z. B. die meisten Doktorand\*innen gleichzeitig befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen. Die Daten sind daher zusammengestellt für

- a) den Wissenschaftsbereich, der sich den Qualifikationsstufen und den Beschäftigungsverhältnissen widmet, und
- b) den administrativ-technischen Bereich, in dem es ausschließlich um Beschäftigungsverhältnisse geht.

Insgesamt ist die Anzahl der Personen in den unterschiedlichen Kohorten am Fachbereich Physik vergleichsweise niedrig, was zur Folge hat, dass leichte Veränderungen der absoluten Zahlen zu hohen Veränderungen des prozentualen Anteils führen. Trotz dieser potenziellen Verzerrungen, lässt sich klar erkennen, dass Frauen\* nach wie vor auf allen Qualifikationsebenen sowie in allen Beschäftigungsbereichen mit Ausnahme des administrativen Bereichs deutlich unterrepräsentiert sind. Tabelle 1 gibt einen groben Überblick über die Situation im Hinblick auf die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen.

Zu berücksichtigen ist hierbei die Umstellung von einem 6-semesterigen auf einen 8-semesterigen Bachelorstudiengang mit anschließendem 2-semesterigen Masterstudiengang und der Einführung neuer Bachelorstudiengänge (siehe 1.1.1), was dazu geführt hat, dass es in einigen Studiengängen noch keine oder nur sehr wenige Absolvent\*innen gibt und der Übergang von den Bachelor- zu den Masterstudiengängen nicht klar dargestellt werden kann, weil beide Konzepte (6 + 4 und 8 + 2) für eine Übergangszeit parallel existierten.

	Frauen*	Männer*	Frauen*anteil	Frauen*anteil im vergangenen Berichtszeitraum
<b>Einschreibungen, alle Studiengänge (WiSe 2016/17 – SoSe 2022) (absolute Zahlen)</b>	249	569	30 %	27 %
<b>Studienabschlüsse, alle Studiengänge (WiSe 2016/17 – SoSe 2022)</b>	80	235	25 %	20,5 %
<b>Promotionen (WiSe 2016/17 – SoSe 2022)</b>	9	65	12 %	16 %
<b>Habilitationen (2016 – 2021)</b>	keine	2	0 %	0 %

Tabelle 1, Quelle: eigene Daten.

Im Folgenden wird die Situation von Frauen\* in den einzelnen Statusgruppen und Beschäftigungsbereichen genauer dargestellt und mit der Situation im vorherigen Erhebungszeitraum verglichen.

## 1.1. Wissenschaftsbereich

### 1.1.1. Studentinnen\*

Für den vorliegenden FFGP wurden statistische Angaben aus dem Zeitraum Wintersemester 2016/17 bis Sommersemester 2022 bzw. Wintersemester 2022/23 zugrunde gelegt.

Seit dem vorherigen Erhebungszeitraum hat es in der Studiengangstruktur des Fachbereichs Physik umfangreiche Veränderungen gegeben. Nachdem zum Wintersemester 2015/16 bereits der neue Masterstudiengang *Functional Materials* gestartet war, löste zum Wintersemester 2018/19 das Konzept eines achtsemesterigen Bachelorstudiengangs, auf den ein zweisemestriger Masterstudiengang folgt, das traditionelle 6+4-Konzept ab. Der sechssemesterige Bachelorstudiengang *Physik* lief parallel bis einschließlich Sommersemester 2022 weiter, Einschreibungen waren allerdings nach dem Sommersemester 2018 nicht mehr möglich. Zum zweisemestrigem Masterstudiengang *Physik* wird alternativ für alle, die keinen achtsemesterigen Bachelorstudiengang *Physik* absolviert haben, ein viersemestriger Masterstudiengang *Physik – Vertiefung und Forschung* (neue Bezeichnung *Allgemeine Physik*) angeboten. Ergänzt wurde das Studienangebot zum Wintersemester 2019/20 mit einem achtsemesterigen Bachelorstudiengang *Physik und Wirtschaft* und zum Wintersemester 2020/21 mit einem ebenfalls achtsemesterigen Bachelorstudiengang *Physik grüner Technologien*.

#### a) Einschreibungen und Anfangsphase

Insbesondere der neue Studiengang *Physik grüner Technologien* kann im Bereich der Bachelorstudiengänge bei den Einschreibungen höhere Frauen\*anteile verzeichnen, siehe Abbildung 1. Hier sieht es aktuell so aus, als seien die Bestrebungen erfolgreich gewesen, einen Studiengang zu konzipieren, der den Interessen von Frauen\* besser Rechnung trägt, insbesondere ihrem Interesse an anwendungsorientierter/umweltrelevanter Forschung. Allerdings ist der Studiengang noch zu neu, um hieraus zum jetzigen Zeitpunkt einen dauerhaften Trend ableiten zu können.

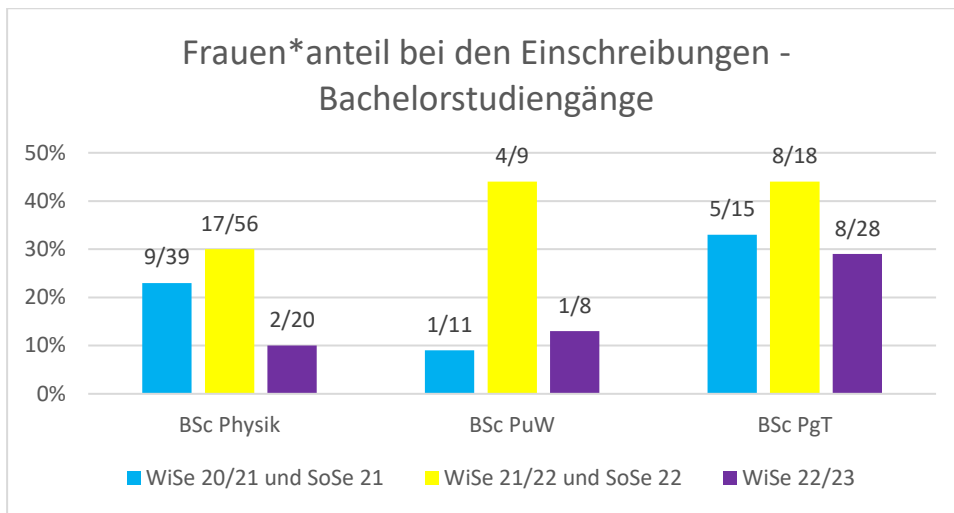


Abbildung 1, eigene Daten; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Studentinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Studierenden an.

Auch der Masterstudiengang *Functional Materials* kann einen höheren Frauen\*anteil als die anderen Masterstudiengänge verzeichnen. Im Berichtszeitraum lag dieser Wert insgesamt für den Masterstudiengang *Functional Materials* bei 38 %, für die Masterstudiengänge *Physik* und *Allgemeine Physik* bei 25 %. Über den gesamten Zeitraum waren im Hinblick auf die Einschreibungen bei diesem Studiengang höhere Frauen\*anteile als bei den beiden konsekutiven Masterstudiengänge festzustellen, siehe Abbildung 2.

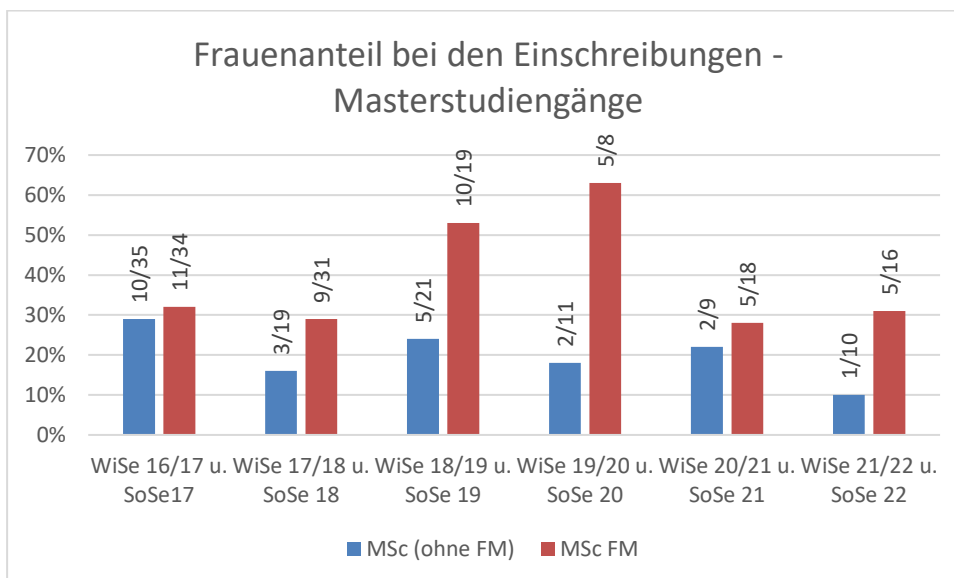


Abbildung 2, eigene Daten; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Studentinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Studierenden an.

Wie im vorherigen Erhebungszeitraum, war im Hinblick auf die Einschreibungen der Anteil der Frauen\* unter den Studierenden starken Schwankungen unterworfen, siehe Abbildungen 3 und 4. Bei diesen beiden Abbildungen wurden bewusst die Daten für den Studiengang *Functional Materials* nicht berücksichtigt, da dieser nicht konsekutiv zu den Bachelorstudiengängen des Fachbereichs ist und eine Einbeziehung der Daten den Eindruck davon, wie viele Frauen sich nach einem Bachelorabschluss für einen Masterstudiengang einschreiben, verfälscht hätte.

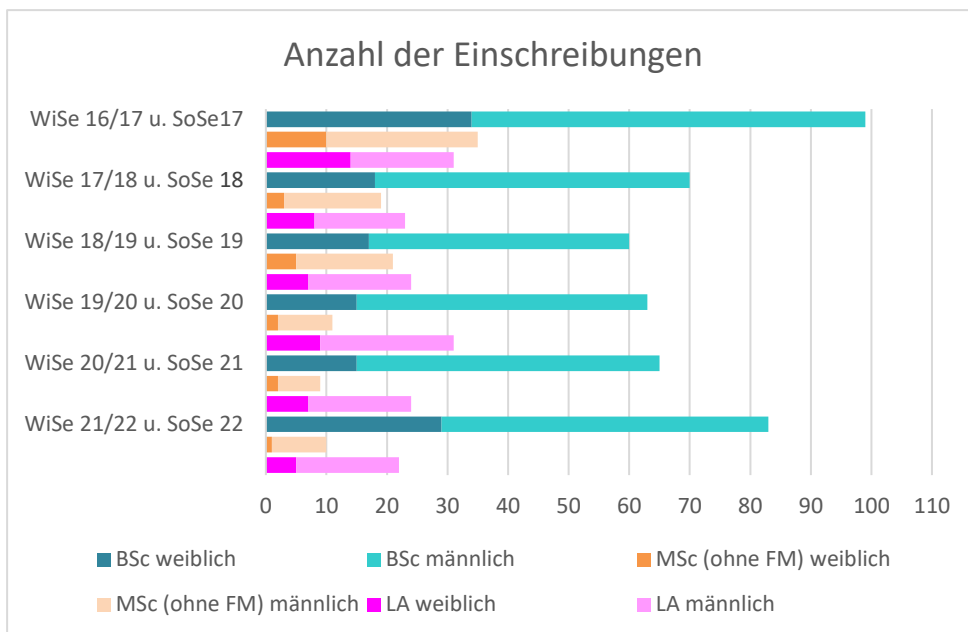


Abbildung 3, Quelle: eigene Daten.

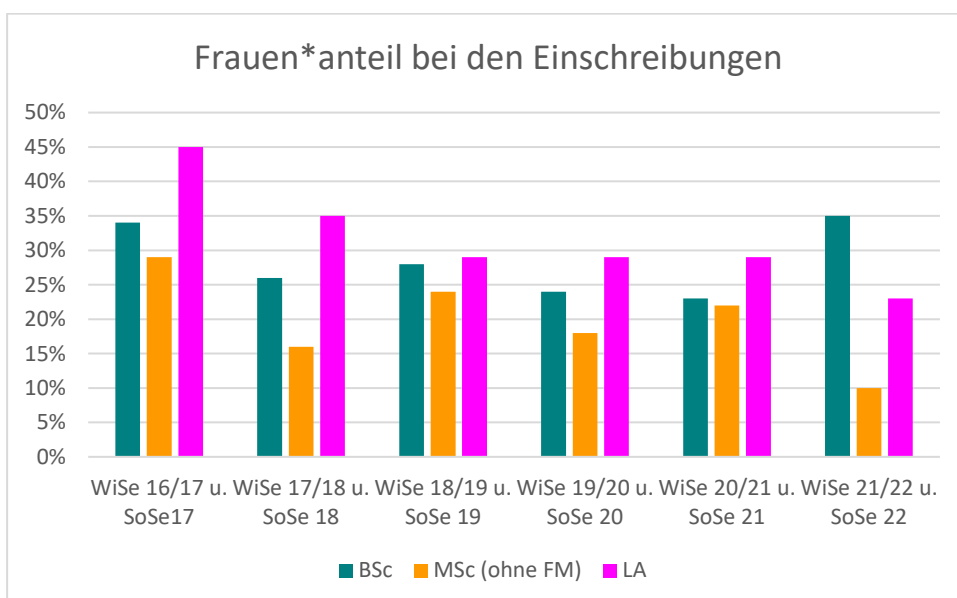


Abbildung 4, Quelle: eigene Daten.

Unter Berücksichtigung aller Studiengänge lag der Frauen\*anteil bei den Einschreibungen im aktuellen Berichtszeitraum zwischen 20 % (Sommersemester 2018) und 49 % (Sommersemester 2020). Im vorherigen Berichtszeitraum (Sommersemester 2011 bis Sommersemester 2016) lag dieser Wert zwischen 15 % und 35 %.

Betrachtet man bei den Bachelorstudiengängen die Zahlen bei Einschreibung im Vergleich zu den Zahlen im jeweiligen dazugehörigen 3. Semester, zeigt sich, dass bis einschließlich zur Einschreibung zum Wintersemester 2020/21 prozentual mehr Frauen\* als Männer\* in den ersten beiden Semestern das Studium abgebrochen haben. Während für die Kohorten mit Einschreibung zu den Wintersemestern 2016/17, 2017/18 und 2018/19 die Abbruchquote deutlich höher war, war sie in den beiden darauffolgenden Wintersemestern eher moderat. Bei Einschreibung zum Wintersemester 2021/22 haben zum ersten Mal mehr Männer\* als Frauen\* das Studium bis zum 3. Semester abgebrochen, siehe Abbildung 5. Die Zahlen für die Sommersemester wurden hier nicht berücksichtigt, weil in den Bachelorstudiengängen *Physik und Wirtschaft* sowie in *Physik grüner Technologien* eine Einschreibung im Sommersemester nicht möglich ist.

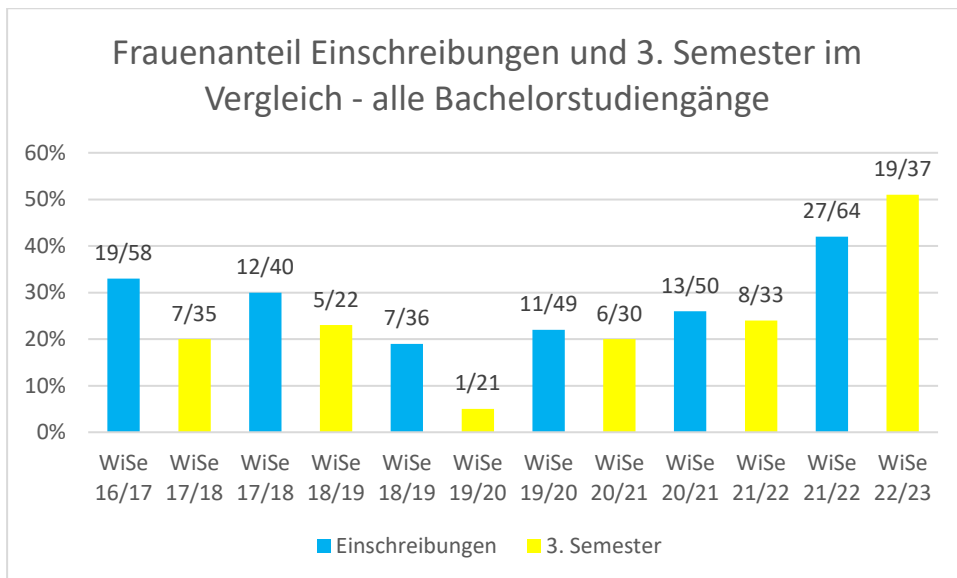


Abbildung 5, Quelle: eigene Daten; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Studentinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Studierenden an.

b) Frauen\*anteil an der Gesamtzahl der Studierenden und Studienabschlüsse

Über den Zeitraum Wintersemester 2016/17 bis Sommersemester 2021 ist ein leichter aber stetiger Abwärtstrend zu beobachten. Ob es sich bei dem Anstieg in den beiden darauf folgenden Semestern um einen längerfristigen Trend handelt, muss sich zeigen, siehe Abbildungen 6 und 7.

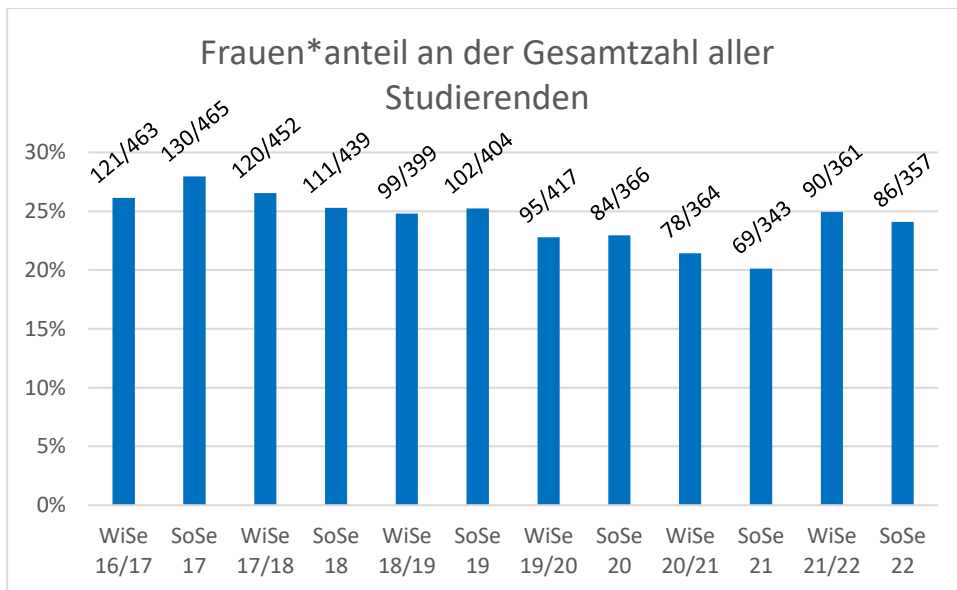


Abbildung 6, Quelle: eigene Angaben; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Studentinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Studierenden an. Die Angaben sind inkl. des MSc *Functional Materials*.

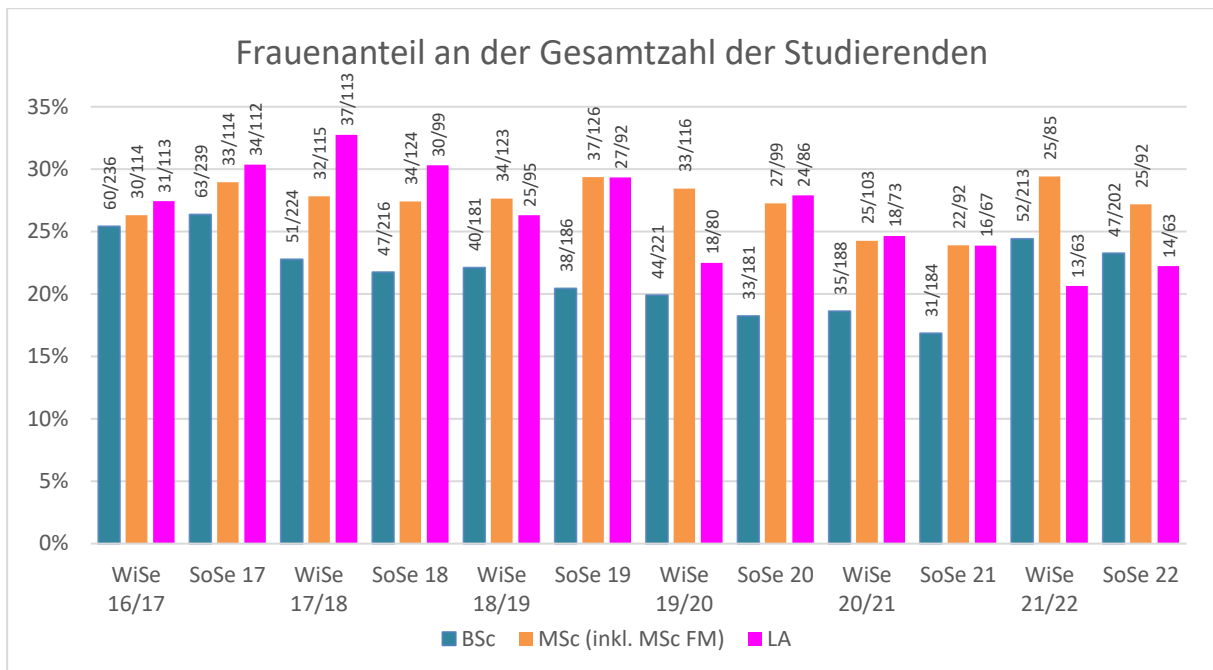


Abbildung 7, Quelle: eigene Angaben; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Studentinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Studierenden an. Die Angaben zu den Masterstudiengängen sind inkl. der Studierenden des MSc *Functional Materials*.

Betrachtet man die Gesamtzahl der Studierenden, so ist der Frauen\*anteil im Vergleich zum vergangenen Berichtszeitraum weitgehend unverändert (aktuell 20 % bis 28 %, vorher 20 % bis 26 %).

Der Anteil der Frauen\* unter den Absolvent\*innen aller Studiengänge, siehe Abbildungen 8 und 9, lag im vergangenen Berichtszeitraum zwischen 5 % und 55 %, im aktuellen Berichtszeitraum liegt er zwischen 16 % und 32 %.

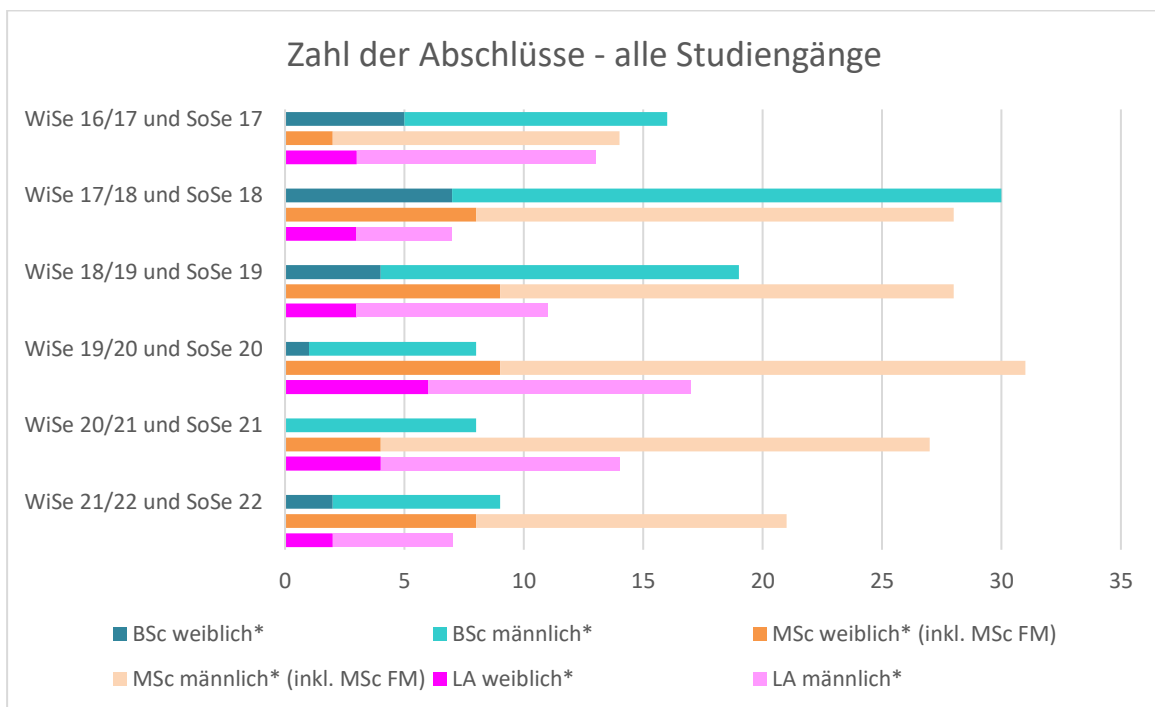


Abbildung 8, Quelle: eigene Daten bzw. Hessisches Landesschulamt für die Angaben der Studienabschlüsse im Studiengang Lehramt an Gymnasien. Die Angaben sind inkl. des MSc *Functional Materials*.



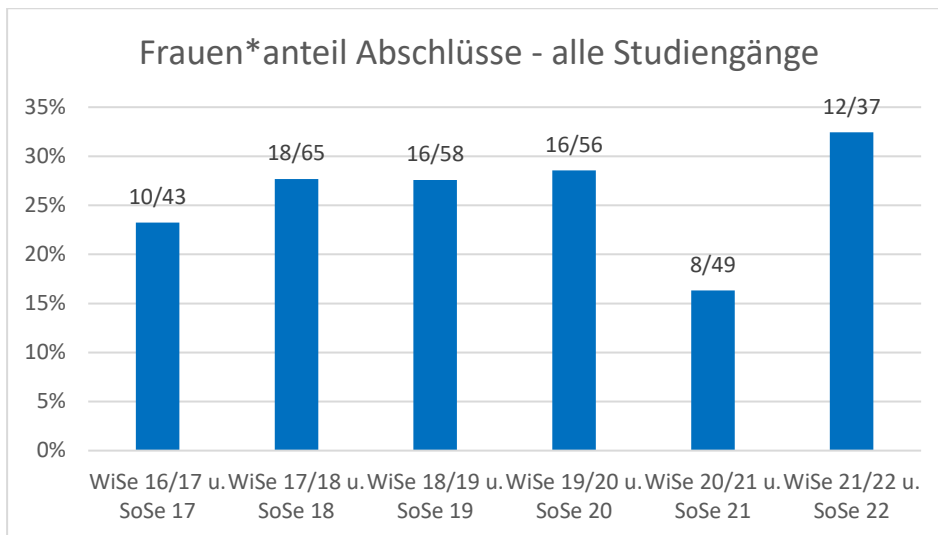


Abbildung 9, Quelle: eigene Angaben bzw. Hessisches Landesschulamt für die Angaben der Studienabschlüsse im Studiengang Lehramt an Gymnasien; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Absolventinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Absolvent\*innen an.

Eine Gegenüberstellung der Absolvent\*innen der Bachelorstudiengänge mit den Einschreibungen in den Masterstudiengängen, wie sie noch im vergangenen FFGP gemacht wurde, ergibt aufgrund der veränderten Studiengangstruktur am Fachbereich Physik und des Umstandes, dass es in den „neuen“ Bachelorstudiengängen noch keine Absolvent\*innen gibt, keinen Sinn. Allerdings ist es wichtig, Entwicklungen im Hinblick auf diesen Aspekt zu beobachten.

### 1.1.2. Doktorandinnen\* und Habilitandinnen\*

Mit Stand von 01.01.2022 gibt es am Fachbereich Physik insgesamt 54 Promovierende, d. h. Personen, die offiziell die Annahme als Doktorand\*in am Fachbereich Physik beantragt haben und vom Promotionsausschuss angenommen wurden, davon sind 15 Frauen\* (28 %).

Im Zeitraum Wintersemester 2016/17 bis Sommersemester 2022 haben 9 Frauen\* und 65 Männer\* promoviert, siehe Abbildung 10. Auch in diesem Bereich schwankte der Frauen\*anteil zwischen 0 % und 25 %. Während im vorhergehenden Berichtszeitraum (2011 bis 2015) der Frauen\*anteil insgesamt bei 17 % lag, ist er nun mit 12 % für den aktuellen Zeitraum gesunken. Allerdings hat es, vermutlich Corona-bedingt, einen Einbruch bei den Abschlüssen insgesamt gegeben.

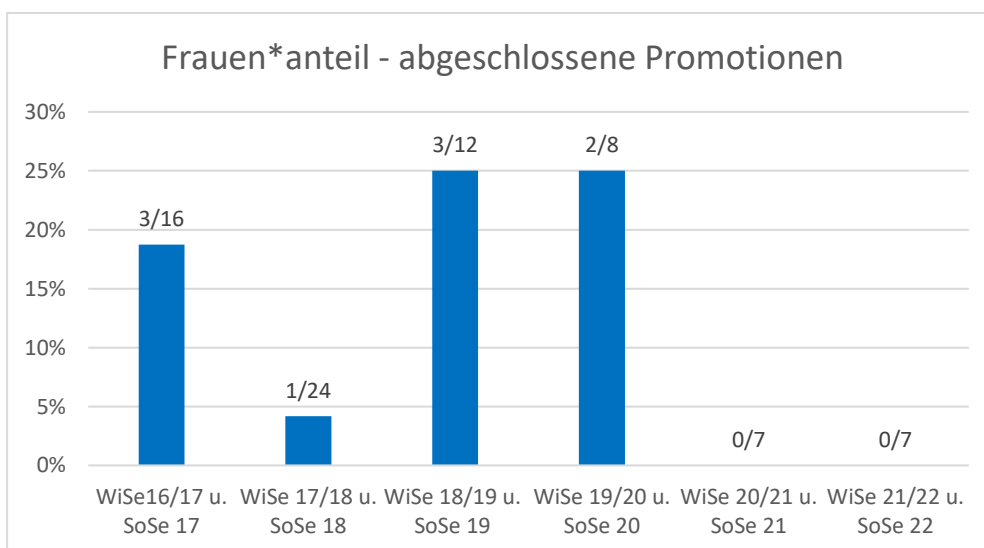


Abbildung 10, Quelle: eigene Angaben; die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der Absolventinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Absolvent\*innen an.

Im Berichtszeitraum haben am Fachbereich Physik zwei Personen habilitiert, beide männlich\*. Zur Zahl der Wissenschaftlerinnen\* und Wissenschaftler\*, die zurzeit am Fachbereich Physik habilitieren, gibt es keine genauen und belastbaren Angaben.

### 1.1.3. Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen\*

Zum Stichtag (01.02.2022) waren 17 Frauen\* (15 nicht promoviert und 2 promoviert) und 45 Männer\* (30 nicht promoviert und 15 promoviert) als wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit befristeten Verträgen am Fachbereich Physik beschäftigt, siehe Abbildungen 11 und 12. Mit einem Frauen\*anteil von insgesamt 27% bei den befristeten Stellen ist hier ein Zuwachs von 10 Prozentpunkten im Vergleich zu den Werten am 01.03.2016 (Stichtag, des vorhergehenden Berichtszeitraums) zu beobachten.

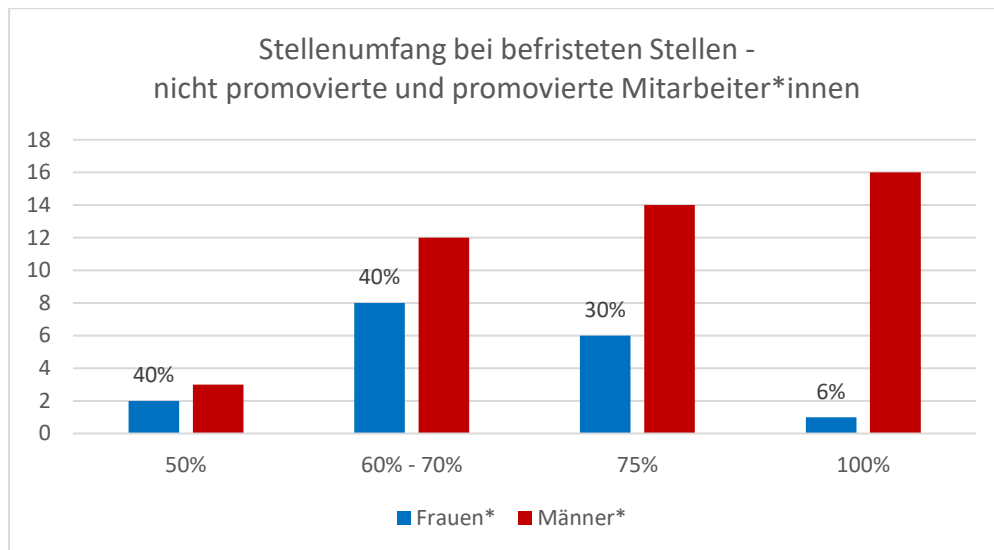


Abb. 11, Quelle: eigene Daten, Stichtag 01.02.2022; die Zahlen oberhalb der Säulen geben den prozentualen Frauenanteil innerhalb des jeweiligen Beschäftigungsumfangs an.

Auch im Hinblick auf die Vollzeitäquivalente, siehe Abbildung 12, konnte der Wert um knapp 10 Prozentpunkte gesteigert werden. Lag der Frauen\*anteil an Vollzeitäquivalenten am 01.03.2016 (Stichtag, des vorhergehenden Berichtszeitraums) noch bei 15,2 % liegt er nun bei 25 %.

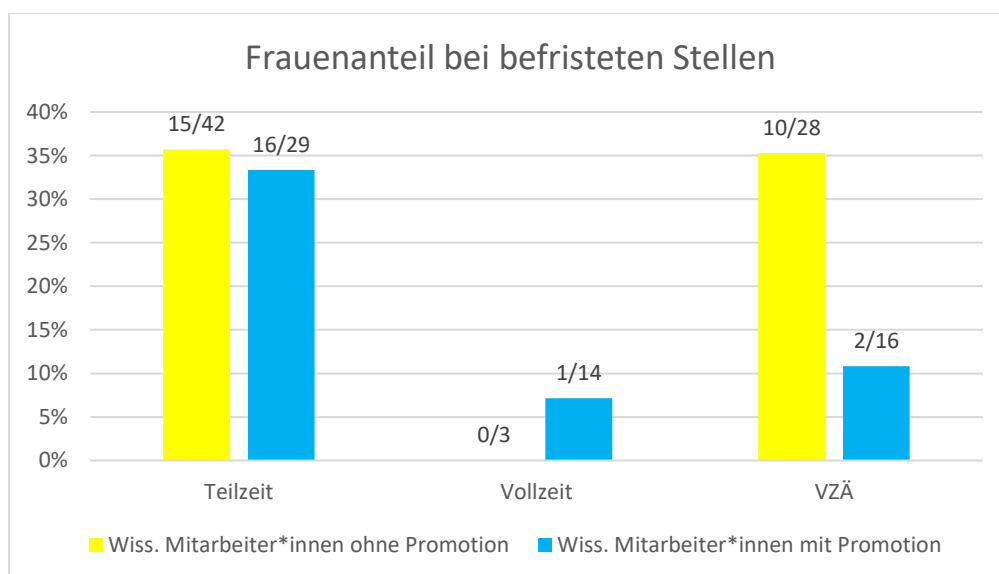


Abbildung 12, Quelle: eigene Angaben, Stichtag 01.02.2022. Die Zahlen oberhalb der Säulen geben jeweils die absolute Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen\* im Verhältnis zur Gesamtzahl aller wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen an.

Bei den unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen im wissenschaftlichen Bereich liegt der Frauen\*anteil zum Stichtag 01.08.2022<sup>2</sup> mit insgesamt 33 % höher als bei den befristeten Stellen, siehe Tabelle 2. Verglichen zum vorhergehenden Stand (01.03.2016) ist der Frauen\*anteil jedoch um 3 Prozentpunkte gesunken. Allerdings sind inzwischen alle Stellen, bis auf eine, Vollzeitstellen. Im Hinblick auf Vollzeit-äquivalente liegt der Frauen\*anteil zum Stichtag 01.08.2022 bei 35 %, zum 01.03.2016 lag er bei 34 %.

	Männer*	Frauen*	Frauen*anteil Stellen
A13/E13	1	1	50 %
A14/E14	5	2	29 %
Insgesamt	6	3	33 %

Tabelle 2, Quelle: eigene Daten, Stichtag: 01.08.2022

Seit dem letzten FFGP wurden 3 Stellen im wissenschaftlichen Mittelbau im Angestelltenverhältnis ausgeschrieben. Zwei Stellen waren durch das Ausscheiden der Stelleninhaberinnen\* frei geworden, eine weitere wurde neu geschaffen. Von diesen Stellen wurden zwei mit Männern\* und eine mit einer Frau\* besetzt.

#### 1.1.4. Professorinnen\*/Qualifikationsprofessorinnen\*

Zum Stichtag (01.08.2022) gibt es am Fachbereich Physik zwei Professorinnen\* und 12 Professoren\*, siehe Tabelle 3<sup>3</sup>. Seit dem letzten FFGP wurden fünf Berufungsverfahren durchgeführt. Eine W1-Qualifikationsprofessur wurde mit einer Frau\* besetzt, eine W2- und drei W3-Professuren wurden mit Männern\* besetzt.

	Männer*	Frauen*	Frauen*anteil
W1	0	1	100 %
C3/W2	3	0	0 %
C4/W3	8	1	11 %
<b>Insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14%</b>

Tabelle 3, Quelle: eigene Daten, Stichtag 01.08.2022

Im Berichtszeitraum wurden Vertretungsprofessoren\* für die Nachfolge Eckhardt für den Zeitraum 01.11.2020 bis 30.09.2021, für die Nachfolge Parak für den Zeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021 und für die Nachfolge Drescher für den Zeitraum 01.10.2021 bis 31.03.2022 eingestellt.

## 1.2. Administrativ-technischer Bereich

Im Bereich des administrativ-technischen Personals sank die Zahl der Mitarbeiterinnen\* bis zum Stichtag 01.02.2022 von 35 auf 31 (16 Frauen\* und 15 Männer\*), wobei zwei Teilzeitstellen im administrativen Bereich und drei im technischen Bereich weggefallen sind. Im technischen Bereich wurde im Zuge von Berufungsverhandlungen eine halbe Stelle neu geschaffen. Diese sowie eine Vollzeitstelle im technischen Bereich wurden mit Männern\* besetzt. Im Rahmen von diversen Einstellungsverfahren wurden im administrativen Bereich alle ausgeschriebenen Stellen mit Frauen\* besetzt. Insgesamt zeigt sich weiterhin eine eher klassische Geschlechterverteilung, d. h. im administrativen Bereich sind Frauen\* mit einem Anteil von 100 % überrepräsentiert, während sie im technischen Bereich mit einem Anteil von 17 % nach wie vor stark unterrepräsentiert sind. Betrachtet man die Verteilung auf die Entgeltgruppen, so sind Frauen\* im technisch-administrativen Bereich in die Entgeltgruppen E 6 bis E 9a ein-

<sup>2</sup> Anders als bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wurde hier der Stichtag 01.08.2022 gewählt, da nach dem 01.02.22 noch ein Einstellungsverfahren abgeschlossen wurde, in dessen Rahmen eine Frau\* eingestellt wurde. Die Berücksichtigung dieses Verfahrens erscheint sinnvoll, da es sich hier um langfristig stabile Zahlen handelt. Zum Stichtag 01.02.2022 lag der Frauen\*anteil insgesamt bei 25 %.

<sup>3</sup> Wie bei den unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen wurde der Stichtag 01.08.2022 gewählt, da nach dem 01.02.2022 noch ein Berufungsverfahren abgeschlossen wurde, in dessen Rahmen ein Mann\* berufen wurde. Zum 01.02.2022 gab es 2 Professorinnen\* und 11 Professoren\*.

geordnet, Männer\* in die Entgeltgruppen E 7 bis E 13. In den Entgeltgruppen E 9b bis E 13 sind ausschließlich Männer\* beschäftigt – dies sind 19 % aller im administrativ-technischen Bereich beschäftigten Personen. Von den 13 administrativen Mitarbeiterinnen\*, arbeiten acht in Teilzeit, von den technischen Mitarbeiter\*innen zwei, eine Frau\* und ein Mann\*. Bei den Auszubildenden liegt der Frauen\*anteil bei 20 % (4 Männer\*, 1 Frau\*).

Der Fachbereich Physik stellt fest, dass es für Mitarbeiterinnen\* im administrativen Bereich so gut wie keine Aufstiegsmöglichkeiten gibt und dass durch die Regelungen des Tarifvertrags von 2010 faktisch eine Abwertung der Arbeit im Bereich der Sekretariate stattgefunden hat. Fremdsprachensekretär\*innen, die nach diesem Zeitpunkt eingestellt wurden bzw. werden, werden nach TVH Entgeltgruppe 7 bezahlt und können nicht mehr in die Entgeltgruppe 8 aufsteigen, sofern keine weitere Fremdsprache hinzukommt. Im Rahmen des BAT war durch den Bewährungsaufstieg eine Eingruppierung bis BAT 5c (entspricht heute der Entgeltgruppe 8 des TVH) möglich. Allerdings hat die Einführung der Entgeltordnung auch im technischen Bereich zur Abwertung einzelner Tätigkeiten geführt.

### 1.3. Vertretung von Frauen\* in den Gremien des Fachbereichs

Zwangsläufig ist der Anteil der Frauen\* in den Fachbereichs-Gremien stark abhängig von der Zahl der Frauen\* in den jeweiligen Statusgruppen und spiegelt diese wider. Einzige Ausnahme bildet die Gruppe der Studierenden. Hier sind Studentinnen\* im Verhältnis zu ihrem Anteil innerhalb der Gruppe in einigen Gremien überrepräsentiert. In allen Gremien mit Ausnahme der Gleichstellungskommission sind Frauen\* insgesamt unterrepräsentiert siehe Abbildung 13.

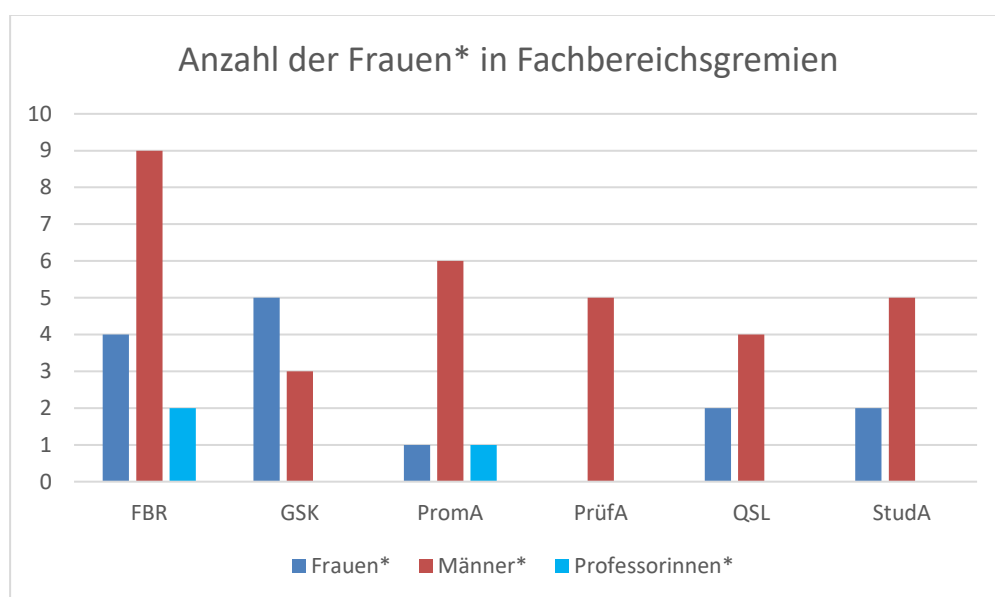


Abbildung 13,

Quelle: eigene Angaben, Stand Wintersemester 2022/23

Aufgrund des geringen Frauen\*anteils in allen Statusgruppen ist daher die Maxime, dass in allen Gremien Frauen\* aller Statusgruppen angemessen repräsentiert sein sollen, nicht durchsetzbar. Konsequenz ausgeführt, würde sie zu einer höheren Arbeitsbelastung und somit indirekt zu einer Benachteiligung von Frauen\* führen. In Gremien, in denen Frauen\* unterrepräsentiert sind, ist es daher umso wichtiger, dass die Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten darauf achten, dass die Interessen von Frauen\* angemessen vertreten werden.

## 2. Maßnahmen zur Gleichstellung

### 2.1. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung

#### 2.1.1. Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte (FFGB)

Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB) neben dem Frauen\*förder- und Gleichstellungsplan ein wichtiges Instrument dar, um das Ziel der

Gleichstellung von Frauen\* und Männern\* in allen Berufsbereichen und auf allen Hierarchieebenen zu verwirklichen.

Die FFGB und mindestens eine Stellvertreterin\* werden durch die Frauen\*vollversammlung des Fachbereichs Physik gewählt und von der Dekanin\* oder dem Dekan\* bestellt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Übt eine Studentin\* das Amt der FFGB oder das ihrer Stellvertreterin\* aus, so beträgt die Amtszeit ein Jahr.

Der Fachbereich sieht zur Wahrnehmung der Aufgaben als FFGB eine Arbeitsentlastung von bis zu 20 Stunden pro Monat vor, die von der FFGB bzw. ihrer Stellvertreterin\* in Anspruch genommen werden kann. Übt eine Studentin\* das Amt aus, so sind ihr im Umfang der geleisteten Arbeit bis zu 20 Hilfskraftstunden pro Monat zu vergüten. Außerdem wird der FFGB ein Raum mit angemessener Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung gestellt.

Der Fachbereich Physik stellt der FFGB und ihren Stellvertreterinnen\* für die Gleichstellungsarbeit ein Budget in Höhe von bis zu 2.000 Euro pro Jahr zur Verfügung. Diese Mittel können u. a. verwendet werden für:

- Büromittel, Telefonkosten, etc.
- die Finanzierung von Dienstreisen zur eigenen Fortbildung,
- die Organisation von Vorträgen und Workshops zu Themen der Gleichstellung bzw. Geschlechtergerechtigkeit,
- die Finanzierung von Kinderbetreuung bei Veranstaltungen des Fachbereichs Physik, die außerhalb der regulären Öffnungszeiten von Kitas und Kindergärten liegen.

Diese Mittel können nicht über die Jahre angespart werden. Dennoch soll die Genehmigung höherer Ausgaben für besondere Projekte wohlwollend geprüft werden, falls in Vorjahren das Budget nicht vollständig verausgabt wurde.

Die FFGB und ihre Stellvertreterinnen\*:

- überprüfen die Umsetzung der geltenden Gesetze bzw. Frauen\*förderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, FFGP der Philipps-Universität Marburg, FFGP des Fachbereichs Physik),
- sind an der Erstellung und Überarbeitung des FB-FFGP durch die FB- Gleichstellungskommission sowie bei dessen Umsetzung beteiligt,
- sind Ansprechpartnerinnen\* für alle am Fachbereich Physik beschäftigten oder studierenden Frauen\* in Fragen der Frauen\*förderung bzw. Gleichstellung sowie bei sexualisierter Gewalt und Diskriminierung,
- nehmen in beratender Funktion an relevanten Gremiensitzungen des Fachbereichs Physik teil, um die Interessen und Anliegen von Frauen\* auf Fachbereichs- und Universitätsebene zu vertreten,
- sind an Stellenbesetzungsverfahren des Fachbereichs Physik beteiligt und nehmen nach Absprache mit den zentralen Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten an den Vorstellungsgesprächen teil,
- stellen auf ihrer Internetseite umfangreiche Informationen zu Themen wie „Angebote und Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft“, „Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Beruf“, „Schutz vor sexualisierter Gewalt und Diskriminierung“ etc. zur Verfügung,
- berufen im Benehmen mit der Dekanin\*/dem Dekan\* mindestens einmal im Jahr während der Vorlesungszeit eine Frauen\*vollversammlung ein.

Die Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Fachbereichsrat und in allen Gremien des Fachbereichs Antrags- und Rederecht.

### **2.1.2. Gleichstellungskommission (GK)**

Die Gleichstellungskommission unterstützt und ergänzt die Arbeit der Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere im Hinblick auf die Erstellung und Aktualisierung des Frauen\*förder- und Gleichstellungsplans, die Evaluierung der angestrebten Zielsetzungen sowie die

Umsetzung und Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen\*anteils in allen Statusgruppen, in denen Frauen\* unterrepräsentiert sind.

Die Gleichstellungskommission trägt dazu bei, dass sich alle Fachbereichsangehörigen mit der Ungleichbehandlung von Frauen\* und mit Genderaspekten auseinandersetzen. Sie unterstützt die Forderung nach einer Durchführung von Workshops zur didaktischen Qualifizierung von Nachwuchswissenschaftler\*innen. Diese sollten z. B. in Kooperation mit der Stabsstelle für Hochschuldidaktik insbesondere neuen Mitarbeiter\*innen regelmäßig angeboten werden und Komponenten zu geschlechtersensibler Lehre und zur Vermeidung von und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und Diskriminierung enthalten. Vorgesetzte und Betreuer\*innen sollen ihre Mitarbeiter\*innen und Doktorand\*innen auf dieses Angebot hinweisen und zur Teilnahme motivieren.

Die GK organisiert in Kooperation mit der Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten und dem Dekanat in regelmäßigen Abständen, d. h. mind. alle zwei Jahre die Durchführung von Workshops zum *unconscious bias*, an denen Angehörige aller Statusgruppen teilnehmen können. Vorgesetzte sollten ihre Mitarbeiter\*innen zur Teilnahme motivieren.

Die Mitglieder der GK sind, wie die Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten, Ansprechpersonen für Fragen der Gleichstellung am Fachbereich Physik. Die GK tagt mindestens einmal pro Semester. Gemeinsam mit der Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten berichtet die GK einmal mit Jahr im FBR.

### **2.1.3. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie**

Der Fachbereich Physik ermöglicht, soweit dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, allen Beschäftigten im Rahmen des mobilen Arbeitens bzw. der alternierenden Telearbeit eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, insbesondere falls dies aufgrund familiärer Umstände erforderlich sein sollte, z. B. durch die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Familienangehörigen (vgl. HGIG § 14).

Personen mit Teilzeitbeschäftigung sind dieselben Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Leitungspositionen einzuräumen wie Vollzeitbeschäftigten (vgl. HGIG § 14 (7)).

Der Fachbereich arbeitet konstruktiv und flexibel mit anderen Fachbereichen und der Universitätsleitung zusammen, um Dual-Career Einstellungen zu ermöglichen, da derartige Maßnahmen den Vorteil haben, dass gleich zwei exzellente Forschende und Lehrende für die Universität gewonnen und langfristig gehalten werden können.

Der Fachbereich Physik plant, wo immer dies möglich ist, Gremiensitzungen hinsichtlich des Zeitpunkts und der Dauer so, dass sie innerhalb der Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung stattfinden, d. h. zwischen 8.00 und 16.00 Uhr. Der Fachbereich Physik bemüht sich, sein Studienangebot soweit es andere Sachzwänge (z. B. Raummangel, Notwendigkeit, Stundenpläne mit anderen Fachbereichen abzustimmen, etc.) zulassen, so zu organisieren, dass Pflichtveranstaltungen und Sprechstunden innerhalb dieses Zeitraums stattfinden.

Falls Kolloquiumsveranstaltungen des Fachbereichs Physik und/oder des Sonderforschungsbereichs (SFB) zu Zeiten stattfinden, die außerhalb der Öffnungszeiten von Einrichtungen zur Kinderbetreuung stattfinden, werden vom FB bzw. SFB Mittel für eine Kinderbetreuung während dieser Veranstaltungen zur Verfügung gestellt, damit auch Eltern mit betreuungspflichtigen Kindern daran teilnehmen können. Auf diese Möglichkeit soll auf Plakaten, Aushängen und auf der Internetseite des Kolloquiums hingewiesen werden.

Der Fachbereich Physik ist bestrebt, den besonderen Belangen von Studierenden mit Kind/ern bzw. zu pflegenden Familienangehörigen Sorge zu tragen, durch insbesondere die flexible Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen sowie eine höhere zeitliche Flexibilität im Studienverlauf und bei Veranstaltungszeiten.

Der Fachbereich Physik unterhält am Standort Renthof – aktuell in dem Raum 03008 im Gebäude Renthof 7 – in Zusammenarbeit mit dem Familienservice ein Eltern-Kind-Zimmer, das mit einem vollständi-

gen PC-Arbeitsplatz sowie Spielen für Kinder jeden Alters ausgestattet ist. Dieser Raum dient zum einen als Ruheraum für schwangere und stillende Mütter sowie als Arbeitszimmer für Studierende und Beschäftigte, die aufgrund einer temporär fehlenden Betreuung ihr(e) Kind(er) mit an den Fachbereich bringen müssen. Der Fachbereich Physik stellt sicher, dass ein neuer Raum für das Eltern-Kind-Zimmer gefunden wird, falls der aktuelle Raum im Zuge z. B. von Berufungen anderweitig genutzt werden soll.

Die Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission werden Maßnahmen ergreifen, alle Mitglieder und Angehörige des Fachbereichs Physik mit Kindern über alle Förder- bzw. Betreuungsmöglichkeiten, die die Universität und andere Institutionen anbieten, zu informieren.

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie folgt der Fachbereich Physik den Vorgaben des Frauen\*förder- und Gleichstellungsplans der Philipps-Universität Marburg.

Bei etwaigen Konflikten kann die Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte als Vermittlerin eingeschaltet werden.

#### **2.1.4. Mitarbeit in Gremien**

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen\* und Professorinnen\*, die durch Gremienarbeit überproportional stärker belastet sind als ihre Kollegen\*, sollten dafür Kompensation erfahren, z. B. durch Forschungssemester, eine Reduzierung des Lehrdeputats oder zusätzliche Personalmittel. Die aktuellen Regelungen zur Repräsentanz von Frauen in Gremien sind in dem Frauenförder- und Gleichstellungsplan der Philipps-Universität dargelegt und sind auf Fachbereichsebene anzuwenden und umzusetzen.

#### **2.1.5. Sichtbarmachung von Positiv-Beispielen**

Um die Sensibilisierung für Gleichstellungsthemen zu erhöhen und ein motivierendes Umfeld zu schaffen, wird im FB-Newsletter und/oder auf der Fachbereichs-Homepage über Positiv-Beispiele berichtet, wie z. B. die erfolgreiche Gewinnung von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen\*.

#### **2.1.6. Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt sowie vor Diskriminierung**

Der Fachbereich Physik macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexualisierter Belästigung und Gewalt zu sensibilisieren und verpflichtet sich, ebenso für den Schutz vor derartigen Übergriffen zu sorgen, wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Dazu wird auf die *Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt* vom 12.08.2008 in der Fassung vom 14.07.2021 verwiesen (<https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/recht/satzung/rl-schutz-vor-sexueller-belaestigung-2021.pdf>), die allen Mitgliedern und Angehörigen des Fachbereichs Physik bekannt gegeben wird. Insbesondere werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Allen neuen Mitgliedern des Fachbereichs Physik wird die Broschüre „Sexualisierte Belästigung und Gewalt“ ausgehändigt werden, dabei geben die Mitarbeiter\*innen der WPV die Broschüre bei Einstellung an neue Mitarbeiter\*innen aus und das Dekanat an neue Doktorand\*innen bei deren Annahme. Darüber hinaus soll die Broschüre möglichst den Ersti-Tüten hinzugefügt werden, die im Rahmen der OE an die neuen Studierenden ausgegeben werden.
- Neuen Mitarbeiter\*innen, insbesondere wiss. Mitarbeiter\*innen, die Übungen und Tutorien betreuen, soll regelmäßig die Möglichkeit gegeben werden an Informationsveranstaltungen/Workshops mit Inhalten zu diesen Themen teilzunehmen. Vorgesetzte sollen darauf hinwirken, dass ihre Mitarbeiter\*innen von diesem Angebot Gebrauch machen.
- Auf der Internetseite der Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten sollen Informationen und Links zu den in Marburg innerhalb und außerhalb der Universität existierenden Beratungsstellen und Hilfsangeboten zusammengestellt werden.

### **2.1.7. Geschlechtergerechte Sprache**

Der Fachbereich Physik verpflichtet sich, in allen Gremien, Veröffentlichungen und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Hierbei werden die Maßgaben des Sprach- und Kommunikationsleitfadens für Geschlechtergerechte Sprache der Philipps-Universität zugrunde gelegt ([https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/broschuere\\_geschlechtergerechte\\_sprache\\_endfassung\\_digital.pdf](https://www.uni-marburg.de/de/universitaet/administration/verwaltung/stabsstellen/frauen/aktiv/broschuere_geschlechtergerechte_sprache_endfassung_digital.pdf)).

## **2.2. Förderung einzelner Statusgruppen**

### **2.2.1. Studieninteressierte**

Im Wesentlichen ist das Interesse von Mädchen\* am Fach Physik weiterhin gering. Der Fachbereich Physik wird daher alle bisherigen Maßnahmen fortführen, die darauf abzielen, Schülerinnen\* dieses Fach näher zu bringen. Insbesondere wird er:

- weiterhin am Girls' Day teilnehmen, der jährlich deutschlandweit für Schülerinnen\* im Alter von 12 bis 14 Jahren angeboten wird,
- sich an der MINT-Summerschool beteiligen, die die Philipps-Universität jedes Jahr für Schülerinnen\* in der Qualifikationsphase veranstaltet, um ihr Interesse an Naturwissenschaften zu wecken bzw. zu stärken,
- die Beteiligung an den Hochschulerkundungstagen aktiv dazu nutzen, um explizit Schüler\*innen anzusprechen und sie für das Fach Physik zu gewinnen,
- bei allen Werbemaßnahmen, wie bisher, auf die angemessene Repräsentanz von Frauen\* achten,
- wann immer möglich bei Schulkontakten, d. h. bei Besuchen von Physikkursen am Fachbereich Physik und Besuchen von Vertreter\*innen des Fachbereichs an Schulen, möglichst Studentinnen\* und/oder Doktorandinnen\* zu beteiligen,
- insbesondere bei den studentischen Hilfskräften, die zur Betreuung des Schüler\*innenlabors beschäftigt werden, darauf achten, dass möglichst Frauen\* und Männer im gleichen Umfang dort tätig sind.
- darauf achten, dass weiterhin bereits in der Lehramtsausbildung das Prinzip eines geschlechtergerechten Unterrichts vermittelt wird, indem in den entsprechenden fachdidaktischen Modulen Aspekte der Mädchen\*förderung integriert werden.

Im Hinblick auf den Girls' Day und die MINT-Summerschool wäre es sinnvoll, Student\*innen und Doktorand\*innen einzubinden, falls es in diesen Gruppen Frauen\* gibt, die Interesse haben, sich an der Organisation zu beteiligen. Die Organisator\*innen sollten sich im Vorfeld z. B. an die Fachschaft wenden.

### **2.2.2. Studentinnen\***

Aktuell gibt es zur Situation von Studentinnen\* am Fachbereich Physik keine klaren Daten. Die geschilderte Umstrukturierung der Studiengänge erlaubt keine Aussagen über den Übergang vom Bachelor zum Masterstudium und die Daten im Hinblick auf die Abbruchquote in den Bachelorstudiengängen innerhalb der ersten beiden Semester ist nicht eindeutig. Folgende Maßnahmen sollen ergriffen werden:

- Im Rahmen der OE sollen die Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten (FFGB) die Gleichstellungsstrukturen vorstellen, die am Fachbereich Physik existieren, insbesondere das Amt der FFGB, die Gleichstellungskommission und der Frauen\*förder- und Gleichstellungsplan.
- Dozent\*innen sollen dazu ermutigt werden, zu Beginn jedes Semesters in ihren Lehrveranstaltungen ebenfalls mit einer Folie kurz auf diese Strukturen sowie auf die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten, einschließlich der Angebote im Bereich der mentalen Gesundheit hinzuweisen.
- Studentinnen\* sollen aktiv auf die Möglichkeit der Teilnahme an der Physikerinnen-Tagung der DPG hingewiesen werden. Die Teilnahme soll möglichst komplett, aber zumindest teilweise finanziert werden.



Um in Zukunft ggf. gezieltere Maßnahmen ergreifen zu können, sollen Studentinnen\*, z. B. im Rahmen der Studierendenbefragung der Fachschaft, zu ihrer Situation und zu Diskriminierungserfahrungen befragt werden. Hierzu soll die GK gemeinsam mit der FFGB einen Fragenkatalog entwickeln.

### **2.2.3. Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen\***

Der Fachbereich Physik und die Fachbereichs-Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten mit den relevanten, bereits etablierten Institutionen zur Frauen\*förderung zusammen. Informationen bzw. Links zu Förderprogrammen und Netzwerken für Frauen\* sowie zu Möglichkeiten der Unterstützung von Studierenden und Beschäftigten mit Kindern werden auf der Homepage des Fachbereichs Physik, die von der Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten gepflegt wird, bereitgestellt. Die Vorgesetzten fördern aktiv Frauen\* in ihrer wissenschaftlichen und beruflichen Laufbahn.

Doktorandinnen\* bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen\* ist die Teilnahme an Veranstaltungen, die der Vernetzung und Förderung von Frauen\* in der Wissenschaft dienen, wie z. B. die Physikerintagung, zu ermöglichen. Interessentinnen\* werden über Möglichkeiten der Finanzierung informiert. Darüber hinaus ist die Teilnahme von Frauen an wissenschaftlichen Konferenzen, Tagungen und Workshops insgesamt besonders zu unterstützen, ggf. auch finanziell.

Die Promovendinnenvorstellung, die 2022 erstmalig im Rahmen des Projektes „Mehr (für) Physikstudentinnen“ durchgeführt wurde, soll verstetigt werden. Doktorandinnen\* sollen in dieser informell gehaltene Veranstaltung, die sich an alle Studierenden richtet, ihr jeweiliges Projekt vorstellen und im Anschluss zur Beantwortung von Fragen der Studierenden zur Verfügung stehen. Die Veranstaltung soll von den Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten etwa alle zwei Jahre organisiert werden.

### **2.2.4. Stellenbesetzungen/Berufungen**

Der Fachbereich Physik, insbesondere in Form des Dekanats und der Personalverantwortlichen, wird sich an alle gesetzlichen Vorgaben zur Frauen\*förderung bzw. Gleichstellung halten. Darüber hinaus wird er seine Bemühungen verstärken, Frauen\* für zu besetzende Stellen zu gewinnen. Zu diesem Zweck wird er, insbesondere bei Berufungsverfahren auf das Instrument der aktiven Rekrutierung zurückgreifen und in einschlägigen Netzwerken (Wissenschaftlerinnen\*-Datenbanken, etc.) werben. Der Fachbereich Physik wird Frauen\* in Bereichen, in den denen sie unterrepräsentiert sind, bei gleicher Qualifikation bevorzugt einstellen (vgl. HGIG § 6). In Anlehnung an die Empfehlungen der Leopoldina in „Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen“ setzt sich der Fachbereich insbesondere folgende Ziele:

- Der Frauenanteil unter den Professor\*innen wird bis 2025 auf mind. 25 % und bis 2032 auf mind. 33,33 % erhöht. Dabei sollte mindestens eine Frau auf eine W3 Professur berufen werden.
- Tenure-Track- und andere Positionen des akademischen Mittelbaus werden mindestens paritätisch besetzt.
- *Cluster Hiring*, d. h. die gleichzeitige und themenoffene Ausschreibung mehrerer Positionen, wird eingesetzt, um die Chancen für Diversität und Parität zu erhöhen.

Der Fachbereich Physik bzw. das Dekanat wird bei Berufungsverfahren strikt darauf achten, dass der Berufungskommission mindestens drei Frauen\* angehören, worunter wenigstens eine Professorin\* bzw. Wissenschaftlerin\* sein muss.

Die Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bzw. der Universität ist an allen Schritten der Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen (vgl. HGIG § 17). Der Fachbereich Physik bzw. das Dekanat trägt dafür Sorge, dass alle neuen Mitglieder mit Personalverantwortung hinreichend über das Prozedere informiert werden.

### **2.2.5. Administrativ-technischer Bereich**

Wie bereits in Punkt 1.2. ausgeführt, muss bei dieser Statusgruppe zwischen den administrativen und den technischen Mitarbeiterinnen\* unterschieden werden.

Im Hinblick auf das technische Personal geht es in erster Linie darum, den Frauen\*anteil, auch in höheren Entgeltgruppen und in leitenden Positionen, zu erhöhen. Zu diesem Zweck sind bei Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung Frauen\* bevorzugt einzustellen. Darüber hinaus muss darauf geachtet werden, dass bei Übertragung höherwertiger Tätigkeiten ggf. eine entsprechende Höhergruppierung erfolgt.

Im Bereich der Verwaltung und der Sekretariate ist hingegen eine Überrepräsentanz von Frauen\* zu verzeichnen. In diesem Berufsfeld muss Frauen\*förderung bei einer angemessenen Bewertung und Entlohnung der geleisteten Arbeit ansetzen. Daher setzt sich der Fachbereich Physik dafür ein, dass in den Fällen, in denen Sekretärinnen\* oder Verwaltungsangestellte\* höherwertige Tätigkeiten übernehmen, als in ihren ursprünglichen Arbeitsplatz- bzw. Tätigkeitsbeschreibungen dargelegt ist, eine Höhergruppierung beantragt wird. Dies wird auch in den Zielvereinbarungen des Fachbereichs mit dem Präsidium festgehalten.

Das administrativ-technische Personal erhält die Möglichkeit, an Fort- und Weiterbildungsangeboten teilzunehmen, um den steigenden beruflichen Anforderungen weiterhin gewachsen zu sein. Fachbereichsintern wird den Mitarbeiterinnen\* die Möglichkeit gegeben, mindestens zweimal im Jahr ein Arbeitstreffen durchzuführen, das dem Austausch und der Verbesserung der Arbeitsabläufe dienen soll.

Über fachbereichsinterne Umstrukturierungsvorhaben, die sie betreffen, sind administrativ-technische Mitarbeiter\*innen zu informieren und darin einzubeziehen.

### **3. Schlussbestimmung**

Das Dekanat erstellt in Kooperation mit der Gleichstellungskommission und den Frauen\*- und Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs alle drei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauen\*förder- und Gleichstellungsplans (FFGP) und legt diesen dem Fachbereichsrat vor. Auf der Grundlage des Berichts schreibt der Fachbereich Physik den Frauen\*förder- und Gleichstellungsplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an. Der FFGP wird nach Verabschiedung allen Mitgliedern des Fachbereichs Physik zugesendet und auf der FB-Homepage veröffentlicht.

Marburg, 24.01.2024