

Bericht zum
Gleichstellungsplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
04/2017 – 03/2020

In der Fakultät für Naturwissenschaften werden für die Lehr- und Forschungseinheiten

- Chemie
- Physik
- Sportwissenschaft
- Hauswirtschaftswissenschaft (Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit)

Gleichstellungsteilpläne erlassen, die der Realisierung folgender Ziele dienen:

- Erhöhung des Anteils der Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
- Verbesserung der Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in Studium und Lehre und Bildung von Schwerpunkten in diesem Bereich,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Gender Mainstreaming in allen Planungen, Konzepten, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Im Folgenden wird über die Einhaltung der Gleichstellungsteilpläne für den Zeitraum 04/2017 – 03/2020 (s. Gleichstellungsplan der Fakultät für Naturwissenschaften, Amtl. Mitteilungen Nr. 22/17) berichtet.

1 Department Chemie

Grundsätzlich ist vorab festzustellen, dass die absoluten Studierendenzahlen in den naturwissenschaftlichen Fächern z.T. recht klein sind, so dass eine solide statistische Betrachtung nicht immer möglich ist.

1.1 Studienanfänger/innen

	1.Fachsem. B.Sc.		1.Fachsem. M.Sc.		1.Fachsem. M.Sc. Material Science		1.Fachsem. B.Ed. Lehramt		1.Fachsem. M.Ed. Lehramt	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016: SS16 WS 16/17	147	51,7	19	42,1			59	40,1	9	77,8
2017: SS17 WS 17/18	169	54,4	23	39,1	22	4,5	74	32,4	19	47,3
2018: SS18 WS 18/19	179	53,6	15	46,6	42	8,1	87	42,5	21	47,6

In den Jahren 2016 – 2019 ist der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn im B.Sc.-Studiengang nahezu konstant im Bereich von 51,7 – 54,4 % geblieben. Der Anteil der B.Sc.-Anfängerinnen liegt damit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 43,4 % weiblicher Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2018 (1. und 2.Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Der Anteil der M.Sc.-Studienanfängerinnen ist auf deutlich niedrigerem Niveau. Er ist von 42,1 % (2016) auf 46,6% (2018) leicht gestiegen. Damit liegen wir auch oberhalb des Durchschnitts an Universitäten von 35,7% (1. und 2. Semester, siehe Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Seit WS 2017/18 wird der Masterstudiengang Material Science angeboten. Hier betrug der Frauenanteil bei den Anfängerinnen 4,5 % (WS 17/18) bzw. 8,1 % (WS 18/19).

Bei den drei Studiengängen im Lehramt ist der Frauenanteil bei den B.Ed. deutlich geringer. Er bewegt sich im Bereich um 40 % (2016: 40,1 %, 2017: 32,4 %, 2018: 42,5 %), wohingegen der Frauenanteil im M.Ed. deutlich höher ist (2016: 77,8%, 2017: 47,3%, 2018: 47,6%).

Die Zahlen unterliegen aufgrund der kleinen Stichproben großen Schwankungen. Zeitliche Trends lassen sich daher nicht identifizieren.

Das Fach Chemie wird weiterhin seine Maßnahmen zur besonderen Ansprache von weiblichen Studienwilligen fortsetzen, um diesen Anteil zu halten:

- Kinderfreizeit für Kinder von Mitarbeitenden und Studierenden der Universität in den Oster-, Sommer- und Herbstferien: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Diese Maßnahme dient gleichermaßen der frühzeitigen Ansprache von Mädchen und Jungen für die Naturwissenschaften wie auch den berufstätigen bzw. studierenden Eltern durch die Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten;
- Schülerpraktikum: Diese Maßnahme richtet sich insbesondere an Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe. Bei der bisherigen Durchführung lag der Frauenanteil stets nahe an 50%.
- Sommerschule Chemie: Von 2007 an jeweils im Anschluss an die Vorlesungszeit des Sommersemesters führt das Department Chemie die Sommerschule Chemie Paderborn durch. Das Angebot richtet sich bundesweit an leistungsbereite Schülerinnen und Schüler, die ihr Abitur im Frühjahr absolvieren und die vor ihrem Studienantritt zum Wintersemester schon die Qualifikation für den Einstieg in das 2. Fachsemester des Studiengangs Chemie an der Universität Paderborn erwerben wollen. Die Veranstaltungen im Rahmen der Sommerschule Chemie werden intensiv betreut. Der Lernerfolg wird durch begleitende und abschließende Kolloquien und Klausuren kontrolliert. Mit Hilfe dieses Programms ist es möglich, das anschließende Bachelorstudium in nur 5 Semestern abzuschließen. Die Sommerschule wurde nach der letzten Durchführung in 2018 ausgesetzt, nicht aber eingestellt. Das Konzept zur Weiterführung ist in der Diskussion.
- Girl's Day: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn. Da das Department Chemie hinsichtlich der Studierenden nahezu geschlechterparitätisch aufgestellt ist, wird kein zusätzlicher Bedarf an speziellen Angeboten für potentielle weibliche Studierende gesehen.
- Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“: Um die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) – Studiengänge zu begeistern, wurde bereits 1999 das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft" gestartet. Im Projekt werden verschiedene Angebote zur Erweiterung des weiblichen Berufswahlspektrums konzipiert, organisiert und durchgeführt. Schülerinnen der Mittel- und Oberstufe nutzen bspw. die Frühlings- und Herbst-Uni, um ihre Fähigkeiten auszuprobieren, neues Selbstbewusstsein zu entwickeln und eine interessenorientierte Studien- und Berufswahl zu treffen. Das Department Chemie unterstützt diese Initiative finanziell, durch Mitgliedschaft in der Steuerungsgruppe und durch Veranstaltungsangebote (Praktische Versuche).
- CoolMINT-Schülerlabor: CoolMINT ist das Schülerlabor der Universität Paderborn und des HNF. Es möchte das Interesse und damit Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiveren Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. Workshop- und Technik-Tage im CoolMINT eröffnen den

Schülerinnen und Schülern spannende Begegnungen mit Wissenschaftlern, modernen Geräten und aktueller Forschung. Sie entdecken, was wissenschaftliches Arbeiten in der Praxis bedeutet und erhalten Anstöße für ihre berufliche Orientierung. CoolMINT ist damit ein außerschulischer Lernort, der das schulische Angebot ideal ergänzt, und der neben Schülern auch vor allem Schülerinnen aller Jahrgangsstufen ansprechen will.

Die Maßnahmen brauchen nicht genderspezifisch zu sein, um Mädchen für das MINT-Fach Chemie zu interessieren und für ein Studium der Chemie zu motivieren. Daher dienen auch Angebote wie die Sommerschule Chemie oder das COOLMINT-Schülerlabor der Frauenförderung.

1.2 Studierende

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Material Science	
	ges	% w	ges	% w	ges	% w	ges.	% w	ges.	% w
WS 2016/17	324	45,1	178	45,5	61	47,5	17	76,5		
WS 2017/18	364	49,2	184	39,1	69	44,9	30	56,7	22	4,5
WS 2018/19	381	50,4	203	39,4	55	47,3	42	52,4	62	8,1

Der Anteil weiblicher Studierender im B.Sc. Studiengang ist im Zeitraum 2016-2019 leicht gestiegen: von 45,1 % (WS 16/17) auf ein Niveau von 49,2 % (WS 17/18) bzw. 50,4 % (WS 18/19). Er liegt leicht unterhalb des Anteils der Anfängerinnen, aber oberhalb des bundesdeutschen Durchschnitts an B.Sc. Chemiestudentinnen an deutschen Hochschulen 2018 von 39,3 % (Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Im M.Sc. Studiengang schwankt der Anteil der Studentinnen um 45 – 47 % (WS 2016/17: 47,5%, WS 2017/18: 44,9 %, WS 2018/19: 47,3 %). Der Anteil liegt niedriger als bei den B.Sc. Studentinnen, jedoch oberhalb des Bundesdurchschnitt von 35,4% (Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2018).

Der Frauenanteil bei den Lehramtsstudierenden liegt in den B.Ed.-Studiengängen zwischen 39 und 45 % (WS 16/17: 45,5 %, WS 17/18: 39,1 %, WS 18/19: 39,4 %) , im M.Ed. Studiengang jedoch mit ca. 55 % (WS 17/18: 56,7 %, WS 18/19: 52,4 %; Ausreißer WS 16/17 76,5%?) deutlich höher.

Demgegenüber ist der Frauenanteil bei den Studierenden des Studiengangs M.Sc. Material Science mit unter 10% sehr gering.

Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, ist das Department weiterhin bemüht, Absolventinnen des Departments Chemie und in der Industrie tätige Chemikerinnen zu Vorträgen einzuladen.

1.3 Abschlussprüfungen

	B.Sc. ohne Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt	
	Gesamt	% w	Gesamt	% w
2016	24	33,3	19	21,1
2017	23	56,5	12	41,7
2018	33	42,4	26	38,5
2016-18		43,8		33,3

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2016 – 2018 betrachtet.

So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 43,8 % bzw. 33,3 % erreicht. Vernachlässigt man den Wert von 21,1 % in 2016, so ergibt sich ein Durchschnitt von ca. 40 % Frauenanteil bei den M.Sc. Abschlüssen.

Der Wert liegt sowohl für den B.Sc. als auch M.Sc. unter dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen.

Bundesweit lag im Jahr 2018 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 37% und derjenige der Masterabschlüsse bei 35%.

1.4 Promotionen

	Gesamt	% w
2016	13	38,5
2017	8	50
2018	19	47,4
2014-16	26	38,5
2015-17	27	40,7
2016-18	40	45

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2016 – 2018 = 40 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2016 – 2018 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 45 % (Bericht 2013 – 2015 = 40,9 %) über dem Durchschnittswert (GDCh Jahr 2018) an deutschen Hochschulen von 36,6 %. Weiterhin liegt der Wert oberhalb des Wertes für den Frauenanteil an Masterabsolventinnen von ca. 40 %.

Das Department Chemie wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Die Unterstützung der Promotionsstudentinnen durch das Mentoring-Programm für Doktorandinnen wird begrüßt.

1.5 Habilitationen

Im Zeitraum 2016-2018 gab es in der Chemie eine Habilitation von einem Mann (im Berichtszeitraum 2013-2016 gab es ebenfalls nur eine Habilitation von einem Mann), was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2016 der Anteil der Frauen, die sich bundesweit in der Chemie habilitierten (Zeitraum 1.1.-31.12.2016), bei 28,1% (GDCh-Bericht, Nachrichten der Chemie, 65, 4.2017). Der Frauenanteil der Habilitanden lag bei 24,7 % und der Anteil der

Juniorprofessorinnen bei 30,2 % (Stichtag jeweils 31.12.2016). Dabei ist zu beachten, dass diese Frauen in der Regel aus den Jahrgängen, die ihr Studium mit einem Frauenanteil von nur ca. 30 % begannen, stammen.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation oder auf dem Weg über eine Juniorprofessur, erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil experimentelle Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. Erschwerend kommt die unsichere Berufssituation nach Abschluss der Qualifikationsphase hinzu.

1.6 Professuren

Derzeit (Januar 2019) sind von den 13 Professuren zwei mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 15,4 %. Für das Jahr 2016 (Stichtag 31.12.2016) hat das statistische Bundesamt 145 Chemie-Professorinnen an deutschen Hochschulen ermittelt, so dass sich ein Frauenanteil von ca. 14 % errechnet (GDCh-Bericht, Nachrichten der Chemie, 65, 4.2017). Damit liegt das Department Chemie etwas oberhalb des bundesweiten Durchschnitts.

In den Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans 2017 – 2020 fielen folgende Berufungsverfahren

- Anorganische Chemie (W1 ohne Tenure Track, eingerichtet im September 2015): 32 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; engere Wahl (Einladung zum Vortrag) 6 Bewerbungen, davon 2 von Frauen; in Begutachtung 4 Bewerbungen, davon 1 von einer Frau; Liste mit 2 Männern (Listenplätze 1 und 2) und 1 Frau (Listenplatz 3); berufen wurde 1 Mann (Listenplatz 1) mit Wirkung zum 01. März 2017.
- Technische Chemie (W1 „Grenzflächenbestimmte Prozesse in der Reaktionstechnik“ mit Tenure Track auf W2, eingerichtet im Juni 2018): 17 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; engere Wahl (Einladung zum Vortrag) 8 Bewerbungen, davon 2 von Frauen; in Begutachtung 3 Bewerbungen, davon 1 von einer Frau; Liste mit 1 Mann (Listenplatz 1) und 1 Frau (Listenplatz 2); die Berufungsverhandlungen sind noch nicht abgeschlossen.

1.7 Wissenschaftliches Personal

Im Januar 2019 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten 9, wobei keine Frau vertreten war. Diese Unterrepräsentanz von Frauen ist historisch bedingt und lässt sich nur langsam korrigieren. Im Zeitraum des Berichts erfolgten 2 Neubesetzungen mit Männern, da sich keine Frauen mit der entsprechenden Qualifikation beworben hatten. In der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter gibt es 3 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse, finanziert aus Haushaltsmitteln (Stand Januar 2019). Hier beträgt der Frauenanteil 33,3 %.

Im Folgenden wird das befristet beschäftigte wissenschaftliche Personal betrachtet: Die Besetzung dieser Stellen erfolgt in der Regel mit der Zielsetzung einer Promotion zur Verbesserung der Chancen für die spätere berufliche Karriere. Für die nähere Interpretation

dieses Wertes ist die Zusammenfassung über alle Finanzierungsarten zweckmäßig. Die aktuellen Zahlen (Januar 2019) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Haushaltsmittel	19	12	31	38,7
Drittmittel	43	16	59	27,1
Gesamt	62	28	90	31,1

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 31,1 % wieder. Verglichen mit dem Altbericht (Anteil bei ca. 27,2 %) ist der Frauenanteil bei konstanter Anzahl von 28 gestiegen. Betrachtet man jedoch die Anzahl der Masterabsolventinnen im Zeitraum 2016 – 2018 (2016: 4, 2017: 5, 2018: 10) mit insgesamt 19, so kann man bei einer durchschnittlichen Promotionsdauer von 3 – 4 Jahren davon ausgehen, dass alle Masterabsolventinnen eine Finanzierung für ihre Promotionsarbeit bekommen. Erfahrungsgemäß ist der Frauenanteil bei externen Bewerbungen trotz entsprechender Bestrebungen eher gering.

Über die Gründe für den geringen Frauenanteil kann nur spekuliert werden. Ob Frauen stärker als Männer den Einstieg ins Berufsleben außerhalb der Universität bevorzugen oder ob sie infolge des Paderborner Fächerspektrums (keine Biochemie) öfter als Männer für die Promotion die Hochschule verlassen ist nicht belegt; für beides sind jedoch Einzelfälle bekannt.

Ein weiterer Aspekt ist die in den letzten Jahren verstärkte Einstellung von Postdocs, für die eine sehr hohe Nachfrage überwiegend von Männern besteht.

1.8 Personal in Technik und Verwaltung

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2019 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 24 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen (87,5% Frauenanteil). Befristete Anstellungen gab es lediglich bei einer Mitarbeiterin.

1.9 Lehrbeauftragte

Im Department Chemie waren im Zeitraum 2016 bis 2018 Lehrbeauftragte wie folgt tätig:

Studienjahr 2016: 7 Männer, 2 Frauen

Studienjahr 2017: 4 Männer, 1 Frau

Studienjahr 2018: 5 Männer, 1 Frau

Von 20 Lehraufträgen wurden 4 an Frauen vergeben (20%).

Lehraufträge werden nahezu ausschließlich an externe Spezialisten, Privatdozenten oder ehemalige Dozenten der Universität Paderborn vergeben, und zwar immer wieder an dieselben Personen. Das Department Chemie erachtet Lehraufträge (viel Arbeit für wenig oder ganz ohne Bezahlung) nicht für ein wirksames Instrument zur Frauenförderung, wird aber Frauen, die einen Lehrauftrag wünschen, dieses nicht verwehren.

1.10 Studentische Hilfskräfte

Im Januar 2019 hatten 20 Studierende eine SHK- und 21 Studierende eine WHB-Stelle. Der Frauenanteil betrug bei den SHKs 40% und bei den WHBs 14,3 %. Damit liegt deren Anteil unterhalb des weiblichen Anteils bei den Studierenden im B.Sc. und M.Sc. Studiengangs.

1.11 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden betrug im Januar 2018 bei insgesamt 3 Auszubildenden 66,7%. In 2019 wurden alle Ausbildungen abgeschlossen. Aktuell sind keine Auszubildenden mehr im Department Chemie.

2 Department Physik

Generell gilt, dass der Frauenanteil in der Physik fast ausschließlich durch die Zahl der geeigneten Interessentinnen begrenzt ist, und kaum durch die Zahl der angebotenen Studienplätze und Stellen limitiert wird. Eines der zentralen Ziele des Departments Physik ist die Frauenförderung sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

2.1 Studienanfänger/innen

	1. Fachsem. B.Sc.		1. Fachsem. M.Sc.		1. Fachsem. M.Sc. Optoelectronics & Photonics		1. Fachsem. B.Ed. Lehramt		1. Fachsem. M.Ed. Lehramt	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016: SS16 WS16/17	113	33	20	10			197	65,4	68	73,5
2017: SS17 WS 17/18	141	37,6	8	13	2	0	195	61,7	86	86,1
2018: SS18 WS 18/19	110	41,8	15	20	4	25	249	64,7	100	80

Im Hinblick auf die Anteile weiblicher Studierender in der Physik wird hier auf den Bericht zum letzten Gleichstellungsplan (Gültigkeitszeitraum 2017-2020) verwiesen. Die Voraussage eines Trends gestaltet sich auf Grund der dort genannten Schwankungen schwierig; etwaige Ursachen hierfür lassen sich leider nicht erkennen. Bezogen auf die z.Z. insgesamt geringen Studierendenzahlen in der Physik sollten diese Prozentwerte nicht überwertet werden.

Der leichte Aufwärtstrend unter den weiblichen B.Sc.- sowie M.Sc.-Studierenden, der bereits seit dem WS 13/14 besteht, setzt sich auch im Sommersemester 2016 und den darauffolgenden Semestern fort. Ein Fortsatz für die Gültigkeit des neuen Gleichstellungsplanes zeichnet sich bereits jetzt schon ab. Der weiterhin leichte Anstieg weiblicher Studierender ist im Wesentlichen jedoch auch ein Ausdruck der insgesamt kleinen Zahlen, die den Wert statistischer Auswertungen begrenzen. Die Werte in den von Frauen eher dominierten Lehrämtern schwanken hier ebenfalls stark.

Das Department Physik setzt sich weiterhin zum Ziel, den Anteil weiblicher Bachelor- und Masterstudierender durch neue und innovative Maßnahmen zu erhöhen. Es greift dabei auf die im folgenden genannten Werbe- und Fördermaßnahmen sowie Infoveranstaltungen zurück:

Werbemaßnahmen wie das SommerCamp erfreuen sich auch überregional regen Interesses und tragen dazu bei, Vorurteile gegenüber der Physik abzubauen. Ziel dieser Aktionen ist es, junge Menschen, aber auch ganz gezielt Frauen, für ein Bachelorstudium der Physik zu begeistern. Der Frauenanteil liegt im Bereich des SommerCamps Physik bei etwa 42 %. Die Maßnahme

erfreut sich nach wie vor großer Beliebtheit und wird weiterhin durchgeführt. Bei Bedarf wird die Kapazität erhöht.

Weitere wirksame Werbemaßnahmen des Departments Physik sind u.a. die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, an bundesweiten Aktivitäten, wie dem Girls Day, hochschulinternen Veranstaltungen wie „Frühlings-Uni“ und „Herbst-Uni“, weiteren verschiedenen Workshops zu MINT, Werbeveranstaltungen an verschiedenen Gymnasien des Hochstifts (u.a. eines Paderborner Mädchengymnasiums für technisch-naturwissenschaftliche Fächer). Zu den neueren Maßnahmen der Hochschule gehört u.a. das Programm LookUPB im Bereich Mint: Studentinnen entsprechender Studiengänge informieren und unterstützen Schülerinnen in studentischen Belangen. Die o.g. Maßnahmen wird das Department weiterhin engagiert unterstützen.

Die auch durch Funk und Fernsehen bekannte Veranstaltungsreihe Eventphysik bringt auf populäre Art und Weise das Fach Physik auch jüngeren Interessentinnen näher. In diesem Zusammenhang bauen wir weiterhin die Präsenz in sozialen Netzwerken wie z.B. Facebook, Twitter und Youtube aus.

Das Schülerlabor „coolMint“ will das Interesse und damit die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik bei Kindern und Jugendlichen wecken und zu einer intensiven Auseinandersetzung mit Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) motivieren. In diesem Bereich wurden bisher noch keine genauen Geschlechterzugehörigkeiten erfasst, allerdings hält sich der Anteil der Interessentinnen konstant bei etwa 50 %. Eine entsprechende Aufzeichnung ist ab November 2019 vorgesehen.

Wir planen weiterhin den Ausbau des bereits vorhandenen Netzwerkes zwischen Schulen in der Umgebung und dem Department Physik, um potentielle Physikstudentinnen noch während ihrer Zeit als Schülerinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren. Regelmäßig sind zum Beispiel Schülerinnen und Schüler der St. Xaver Gymnasiums, Bad Driburg zu Gast im Department Physik und können dabei Labore und Arbeitsfelder in der Physik kennenlernen. Erste Verknüpfungen zur heimischen Universität und Aufzeigen beruflicher Perspektiven können im Bestfall ein Nachrücken weiteren wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben. Solche Maßnahmen sind ein weiteres wirksames Mittel zur Studierendenrekrutierung.

Auch regelmäßige Berichte in Funk und Fernsehen, wie dem WDR und RTL (regelmäßige Teilnahme an der Sendung „Nachsitzen – Promis zurück auf die Schulbank“), sind hier von Vorteil und zeichnen ein engagiertes und dynamisches Bild des Departments. Neben den zahlreichen vorgenannten Werbeveranstaltungen beteiligt sich das Department Physik auch fortwährend an regionalen und überregionalen Berufsmessen oder den Paderborner Wissenschaftstagen. Hierbei steht die Vermittlung attraktiver Berufsbilder in der Physik, insbesondere auch für Frauen, im Vordergrund.

2.2 Studierende

	B.Sc. ohne Lehramt		B.Ed. Lehramt		M.Sc. ohne Lehramt		M.Ed. Lehramt		M.Sc. Optoelectronics & Photonics	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w

WS 2016/17	229	27,5	535	68,6	54	22,2	133	70,7		
WS 2017/18	267	28,5	563	66,8	50	20	177	79,1	2	0
WS 2018/19	268	25,7	618	65,4	45	22,2	203	79,8	6	16,7

Auch nach Studienbeginn werden die Studentinnen unterstützt: Das 2012 eingerichtete Lernzentrum „Physiktreff“ unter Vorsitz einer Doktorandin veranstaltet neben studienfachbezogenen Veranstaltungen auch verschiedene Workshops und Klausurtrainings. Der Physiktreff erfreut sich seit seiner Gründung reger Nachfrage und wurde bis 2020 verlängert. Neben dem „Physiktreff“ liefert auch der „Sachunterrichtstreff“ für das Fach Lernbereich Natur- und Gesellschaftswissenschaften Unterstützung im Bereich Lehre sowie bei der anschließenden Verfassung der Abschlussarbeiten. Auch hier setzt sich eine Doktorandin als Leitung für die Belange der Studierenden ein. Angebotene Workshops und individuelle Beratungen liefern den Studierenden Hilfestellungen bei der Organisation ihres Studiums.

Für Studentinnen und Doktorandinnen bietet darüber hinaus das (Peer-)Mentoring-Programm der Universität neben Weiterbildungsmöglichkeiten auch Informationen zu weiterer, finanzieller Unterstützung. Derzeit befinden sich 3 Physikstudentinnen im Mentoring-Programm. Das Department Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote der (Peer-)Mentoring-Programme zu bewerben und Studentinnen und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

Das Department Physik fördert weiterhin sowohl finanziell als auch personell durch Mitarbeit in der Steuerungsgruppe das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft (s.a. <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/fgi/>)“, das sich u.a. mit der Erstellung von gendergerechten Schülerinnen-Workshop-Angeboten in den MINT-Fächern sowie mit kritischer Reflexion und Weiterentwicklung des vorhandenen Workshop-Angebots (Entwicklung neuer Formate) und der Entwicklung neuer Ansätze für geschlechterbezogene universitäre Lehre beschäftigt.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs begrüßt das Department regelmäßig Frauen als Vortragende im wöchentlich stattfindenden Physikalischen Kolloquium sowie in verschiedenen Seminaren der jeweiligen Arbeitsgruppen. Genderfragen in der Physik wurden und werden darüber hinaus gezielt zum Thema physikalischer Kolloquien gemacht. Um den Studierenden einen besseren Einblick in die Berufswelt zu ermöglichen, lädt das Department gezielt Absolventinnen des Departments Physik und in der Industrie tätige Physikerinnen zu Vorträgen ein. Des Weiteren bemüht sich die Physik auch um Vortragende aus eher fachfremden Bereichen wie z.B. den Kulturwissenschaften. Im Speziellen stehen hier Vorträge und Seminare der Humanwissenschaften bzw. Gender Studies im Fokus und erfreuen sich regen Interesses.

Ein zentrales Ziel des Departments, neben der Gewinnung neuer Studentinnen, ist auch die Vermeidung von Studienabbrüchen bei Physikstudentinnen. Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels sind die oben genannten Mentorenprogramme sowie die hochschulweit angebotenen Projekte und Hilfestellungen im Hinblick auf Vereinbarkeit von Studium und Familie.

2.3 Abschlussprüfungen

Starke Schwankungen verzeichnet weiterhin der Anteil der weiblichen Bachelor- und Masterstudierenden in den Jahren 2016 bis einschließlich 2018 mit einem Durchschnittswert von ca. 11,11 % sowie 13,16 % der Absolventinnen. Im Hinblick auf die z.Z. insgesamt geringen Studierendenzahlen im Masterstudiengang dürfen diese Prozentwerte aber nicht überwertet werden.

Nichts desto weniger wird das Department weitere Werbemaßnahmen, wie zuvor unter Punkt 2.1.2 genannt, ergreifen, um möglichst alle abschließenden Bachelorstudentinnen zur Aufnahme eines Masterstudiums am Department Physik zu motivieren.

Es ist nicht erkennbar, dass Frauen ihr Physikstudium häufiger als Männer abbrechen. Vorrangiger Handlungsbedarf besteht also vor allem in der Erhöhung der Anfängerinnenquote.

2.4 Promotionen

Im Zeitrahmen 2016 bis 2018 wurden im Department Physik insgesamt 22 Promotionen durchgeführt, der Anteil promovierter Frauen liegt mit insgesamt 8 bei einem Wert von 36,36 %. Im Vergleich zu den letzten Jahren ist dies eine erfreuliche Verbesserung weiblicher Absolventinnen im Bereich Promotion. Das Department Physik wird sich weiterhin verstärkt dafür einsetzen, entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion zu ermutigen und zu fördern. Eine Art Coaching erhalten Promotionsstudentinnen auch zusätzlich durch das Peer-Mentoring-Programm. Dieses bietet neben den Fördermöglichkeiten für Studentinnen auch besondere Angebote, die explizit auf die Bedürfnisse der Doktorandinnen zugeschnitten sind. Das Fach Physik setzt sich weiterhin dafür ein, die Angebote der (Peer-)Mentoring-Programme zu bewerben und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

2.5 Habilitationen

Im Berichtszeitraum wurden keine Habilitationsverfahren im Department Physik durchgeführt.

Die Qualifikation für eine Professur, sei es auf dem Wege der Habilitation, einer Juniorprofessur oder über die Leitung einer Nachwuchsforschergruppe erfordert einen Arbeitsaufwand und eine Arbeitsintensität, die in vielen Fällen deutlich über das hinausgeht, was in normalen Arbeitsverhältnissen erwartet wird. Dies mit Familie und Kinderbetreuung zu vereinbaren, ist erfahrungsgemäß in den Naturwissenschaften besonders schwierig, weil Forschung praktisch nur oder jedenfalls zu einem großen Teil in den Räumen der Universität durchgeführt werden kann. An dieser Stelle setzen inzwischen eine Reihe von Projektförderern an, die Mittel zur Einrichtung eines Heimarbeitsplatzes bereitstellen. Modelle wie die Telearbeit können individuell auf Mitarbeiterinnen zugeschnitten werden (siehe hier auch Punkt 2.2). An der unsicheren Perspektive nach Abschluss der Qualifikationsphase ändert das leider nichts.

Aktiv kann das Department Physik diese Probleme nicht lösen, sondern höchstens verringern und beratend zur Seite stehen. Es wird deshalb weiterhin

- Habilitandinnen verstärkt mittels SHK-Stellen oder zeitweiliger Zuweisung von nichtwissenschaftlichem Personal unterstützen;

- Habilitandinnen bei der Einwerbung von Forschungsmitteln und bei der Präsentation ihrer Forschungsergebnisse auf Kongressen aktiv Hilfestellung geben und dadurch eine internationale professionelle Vernetzung ermöglichen;
- sich nachhaltig für die Schaffung von zusätzlichen Kinderbetreuungs- und Kindergartenplätzen an der Universität einsetzen und diese Einrichtungen mit eigenen Drittmitteln aus Verbundprojekten gezielt unterstützen.
- Stellen für Habilitandinnen und Habilitanden im Internet ausschreiben und Frauen nachdrücklich zu einer Bewerbung auffordern.

2.6 Professuren

Im Gültigkeitszeitraum des alten Gleichstellungsplans wurden die Berufungsverfahren W2-Professur „Sachunterrichtsdidaktik mit sonderpädagogischer Förderung“ und eine W1-Juniorprofessur „Tailored Nonlinear Photonics“ erfolgreich mit der Gewinnung weiterer Kolleginnen besetzt.

Im Berichtszeitraum wurde weiterhin ein Verfahren zur Besetzung einer W2-Heisenbergprofessur „Theorie funktionaler photonischer Strukturen“ abgeschlossen. Berufen wurde ein männlicher Kollege, der bereits im Vorfeld eine Juniorprofessur (W1) innehatte. Nach positiver Zwischenevaluation wurde die Heisenbergprofessur mit Wirkung zum 01. Juli 2018 in eine W2-Professur auf Lebenszeit überführt.

Des Weiteren wurden zwei weitere Berufungsverfahren zur Besetzung einer W3-Professur („Didaktik der Physik“ und „Experimentalphysik“) begonnen. Leider konnte sich in beiden Verfahren keine der Bewerberinnen gegen ihre männlichen Kollegen durchsetzen. Im Falle der zu besetzenden W3-Professuren lag trotz breiter Ansprache der Anteil der weiblichen Bewerber bei 7,14 % sowie 14,6 %. Die Anzahl der Frauen, die sich auf Professuren in der Physik bewerben ist auch nach erfolgreicher Berufung mehrerer Kolleginnen in den letzten Jahren, nach wie vor recht klein. Im Normalfall fehlen Bewerberinnen besonders für die in Paderborn vertretenen Forschungsschwerpunkte, so dass typischerweise teilweise weniger als 10% der Bewerbungen von Frauen ausgehen.

Der Frauenanteil bei den Professuren beläuft sich im Department Physik derzeit auf 25 % (4 Professorinnen / 12 Professoren). Dagegen beträgt gemäß dem Genderportal NRW der Anteil weiblich besetzter Professuren in der Physik NRW-weit nur 9,6 % (Stand 2017).

2.7 Wissenschaftliches Personal

In der Physik liegt die Zahl von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern deutlich unter dem Angebot an Stellen für wissenschaftliches Personal, so dass eine paritätische Besetzung schwierig ist. Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, im Zeitraum 2016 – 2018 im Durchschnitt insgesamt bei 28,6 % und im Bereich der befristeten Verträge bei 31,6 %. Der Frauenanteil bezüglich der Drittmittelfinanzierung liegt bei insgesamt 11,8 %, hiervon sind 12,2 % befristeten Verträgen zugeordnet.

Das Department Physik unterstützt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge. Wie bereits weiter oben erläutert, setzt sich hier der Trend

des akuten Mangels an Bewerberinnen fort. Die Frauenquote ist im Fach Physik ausschließlich durch die Nachfrage und nicht durch das Stellenangebot begrenzt.

2.8 Personal in Technik und Verwaltung

Im Department Physik waren im Jahr 2019 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E05A-E12A/E15U) insgesamt 18 Personen beschäftigt. Der Anteil der beschäftigten Mitarbeiterinnen beläuft sich hier auf 63,6 %.

2.9 Lehrbeauftragte

Die Vergabe von Lehraufträgen erfolgt im Fach Physik eher vereinzelt. Das Department bemüht sich, diese bevorzugt an Frauen mit entsprechender Eignung zu vergeben. So wurden in der Zeit von 2016 bis 2019 insgesamt 9 Lehraufträge, ausnahmslos im Fachbereich des Sachunterrichts vergeben - 8 davon an Frauen. Der hieraus resultierende Anteil beträgt 88,9 %.

2.10 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte beträgt der Anteil der weiblichen Mitarbeiter 30,4 % bei den SHKs, 42,9 % bei den WHBs. Betrachtet man die Fallzahlen der letzten Jahre, so lässt sich hier ein erfreulicher Anstieg der weiblichen Interessentinnen/Studentinnen feststellen.

	SHK		Gesamt	Anteil in %	WHB		Gesamt	Anteil in %
	m	w			m	w		
Haushalt	16	7	23	30,4	16	12	28	42,9
Drittmittel	2	3	5	60	5	5	10	50
Gesamt	18	10	28	35,7	21	17	38	44,7

2.11 Auszubildende

Der Frauenanteil bei den 5 Auszubildenden in der Physik beträgt aktuell 20 %.

3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportwissenschaft

3.1 Studienanfänger/innen

	1. Fachsem. B.Ed.		1. Fachsem. M.Ed.		1. Fachsem B.A.	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016: SS16 WS16/17	157	26,5	68	50,0	159	50,9
2017: SS17 WS 17/18	120	38,3	63	40,6	90	54,4
2018: SS18 WS 18/19	150	40,0	76	35,0	103	52,4

Insgesamt sind die Anteile der Studienanfängerinnen in der LFE Sport gestiegen. Die aktuelle Gesamtquote liegt bei 44,4%. In den B.Ed.-Studiengängen liegt die Quote aktuell bei 40% und ist stetig gestiegen. In den M.Ed.-Studiengängen liegt die Quote bei 35% und ist rückläufig. Jedoch sind die Fallzahlen in den M.Ed-Studiengängen noch gering, um eine fundierte Aussage treffen zu können. In den wissenschaftlich orientierten Studiengängen ist die Nachfrage von weiblichen Studierenden leicht volatil und lag stets über 50%. Aktuell liegt die Quote bei 52,4%.

Für den neuen Studiengang M.Sc. „ANSE“ sind die Fallzahlen zu gering für eine aussagekräftige Bewertung.

3.2 Studierende

In der LFE Sport verteilt sich der Anteil von Studentinnen in den einzelnen Studiengängen wie folgt:

	B.Ed.			M.Ed.			B.A.			M.Sc. „ANSE“		
	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ	ges.	% w	% in RGZ
WS 2016/17	441	33,8	73,9	126	46,3	96,4	410	47,3	87,1			
WS 2017/18	465	30,7	66,0	143	36,4	88,8	405	48,7	82,7	17	64,7	100,0
WS 2018/19	502	32,8	77,7	155	36,4	92,5	416	48,6	84,2	52	57,7	100,0

3.3 Abschlussprüfungen

In der LFE Sport sind die Frauenanteile bei den Abschlüssen für die einzelnen Studiengänge wie folgt:

	B.Ed.		M.Ed.		B.A.		M.A.*	
	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w	ges.	% w
2016	53	49,1	9	33,3	53	49,1	11	54,5
2017	70	37,1	47	36,2	53	50,9	12	66,7
2018	62	50,0	58	55,2	71	64,8	10	58,8

* auslaufender Studiengang M.A. „Sport & Gesundheit“. Für den neuen M.Sc. „ANSE“ sind noch keine Absolventendaten verfügbar.

3.4 Promotionen

In den Jahren 2016 - 2019 gab es in der LFE Sport insgesamt 6 Promotionen, von denen 1 von Frauen (16,7%) waren. Die Fallzahlen sind zu gering, um eine aussagekräftige Bewertung abgeben zu können.

3.5 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen, davon keine im Berichtszeitraum.

Professuren Im Zeitraum von 2016 – 2019 haben in der LFE Sport strukturelle Veränderungen stattgefunden. Zu Beginn des Jahres 2019 waren von 7 Professuren 4 mit Männern und 2 mit Frauen (33 %) besetzt. Eine Professur (W3 Sportdidaktik und -pädagogik), die bisher mit einer Frau besetzt war, ist vakant und wird intern durch eine Frau vertreten. In dem laufenden Berufungsverfahren dazu hatten sich 21 Personen, davon 8 Frauen, beworben. In die engere Wahl kamen 4 Personen, davon 3 Frauen. Zwei Personen, davon 1 Frau, wurden in die Begutachtung gegeben. Über die Liste wird derzeit in den Gremien der Hochschule beraten.

Je nach Besetzung der vakanten Professur wird der Frauenanteil im Sport 28,5 oder 33 % betragen. Gemäß dem Genderportal NRW beträgt der Anteil weiblich besetzter Professuren im Sport NRW-weit 23,3 % (Stand 2017).

Im Gültigkeitszeitraum des neuen Gleichstellungsplan stehen regulär keine weiteren Neubesetzungen an.

3.6 Wissenschaftliches Personal

In 2016 - 2019 wurden 5 Stellen mit wiss. Beamtinnen/Beamten besetzt, davon 4 mit einer Frau. Die Frauenquote beträgt in diesem Bereich 80 %.

Von derzeit 37 TV-L- Stellen für die Lehreinheit Sport sind 22 mit Mitarbeiterinnen besetzt. Das entspricht einer Frauenquote von 59,5%. Davon sind insgesamt 31 Stellen befristet. Der Frauenanteil liegt hier bei 58,1 %.

3.7 Personal in Technik und Verwaltung

Es handelt sich hier um Sekretärinnenstellen und eine MTA-Stelle, die allesamt mit Frauen besetzt sind.

3.8 Lehrbeauftragte

In der LFE Sport waren im Zeitraum 2016 bis 2018 Lehrbeauftragte wie folgt tätig:

Studienjahr 2016: 22 Männer, 18 Frauen (45%)

Studienjahr 2017: 31 Männer, 13 Frauen (30%)

Studienjahr 2018: 23 Männer, 11 Frauen (32%)

Im umfangreichen Kanon der von den Prüfungsordnungen vorgegebenen Pflichtsportarten/-veranstaltungen wird der Bereich Theorie und Praxis des Sportes in hohem Maße durch Lehraufträge abgedeckt. Neben dem grundsätzlichen Problem, geeignete Lehrbeauftragte zu

finden, ergibt sich im Hinblick auf die Sportart selbst oft keine sehr freie Auswahl. In der Regel wird auf Lehrerinnen und Lehrer zurückgegriffen, die in der jeweiligen Sportart eine zusätzliche Trainerausbildung haben. Unter diesen Gesichtspunkten limitiert sich die Möglichkeit einer entsprechend hohen Zahl von Lehraufträgen für Frauen.

3.9 Studentische & wissenschaftliche Hilfskräfte

Der Frauenanteil beträgt in diesem Bereich 47,6 % und ist somit – auch im Vergleich zu den Frauenanteilen bei den Studierenden – ausgewogen. Hier wird kein Handlungsbedarf gesehen.

3.10 Frauen- und Geschlechterforschung

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft sind geschlechtsdifferenzierte Sichtweisen nicht nur Bestandteil der Lehre, sondern auch der Forschung. In den Arbeitsbereichen Sportsoziologie, Sportpädagogik und Sonderpädagogische Förderung im Sport werden entsprechende Themen in der Lehre aufgegriffen und in die sportpraktische Ausbildung aufgenommen. Themen der Gleichstellung sind in dem Kanon der Modulinhalte für den Bachelor-Studiengang Angewandte Sportwissenschaften und die Lehramtsstudiengänge integriert.

3.11 Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt

In der Lehr- und Forschungseinheit Sportwissenschaft wird die Verhinderung von sexueller Diskriminierung und Gewalt bzw. Aggression und Angst im Sport unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten in der Lehrerausbildung und in den wissenschaftlich orientierten Studiengängen thematisiert und werden die Erkenntnisse aus diesen Seminarthemen und Literaturrecherchen kontinuierlich in den Ausbildungsprozess im Bereich Theorie und Praxis der Sportarten übernommen. Hierbei aktiv sind insbesondere die Arbeitsbereiche „Sportsoziologie“ und „Sonderpädagogische Förderung im Sport“.

4 Department Sport & Gesundheit: Lehr- und Forschungseinheit Hauswirtschaftswissenschaft bzw. Institut für Ernährung, Konsum und Gesundheit

4.1 Studienanfänger/innen, Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge des Instituts für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG) sind weiterhin sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Von insgesamt 520 Studierenden im WS 18/19 waren 408 weiblich (78,5 %). Der Frauenanteil betrug im SoSe 2018 77,9 %.

Der Lehramtsstudiengang HRSGe Hauswirtschaft (Konsum, Ernährung, Gesundheit) wird zu über 80 % von Frauen belegt. Der Bachelorstudiengang Ernährungslehre (Lehramt GyGe) wird zu 67 % von Frauen belegt. Im neueingerichteten grundständigen Studiengang Berufliche Fachrichtung Ernährungs- und Hauswirtschaftswissenschaft als Lehramtsstudiengang für das Berufskolleg in NRW haben 24 Frauen und 15 Männer zum WS 2019/20 das Studium aufgenommen. Der Frauenanteil beträgt somit 61,5 %.

Der Anteil der Absolventinnen lag 2018 bei 83,9 % (B. Ed. HRSGe) und 86,7 % (M. Ed. HRSGe).

Ein steigender Anteil männlicher Studierender ist im Sinne der Gleichstellung der Geschlechter positiv zu bewerten. Die Gleichstellung von Mann und Frau wird in diesem Bereich auf gutem Wege gesehen.

4.2 Promotionen

Sechs Promotionsverfahren wurden in den Jahren 2016 bis 2019 abgeschlossen. Alle sechs Promotionsverfahren (Frauenanteil 100 %) wurden erfolgreich abgeschlossen.

4.3 Habilitationen

Keine Habilitation bzw. kein begonnenes Vorhaben im Berichtszeitraum.

4.4 Professuren

Von den zwei C3-Professuren ist eine mit einer Frau (Fachdidaktik Hauswirtschaft / Konsum, Ernährung, Gesundheit) und eine mit einem Mann (Ernährungswissenschaft) besetzt. Die W2-Professur (Lebensführung und Sozioökonomie des privaten Haushalts) wurde im aktuellen Berichtszeitraum mit einer Frau besetzt, ebenfalls die W3-Professur für Public Health Nutrition. Der Frauenanteil bei den Professuren beträgt somit 75 %.

Die W2-Professur (Ernährungswissenschaften) als Nachfolge der C3-Professur Ernährungswissenschaft befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren (17 Bewerbungen, davon 11 von Frauen).

4.5 Wissenschaftliches Personal

In der LFE EKG sind derzeit zwei wissenschaftliche Studienrätinnen im Hochschuldienst tätig. Beide Stellen sind 100 % Stellen, wobei eine Stelle aufgrund von Familienpflichten auf 75 % reduziert wurde. Die Arbeit der restlichen 25 % der Stelle, wird durch befristet beschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erbracht. Die Stelleninhaberin der zweiten Stelle befindet sich derzeit im Mutterschutz. Die Vertretung von Beamtinnen im Hochschuldienst (Hochdeputatsstelle) während des Mutterschutzes und der Elternzeit ist aufgrund verwaltungstechnischer Vorgaben mit erheblichen Problemen für den laufenden Lehrbetrieb

und die Organisation der Arbeitsbereiche verbunden. Für die Sicherstellung der Lehre wären Vertretungen auf LfBA-Stellen erforderlich, die jedoch nicht mehr mit wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen kombiniert werden dürfen. Für LfBA-Stellen mit dem entsprechendem Lehrdeputat ergeben sich dadurch erhebliche Rekrutierungsprobleme. Zudem widerspricht die häufig auf kurze Zeit befristete Anstellung den Grundsätzen guter Beschäftigungsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Damit wird gerade auch Frauen die Möglichkeit einer verlässlichen Karriere- und Lebensplanung entzogen. Alternative Vertretungsmodelle sind mit deutlicher Mehrbelastung des übrigen Lehrpersonals im jeweiligen Bereich verbunden und stoßen derzeit an die Grenzen der Umsetzbarkeit.

Hier ist dringender Handlungsbedarf angezeigt, da die aktuellen verwaltungstechnischen Vorgaben weder mit Gleichstellungszielen noch mit den Leitlinien guter Beschäftigungsbedingungen in der Wissenschaft vereinbar sind. Auf diese Problematik soll an dieser Stelle ausdrücklich verwiesen werden.

Am Stichtag 01.12.2019 waren 16 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Insgesamt zwei Stellen sind unbefristet, eine dieser Stellen ist mit einer Frau besetzt (50 %). 14 Stellen sind befristet. Der Anteil der Frauen bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden beträgt 81,25 %. Der Anteil der Frauen auf befristeten Stellen liegt damit bei 85,7 %. Sechs Stellen sind Teilzeitstellen, die zu 83,3 % durch Frauen besetzt sind. Zwei Abgeordnete Lehrerinnen sind befristet beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100 %, dabei handelt es sich um eine Vollzeit- und eine halbe Stelle.

Eine DAAD-Stipendiatin promoviert in der LFE EKG.

4.6 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.12.19 waren in der LFE EKG von den insgesamt 16 Personen im Mittelbau neun über Drittmittel beschäftigt. Der Frauenanteil an den Drittmittelbeschäftigten beträgt 77,8 %. In zwei DFG-Projekten werden drei Personen finanziert (66,6 % Frauen). Eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin wird über das BMBF finanziert. Es handelt sich um eine 75 %-Stelle. Eine 50 %-Stelle wird vom BfR finanziert.

4.7 Personal in Technik und Verwaltung

Alle drei Stellen sind mit Frauen besetzt, davon eine Stelle (90 %) mit einer Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst. Beide technischen Angestellten haben jeweils eine 50 % Stelle, die jeweils auf Antrag um weitere 25 % über HSP-Mittel bzw. Projektmittel aufgestockt werden.

4.8 Lehrbeauftragte

In der LFE EKG waren im Zeitraum 2016 bis 2018 Lehrbeauftragte wie folgt tätig: Studienjahr 2016: 2 Männer, 5 Frauen; Studienjahr 2017: 1 Mann, 3 Frauen; Studienjahr 2018: 0 Männer, 3 Frauen. Im WS 19/20 wurde kein Lehrauftrag vergeben. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

4.9 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Von den insgesamt 15 Hilfskraftstellen (davon 4 aus Drittmitteln finanziert) sind 80 % mit Frauen besetzt. Dies entspricht erwartungsgemäß näherungsweise dem Frauenanteil bei den Studierenden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

4.10 Frauen- und Geschlechterforschung

In der LFE EKG sind Themen aus den Gebieten Frauen- bzw. Geschlechterforschung im Lehrangebot verankert. Folgende Veranstaltungen mit ausgewiesenen genderspezifischen Themen wurden und werden angeboten:

- Sozioökonomische und soziokulturelle Grundlagen der Lebensführung
- Nachhaltige Lebensführung: Umwelt, Konsum, Gesundheit
- Lebensführung in der Konsumgesellschaft
- Ernährung und Gesundheit im Kindes- und Jugendalter
- Grundlagen der Esskultur
- Ernährung und Gesundheit spezifischer Bevölkerungsgruppen
- Gesundheitstheorien und – handeln
- Gesundheits- und Lebensführung
- Verantwortliche Lebensführung zwischen Ökonomie und Ökologie
- Fachdidaktik Ernährungs- und Verbraucherbildung

Generell ist in den Modulbeschreibungen der Studienordnung die genderspezifische Perspektive für die Mehrzahl der Veranstaltungen festgeschrieben, da die Strukturkategorie Geschlecht – neben anderen – für die haushaltswissenschaftliche Forschung zentral ist.

In den Forschungsprojekten des Faches liegt ein Schwerpunkt auf Fragen zu Gender Mainstreaming, Work Life Balance, Gesundheitsverhalten und -handeln von Männern und Frauen, Arbeitsteilung usw. Daneben werden auch Themen für Bachelor- bzw. Masterarbeiten mit Fragestellungen zur Frauen- und Geschlechterforschung vergeben.

5 Fakultät für Naturwissenschaften - Gremien

Die geschlechtsparitätische Besetzung stellt erfahrungsgemäß in Fächern bzw. Gruppen mit geringen Frauenanteil eine besondere Herausforderung dar. Die Fakultät für Naturwissenschaften strebt an, dass Frauen, die durch die Wahrnehmung von Aufgaben der Selbstverwaltung überproportional beansprucht sind, nach Möglichkeit von anderen Dienstaufgaben entlastet werden bzw. weitere Unterstützung zur Entlastung erhalten.

Die Frauenanteile im Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften betragen in der Amtsperiode 10/2017-09/2019 wie auch in der Amtsperiode 10/2019 – 09/2021 in der Gruppe der Hochschullehrer/innen 50 % und insgesamt 53,3%.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 15. Januar 2020

Gleichstellungsbeauftragte

Dekan

(Dr. Bettina Krüger)

(Prof. Dr. Wolf Gero Schmidt)