

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG DER FAKULTÄT FÜR PHYSIK UND ASTRONOMIE

2021-2025

# ZIELVEREINBARUNG ZUR GLEICHSTELLUNG ZWISCHEN DER FAKULTÄT FÜR PHYSIK UND ASTRONO- MIE UND DEM REKTORAT DER RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

## 1. PRÄAMBEL

In Anerkennung der Diversität der Geschlechter ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern für die Ruhr-Universität ein zentrales strategisches Ziel einer zukunftsfähigen Hochschulentwicklung. Die gesamte Universität strebt danach, Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen der Universität umzusetzen. Die in dieser Vereinbarung festgelegten Ziele ergänzen die Perspektivplanung der Fakultät mit dem Rektorat. Die Fakultät kommt mit dieser Zielvereinbarung zugleich ihrer Verpflichtung zur Fortschreibung ihres Gleichstellungsplans nach. Die Laufzeit dieser Zielvereinbarung orientiert sich an der Laufzeit der Perspektivvereinbarung der Fakultät. Das Rektorat und die Fakultät für Physik und Astronomie schließen folgende Zielvereinbarung:

## 2. GEGENSTAND DER VEREINBARUNG

Für diese Zielvereinbarung wurden die Geschlechteranteile auf jeder wissenschaftlichen Karrierestufe (Studierende, Studienabschlüsse, wissenschaftliches Personal, Promotionen, Juniorprofessuren, W<sub>2</sub>/W<sub>3</sub>-Professuren) nach dem sog. Kaskadenmodell (s. Anhang) betrachtet. Demnach orientiert sich die Zielquote einer wissenschaftlichen Karrierestufe am Frauenanteil auf der direkt darunterliegenden Karrierestufe. Für die Karrierestufen, bei denen gegenüber der vorhergehenden eine deutliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen ist, setzt sich die Fakultät Ziele. Zur besseren Einschätzung der fachkulturellen Besonderheiten wird zudem der durchschnittliche Geschlechteranteil des Faches auf Bundesebene herangezogen. Auf der Ebene der Professur gilt verbindlich die Gleichstellungsquote nach § 37a HG NRW. Das langfristige Ziel ist die Erreichung der Geschlechterparität auf allen Karrierestufen. Weitere Gegenstände dieser Vereinbarung sind die Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich, die geschlechtergerechte Gremienbesetzung sowie die Rahmenbedingungen für die Arbeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten.

## Ziele und Leistungen der Fakultät

Wir streben neben der Erhöhung der Zahl der Professorinnen eine kontinuierliche Steigerung der Zahl der Studienanfängerinnen an, um so langfristig die Zahl der Absolventinnen zu erhöhen. Dazu gehört auch das allgemeine Ziel, Frauen aktiv zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermuntern, um die Quote der Promovendinnen zu steigern. Um diese hochgesteckten Ziele zu erreichen, wird die Fakultät das fakultätsinterne Frauennetzwerk weiter unterstützen. In der aktuellen Periode soll es weiter ausgebaut werden, um den Erfahrungsaustausch zwischen den Studentinnen, Mitarbeiterinnen und den Professorinnen zu etablieren. Es ist uns gelungen, die Zahl der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Damit stehen deutlich mehr interne „Role Models“ zur Verfügung, so dass wir auch eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils in den anderen Gruppen (Studierende, Promovierende, Postdocs) erwarten.

### Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden und Absolvent\*innen

- a) **Studierende** (1. und 2. Studienfach sowie 1. und 2. Studiengangsnummer; Status: Rückmeldung, Ersteinschreibung, Neueinschreibung; ordentlich Studierende )

	WS 2020/21			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	541	142	26,2%	34,4%	
Bachelor 2-Fächer	198	57	28,8%		
Master 1-Fach	159	30	18,9%	22,8%	
Master of Education	41	17	41,5%	31,0%	Zielwert ZV
<b>SUMME</b>	<b>939</b>	<b>246</b>	<b>26,2%</b>	<b>31,6%</b>	<b>30%</b>

- 1) Durch gezielte Projekte für Schülerinnen soll die Zahl der Studienanfängerinnen gesteigert werden. Dabei werden die bestehenden Schülerinnenprojekte weitergeführt.
- 2) Die Zahl der Studienabbrüche bei Frauen soll durch den weiteren Ausbau des Frauennetzwerks reduziert werden (eine Studie hat gezeigt, dass derzeit mehr Frauen als Männer das Studium abbrechen).

**b) Absolvent\*innen** (1. und 2. Studienfach)

	Studienjahr 2019/20			Bundes-Benchmark (2019)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Bachelor 1-Fach	39	8	20,5%	22,7%	
Bachelor 2-Fächer	6	2	33,3%		
Master 1-Fach	36	3	8,3%	21,6%	
Master of Education	9	5	55,5%	32,2%	
<b>SUMME</b>	<b>90</b>	<b>18</b>	<b>20,0%</b>	<b>22,4%</b>	<b>22%</b>

**Maßnahmen**

Um Frauen gezielt anzusprechen und zu unterstützen hat die Fakultät bereits in der Vergangenheit Lore-Agnes Projekte beantragt und wird dies auch weiterhin tun. Ein Antrag für das Projekt „Diskussionskultur in Online-Meetings“ wurde 2021 eingereicht. Mit diesem Workshop soll den Frauen aller Statusgruppen in der Fakultät für Physik und Astronomie die Möglichkeit gegeben werden, mit verschiedenen Techniken ihren eigenen Redeanteil zu erhöhen, Anleitung zum Leiten einer Diskussion zu erhalten und letztendlich das Erlernte auch in die Tat umzusetzen.

Auch in den vergangenen Jahren haben Workshops zu unterschiedlichen Themen stattgefunden, die einerseits Frauen aller Statusgruppen stärken und unterstützen sollen und andererseits das bestehende Frauennetzwerk weiter ausbauen sollen.

**Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionen**

**a) Promovierende**

	WS 2020/21			Bundes-Benchmark (WS 19/20)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Promovierende	120	29	24,2%	22,9%	24,2%



Aktuell ist der Frauenanteil bei den Studierenden im Master of Science sehr niedrig, so dass zur Zeit keine höhere Zahl von Promovendinnen zu erwarten ist.

**b) Abgeschlossene Promotionen**

	3-Jahres-Durchschnitt der Studienjahre 2018/19/20			Bundes-Benchmark 3-Jahres-Durchschnitt (17/18/19)	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
pro Studienjahr durchschnittlich abgeschlossene Promotionen	20	3,3	16,5%	21,3%	21%

Der Mittelwert über die letzten 10 Jahre lag bei 19 %. Aufgrund des etwa 25%igen Frauenanteils bei den Promovierenden streben wir eine Steigerung des Frauenanteils bei den Promotionsabschlüssen an, der dem Bundesbenchmark nahekommt.

**Maßnahmen**

- Gezielte Beratung und Unterstützung von Masterandinnen und Ermutigung zur Promotion. Hierzu wird allen Masterandinnen zu Beginn der Forschungsphase im Masterstudiengang, d.h. direkt nach der Anmeldung zur Masterarbeit, ein Beratungsangebot gemacht. Dafür wird aus jedem der Fachgebiete der Physik eine Professorin als Role Model zur Verfügung stehen, die die Beratungsgespräche durchführt und dokumentiert. Ziel ist es, die Studentinnen bei ihrer Zukunftsplanung zu unterstützen und sie zu ermutigen, eine Promotion und eine Karriere in der Wissenschaft anzustreben.

Gemäß Nachwuchsförderungskonzept der Fakultät sind darüber hinaus die Betreuer\*innen von Master- und Doktorarbeiten verpflichtet, regelmäßige Beratungsgespräch durchzuführen und die Studierenden bei der Karriereplanung zu unterstützen. Dies gilt insbesondere für Frauen.

- Mentoring-Programm für Masterandinnen und Doktorandinnen
- Aufbau des Alumni-Netzwerks zur Berufsorientierung

**Ziel 2: Steigerung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal (Beamt\*innen + TV-L)**

Köpfe	Dezember 2020			Bundes-Benchmark 2019	Zielwert ZV
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Wiss. Personal befristet	112	17	15,2%	-	-
Wiss. Personal unbefristet	21	2	9,5%	-	-
Wiss. Personal gesamt			14,3%	19,4%	18%

Die Fakultät zielt aufgrund des 22%igen Frauenanteils bei den Absolvent\*innen und dem über 21%igen Anteil weiblicher Promovierender bei dem wissenschaftlichen Personal auf eine deutliche Steigerung des Frauenanteils beim befristeten wissenschaftlichen Personal hin. Die unbefristeten Stellen sind aktuell fast alle besetzt, daher ist eine Steigerung nicht zu erwarten.

**Maßnahmen**

- Internationale Ausschreibung und gezielte Suche und Ansprache von Kandidatinnen z.B. im Rahmen von Graduiertenkollegs.
- Die Fakultät bietet zudem die Überbrückung von Finanzierungslücken bei Doktorandinnen bzw. Postdotorandinnen an, wenn eine Doktorarbeit oder ein Postdocvertrag an nicht ausreichender Finanzierung zu scheitern drohen.

### Ziel 3: Steigerung des Anteils an W2- und W3- Professorinnen

	Januar 2021			Bundes-Benchmark 2019	Zielwert ZV <sup>1</sup>
	Gesamt	Frauen	Frauen in %		
Professuren W3/C4	14	3	21,4%		
Professuren W2/C3	7	1	14,3%		
<b>Gesamt<sup>2</sup></b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>19,1%</b>		
Ohne Beurlaubte, Vertretungen und Leerprofessuren	17	4	23,5%	12,4%	22,4%

Eine weitere W3-Professorin wird am 01.03.2022 den Dienst aufnehmen (W3-Professur für Theoretische Physik elektrifizierter flüssig-fest-Grenzflächen). Damit werden wir den Zielwert erreichen. Aktuell gib es zudem zwei Juniorprofessuren. Beide Juniorprofessuren (mit Tenure Track) sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt.

#### Maßnahmen

Die Fakultät ist bestrebt, den Frauenanteil bei den Professorinnen auf dem erreichten hohen Stand zu halten und entsprechend attraktive Angebote im Fall von Bleibeverhandlungen zu machen.

Steht die Vertretung von Professuren an, wird sich die Fakultät aktiv bemühen, diese durch Wissenschaftlerinnen vertreten zu lassen.

Auch bei zukünftigen Berufungsverfahren wird die Fakultät das bewährte Konzept zur Rekrutierung von geeigneten Wissenschaftlerinnen beibehalten (gezielte Suche nach und Ansprache von qualifizierten Wissenschaftlerinnen).

#### Ziel 4: Verbesserung der Situation der Beschäftigten im MTV-Bereich

Das Anforderungsprofil der Arbeit der Beschäftigten im MTV-Bereich hat sich in den letzten Jahren deutlich verändert. Die Aufgaben sind anspruchsvoller und umfanglicher geworden. Fakultät und Rektorat vereinbaren vor diesem Hintergrund den bestehenden Dialog über Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung der Beschäftigten im MTV-Bereich fortzusetzen.

<sup>1</sup> nach §37a Abs.1 des Hochschulgesetzes NRW

<sup>2</sup> Inklusive Beurlaubte, Vertretungen, Leerprofessuren

## Maßnahmen

Aufgrund der oben geschilderten Entwicklungen zur MTV-Bereich hat die Fakultät bereits vor ein paar Jahren beschlossen, die Verwaltungsangestellten in den Sekretariaten grundsätzlich nach Eo8 zu bezahlen. Durch das neue Konzept zur Schaffung von Bereichssekretariaten sind Vertretungsregelungen klar definiert und die Aufgaben in den Sekretariaten können auf mehrere Schultern verteilt werden.

Für eine hohe Transparenz des Personalentwicklungsprozesses im MTV-Bereich wird im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Sorge getragen. Die Fakultät achtet verantwortlich darauf, dass die in TV-L §5(4) geforderten jährlichen Qualifizierungsgespräche durchgeführt werden und gewähren und unterstützen Fort- und Weiterbildung in sehr großzügigem Maße.

## Ziel 5: Geschlechtergerechte Gremienbesetzung

Mitglieder des Fakultätsrats

Statusgruppe	Gesamt	Frauen	Frauen in %
Professor*innen	8	2	25%
Wiss. Personal	2	1	50%
MTV	2	0	0%
Studierende	3	2	66,7%
<b>Gesamt</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>33,3%</b>

## Maßnahmen

Die Fakultät unterstützt die Partizipation von Frauen in den Entscheidungsgremien, Funktionen und Leitungspositionen der Fakultät mit Nachdruck. 2 Professorinnen und 2 Juniorprofessorinnen wurden erst nach den letzten Fakultätsratswahlen berufen, so dass eine Beteiligung in dieser Wahlperiode nicht mehr möglich war. Damit ist aktuell eine Entlastung der wenigen Professorinnen in den Gremien noch nicht möglich, wird sich nach der nächsten Wahl verbessern. Im MTV-Bereich wird angestrebt, mehr Frauen zur Mitwirkung in den Gremien zu motivieren.



## Ziel 6: Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten

### Maßnahmen

Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten werden von der Fakultätsleitung wie Mitglieder zu den Sitzungen der Fakultätsgremien geladen und informiert. Sie wurden frühzeitig in den Prozess dieser Zielvereinbarung einbezogen. Die Fakultät stellt ihre Aktivitäten zur Gleichstellung und die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Ansprechpartnerinnen auf einer aktuellen Website dar. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben unterstützt die Fakultät die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten mit einer Hilfskraftstelle und honoriert das Engagement mit einer Prämie im Rahmen der leistungsorientierten Mittelverteilung.

### Ziel 7:

Die Fakultät übernimmt die Reisekosten für die Teilnahme an der jährlichen Physikerinnen-Tagung der DPG und ermuntert Master-Studentinnen und Doktorandinnen zur Teilnahme. Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, wird die Information über das Vorhandensein mehrerer mobiler Spielzimmer in der Fakultät verbreitet und beworben. Zusätzlich soll bei Fakultätsveranstaltungen die Einrichtung und finanzielle Unterstützung einer fakultätsinternen Kinderbetreuung angeboten werden. Auf familienfreundliche Zeiten (z.B. längstens bis 17 h) für Gremiensitzungen und Besprechungen wird verstärkt geachtet.

### Leistungen der Hochschulleitung

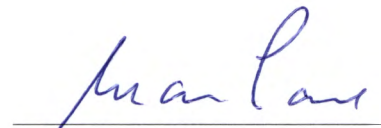
Das Rektorat unterstützt den Gleichstellungsauftrag der Zentralen Wissenschaftlichen Einrichtungen mit einer Reihe zentraler Maßnahmen und Angebote:

- Lore-Agnes Preis / Lore-Agnes-Projekte
- Freigabe von Professuren
- Female Research Talent Attraction Program
- Angebote für „Doppel-Karriere-Paare“ in Berufungsverhandlungen
- Freigabe von unbefristeten Stellen
- Beratung zu Chancengleichheitsmaßnahmen in Forschungsverbänden („GenderConsulting“)
- Mentoringprogramme
- „Meet the Female Faculty“ (Vernetzungsangebot für Wissenschaftlerinnen)
- Human Resources Strategy for Researchers Award
- Schülerinnenprojektwoche im Rahmen der Jungen Uni
- Teilnahme am Girls-/Boys-Day

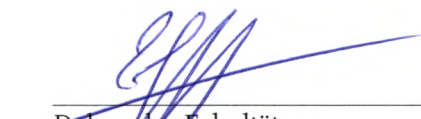
- Mitglied im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“
- Campus-Kindertagesstätte Uni-Kids
- Familienservice Prokids (Unterstützung bei Kinderbetreuung und Pflege Angehöriger)
- Weiterbildungsmaßnahmen, Vernetzungsangebot „Am Puls der Zeit – Frauen an der RUB“ und Beratung zur Berufswegeplanung für MTV-Beschäftigte

### 3. BERICHTERSTATTUNG UND BEWERTUNG

Das Landesgleichstellungsgesetz sieht vor, dass spätestens nach zwei Jahren die Zielerreichung überprüft wird (LGG NRW § 5 Abs. 7). Ist zu diesem Zeitpunkt erkennbar, dass Ziele nicht erreicht und Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten, erfolgt eine Beratung durch die Gleichstellungskommission. Zum Ende der Laufzeit erstellt die Fakultät für Physik und Astronomie einen kurzen Bericht über die Zielerreichung und umgesetzte Maßnahmen. Bochum, den

  
 \_\_\_\_\_  
 Rektor der RUB  
 Prof. Dr. Dr. h.c. Martin Paul

  
 \_\_\_\_\_  
 Gleichstellungsbeauftragte der RUB  
 Friederike Bergstedt

  
 \_\_\_\_\_  
 Dekan der Fakultät  
 Prof. Dr. Ilya Eremin

  
 \_\_\_\_\_  
 Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

## ANHANG: DATENGRUNDLAGE

### Quelle der RUB-bezogene Daten:

Data Warehouse des Informationsmanagementsystems; dortige Berichte wurden erstellt vom Dezernat I, Abteilung I

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Absolventen/Studierende nach Gender und Abschluss
- Gleichstellungsbericht
- Professoren, Berufungen, Gleichstellung und Internationalisierung
- Professuren und Vertretungen

### Stichtage:

Stichtage sind definierte Zeitpunkte, an denen die Daten im Data Warehouse aktualisiert werden. Folgende Stichtage sind an der RUB festgelegt:

- 01.06. — Studierendendaten
- 01.07. — Absolvent/innendaten
- 01.12. — Studierendendaten und Personaldaten
- 01.01. — Absolvent/innendaten

### Quelle der Bundesdaten:

Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 4

### Folgende Berichte wurden betrachtet:

- Studierende an Hochschulen, Reihe 4.1
- Prüfungen an Hochschulen, Reihe 4.2
- Personal an Hochschulen, Reihe 4.4

### Stichtage:

Die Bundesdaten werden vom Statistischen Bundesamt jeweils im September des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.1 (Studierende an Hochschulen) sowie im Oktober des Folgejahres in der Fachserie 11, Reihe 4.2 (Prüfungen an Hochschulen) und der Fachserie 11, Reihe 4.4 (Personal an Hochschulen) veröffentlicht.