

FRAUEN* FÖRDER- UND GLEICHSTELLUNGSPLAN DES FACHBEREICHS PHYSIK

* Um auf den Konstruktionscharakter der Zuschreibung Frau* hinzuweisen und dafür zu sensibilisieren wird im Titel dieses Förderplans das Wort Frau* mit einem Asterisk* versehen. Wir betrachten diesen Hinweis an prominenter Stelle und die damit einhergehende Sensibilisierung als einen Beitrag zum Abbau von Ungleichbehandlungen und meinen mit Frauen* diejenigen Personen, die sich aufgrund der Zuschreibung als Frau* Ungleichbehandlungen ausgesetzt sehen. Gleichzeitig gilt dieses Konstrukt der geschlechtlichen Zuschreibung ebenso für Männer* und Personen, die sich anderweitig oder gar nicht im Geschlechtersystem verorten möchten. Im Fließtext und den Statistiken dieses Förderplanes haben wir dennoch darauf verzichtet den Asterisk dauerhaft zu verwenden, da Frauen*förderpläne grundsätzlich auf geschlechterdichotomen Annahmen aufbauen und diese Zweiteilung reproduzieren.

Inhalt

Präambel	3
1. Situation von Frauen am Fachbereich Physik	3
1.1. Wissenschaftsbereich.....	3
1.1.1. Studentinnen.....	3
1.1.2. Doktorandinnen	5
1.1.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.....	6
1.1.4. Professorinnen/Juniorprofessorinnen	7
1.2. Administrativ-technischer Bereich	7
1.3. Vertretung von Frauen in den Gremien des Fachbereichs	8
2. Maßnahmen zur Gleichstellung.....	8
2.1. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung	8
2.1.1. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte.....	8
2.1.2. Gleichstellungskommission	9
2.1.3. Vereinbarkeit von Studium bzw. wissenschaftlicher Laufbahn, Beruf und Familie	9
2.1.4. Schutz vor sexueller Belästigung	10
2.1.5. Geschlechtergerechte Sprache.....	10
2.2. Förderung einzelner Statusgruppen	10
2.2.1. Studieninteressierte	10
2.2.2. Studentinnen	11
2.2.3. Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	11
2.2.4. Stellenbesetzungen/Berufungen.....	11
2.2.5. Administrativ-technischer Bereich	11
3. Schlussbestimmung	12

Präambel

Der vorliegende Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs Physik, der am 07.12.2016 vom Fachbereich beschlossen wurde, ist eine aktualisierte überarbeitete Fortschreibung des Fachbereichs-Frauenförderplans vom 10.07.2013. Zugrunde gelegt wurden die verbindlichen Aussagen des Frauenförderplans 2010 – 2016 der Philipps-Universität Marburg sowie das geänderte Hessische Gleichberechtigungsgesetz (HGIG).

Der vorliegende Plan bezieht sich auf die Situation aller Frauen am Fachbereich und hat die Aufgabe, Benachteiligungen von Frauen am Fachbereich aufzuzeigen und zu beseitigen, um so eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen.

1. Situation von Frauen am Fachbereich Physik

Unter den Studierenden, im wissenschaftlichen Mittelbau und unter den Professorinnen und Professoren sind Frauen nach wie vor eindeutig unterrepräsentiert. Im Hinblick auf die Auswertung der statistischen Daten ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der Personen in den unterschiedlichen Gruppen insgesamt vergleichsweise niedrig ist, was zufolge hat, dass leichte Veränderungen der absoluten Zahlen zu hohen Veränderungen des prozentualen Anteils führen. Daher wurde, wo immer möglich, ein Zeitraum von 5 Jahren berücksichtigt. Tabelle 1 gibt einen Überblick über die einzelnen Qualifizierungsstufen. Die Angaben zu den Einschreibungen sind Mittelwerte, bei den Studienabschlüssen und den Promotionen wurden die Gesamtzahlen, bzw. der Gesamtanteil im Erhebungszeitraum angegeben.

	Frauen	Männer	Frauenanteil
Einschreibungen (SoSe 11 – SoSe 16)	19,5	55,5	27 %
Studienabschlüsse (SoSe 11 – WiSe15/16)	72	278	20,5 %
Promotionen (2011 - 2015)	12	61	16 %
Habilitationen (2011 - 2015)	keine	keine	

Tabelle 1, Quelle: Konferenz der Fachbereiche Physik (KFP) bzw. Dekanat FB Physik

Im Hinblick auf die Beschäftigten im wissenschaftlichen Bereich ist die Unterrepräsentanz von Frauen noch stärker ausgeprägt als in den Qualifikationsstufen. Die einzige Ausnahme bildet hierbei die Gruppe der Beamtinnen und Beamten, bei der der Frauenanteil – umgerechnet in Vollzeitäquivalente – 38 % beträgt. Im Bereich des administrativ-technischen Personals zeigt sich bei der absoluten Stellenzahl keine stark ausgeprägte Unterrepräsentanz von Frauen, wohl aber, wenn man den Frauenanteil in den Entgeltgruppen E 9 bis E 12 betrachtet.

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

1.1. Wissenschaftsbereich

1.1.1. Studentinnen

Zugrunde gelegt wurden statistische Angaben aus den Jahren 2011 bis 2016, wobei im Gegensatz zum vorherigen Erhebungszeitraum die Zweitstudierenden herausgerechnet wurden. Wie im vorherigen Erhebungszeitraum war der Anteil der Frauen unter den Studierenden starken Schwankungen unterworfen. Unter Berücksichtigung aller Studiengänge lag der Frauenanteil bei den Einschreibungen im genannten Zeitraum zwischen 15 % und 35 %, Mittel 27 % [WiSe 07/08-SoSe 12: zwischen 0 % und 37 %, Mittel: 25 %], siehe Tabelle 2, bei der Gesamtzahl der Studierenden pro Semester zwischen

20 % und 26 %, Mittel 22 % [WiSe 07/08-SoSe 12: zwischen 18 und 25 %, Mittel 22 %], siehe Tabelle 3, und bei den Studienabschlüssen zwischen 11 % und 28 %, Mittel 19 % [SoSe 07-WiSe 11/12: zwischen 5 % und 55 %, Mittel: 20 %], siehe Tabelle 4.

Die statistischen Daten des Diplomstudiengangs sind in die Tabellen 2 bis 4 eingeflossen. Allerdings ist dieser Studiengang nicht mehr detailliert abgebildet, da er zum Ende des Sommersemesters 2015 endgültig eingestellt wurde.

Zum Wintersemester 2015/16 startete der neue Master-Studiengang *Functional Materials*. In diesem Semester schrieben sich insgesamt 5 Studierende ein (4 Frauen, 1 Mann) und im Sommersemester 2016 insgesamt 21 (7 Frauen, 15 Männer). Die Gesamtzahl der Studierenden lag im Sommersemester 2016 bei 26 (10 Frauen, 16 Männer). Abschlüsse sind frühestens zum Sommersemester 2017 zu erwarten. Aus diesem Grund ist dieser Studiengang in Tabelle 4 gar nicht berücksichtigt. In die Tabellen 2 und 3 sind die Zahlen genau wie die des Diplomstudiengangs zwar mit eingeflossen, aber nicht detailliert abgebildet.

Einschreibungen

Alle Studiengänge				Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Bachelor	Master Physik	Lehramt
SoSe 11	14	37	27 %	30 %	0 %	40 %
WiSe 11/12	13	74	15 %	16 %	13 %	k. N.
SoSe 12	14	29	33 %	32 %	14 %	45 %
WiSe 12/13	26	79	25 %	21 %	23 %	36 %
SoSe 13	12	39	24 %	25 %	8 %	43 %
WiSe 13/14	23	67	26 %	27 %	13 %	26 %
SoSe 14	16	43	27 %	30 %	11 %	29 %
WiSe 14/15	19	84	18 %	20 %	10 %	18 %
SoSe 15	17	32	35 %	37 %	20 %	44 %
WiSe 15/16	39	73	35 %	42 %	21 %	19 %
SoSe 16	22	55	29 %	28 %	0 %	36 %
Mittelwert	19,5	55,5	27 %	28 %	12 %	31 %

Tabelle 2, Quelle: Prüfungsbüro/KFP (k. N. = keine Neueinschreibungen)

Gesamtzahl Studierende

Alle Studiengänge				Frauenanteil in den einzelnen Studiengängen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Bachelor	Master Physik	Lehramt
SoSe 11	106	350	23 %	24 %	16 %	32 %
WiSe 11/12	99	362	21 %	19 %	15 %	31 %
SoSe 12	89	354	20 %	17 %	13 %	31 %
WiSe 12/13	95	348	21 %	19 %	16 %	33 %
SoSe 13	81	331	20 %	18 %	15 %	29 %
WiSe 13/14	93	329	22 %	20 %	17 %	31 %
SoSe 14	98	324	23 %	21 %	16 %	31 %
WiSe 14/15	96	345	22 %	21 %	17 %	28 %
SoSe 15	96	328	23 %	21 %	19 %	30 %
WiSe 15/16	107	310	26 %	26 %	20 %	27 %
SoSe 2016	111	327	25 %	25 %	17 %	27 %
Mittelwert	97	337	22 %	21 %	16 %	30 %

Tabelle 3, Quelle: Prüfungsbüro/KFP

Abschlüsse

	Alle Studiengänge			Frauenanteil in den einzelne Studiengängen		
	Frauen	Männer	Frauenanteil	Bachelor	Master Physik	Lehramt
SoSe 11	13	44	23 %	20 %	22 %	71 %
WiSe 11/12	10	26	28 %	33 %	0 %	0 %
SoSe 12	13	42	24 %	19 %	10 %	33 %
WiSe 12/13	7	25	22 %	33 %	8 %	50 %
SoSe 13	7	25	22 %	17 %	20 %	33 %
WiSe 13/14	4	30	12 %	9 %	11 %	20 %
SoSe 14	4	27	13 %	25 %	0 %	14 %
WiSe 14/15	2	16	11 %	11 %	33 %	0 %
SoSe 15	10	32	24 %	18 %	0 %	50 %
WiSe 15/16	2	11	15 %	17 %	14 %	k. A.
	72 (insges.)	278 (insges.)	19 % (Mittel)	20 % (Mittel)	12 % (Mittel)	30 % (Mittel)

Tabelle 4, Quelle: Prüfungsbüro/KFP (bzw. Hessisches Landesschulamt für die Angaben der Studienabschlüsse im Studiengang Lehramt an Gymnasien)

Tabelle 5 stellt die Zahlen für die Abschlüsse im Bachelor-Studiengang Physik den Einschreibungen für den Master-Studiengang Physik gegenüber. Hier zeigt sich, dass sich weniger Frauen als Männer nach abgeschossenem Bachelor-Studium für ein Master-Studium Physik einschreiben. Allerdings liegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine weiterführenden Daten vor, die Aufschlüsse über die Ursache hierfür geben könnten.

	Frauen		Männer	
	Abschlüsse BSc	Einschreibungen MSc Physik im Folgesem.	Abschlüsse BSc	Einschreibungen MSc Physik im Folgesem.
SS 11	5	3	20	20
WS 11/12	3	1	6	6
SS 12	4	3	17	10
WS 12/13	3	1	6	11
SS 13	2	1	10	7
WS 13/14	1	1	10	8
SS14	3	1	9	9
WS 14/15	1	2	8	8
SS 15	3	3	14	11
WiSe 15/16	1	0	5	5

Tabelle 5, Quelle: Prüfungsbüro/KFP

1.1.2. Doktorandinnen

Mit Stand von März 2016 gibt es am Fachbereich Physik insgesamt 87 Promovierende, davon sind 20 Frauen (23 %). Hiervon sind 6 Frauen und 15 Männer nicht als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter beschäftigt (Frauenanteil 28,6 %). Diese Doktorandinnen und Doktoranden erhalten aber teilweise Stipendien. Über Art und Umfang dieser Stipendien liegen keine Daten vor.

In den letzten 5 Jahren (2011 – 2015) haben 12 Frauen und 61 Männer promoviert. Hierbei unterlag der Frauenanteil starken Schwankungen (0% [2011] – 33,7 % [2013], insgesamt 16 %). Insgesamt zeichnet sich bei den Promotionen jedoch eine Steigerung des Frauenanteils ab. So hat sich der An-

teil für den Zeitraum 2011 bis 2015 im Vergleich zum Zeitraum 2008 – 2012, der im Frauenförderplan von 2013 betrachtet wurde, verdoppelt.

Bisher haben am Fachbereich Physik insgesamt 2 Frauen habilitiert, beide im Jahr 2006. 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 (01.03.2016) waren insgesamt 66 Männer (einer davon als Nachwuchswissenschaftler mit eigener Arbeitsgruppe) und 13 Frauen als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit befristeten Verträgen am Fachbereich beschäftigt, davon hatten 19 bzw. 4 bereits promoviert. Das entspricht einem Frauenanteil von insgesamt 16,4 %, 16 % vor der Promotion und 17,4 % nach abgeschlossener Promotion (siehe Tabelle 6).

Stellen- umfang	Promovierende			Postdoktorandinnen und Postdoktoranden			Insgesamt		
	Män- ner	Frauen	Frauen- anteil	Männer	Frauen	Frauen- anteil	Männer	Frauen	Frauen- anteil
50 %	14	6	30 %	2	1	33,3 %	16	7	30 %
60 – 75 %	33	3	8,3 %	1	--	0 %	34	3	8,1 %
100 %	--	--	--	16	3	15,8 %	16	3	15,8 %
Insg.	47	9	16 %	19	4	17,4 %	66	13	16,4 %

Tabelle 6, Quelle: AG-Sekretariate FB Physik, Stichtag 01.03.2016

Bei den befristeten Qualifikationsstellen sind auf Landesmittelstellen 15 Männer (11,66 Vollzeitäquivalente) und 3 Frauen (1,5 Vollzeitäquivalente, Frauenanteil VZÄ 11 %) und auf Drittmittelstellen 51 Männer (36,7 Vollzeitäquivalente) und 10 Frauen (7,16 Vollzeitäquivalente, Frauenanteil VZÄ 16,3 %) beschäftigt. Insgesamt liegt der Frauenanteil umgerechnet auf Vollzeitäquivalente bei 15,2 %.

Die Tabellen 7 und 8 stellen die unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse im wissenschaftlichen Mittelbau dar, wobei Tabelle 7 sich auf die Angestellten und Tabelle 8 auf die Beamtinnen und Beamten bezieht. Zum Stichtag (01.03.2016) waren in diesem Bereich insgesamt 7 Männer (5,75 Vollzeitäquivalente) und 4 Frauen (3 Vollzeitäquivalente, entspricht 34,3 %) auf unbefristeten Stellen beschäftigt.

Im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die unbefristet als Angestellte am Fachbereich Physik beschäftigt sind, gibt es zum Frauenförderplan 2013 keine Veränderungen. In Vollzeitäquivalente umgerechnet liegt der Frauenanteil hier bei 15,4 %.

Stellen- umfang	Angestellte (E13/E14)	
	Männer	Frauen
50 %	0	1
75 %	1	0
100 %	2	0

Tabelle 7, Quelle WPV FB Physik (Stichtag, 01.03.2016)

Bei den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Beamtenverhältnis gab es seit Juli 2013 zwei Personalmaßnahmen. 2015 wurde eine volle Stelle eines akademischen Rates/einer akademischen Rätin auf Zeit ausgeschrieben. Es gab nur einen Bewerber, der auch eingestellt wurde. Darüber hinaus wurde eine volle unbefristete Stelle eines akademischen Rates/einer akademischen Rätin ausgeschrieben, wovon jedoch nur eine halbe Stelle am Fachbereich Physik angesiedelt ist. Auch diese Stelle wurde mangels Bewerberinnen mit einem Mann besetzt. Die Situation bei den Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit stellt sich zum Stichtag 01.03.2016 daher wie folgt dar:

Stellen- umfang	Beamtinnen und Beamte (A13/14) auf Lebenszeit	
	Männer	Frauen
50 %	2	1
75 %	0	0
100 %	2	2

Tabelle 8, Quelle: Dekanat FB Physik (Stichtag 01.03.2016)

1.1.4. Professorinnen/Juniorprofessorinnen

Zum Stichtag (01.03.2016) gibt es am Fachbereich Physik eine Professorin und 14 Professoren (siehe Tabelle 9). Im Vergleich zum Frauenförderplan von 2013 gab es in diesem Bereich zwei Veränderungen. Der einzige Juniorprofessor, den es am Fachbereich gab, ist zum 1. Mai 2015 ausgeschieden, und ein W2-Professor für Biophysik wurde 2014 befristet für 6 Jahre berufen. Hierfür wurde allerdings keine Planstelle geschaffen und die Finanzierung erfolgt über das Max-Planck-Institut für terrestrische Mikrobiologie.

	Männer	Frauen	Frauenanteil
Professuren C3/W2	7	0	0 %
Professuren C4/W3	7	1	12,5 %
Insgesamt	14	1	7%

Tabelle 9, Quelle: Abschlussbericht zur Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

1.2. Administrativ-technischer Bereich

Im Bereich des administrativ-technischen Personals ist die Situation im Vergleich zum vorherigen Erhebungszeitraum weitgehend unverändert. Eine Unterteilung dieser Statusgruppe zeigt, dass im administrativen Bereich ausschließlich Frauen tätig und somit überrepräsentiert sind. Im technischen Bereich sind Frauen weiterhin stark unterrepräsentiert.

Betrachtet man das unbefristet beschäftigte administrativ-technische Personal insgesamt (siehe Tabelle 10), so verteilen sich die 17 mit Frauen besetzten Stellen auf die Entgeltgruppen 5 – 9, wobei 11 Angestellte in den Gruppen 8 (9) und 9 (2) sind, während sich die 17 mit Männern besetzten Stellen auf die Entgeltgruppen 6 – 12 verteilen, wovon ebenfalls die Mehrheit in den Entgeltgruppen 8 (5) und 9 (6) zu finden sind, 4 in den Entgeltgruppen 10-12, aber nur 2 in den niedrigeren Entgeltgruppen 6 und 7. Somit sind 59 % aller am Fachbereich Physik in diesem Bereich unbefristet angestellten Männer in den Entgeltgruppen 9 – 14 beschäftigt aber nur 11 % aller Frauen. Hinzu kommt, dass im administrativen Bereich 6 Mitarbeiterinnen eine halbe Stelle innehaben. Im technischen Bereich ist die einzige Teilzeitstelle (50 %) ebenfalls mit einer Frau besetzt.

Der Fachbereich stellt fest, dass es für Frauen 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. Fremdsprachensekretärinnen und -sekretäre, die nach diesem Zeitpunkt eingestellt wurden bzw. werden, werden nach TVH Entgeltgruppe 7 bezahlt und können nicht mehr in die Entgeltgruppe 8 aufsteigen. Im Rahmen des BAT war durch den Bewährungsaufstieg eine Eingruppierung bis BAT 5c (entspricht heute der Entgeltgruppe 8 des TVH) möglich.

Seit Verabschiedung des FB-Frauenförderplans 2013 sind bis zum Stichtag (01.03.2016) im technischen Bereich 2 Mitarbeiter der feinmechanischen Werkstatt und ein Mitarbeiter des Elektroniklabors ausgeschieden. Im E-Labor wurde eine Stelle mit einem Mann wiederbesetzt. In der FM-Werkstatt wurde die frei gewordene Stelle zunächst befristet mit einer Frau wiederbesetzt. In beiden Fällen bewarben sich sowohl Männer als auch Frauen.

Im administrativen Bereich sind seit Verabschiedung des Frauenförderplans 2013 bis zum Stichtag (01.03.2016) 2 Mitarbeiterinnen ausgeschieden und 2 wurden neu eingestellt. In beiden Fällen gab es keine Bewerbungen von Männern.

	Frauen	Männer	Frauenanteil
E5	1	0	100%
E6	4	1	80%
E7	1	1	50%
E8	9	5	64%
E9	2	6	25%
E10	0	1	0%
E11	0	2	0%
E12	0	1	0%
Gesamt	17	17	50%

Tabelle 10, Quelle: WPV Fachbereich Physik (Stichtag 01.03.2016)

Darüber hinaus gibt es im administrativ-technischen Bereich eine befristete E 13-Stelle im Rahmen des SFB 1083, die mit einer Frau besetzt ist.

Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil bei 25 % (6 Männer, 2 Frauen). Es zeigt sich auch hier eine weitgehend geschlechertypische Verteilung. In der feinmechanischen Werkstatt gibt es 6 männliche Auszubildende, die beiden Frauen machen eine Ausbildung zur Physiklaborantin bzw. zur Tierpflegerin (Stichtag 01.03.16).

1.3. Vertretung von Frauen in den Gremien des Fachbereichs

In den Gremien des Fachbereichs sind neben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auch Frauen als Vertreterinnen der Statusgruppen beteiligt. Auch in dieser Hinsicht ist ein höherer Frauenanteil in den W-Stellen und in den Qualifikationsstellen im Mittelbau nötig, da bei nur einer Professorin und wenigen Mitarbeiterinnen eine hohe Arbeitsbelastung der einzelnen durch Gremienarbeit anfällt. Nur so kann das Ziel erreicht werden, dass in jedem Gremium Frauen aus allen Statusgruppen vertreten sind. Dadurch wird gewährleistet, dass die Anliegen von Frauen angemessen vertreten werden können.

2. Maßnahmen zur Gleichstellung

2.1. Allgemeine Maßnahmen zur Gleichstellung

2.1.1. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Auf der Ebene des Fachbereichs stellt das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten neben dem Frauenförder- 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 Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überprüft die Umsetzung der für den Fachbereich geltenden Frauenförderpläne (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderplan der Philipps-Universität Marburg, Frauenförder- und Gleichstellungsplan des Fachbereichs Physik). Dabei wird sie von der ständigen Gleichstellungskommission des Fachbereichs unterstützt.

Die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und mindestens eine Stellvertreterin werden durch die Frauenvollversammlung des Fachbereichs gewählt und von der Dekanin oder dem Dekan bestellt. Die Amtszeit beträgt zwei Jahre. Übt eine Studentin das Amt der Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder das ihrer Stellvertreterin aus, so beträgt die Amtszeit ein Jahr.

Der Fachbereich sieht zur Wahrnehmung der Aufgaben als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte eine Arbeitsentlastung von bis zu 20 Stunden pro Monat vor, die von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bzw. ihrer Stellvertreterin in Anspruch genommen werden kann. Übt eine Studentin das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten aus, so sind ihr im Umfang der geleisteten Arbeit bis zu 20 Hilfskraftstunden pro Monat zu vergüten. Außerdem wird der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten ein Raum mit angemessener Arbeitsplatzausstattung zur Verfügung gestellt. Im Rahmen ihrer Aufgaben werden der Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten für Dienstreisen zur Fortbildung und für die Organisation von Fortbildungsmaßnahmen für weibliche Angehörige des Fachbereichs Physik Mittel in Höhe von 1.000 Euro pro Jahr zur Verfügung gestellt.

Die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte beruft im Benehmen mit der Dekanin oder dem Dekan mindestens einmal im Jahr während der Vorlesungszeit eine Frauenvollversammlung ein.

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte hat im Fachbereichsrat und in den Gremien des Fachbereichs Antrags- und Rederecht.

2.1.2. Gleichstellungskommission

Die Gleichstellungskommission, deren Zusammensetzung in den „Informationen zur Einrichtung von Gleichstellungskommissionen an Fachbereichen“ geregelt ist, unterstützt und ergänzt die Arbeit der Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere im Hinblick auf die Aktualisierung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans, die Evaluierung der angestrebten Zielsetzungen sowie die Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils 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. Hierzu zählen u.a. Veranstaltungen zu geschlechtersensibler Lehre für z.B. Tutorinnen oder zu struktureller Benachteiligung von Frauen.

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

Der Fachbereich Physik ermöglicht, soweit dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes, sollte dies aufgrund familiärer Umstände erforderlich sein, z. B. durch die Notwendigkeit der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Familienangehörigen (vgl. HGIG § 14).

Der Fachbereich 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 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. Da es zurzeit nicht möglich ist, das gemeinsame Kolloquium des Fachbereichs und SFBs 1083 vorzulegen, werden vom SFB Mittel für eine Kinderbetreuung während dieser Veranstaltung 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 wird Studien- und Prüfungsordnungen daraufhin überarbeiten, dass den besonderen Belangen von Studierenden mit Kind/ern bzw. zu pflegenden Familienangehörigen Sorge getragen wird. Das bedeutet insbesondere die flexible Gestaltung von Studien- und Prüfungsleistungen sowie eine höhere zeitliche Flexibilität im Studienverlauf und bei Veranstaltungszeiten.

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

Die FB-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission werden Maßnahmen ergreifen, Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kindern über alle Förder- bzw. Betreuungsmöglichkeiten, die die Universität und andere Institutionen anbieten, zu informieren. Insbesondere wird, auch von den Vorgesetzten und Professorinnen und Professoren, darauf hingewiesen, dass Kinder mit an den Arbeits- bzw. Studienplatz gebracht werden können, wenn eine anderweitige Betreuung nicht möglich ist. Dabei ist darauf zu achten, dass den Betroffenen hierdurch keine Nachteile entstehen. Der Dekan bzw. die Dekanin informiert in geeigneter Weise über die geltenden Bestimmungen.

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

Bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie folgt der Fachbereich Physik den Vorgaben des Frauenförderplans der Philipps-Universität Marburg.

2.1.4. Schutz vor sexueller Belästigung

Der Fachbereich macht es sich zur Aufgabe, seine Angehörigen für die Problematik sexueller Belästigung und sexueller Gewalt zu sensibilisieren, und verpflichtet sich, ebenso für den Schutz vor sexuellen Übergriffen zu sorgen, wie er auch sonst für den Arbeitsschutz verantwortlich ist. Dazu wird auf die *Richtlinie der Philipps-Universität Marburg zum Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt* vom 12.08.2008 in der geänderten Fassung vom 12.02.2016 verwiesen, die allen Mitgliedern und Angehörigen des Fachbereichs bekannt gegeben wird.

Darüber hinaus sollen auf der Internetseite der FB-Frauenbeauftragten Informationen und Links zu den in Marburg innerhalb und außerhalb der Universität existierenden Beratungsstellen und Hilfsangeboten zusammengestellt werden.

2.1.5. Geschlechtergerechte Sprache

Der Fachbereich verpflichtet sich, in allen Gremien, Veröffentlichungen und jeglichem Schriftverkehr geschlechtergerechte Sprache zu verwenden. Darunter ist zu verstehen, dass Frauen jeweils ausdrücklich angesprochen und erwähnt werden.

2.2. Förderung einzelner Statusgruppen

2.2.1. Studieninteressierte

Der Fachbereich wird im Hinblick auf das geringe Interesse von Mädchen am Fach Physik, das sich bereits während der Schulzeit abzeichnet, seine Bemühungen verstärken, das Fach Physik für Schülerinnen attraktiv darzustellen.

Wichtiges Ziel ist es, bereits in der Lehramtsausbildung das Prinzip eines geschlechtergerechten Unterrichts zu vermitteln. Dazu werden in den entsprechenden fachdidaktischen Modulen Aspekte der Mädchenförderung Eingang finden. Wünschenswert wäre, dass es neben den bereits erstellten Staatsexamensarbeiten zum gendergerechten Unterricht weitere Abschlussarbeiten der Lehramtsstudierenden in diesem Bereich gibt.

Zusätzlich wird sich der Fachbereich Physik weiterhin an der jährlich von der Philipps-Universität veranstalteten MINT-Sommerschule für Mädchen beteiligen. Diese MINT-Sommerschule soll dazu genutzt werden, das Interesse von Mädchen an einem Physikstudium zu wecken und die beruflichen Perspektiven mit einem Studienabschluss Physik aufzuzeigen. Insbesondere sollen Wissenschaftlerinnen sich an der MINT-Sommerschule beteiligen, um so positive Rollenmodelle vermitteln zu können.

2.2.2. Studentinnen

Mit den zurzeit zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Datenerhebung bzw. -analyse ist es schwierig, Aussagen über geschlechterspezifische Barrieren während des Studiums zu treffen. Beispielsweise ist unklar, ob es beim Bachelorstudiengang vom Studienbeginn bis zum Abschluss bei den Studentinnen eine größere Abbruchquote als bei den Studenten gibt, bzw. beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium eine geringere FortsetzerInnenquote und ggf., was die Ursache hierfür ist. Zur Entwicklung geeigneter Gleichstellungsmaßnahmen im Bereich des Studiums ist es daher unabdingbar weitere Analysen zu betreiben.

Studierende in höheren Semestern und Promovierende werden über berufliche und wissenschaftliche Perspektiven nach dem Master- bzw. Promotionsabschluss informiert, zum Beispiel im Rahmen einer berufskundlichen Vortragsreihe. Hierbei wird darauf geachtet, dass regelmäßig Veranstaltungen angeboten werden, die die Situation von Frauen in der Wissenschaft bzw. in wissenschaftlichen Berufen ausdrücklich thematisieren.

2.2.3. Promovierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen

Der Fachbereich Physik und die Fachbereichs-Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte arbeiten mit den relevanten, bereits etablierten Institutionen zur Frauenförderung (SciMento, ProProfessur, etc.) 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, die von der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gepflegt wird, bereitgestellt. Die Vorgesetzten und Professorinnen und Professoren 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 Physikerinnentagung, zu ermöglichen. Interessentinnen werden über Möglichkeiten der Finanzierung informiert.

2.2.4. Stellenbesetzungen/Berufungen

Der Fachbereich, insbesondere in Form des Dekanats und der Personalverantwortlichen, wird seine Bemühungen verstärken, Frauen für zu besetzende Stellen zu gewinnen, hierzu zählt u. a. die aktive Suche sowie Werbung in einschlägigen Netzwerken (Wissenschaftlerinnen Datenbanken, etc.). In Bereichen, in den denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt (vgl. HGIG § 6).

Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bzw. der Universität ist an allen Schritten der Stellenbesetzungsverfahren zu beteiligen (vgl. HGIG § 17).

Bei Berufungen sollen der Berufungskommission mindestens drei Frauen angehören, worunter wenigstens eine Professorin bzw. Wissenschaftlerin sein sollte. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs bzw. der Universität ist von Beginn an am Verfahren zu beteiligen und neben den Mitgliedern der Berufungskommission zu den Sitzungen einzuladen. Sie hat eine beratende Funktion und kein Stimmrecht. Die Universitätsfrauenbeauftragte kann während des Verfahrens und am Ende Widerspruch einlegen.

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 Frauenanteil, auch in höheren Entgeltgruppen und in leitenden Positionen, zu erhöhen. Zu diesem Zweck sind bei Stellenbesetzungen bei gleicher Eignung Frauen bevorzugt einzustellen.

Im Bereich der Verwaltung und der Sekretariate ist hingegen eine Überrepräsentanz von Frauen zu verzeichnen. In diesem Berufsfeld muss Frauenförderung bei einer angemessenen Bewertung und Entlohnung der geleisteten Arbeit ansetzen. Daher setzt sich der Fachbereich 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 erfolgt.

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 und Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, zweimal im Jahr ein Arbeitstreffen durchzuführen, das dem Austausch und der Optimierung der Arbeitsabläufe dienen soll.

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

3. Schlussbestimmung

Das Dekanat erstellt alle zwei Jahre einen Bericht über die Umsetzung und Einhaltung des Frauenförder- und Gleichstellungsplans und legt diesen nach Abstimmung mit der Gleichstellungskommission dem Fachbereichsrat vor. Auf der Grundlage des Berichts schreibt der Fachbereich Physik den Frauenförder- und Gleichstellungsplan fort und passt ihn an die aktuelle Entwicklung an. Der Frauenförder- und Gleichstellungsplan wird auf der Homepage des Fachbereichs Physik veröffentlicht.

Marburg, 7. Dezember 2016