

Bericht
zum
Frauenförderplan
der Fakultät für Naturwissenschaften
06/2013 – 06/2016

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

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

Frauenförderteilpläne erlassen. Die Frauenförderpläne dienen der Realisierung folgender Ziele:

- Erhöhung des Anteil an Frauen in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind (LGG § 6),
- Verbesserung der frauenspezifischen Arbeits- und Studiensituation in allen Bereichen,
- Verbesserung der Berufschancen der Frauen innerhalb der Fakultät,
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie/persönlicher Lebenssituation und Studium/Beruf für Frauen und Männer,
- Integration von Geschlechtergerechtigkeit in alle Planungen, Konzepte, Vereinbarungen und Maßnahmen.

Im Folgenden wird über die Einhaltung der Frauenförderteilpläne für den Zeitraum 06/2013 – 06/2016 (s. Frauenförderplan der Fakultät für Naturwissenschaften, Amtl. Mitteilungen Nr. 07/14) berichtet.

1 Department Chemie

1.1 Frauenanteile – Ist-Zustand und Bewertung

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

1.1.1 Studienanfänger/innen

In den Jahren 2013 – 2015 ist der Anteil weiblicher Studienanfänger im Fach Chemie in Paderborn im B.Sc.-Studiengang gestiegen: 42,7% (2013) → 43,7% (2014) → 55,9% (2015) (gewichtetes Mittel 47,4% - FFP-Bericht 2013: 38,6%,) und für den M.Sc.-Studiengang leicht gesunken: 35,7% → 46,2% → 40,0% (gewichtetes Mittel 40,6%) im Vergleich zu 44,1% (FFP-Bericht 2013). Der Anteil der B.Sc.-Studierenden liegt damit über dem durchschnittlichen Anteil von 37,6 % weiblicher Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2014 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2014) bzw. 39,2% weibliche Studienanfängerinnen zum WS 2014/15 (Statistisches Bundesamt) und 39,4% weibliche Studienanfängerinnen zum WS 2013/14 (Statistisches Bundesamt).

Der Anteil der M.Sc.-Studierenden liegt damit derzeit deutlich über dem durchschnittlichen Anteil von 32,7% weiblicher Studienanfängerinnen an deutschen Universitäten im Zeitraum 2014 (s. Gesellschaft Deutscher Chemiker (GDCh): Chemiestudiengänge in Deutschland – Statistische Daten 2014).

Bei den Lehramtsstudiengängen betrug der Anteil weiblicher Studienanfänger (B.Ed.) in 2013 49,5%, in 2014 45,7% und in 2015 51,6%.

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

1.1.2 Chemie-Studierende (B.Sc. bzw. M.Sc.) insgesamt

Der Anteil weiblicher Studierender im B.Sc. Studiengang bewegt sich im Zeitraum 2013-2016 um 38,3% (WS 13/14) -> 39,9% (WS 14/15) -> 45,1% (WS 15/16); der Anteil im M.Sc. Studiengang um 43,1% (WS 13/14) -> 45,8% (WS 14/15) -> 39,1% (WS 15/16).

Damit schwankt im Zeitraum 2013-2016 der Gesamtanteil weiblicher Studierender insgesamt um mittlere 39,3% (WS 13/14) → 40,8% (WS 14/15) → 44,2% (WS 15/16). Er liegt somit unter dem Anteil der Anfängerinnen.

Laut GDCh-Statistik von 2014 betrug der bundesweite Frauenanteil an Universitäten im B.Sc.-Studiengang 35,4 %, im M.Sc.-Studiengang ca. 34,7% und bei der Promotion 40,2 %.

1.1.3 Abschlussprüfungen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen wird die Frauenquote als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2013 – 2015 betrachtet. So wird für B.Sc.- bzw. M.Sc.-Abschlüsse ein Wert von 41,6 % bzw. 40,6% erreicht (Bericht 2010-2012: B.Sc. = 43,2 und M.Sc. = 44,7 %.). Dieser Wert liegt für den B.Sc. unter und für M.Sc. bei dem durchschnittlichen Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen. Bundesweit lag im Jahr 2014 der Anteil weiblicher Bachelorabschlüsse bei 34% und derjenige der Masterabschlüsse bei 39%.

1.1.4 Graduiertenförderung

Die Graduiertenstipendien (Graduiertenkolleg“ Mikro- und Nanostrukturen in Optoelektronik und Photonik“) sind zum 1.11.2012 in Haushaltsstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter umgewandelt worden.

1.1.5 Promotionen

Aufgrund starker Schwankungen und geringer Fallzahlen (2013 – 2015 = 22 Promotionen) wird der Frauenanteil als Durchschnittswert für den Zeitraum von 2013 – 2015 betrachtet. Der in Paderborn erreichte Wert liegt mit 40,9 % (Bericht 2010 – 2012 = 39,4 %.) ganz leicht über dem

Durchschnittswert (GDCh Jahr 2014) an deutschen Hochschulen von 40,2 %. Damit liegt der Wert von 40,9% im Bereich des Wertes für den Frauenanteil an Masterabsolventinnen von 40,6%.

Die Zahl der Studierenden, die sich im Promotionsstudiengang eingeschrieben haben, las sich im Berichtszeitraum wie folgt: WS 2012/13: insgesamt 52, davon 22 weiblich (42,3%), SoSe 2013: insgesamt 52, davon 21 weiblich (40,4%), WS 2013/14: insgesamt 52, davon 19 weiblich (36,5%), SoSe 2014: insgesamt 54, davon 22 weiblich (40,7%) und WS 2014/15: insgesamt 66 davon 23 weiblich (34,8%), SoSe 2015: insgesamt 71 davon 26 weiblich (36,6%), WS 2015/16: insgesamt 69, davon 26 weiblich (37,7%) und SoSe 2016: insgesamt 71 davon 26 weiblich (36,6%).

Im Durchschnitt liegt der prozentuale Anteil mit 38% knapp unter dem Frauenanteil, der bei den Absolventinnen des Masterstudiums (2013 - 2015: 40,6%) erreicht wurde. Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt. Bundesweit betrug der Frauenanteil 2014 an Promotionsstudenten 37,2% (GDCh, 2014).

1.1.6 Habilitationen

Im Zeitraum 2013-2016 gab es in der Chemie eine Habilitation von einem Mann (im Berichtszeitraum 2010-2012 fand keine Habilitation statt), was damit zu begründen ist, dass es sich um eine relativ kleine Lehr- und Forschungseinheit handelt.

Nach Angaben der GDCh lag im Jahr 2014 der Anteil der Frauen, die sich in der Chemie habilitierten (Zeitraum 1.1.-31.12.2014), bei 30,6% (GDCh-Bericht, Nachrichten der Chemie, 63, 4.2016). 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.

1.1.7 Professuren

Derzeit (2016) sind von den 12 Professuren zwei mit einer Frau besetzt. Dies entspricht rechnerisch einem Frauenanteil von 16,7 %. Für das Jahr 2013 hat das statistische Bundesamt 133 Chemie-Professorinnen an deutschen Hochschulen ermittelt, so dass sich ein Frauenanteil von 13,2 % errechnet (GDCh, Nachrichten aus der Chemie, 63, April 2015). Damit liegt das Department Chemie etwas oberhalb des bundesweiten Durchschnitts.

Bei den Berufungsverfahren im Berichtszeitraum hat das Department Chemie zur Verbesserung der Chancen von Frauen, die sich auf Chemie-Professuren bewerben, folgende Maßnahmen ergriffen:

- geeignete Bewerberinnen aus dem In- und Ausland auf Ausschreibungen hingewiesen;
- Ausschreibungen auch an die einschlägigen Netzwerke und Datenbanken von Nachwuchsforscherinnen weitergeleitet;
- grundsätzlich alle Bewerberinnen, welche die Ausschreibungskriterien erfüllen, zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen.
- die Regelungen von Pkt. 2.2 („Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren“) des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ berücksichtigt.

Es konnte 1 Besetzung mit einer Frau erzielt werden:

- Anorganische Chemie (W1, Nachfolge Tiemann): 31 Bewerbungen, davon 3 von Frauen; engere Wahl (Einladung zum Vortrag) 2 Bewerberinnen. Konst. Sitzung 21.10.2015, Verfahrensabschluss wird in 2016 erwartet.

- Anorganische Chemie (W2, Nachfolge Schubert, WS 2013/14: 35 Bewerbungen, davon 6 von Frauen, engere Wahl 1 Bewerberinnen. Rufannahme Herr Matthias Bauer.
- Didaktik der Chemie (W3, Nachfolge Becker, SoSe 2015): 11 Bewerbungen, davon 4 von Frauen, engere Wahl 3 Bewerberinnen. Rufannahme Frau Sabine Fechner.
- Technische Chemie (W2, Nachfolge Frau Drießen-Hölscher): 25 Bewerbungen, davon 3 Frauen, engere Wahl 1 Bewerberinnen. Rufannahme Herr Thomas Kühne.

Grundsätzlich werden alle qualifizierten Frauen, die dem Ausschreibungsprofil entsprechen, eingeladen. Wie bei kleinen Zahlen zu erwarten, fluktuiert der Prozentsatz der eingeladenen Frauen stark, nämlich zwischen 17 und 75% (!).

1.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

Im Januar 2016 betrug die Anzahl der wissenschaftlichen Beamtinnen und Beamten 7, 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.

1.1.9 Wissenschaftliches Personal

In der Gruppe wissenschaftliches Personal (AT Seniorprofessor, E13A-E15U) gab es (ohne Seniorprofessuren und zuzgl. 3 Beschäftigungsverhältnissen aus dem Gleichstellungskonzept) 40 befristete und 4 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse finanziert aus Haushaltsmitteln (Stellenplan, HSP, Berufungszusagen, Sonderprogramme Lehramt etc.) (Stand Januar 2016).

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 in diesem Bereich zweckmäßig. Diese umfassen insbesondere Haushaltsmittel und Drittmittel sowie Hilfskraftmittel (WHK, häufig als Einstiegs-/Übergangslösung eingesetzt) und Stipendien. Die aktuellen Zahlen (Januar 2016) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	M	W	Gesamt	Anteil in %
Haushaltsmittel	26	14	40	35,0
Drittmittel	46	13	59	22,0
WHK	2	1	3	33,3
Stipendien	1	0	1	0
Gesamt	75	28	103	27,2

Insgesamt findet sich ein Frauenanteil von 27,2 % wieder. Verglichen mit dem Altbericht (Anteil bei ca. 40%) ist der Frauenanteil sowohl absolut wie auch relativ deutlich gesunken! Betrachtet man jedoch die Anzahl der Masterabsolventinnen im Zeitraum 2013 – 2015 mit insgesamt 26 (ca. 9 / Jahr), 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.

Dieser Wert von 27,2 % liegt unter dem Frauenanteil der im Promotionsstudium eingeschriebenen Studierenden (Durchschnittswert 38%). Jedoch gilt es zu bedenken, dass sich nicht jede/r Studierende mit Promotionsvorhaben im Promotionsstudiengang einschreibt.

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 besonderer Aspekt bei der Betrachtung der gesunkenen Frauenquote ist die in den letzten Jahren verstärkte Einstellung von Postdocs, für die eine sehr hohe Nachfrage überwiegend von Männern besteht.

1.1.10 Weiteres Personal

Im Department Chemie waren zum Stichtag Januar 2016 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 26 Personen beschäftigt, davon 21 Frauen (80,8% Frauenanteil). Befristete Anstellungen gab es lediglich bei 2 Mitarbeiterinnen.

1.1.11 Lehraufträge

Das Department Chemie vergab im Zeitraum 2013-2016 (SoSe 2013-WS 2015/16) insgesamt 44 Lehraufträge. Von diesen Lehraufträgen erfolgten 10 ohne Vergütung. Leider konnte keiner der Lehraufträge an Frauen vergeben werden. Lehraufträge werden nahezu ausschließlich an externe Spezialisten, Privatdozenten oder ehemalige Dozenten der Universität Paderborn vergeben, und zwar immer wieder an dieselben Personen, die zufällig männlich sind.

1.1.12 Auszubildende

Der Anteil an weiblichen Auszubildenden beträgt bei insgesamt 5 Auszubildenden 60%.

1.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Das Department Chemie unterstützte alle Maßnahmen, die dazu beitragen, dass familiäre Aufgaben Studium und Dienstaufgaben miteinander vereinbar sind:

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Department ermöglicht flexible Arbeitszeitregelungen, informiert die Beschäftigten regelmäßig über Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung, der Telearbeit und der Freistellung und befürwortet entsprechende Anträge, sofern zwingende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Im Falle der Erkrankung von Kindern werden die bestehenden Arbeitszeit- und Beurlaubungsregelungen angewendet. Bei auftretenden individuellen Problemen bemüht sich das Department um Abhilfe im Rahmen seiner Möglichkeiten. Ebenso unterstützt das Department Elternteile, die nach einer Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wegen Kinderbetreuung diese Weiterqualifizierung fortsetzen möchten. Während der Unterbrechung bleiben sie eingebunden in das Informationsnetz und die Aktivitäten des Departments.

- Studierende

In Stellungnahmen zur Frauenförderung wird häufig darauf hingewiesen, dass besonders für Frauen ein Vollzeit-Studium nur schwer mit ihren Lebensplänen vereinbar sein kann. Das Department Chemie bemüht sich über die Möglichkeiten des neuen gestuften Studiengangs hinaus, Studierenden bei Bedarf ein "Teilzeitstudium" zu ermöglichen. Studierenden, die nicht ihre volle Kraft für das Studium einsetzen können, wird in der Studienberatung gezeigt, wie sie das Studium in sinnvoller Weise zeitlich strecken können. Der Entscheidungsspielraum bei der Anwendung der Prüfungsordnungen wird zu Gunsten von Studierenden mit Familie so flexibel wie möglich ausgeschöpft.

1.3 Studium und Lehre

Im Berichtszeitraum stellte sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten. Hierzu erfolgten u.a. die Maßnahmen:

Wie bereits im Abschnitt 1.1.1 festgestellt, stellt sich das Department Chemie der Aufgabe, den derzeit als leicht überdurchschnittlich zu bewertenden Frauenanteil bei den Studierenden zu halten. Hierzu erfolgen derzeit und auch weiterhin folgende Maßnahmen wie z.B.:

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 Leistungskontrollen in Form von Kolloquien und Klausuren kontrolliert. Mit Hilfe dieses Programms ist es möglich, das anschließende Bachelorstudium in nur 5 Semestern abzuschließen.

Girl's Day: Bereitstellung von Angeboten in Kooperation mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Paderborn.

Initiative „Frauen gestalten die Informationsgesellschaft“: Die Universität Paderborn hat es sich zur Aufgabe gemacht die strukturellen Muster der geschlechtstypischen Studien- und Berufswahl aufzubrechen und speziell Schülerinnen für MINT - Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik - zu begeistern. Dazu wurde bereits 1999 das Projekt "Frauen gestalten die Informationsgesellschaft" ins Leben gerufen. 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.

Erfolgreiche Positionierung in der Wissenschaft - Workshops für Doktorandinnen 2016: Unterstützt durch die Förderlinie 3 des Gleichstellungskonzepts werden koordiniert von Prof. Sabine Fechner, Chemiedidaktik die Tagesworkshops „Selbstpositionierung und Selbstpräsentation im wissenschaftlichen Kontext“ (15.04.2016) und „Feedbackkultur, konstruktive Kritik und Konfliktprävention in der Hochschule“ (31.08.2016) durchgeführt.

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 niederschwellige Angebote wie die Sommerschule Chemie oder das COOLMINT-Schülerlabor der Frauenförderung.

In Anerkennung der Vorbild-Funktion von Wissenschaftlerinnen für den weiblichen Nachwuchs setzt sich das Department das Ziel, Frauen als Vortragende im Kolloquium und in Seminaren zu gewinnen. 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.

2 Department Physik

2.1 Frauenanteile im Department Physik- Zielvorstellungen und Maßnahmen

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. Dieser Ausgangslage mussten gleichstellungspolitische Maßnahmen Rechnung tragen. Im Berichtszeitraum war eines der zentralen Ziele des Departments Physik die Frauenförderung sowie die Erhöhung des Anteils weiblicher Studierender.

2.1.1 Studienanfängerinnen, Studierende, Absolventinnen

Für die Gesamtheit der dem Department Physik zugeordneten Studiengänge waren die Frauenanteile bei den Studierenden (Studienfälle) konstant mit 55 % im WS13/14, 54,7 % im WS14/15 sowie 54,8 % im WS15/16. Zu dem für das Fach untypisch hohen Frauenanteil tragen die Lehramtsstudiengänge überproportional bei, hier liegen die Frauenanteile in einer Größenordnung von 69,1 % (WS13/14), 65,5 % (WS14/15) und im WS15/16 bei 71,2 %.

Die Frauenanteile für die Studiengänge Bachelor of Science und Master of Science Physik erweisen sich als unstet und pendeln im Bereich B.Sc. zwischen 18,5 % (WS11/12) und 28,3 % (WS15/16) sowie im Bereich M.Sc. zwischen 8,6 % (WS11/12) und 26,3 % (WS15/16). Die mittlere Frauenquote bei den Ersteinschreibungen liegt in diesem Zeitraum mit steigender Tendenz bei 23,4 % im B.Sc., 26,5 % im M.Sc. und im Lehramt bei 67 %.

Die Tabelle bildet die Zahlen weiblicher Studierender über die letzten Wintersemester ab. Im Hinblick auf die z.Z. insgesamt geringen Studierendenzahlen in der Physik sollten o.g. Prozentwerte nicht überwertet werden. Die Voraussage eines Trends gestaltet sich auf Grund der Schwankungen schwierig; etwaige Ursachen hieraus lassen sich leider nicht erkennen.

Lehreinheiten	WS10/11	WS11/12	WS12/13	WS13/14	WS14/15	WS15/16
B.Sc.	15,6	18,5	19,1	18,5	19,6	28,3
M.Sc.	6,9	8,6	13,3	16,7	19,2	26,3
Lehramt	67	64,7	64,7	66,2	66,0	64,6
Studierende gesamt	57,5	55,1	55,2	55,0	54,7	54,8
1. FS B.Sc.	0	16,7	26,1	23,4	38,1	35,8
1. FS. M.Sc.	10	12,5	40	20	33,3	42,9
1. FS. Lehramt	75	54,5	66,4	69,1	65,5	71,2
1. FS (alle)	61,9	40,8	52,4	52,1	56,1	61,3

Die Physik unternahm zahlreiche Aktivitäten, die der Werbung von Studentinnen dienen und sucht dabei nach neuen und innovativen Wegen. Dazu gehören zum Beispiel das SommerCamp oder die kürzlich eingestellte Sommerakademie. Beide Veranstaltungen erfreuen sich auch überregional regen Interesses und trugen dazu bei, Abiturientinnen für ein Studium in den Naturwissenschaften zu begeistern. Der weibliche Anteil der Teilnehmer lag hier etwa bei 45-60%.

Weitere Werbemaßnahmen waren u.a. die Beteiligung am Schnupperstudium für Frauen und Mädchen, bundesweiten Aktivitäten, wie dem Girls Day, hochschulinternen Veranstaltungen wie der

„Frühlings-Uni“ und „Herbst-Uni“, weiteren verschiedenen Workshops zu MINT sowie Werbeveranstaltungen an verschiedenen Gymnasien des Hochstifts.

Neben den zahlreichen vorgenannten Aktionen beteiligte sich die Physik auch regelmäßig an regionalen und überregionalen Berufemessen oder den jährlich im Juli stattfindenden Paderborner Wissenschaftstagen.

Bereits bestehende Netzwerke mit Schulen aus der Region wurden weiter ausgebaut um potentielle Physikstudentinnen noch während ihrer Zeit als Schülerinnen entsprechend zu fördern und zu motivieren. Erste Verknüpfungen zur heimischen Universität und Aufzeigen beruflicher Perspektiven können im Bestfall ein Nachrücken weiteren wissenschaftlichen Nachwuchses zur Folge haben, weiterhin sind solche Maßnahmen ein weiteres, wirksames Mittel zur Studierendenrekrutierung.

Auch nach Studienbeginn wurden die Studentinnen unterstützt: Das 2012 eingerichtete und kürzlich bis 2020 verlängerte Lernzentrum „Physiktreff“ arrangiert neben studienfachbezogenen Veranstaltungen auch verschiedene Workshops und Klausurtrainings. Des Weiteren liefert der „Sachunterrichtstreff“ für das Fach LB Natur- und Gesellschaftswissenschaften Unterstützung im Bereich der Lehre sowie bei der Verfassung der Abschlussarbeiten. Angebotene Workshops und individuelle Beratungen sollen den Studierenden Hilfestellungen in der Organisation ihres Studiums bieten. Beide Lernzentren werden jeweils von einer Doktorandin geleitet, die sich sehr für die Förderung und Unterstützung des weiblichen Nachwuchses engagieren.

Des Weiteren bietet das (Peer-)Mentoring-Programm der Universität Studentinnen und Doktorandinnen neben Weiterbildungsmöglichkeiten auch Informationen zu weiterer, finanzieller Unterstützung. Das Department Physik setzt sich dafür ein, die Angebote der (Peer-)Mentoring-Programme zu bewerben und Studentinnen und Doktorandinnen explizit auf diese Maßnahme hinzuweisen.

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

Im Bereich „Familiengerechte Hochschule“ erhielten Studierende mit Kindern vielfältige Unterstützung seitens der UPB, des AStA und auch der Stadt Paderborn. Ein Aspekt des vielfältigen Angebots stellte dabei z.B. der Projektbereich StuKi dar. StuKi kümmert sich zusammen mit dem Eltern-Service-Büro der UPB um alle Belange studierender Eltern. Es gibt ein vielseitiges Beratungs- und Betreuungsangebot sowie regelmäßige Veranstaltungen für Eltern und Kindern.

Das Department Physik setzt sich fortwährend gegen ein geschlechtsspezifisches Anforderungsprofil ein. Nicht zuletzt durch weibliche Vorbilder versucht das Department dem Image der Physik als „Männerfach“ entgegenzuwirken. In diesem Zusammenhang ist die Physik der UPB besonders stolz über die in 2010 erfolgte Vergabe des sog. „Deutschen Nobelpreises“, des Gottfried Wilhelm Leibniz-Preises, an Frau Prof. Dr. Christine Silberhorn. Diese Auszeichnung ist nicht nur die Anerkennung der exzellenten Forschung von Frau Prof. Dr. Silberhorn und ihres Teams, sondern erbringt auch den Beweis, dass herausragende Erfolge nicht nur den männlichen Kollegen vorbehalten sind.

Im Bereich der Absolventinnen zeichnet sich nach starken Schwankungen für die Jahre 2010-2012 sowie einem weiteren Einbruch in 2013 ein erfreuliches Hoch der Masterstudentinnen für 2014 mit 27,3% ab und lässt einen positiven, weiter ansteigenden Trend für die kommenden Jahre erwarten. Nichts desto weniger wird das Department weitere Werbemaßnahmen 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 Frauenquote bei den Neueinschreibungen.

2.1.2 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Im Bereich der Physik lag die Zahl von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern deutlich unter dem Angebot an Stellen für wissenschaftliches Personal, so dass die adäquate Besetzung von Vakanzen schwierig war.

Trotz dieser schwierigen Ausgangslage liegt der Anteil an Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Finanzierung über Landesstellen erfolgt, im Zeitraum 2014 – 2016 im Durchschnitt insgesamt bei 26,7 % und im Bereich der befristeten Verträge bei 29,6 %.

Der Frauenanteil im Bereich des über Drittmittel finanzierten, befristeten wissenschaftlichen Personals erreicht im Zeitraum 2014 bis 2016 einen Mittelwert von 26,5 %.

Das Department Physik unterstützte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen durch die Zuweisung flexibel einsetzbarer Hilfskraftmittel z.B. bei Konferenzbesuchen oder für die Vorbereitung wissenschaftlicher Projektanträge.

Im Bereich der studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte betrug der Anteil der weiblichen Mitarbeiter 35,3 %.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter zu verbessern, stellte die Universität Paderborn 2008 das Modell der „alternierenden Telearbeit“, als Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, zur Verfügung. Die Dienstvereinbarung zur Telearbeit regelt u.a. die Teilnahmevoraussetzungen der MitarbeiterInnen, räumliche Voraussetzungen und die Arbeitszeit sowie die Zeiterfassung durch das Gleitzeiterfassungssystem. Die Physik ebenso für die Erleichterung der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger ein.

2.1.3 Promotionen

In dem Zeitrahmen 2011 bis 2015 wurden im Department Physik insgesamt 37 Promotionen durchgeführt, der Anteil promovierter Frauen liegt mit insgesamt 6 bei einem Wert von 16,2 %. Eine Verbesserung dieser Zahlen ist jedoch absehbar, wenn man die hohe Quote der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen insgesamt hierzu lt. Statistik 01/2016 mit 26,2 % in Relation setzt.

Das Department Physik wird weiterhin entsprechend qualifizierte Absolventinnen zur Promotion ermutigen und fördern. Das Department weist hier regelmäßig auf die Angebote der (Peer)-Mentoring-Programme hin und unterstützt diese Programme laufend.

2.1.4 Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

Im Department Physik waren im Januar 2016 in den Bereichen Technik und Verwaltung (Tarifgruppen E04A-E12A/E15U) insgesamt 17 Personen beschäftigt, der Anteil der beschäftigten Mitarbeiterinnen beläuft sich hier auf 35,3%.

Bei den über Drittmittel finanzierten Teilzeitbeschäftigten in dieser Gruppe haben Frauen einen Anteil von 100 %.

2.1.5 Professuren

Im Gültigkeitszeitraum des alten Frauenförderplans wurden die Berufungsverfahren W2-Professur „Sachunterrichtsdidaktik mit sonderpädagogischer Förderung“ und eine W1-Juniorprofessur „Tailored Nonlinear Photonics“ mit guten Chancen auf Gewinnung einer weiteren Kollegin begonnen. Ein Abschluss beider Verfahren wird in Kürze erwartet.

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 weniger als 10% der Bewerbungen von Frauen ausgehen.

Sofern die Ausschreibungskriterien erfüllt sind wurden grundsätzlich alle Bewerberinnen, zu einem Vorstellungsvortrag eingeladen. Das Department Physik übernimmt die Regelungen von Ziffer 2.2 des „Rahmenplans zur Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Paderborn“ uneingeschränkt.

3 Department Sport & Gesundheit: Lehr- u. Forschungseinheit Sportmedizin und Sportwissenschaft (LFE Sport)

3.1 Frauenanteile – Bericht

3.1.1 Studienanfänger/ innen

Bei den Lehramtsstudiengängen ist im Unterrichtsfach Sport das Interesse von angehenden Lehrerinnen aktuell rückläufig. In den B.Ed.-Studiengängen liegt die Quote bei 29,6% (Studienjahre 2013 = 45,3 %, 2014 = 31,8%, 2015 = 29,6 %). In den M.Ed.-Studiengängen sind die aktuellen Fallzahlen zu gering, um eine fundierte Aussage treffen zu können. In den wissenschaftlich orientierten Studiengängen liegt die Nachfrage von weiblichen Studierenden in den letzten Jahren bei ca. 57% im B.A.-Studiengang und bei ca. 81% im M.A.-Studiengang. Aktuell liegt die Quote gemittelt über alle Studiengänge bei ca. 49%

3.1.2 Studierende

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

- B.A. „Angewandte Sportwissenschaft“	42,6 % (in RGZT 47,9 %)
- M.A. „Sport und Gesundheit“	55,1 % (in RGZT 66,6 %)
- B.Ed. (alle Schulformen)	36,2 % (in RGZT 38,7 %)
- M.Ed.(alle Schulformen)	30,8 % (in RGZT 30,8 %)

3.1.3 Abschlussprüfungen

In der LFE-Sport verteilt sich die Abschlussquote von Studentinnen in den einzelnen Studiengängen wie folgt:

- B.A. „Angewandte Sportwissenschaft“	51,5 %
- B.Ed. (alle Schulformen)	38,0 %
- M.A. „Sport & Gesundheit“	60,0 %

Für den Studiengang M.Ed. liegen noch keine Absolventendaten vor.

3.1.4 Graduiertenförderung

Förderungen zur Vorbereitung von Promotionen wurden in den letzten Jahren über die Frauenförderung der Hochschule (Gleichstellungskonzept - 0,5 WiMi-Stellen-Personalmittel (TVL-E13) für Absolventinnen) von vier Absolventinnen wahrgenommen.

3.1.5 Promotionen

In den Jahren 2012 - 2014 gab es in der LFE Sport insgesamt 8 Promotionen, von denen 5 von Frauen (62,5%) waren. Im Zeitraum von 2013 – 2015 gab es 9 Promotionen, von denen 5 von Frauen (55,6%) waren.

3.1.6 Habilitationen

In den letzten 15 Jahren wurden in der LFE Sport Habilitationsverfahren von einer Frau und von einem Mann abgeschlossen.

3.1.7 Professuren

Im Zeitraum von 2012 – 2015 haben in der LFE-Sport strukturelle Veränderungen stattgefunden. Zu Beginn des Jahres 2015 war von 5 Professuren eine mit einer Frau (20%) besetzt. Bis Ende 2015 ist die Anzahl an Professuren auf 7 angestiegen, von denen aktuell eine Professur in Vertretung besetzt wird. Von den aktuell 6 besetzten Professuren sind 3 mit einer Frau (50%) besetzt.

Bei den Berufungsverfahren in diesem Zeitraum wurde die Gewinnung von Professorinnen besonders verfolgt. So wurde bei den abgeschlossenen Berufungsverfahren Sportpädagogik, Sportmedizin,

Didaktik des Sports und Sonderpädagogische Förderung im Sport gezielt nach Bewerberinnen gesucht.

- Im Berufungsverfahren der W3-Universitätsprofessur für „Sportpädagogik“ waren 14 Bewerbungen, darunter 6 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.
- Für das Berufungsverfahren der W3-Universitätsprofessur „Sportmedizin“ gingen 11 Bewerbungen, darunter 1 Bewerbungen von Frauen sowie keine Bewerbung eines Schwerbehinderten ein. Die Berufung erfolgte an einen Mann.
- Im Berufungsverfahren der W-1 Universitätsprofessur „Didaktik des Sports“ waren 10 Bewerbungen, darunter 5 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.
- Im Berufungsverfahren der W2-Universitätsprofessur für „Sonderpädagogische Förderung im Sport“ waren 19 Bewerbungen, darunter 9 Bewerbungen von Frauen. Die Berufung erfolgte an eine Frau.

3.1.8 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In 2014 wurde eine Stelle einer Studienrätin/eines Studienrats im Hochschuldienst mit einer Frau neu besetzt. Die Frauenquote bei den wissenschaftlichen Beamten beträgt derzeit 50 %.

3.1.9 Wissenschaftliches Personal

Derzeit gibt es in der LFE Sport insgesamt 29 wissenschaftliche Angestellte, davon sind 14 Personen bzw. 48,3 % weiblich. Drei dieser Angestellten sind unbefristet beschäftigt, darunter zwei Frauen, d.h. 66,7 %. Bei den drittmittelfinanzierten (befristeten) Angestellten beträgt der Frauenanteil 83 %. Hierin kommt das Bemühen der Lehr- und Forschungseinheit zum Ausdruck, speziell durch Drittmittelprojekte Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern.

Im Bereich wissenschaftliche Hilfskräfte ist aktuell nur 1 Stelle von einer Frau besetzt. Im Bereich studentische Hilfskräfte beträgt der Frauenanteil 55,9% bzw. 53,7 % (einschließlich Drittmittelfinanzierungen).

3.1.10 Nichtwissenschaftliches Personal

Es handelt sich hier um Stellen für Verwaltungspersonal (Schreibkräfte) und eine MTA-Stelle, die allesamt mit Frauen besetzt sind.

3.1.11 Drittmittelbeschäftigte

s. unter 3.1.9.

3.1.12 Lehraufträge

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.

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

4.1 Frauenanteile – Bericht

4.1.1 Studienanfängerinnen, Studierende und Abschlussprüfungen

Für die Lehramtsstudiengänge des Instituts für Ernährung, Konsum und Gesundheit (LFE EKG) sind weiterhin sehr hohe Frauenanteile festzustellen. Von den insgesamt 547 Studierenden im WS 15/16 waren 458 weiblich, dies ergibt einen Frauenanteil von 83,7 %. Im SoSe 2015 betrug der Frauenanteil ebenfalls 86 %. Der Anteil der Absolventinnen lag 2015 bei 93,1 %/ % (B.Ed. HRGe) und 96,9% (LA HRGe).

4.1.2 Promotionen

Acht Promotionsverfahren wurden in den Jahren 2013 bis Stichtag 01.06.16 abgeschlossen, davon haben fünf Frauen (62,5%) erfolgreich abgeschlossen.

4.1.3 Habilitationen

Keine Habilitation bzw. kein begonnenes Vorhaben im Berichtszeitraum.

4.1.4 Professuren

Jeweils eine C3-Professur ist mit einem Mann und eine C3-Professur mit einer Frau besetzt. Eine W2-Professur (Haushaltswissenschaft) ist mit einer Vertretungsprofessorin besetzt. Diese W2-Stelle „Haushaltswissenschaft“ und eine W3-Professur „Public Health Nutrition“ befinden sich derzeit im Besetzungsverfahren.

4.1.5 Wissenschaftliche Beamtinnen und Beamte

In der LFE EKG ist eine wissenschaftliche Beamtin als Studienrätin im Hochschuldienst tätig. Hier besteht zurzeit eine Verringerung der Wochenarbeitszeit wegen Familienpflichten.

4.1.6 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Am Stichtag 01.06.16 waren 5 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beschäftigt, von denen vier Stellen befristet sind. Zwei Stellen sind Teilzeitstellen. Zwei Abgeordnete Lehrerinnen sind mit jeweils halber Stelle befristet beschäftigt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 100 %.

4.1.7 Nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter

Zwei halbe Stellen sind mit Frauen besetzt: ½ Stelle mit einer technischen Angestellten und ½ Stelle mit einer mit einer Beschäftigten im allgemeinen Verwaltungsdienst. Beide Stellen sind um jeweils weitere 25% befristet über QV-Mittel bzw. Projektmittel aufgestockt.

4.1.8 Drittmittelbeschäftigte

Am Stichtag 01.06.16 war in der LFE EKG eine wissenschaftliche Mitarbeiterin über Drittmittel (BMBF) finanziert. Es handelt sich um eine 75%-Stelle. Eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin war über Mittel aus dem EduTech OWL-Projekt finanziert. Ein wissenschaftlicher Mitarbeiter ist in Teilzeit (50 %) über das Programm Aufwuchs Fachdidaktik finanziert.

4.1.9 Lehrbeauftragte

Im WS 15/16 wurden von den insgesamt 4 Lehraufträgen 2 an Männer vergeben.

4.1.10 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

Da der Frauenanteil unter den Studierenden dominiert, werden erwartungsgemäß mehr Hilfskraftstellen von Frauen ausgefüllt. Am Stichtag 01.01.2016 sind von den insgesamt 11 studentischen Hilfskräften (alle Teilzeit) 9 Personen weiblich. Dies entspricht einem Frauenanteil von 81,8%.

4.2 Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf

Die durch Schwangerschaft und Kinderbetreuung entstehenden Probleme sind individuell sehr unterschiedlich und sollten daher in jedem Einzelfall nach den persönlichen Bedürfnissen der Betroffenen großzügig gelöst werden. Im Fach bestehen für diese Problematik individuelle Beratungsangebote von Seiten der beiden Hochschullehrenden. Bei der Abfassung neuer Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird im Regelfall darauf geachtet, dass die festgelegten Arbeitszeiten ggf. mit Kindergarten- bzw. Schulzeiten zu koordinieren sind. Bei der Festlegung von Terminen, wie z. B. Fachkonferenzen, Planung des Lehrangebots mit den entsprechenden Zeitfenstern etc. werden die besonderen Bedürfnisse von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familie berücksichtigt. Prinzipiell können flexible Arbeitszeiten auch in Form von Tele- oder Heimarbeit geschaffen werden.

Prüfungstermine von Studierenden, die Familie und Studium vereinbaren wollen, können den individuellen Bedürfnissen entsprechend gewählt bzw. verschoben werden.

4.3 Studium und Lehre

Der Lehramtsstudiengang Hauswirtschaftswissenschaft wird zu über 80 % von Frauen belegt. Maßnahmen zu Erhöhung des Frauenanteils sind nicht erforderlich.

4.4 Frauen- und Geschlechterforschung

Die Behandlung von Themen aus den Gebieten Frauenforschung bzw. Geschlechterforschung ist 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
- 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 Main-streaming, 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.

4.5 Stipendien und Forschungsförderung

Eine Studentin erhält ein Stipendium der Studienstiftung des Deutschen Volkes.

Die Mehrzahl der Lehramtsstudierenden hat nur eine geringe Motivation zu promovieren. Dieses Verhalten kann möglicherweise damit begründet werden, dass der Lehrberuf und der damit verbundene Beamtenstatus Studierenden mit Familiengründungsabsichten und Kinderwunsch mehr Potenzial als eine wissenschaftliche Laufbahn bietet. Abgesehen davon ist eine Promotion für die spätere Tätigkeit an der Schule nicht immer hilfreich sowie die Aussicht auf eine Dauerbeschäftigung in der Wissenschaft begrenzt. Dennoch wurden begabte und interessierte Studierende zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung ermutigt und auf Fördermöglichkeiten aufmerksam gemacht.

Verabschiedet vom Fakultätsrat der Fakultät für Naturwissenschaften am 07. September 2016

Gleichstellungsbeauftragte

Dekan

(Gisela Jünnemann-Held)

(Prof. Dr. Torsten Meier)