

Gleichstellungsplan

der Fakultät für Physik der Universität Bielefeld

August 2025 bis Juli 2028

1. Präambel

Die Fakultät sieht die Gleichstellung von Frauen und Männern als Chance das Potenzial aller zu nutzen. Ein gender- und diversity-gerechter Umgang miteinander ist für alle Mitglieder der Fakultät selbstverständlich.

Die Fakultät für Physik setzt sich zum Ziel, auf allen Qualifikationsstufen mehr Frauen zu gewinnen und den Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft zu verringern.

Dies kann nach Meinung der Fakultät vor allem durch gezieltes Ansprechen von Frauen, dem respektvollen Umgang miteinander sowie durch eine möglichst gute Vereinbarung von Familie und Beruf gelingen.

Der für die Jahre 01.08.2025 bis 31.07.2028 vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik entwickelt die bisherigen Gleichstellungspläne weiter. Er orientiert sich am Gleichstellungskonzept der Universität Bielefeld und an den Qualitätsstandards für die Erstellung der Gleichstellungspläne der Universität Bielefeld und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder der Fakultät für Physik. Das Dekanat trägt, unterstützt von der Fakultätsgleichstellungskommission, die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans.

2. Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Statistische Bestandsaufnahme | Die Abbildung 1 zeigt die Frauenanteile der Fakultät für Physik auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen für die Jahre 2012, 2015, 2018, 2021 und 2024, wobei diese gemittelt über den entsprechenden dreijährigen Berichtszeitraum sind. Da die absoluten Zahlen sehr klein sind, sind die prozentualen Schwankungen nicht in allen Kategorien aussagekräftig. Diese Grafik wird in den kommenden Jahren weiter vervollständigt, so dass eine Tendenz abgelesen werden kann. Allgemein kann man über die tatsächlichen Anfänger*innenzahlen im Bachelorstudium Physik keine Aussagen treffen, da sich viele Studierende in die Studiengänge der Physik einschreiben, die z.B. aufgrund eines NCs ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben. Ein Frauenanteil von etwa 50%, wie er in Tabelle 1 im Anhang aufgeführt ist, spiegelt die Realität, wie sie die Lehrenden beispielsweise in den Vorlesungen, Seminaren oder Praktika erleben, nicht wieder. Bei den Vorlesungsevaluationen in der fachlichen Basis, also den Veranstaltungen, die alle Studierenden mit Studiengang Physik besuchen müssen, wurde in den vergangenen Jahren auch die Geschlechtsverteilung ausgewertet. Die Frauenquote lag im Mittelwert bei 20%. Deshalb werden in der Grafik nur die Studentinnen der Masterstudiengänge aufgeführt. Abschlüsse der Lehramtsstudierenden sind ebenfalls nicht in der Grafik erfasst.

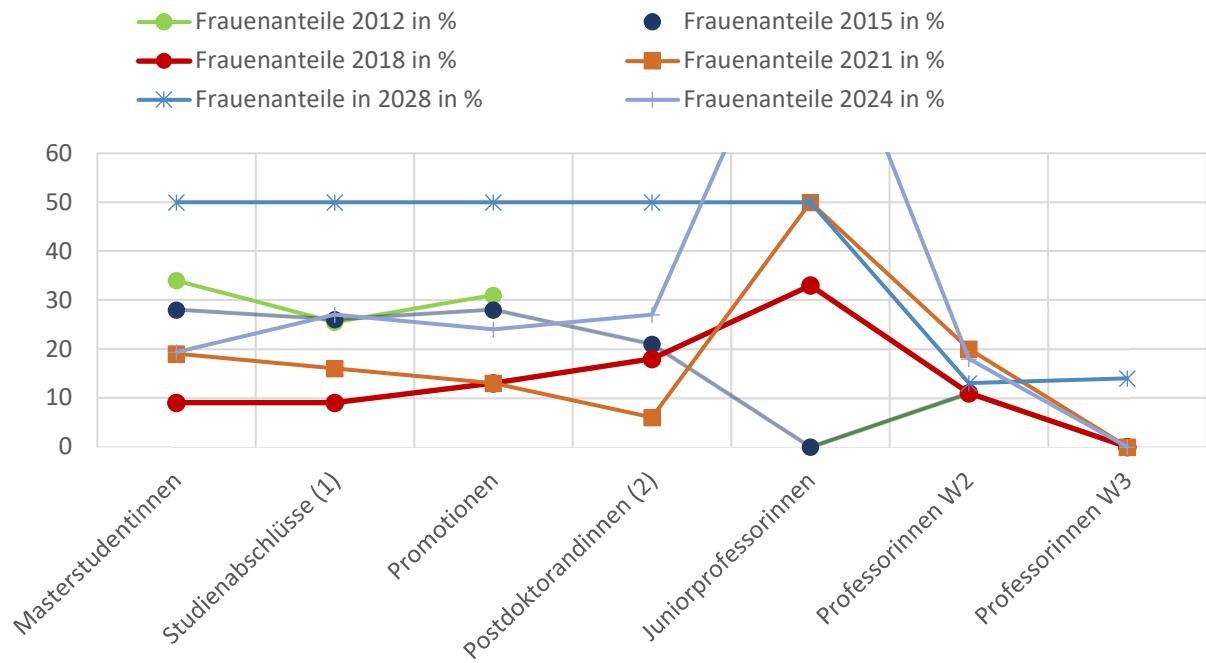


Abbildung 1: Frauenanteile in der Fakultät für Physik für verschiedene Qualifikationsstufen^{1,2}. Bis zur Qualifikationsstufe der Postdoktorandinnen ist pauschal 50% Frauenanteil als Zielgröße angegeben auch wenn dies nicht dem Kaskadenmodell entspricht. Dies spiegelt wieder, dass für diese Gruppe keine Zielvorgaben in Tabelle 1 festgelegt sind, da die Fakultät hier keinen direkten Einfluss nehmen kann.

(1) ohne Lehramtsstudierende

(2) keine Angaben für das Jahr 2012

Zielvorgaben | Im Zeitraum 2025 bis 2028 werden zwei W3 und zwei W2 Professuren frei. Eine W1 Position hat eine W1-TT-W3 Option. Es gibt bereits eine W2-TT-W3-Option, die mit einer Frau besetzt ist. Angestrebt wird, die freiwerdenden Professuren zu 50% mit Frauen zu besetzen.

Bis Ende 2027 werden voraussichtlich eine der unbefristeten A13-A16-Stellen sowie keine der unbefristeten E13/14 Stellen frei. Im Rahmen der Erstellung des Strukturplans ist die Fakultät im Moment dabei sich einen Überblick über die Verteilung der unterschiedlichen Aufgaben auf die permanent beschäftigte wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und der mittel- und langfristigen Planung zu verschaffen. Bereits im Prozess zeigt sich, dass eine konkrete Aufgabeplanung Möglichkeiten eröffnet. Die Fakultät ist beispielsweise gerade dabei die Koordinator*innenstelle für das Grundpraktikum neu zu besetzen. Gemäß Beschluss der Fakultätskonferenz ist hierfür eine zusätzliche Academic Tenure Stelle vorgesehen. Nach Ausschreibung der Stelle sollen bei deren Besetzung gezielt geeignete Bewerberinnen

¹ Quelle: Akademisches Controlling der Universität Bielefeld

² Aufgrund der NC-Freiheit des Physik Studiengangs gibt es sehr viele Studierende die sich für Physik einschreiben ohne tatsächlich ein aktives Studium aufzunehmen, da sie ihren Wunschstudienplatz nicht bekommen haben. Diese verfälschen aufgrund der geringen tatsächlich aktiven Studierendenzahlen die Statistik signifikant, so dass die Daten erst ab dem Masterstudium aufgeführt sind.

angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden. Das Konzept ist durch die Fakultätskonferenz beschlossen und ist mit einer zusätzlichen finanziellen Verpflichtung der Fakultät verbunden.

Bei den befristeten E13/14 Voll- und Teilzeitstellen aus Drittmitteln, aber auch bei den befristeten Haushaltstellen kann der Frauenanteil durch Neubesetzungen angehoben werden. Zielvorgaben werden hier auf Basis der freiwerdenden Stellen definiert, obwohl die Anzahl der zukünftig tatsächlich zu besetzenden Stellen zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht feststeht. Auch hier gilt eine besondere Berücksichtigung der unter Punkt 4. genannten Maßnahmen. Der Bedarf an WHK- und SHK-Stellen ist noch nicht abzuschätzen. Es ist jedoch das Ziel, den prozentualen Anteil der Frauen in diesem Bereich zu steigern, wobei man festhalten muss, dass oft nicht genügend Bewerbungen von Frauen vorliegen, dieses ist unter anderem in der Frauenquote bei den Studierenden begründet. Da eine frühe Mitarbeit in Arbeitsgruppen oder als Tutor*innen eine stärkere Bindung an die Fakultät aufbaut sowie den Einstieg in die Forschung erleichtert, sollen insbesondere Studentinnen auf diese Möglichkeiten hingewiesen werden.

3. Bestandsanalyse und Bilanz

Die ersten Weichen für eine Entscheidung für einen naturwissenschaftlich geprägten Werdegang werden bereits in der Kindheit gestellt, so dass die Fakultät durch eine entsprechende Ausbildung der Lehramtsstudierenden sowie durch die Durchführung von Impulsveranstaltungen für Schüler*innen schon früh Einfluss auf diese ausüben möchte. Im Folgenden werden die Frauenanteile für alle Zielgruppen nacheinander bewertet. Dabei werden die in Kapitel 4 genannten Maßnahmen bilanziert.

Studentinnen/Absolventinnen | Allgemein kann man, wie bereits unter 2 erläutert, anhand der Zahl der eingeschriebenen Studierenden im Bachelorstudium-Physik keine Aussagen zu den tatsächlichen Anfänger*innenzahlen in der Physik treffen. Eine Möglichkeit, aussagekräftigere Zahlen zu bekommen, wären die Teilnahmezahlen bei den Klausuren der Einführungsvorlesungen, die jedoch nicht erhoben werden. In den vergangenen Jahren wurde daher bei den Veranstaltungsevaluationen die Frauenquote ausgewertet. Diese lag bei 20%, hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Teilnahme an den Evaluationen freiwillig ist. Da jedoch so gut wie alle Studierende, die einen Bachelorabschluss in der Physik erreicht haben, auch einen Masterstudiengang beginnen und kaum Studierende von anderen Universitäten in die Masterstudiengänge zu uns kommen, sind die Einschreibungszahlen für den Master ein guter Indikator für das Kaskadenmodell. Der prozentuale Anteil weiblicher Studierender im Master (gesamt ohne Lehramt) beträgt 18%. Im Vergleich zu den vorigen Jahren sind die Studentinnenzahlen wieder gestiegen, jedoch sind sie noch nicht wieder auf dem Niveau von 2015. Eine Herbsthochschule nur für Schülerinnen wird nicht mehr angeboten, da die Nachfrage zu gering ist. Zum einen gibt es für Schüler*innen ein Überangebot an außerschulischen Veranstaltungen, zum anderen scheinen manche Mädchen Vorbehalte gegenüber monoedukativen Angeboten zu haben. Die Fakultät hält jedoch daran fest, Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler (siehe Kapitel 4) anzubieten, um gezielt Schülerinnen die Naturwissenschaften durch positive Erlebnisse näher zu bringen. Daher beteiligt sich die Fakultät an dem seit SS23 stattfindenden MINT-Sommer, der sich an naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen

und Schüler der Oberstufe richtet. Es wird ein längerer Prozess sein, bis diese Bemühungen zu einem messbar höheren Frauenanteil bei den Physik-Studierenden führen können. Die Physikerinnen-Exkursion wurde erstmals im SS24 wieder durchgeführt und war mit 12 Teilnehmerinnen ein Erfolg. Sie soll daher wieder jährlich angeboten werden und wird durch eine weibliche Ansprechperson aus der Statusgruppe der Professor*innen oder wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen begleitet. Durch die Einführung des Physikerinnen-Cafés, das zu jedem Semesterstart angeboten wird, konnten mit durchschnittlich 25 Teilnehmerinnen mehr Studentinnen angesprochen werden. Hierdurch konnte der Kontakt der Studentinnen untereinander und zu den Mitgliedern der Gleichstellungskommission deutlich verbessert werden.

Es wurde allen interessierten Studentinnen eine SHK/WHK-Stelle angeboten, um eine stärkere Bindung an die Fakultät aufzubauen, den Einstieg in die Forschung zu erleichtern und einen Abbruch aus finanziellen Gründen zu verhindern. Diese Maßnahme sieht die Fakultät als sehr zielführend an.

Promovendinnen/ Postdocs | Der Anteil weiblicher Studierender bei den Promotionen ist bei 24% geblieben. Der Anteil der Studentinnen, die eine Promotion antreten und sich zunächst für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, ist geringer als der Frauenanteil bei den Studienabschlüssen. Jedoch liegt der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen bei 24% und demnach höher. Im Zeitraum 1.7.2021 bis 30.6.2024 erfolgten in der Fakultät 3 Habilitation, wobei es keine weibliche Absolventin gab.

Professorinnen | Im Bereich der Physik gibt es zwischen den Universitäten aufgrund der geringen Anzahl geeigneter Kandidatinnen für Professuren eine starke Wettbewerbssituation. So konnte in der vergangenen Laufzeit des Gleichstellungsplans eine Professorin, die einen externen Ruf erhalten hat, leider nicht durch das offerierte Gegenangebot gehalten werden. Die Maßnahmen zur Professorinnengewinnung scheinen sich dennoch auszuzahlen. Die Anzahl der Bewerbungen von Physikerinnen ist in der Fakultät prozentual gestiegen, wobei dieses auch ganz stark von der jeweiligen Forschungsausrichtung der jeweiligen Denomination abhing. Es wurden auch mehr Frauen zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Es ist gelungen, den Frauenanteil bei der Statusgruppe der Hochschullehrenden in der Fakultät für Physik zu erhöhen. Es konnten zwei W2 Tenure-Track W3 Stellen mit Frauen besetzt werden. Ferner ist es gelungen von zwei Professur Vertretungen in dem Zeitraum eine mit einer Frau zu besetzen. Für eine der beiden Professorinnen konnte ein Ruf an eine andere Universität erfolgreich abgewehrt werden.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung | Der Anteil weiblicher Beschäftigter im Bereich Technik und Verwaltung beträgt insgesamt 37 %. Eine differenzierte Betrachtung nach Qualifikationsstufen (siehe Tabelle MTV-Bereich) zeigt jedoch ein deutliches Ungleichgewicht: Während Frauen in den unteren Einstufungen überdurchschnittlich oft vertreten sind, nimmt ihr Anteil in den höheren Qualifikationsstufen spürbar ab. Die Fakultät für Physik ist sich dieser strukturellen Ungleichverteilung bewusst und setzt sich aktiv dafür ein, dem entgegenzuwirken. Ziel ist es, in den kommenden Jahren gezielt qualifizierte Frauen in höheren Einstufungen zu fördern und bevorzugt einzustellen. Ein

erster wichtiger Schritt in diese Richtung ist bereits gelungen: Die Position der Leitung der Fakultätsverwaltung konnte mit einer Frau besetzt werden.

Ein weiteres Handlungsfeld ergibt sich im Bereich der technischen Ausbildung. Auffällig ist, dass die Ausbildungsplätze in den Werkstätten der Fakultät – sowohl in der Mechanik- als auch in der Elektronikwerkstatt – derzeit ausschließlich mit männlichen Auszubildenden besetzt sind. Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die Ausbildungsberufe Elektronik und Feinwerkmechanik bei jungen Frauen weniger nachgefragt sind. Insgesamt ist in diesen Berufsfeldern ein Rückgang der Bewerber*innenzahlen zu verzeichnen, was sich auch in der Fakultät Physik bemerkbar macht. Im Jahr 2024 ging in den Werkstätten der Fakultät keine Bewerbung einer Frau ein.

Um auch in diesem Bereich ein sichtbares Rollenvorbild zu schaffen, strebt die Fakultät an, die Position der stellvertretenden Werkstattleitung mit einer Frau zu besetzen.

Zielgruppen übergreifend | Allgemein kann festgestellt werden, dass alle Mitglieder der Fakultät für das Thema der Gleichstellung sensibilisiert sind. Über alle Statusgruppen hinweg ist die Erhöhung des Frauenanteils ein Anliegen der Fakultät. Den Frauen ist bewusst, dass sie als Vorbild agieren und so weitere Frauen für den wissenschaftlichen Karriereweg begeistern können.

4. Zielgruppenspezifische Ziele – Strategien – Maßnahmen

Professorinnen | Eine vakante Professur konnte mit einer Frau in einem W2 TT W3-Verfahren wiederbesetzt werden. Darüber hinaus konnte bei einer vorgezogenen Wiederbesetzung einer Professur die W2 TT W3-Stelle ebenfalls mit einer Frau besetzt werden.

Die Fakultätskonferenz wird bei der Erstellung von Ausschreibungen die Chancen, hervorragende Kandidatinnen in den in Frage kommenden Fachgebieten zu finden, prüfen. Die Gleichstellungsbeauftragte wird an den Überlegungen zur Denomination beteiligt. Sie nimmt an den entsprechenden Sitzungen der Fakultätskonferenz beratend teil. Das Ergebnis der Diskussion wird im Protokoll der Fakultätskonferenz festgehalten. Die Fakultät für Physik setzt sich das Ziel, auf den Scoutinglisten 30% Frauen aufzustellen. Die Professor*innen der Fakultät verpflichten sich, geeignete Bewerberinnen gezielt unter Nutzung von Datenbanken und Netzwerken zu suchen, anzusprechen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Ergebnisse dieser Aktivitäten werden im Bericht der Berufungskommission vermerkt. Diese Vorgehensweise hat in einem Verfahren zu einer Bewerbung einer Frau beigetragen.

Um eine Gleichbehandlung aller Bewerber*innen im Berufungsverfahren zu gewährleisten, wird durch die eingesetzte Berufungskommission vor der Sichtung der Kandidat*innen ein Kriterienkatalog der auch Aspekte der Gleichstellung und genderspezifischer Fragen umfasst festgelegt. Die Berufungskommission verständigt sich dabei über die Gewichtung der Kriterien. Die Fakultät sieht auch vor, in Zukunft die Interviewgespräche so zu dokumentieren, dass nachvollziehbar ist warum ein*e Kandidat*in aufgrund dessen im Berufungsverfahren nicht weiter berücksichtigt wird oder warum dadurch eine Abstufung der Bewerber*innen erfolgt.

Academic Tenure Stellen | Grundsätzlich ist es das Ziel der Fakultät den Anteil der Frauen auch im Bereich der unbefristeten Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende zu erhöhen.

Wie in anderen Qualifizierungsstufen in der Physik gibt es dabei zum einen die Herausforderung, dass der Frauenanteil in vorgelagerten Qualifizierungsstufen generell niedrig ist, und zum anderen wirkt sich die kleine Zahl an Stellen aus, so dass es sehr schwer ist überhaupt sinnvoll einen statistisch aussagekräftigen Anteil anzugeben. Aus diesen beiden Aspekten folgern wir, dass es wichtig ist die Einzelfälle zu adressieren und bereits im längeren Vorfeld einer Verdauerung steuernd einzugreifen. Diese Notwendigkeit hat sich in vorherigen Fällen gezeigt. Zum Zeitpunkt einer Entscheidung über eine Verdauerung sind die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen bereits so hoch spezialisiert und vorqualifiziert, dass eine Ausschreibung der Stelle und damit eine potentielle Öffnung für weibliche Mitarbeitende nicht mehr sinnvoll umsetzbar sind. Denkbare strategische Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils zum Zeitpunkt der Verdauerung greifen also zu spät.

Aus dieser Analyse ergeben sich zwei strategische Ziele die die Physik umsetzen wird:

- a) Entwicklung von Perspektiven für Frauen für Academic Tenure
- b) Erhöhung des Anteils der nichtpermanenten Wissenschaftlerinnen

Für das erste strategische Ziel evaluiert die Fakultät jährlich den Frauenanteil aller Arbeitsgruppen im Bereich der nichtpermanent angestellten Wissenschaftler*innen (Doktorand*innen, PostDocs, ...) und führt ein internes Scouting nach geeigneten Kandidatinnen durch, die sich für eine Academic Tenure Laufbahn besonders eignen. Diese Wissenschaftlerinnen sollen dann gezielt angesprochen und zu einem Verbleib in der wissenschaftlichen Forschung ermuntert werden. Damit diese Ermunterung funktionieren kann muss es natürlich auch konkrete Perspektiven geben.

Das zweite strategische Ziel, die Erhöhung des Frauenanteils im Postgraduiertenbereich, ist sehr grundlegender Natur. Wir haben traditionell in der Physik einen sehr geringen Frauenanteil der sich bundesweit gesehen nur sehr langsam nach oben entwickelt. Maßnahmen und Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils in den letzten Jahren haben nur sehr überschaubare Wirkung entfaltet. Eine wichtige Beobachtung ist aber, dass der Frauenanteil in den unterschiedlichen Arbeitsgebieten der Physik variiert. Themenbereiche mit Lebensbezug (Biophysik und Mediziphysik) aber auch der Bereich Astrophysik (<https://ww2.aip.org/statistics/women-in-physics-and-astronomy-2019>) weisen international einen höheren Frauenanteil auf als die Physik insgesamt. Die Fakultät hat in den letzten Jahren beide Bereiche strukturell substantiell verstärkt (siehe beispielsweise vorgezogene Besetzung einer Professur für Astrophysik mit einer Professorin) und einen neuen Studiengang für Mediziphysik eingerichtet. Es haben sich für das Wintersemester 24/25 insgesamt 39 Personen für den Mediziphysik Bachelor beworben. Der Frauenanteil unter den Bewerber*innen betrug 70%. Die Fakultät verspricht sich von der oben dargestellten Entwicklung des Studienangebots ein Signal zur Erhöhung des Frauenanteils bereits bei der Studienwahl und damit mittelfristig bis langfristig auch eine Steigerung des Frauenanteils in allen Qualifizierungsstufen der über die oben genannten Themenbereiche hinaus wirksam wird.

Nachwuchswissenschaftlerinnen | Geeignete Kandidatinnen werden auch hier zu einer Bewerbung aufgefordert. Die Fakultät wird weiter geeignete Masterabsolventinnen ansprechen und sie zu einer Promotion ermutigen.

Zur besonderen Motivation von Wissenschaftlerinnen für eine Post-Doktoranden-Phase sollen vor allem persönliche Gespräche mit den Doktorand*innen durchgeführt werden, um besonders qualifizierte Physikerinnen zu einer Weiterqualifikation in einer Post-Doktorand*innen Anstellung zu bewegen. Insbesondere soll hierbei auf die öffentliche Ausschreibung von Post-Doktorand*innen-Stellen geachtet werden, um auch Physikerinnen anderer Universitäten eine Post-Doktoranden-Tätigkeit an der Fakultät zu ermöglichen. Auch hier bietet sich die gezielte Motivation der Physikerinnen über persönliche Gespräche, z.B. auf Tagungen und Kongressen an. Auch eine Einladung zu wissenschaftlichen Seminaren im Vorfeld einer Ausschreibung kann die Kandidatinnen zu einer wissenschaftlichen Tätigkeit nach der Promotion motivieren und sie somit zur späteren Bewerbung bewegen.

Folgende weitere Maßnahmen werden und wurden zur Förderung der Erhöhung des Frauenanteils bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt.

- a) Die Fakultät für Physik wird ihre Bemühungen weiterhin fortsetzen, vermehrt Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Physikalischen Kolloquiums einzuladen. In den letzten Semestern ist dies bereits gut gelungen. Damit wird nicht nur die betreffende (Nachwuchs-) Wissenschaftlerin gefördert (Vorstellung der Arbeit, Anzahl eingeladene Vorträge), sondern auch eine für Studentinnen sichtbare Präsenz von Frauen in der Wissenschaft dargestellt.
- b) Die Fakultät wirbt für das Mentoring-Programm „movement“ der Universität Bielefeld und ermutigt die Nachwuchswissenschaftlerinnen sich dafür zu bewerben.
- c) Durch Angebote zur Teilzeitbeschäftigung, sowie Hilfe bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen, und anderen Hilfestellungen (wie z.B. Telearbeitsplätzen, der Einrichtung eines Eltern-Kind Raumes und ggf. SHKs) versucht die Fakultät, den Wissenschaftler*innen Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu bieten.
- d) Die Fakultät informiert durch die Arbeitsgruppen interessierte Frauen während Bachelorarbeit, Masterarbeit und Promotion über Wege und Möglichkeiten der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Zusätzlich werden bei Bedarf Veranstaltungen zu dem Thema durchgeführt.
- e) Mit Hilfe eines fakultätsinternen Newsletters für Physikerinnen werden die Informationen für die oben genannten Punkte effektiver verbreitet. Diese Maßnahme wurde leider bislang nicht sehr gut angenommen.
- f) Den weiblichen Promovierenden werden jährlich Fortbildungsangebote zum Thema „Konferenzpräsentationen“ u. ä. gemacht. Diejenigen, die dieses Angebot wahrgenommen haben, bewerteten das Angebot positiv. Allerdings waren die Teilnehmerinnenzahlen sehr gering, obwohl alle weiblichen Promovierenden persönlich angesprochen wurden. Trotzdem soll diese Maßnahme weitergeführt werden. Es wird überlegt, den Zeitpunkt des Angebotes zu ändern.
- g) Im Rahmen der BGTS steht das Netzwerk Young Women in Theoretical Sciences auch Physikerinnen zur Verfügung.

Studentinnen | In diesem Unterkapitel werden zuerst Maßnahmen zur Erhöhung der Anfängerstudentinnen benannt, um dann Maßnahmen zur Bindung der Studentinnen aufzuzählen.

Erhöhung des Frauenanteils bei den Anfangssemestern:

Die Fakultät für Physik hat nur einen geringen Einfluss auf den Frauenanteil bei den Studierenden in den Anfangssemestern. Jedoch werden Maßnahmen für Schüler*innen durchgeführt, um Schülerinnen für physikalische Phänomene zu begeistern. Schülerinnen, die sich für Physik interessieren, werden vor allem durch Gespräche ermutigt, sich für ein Physikstudium zu entscheiden. Der Erfolg der im Folgenden aufgeführten Maßnahmen ist nicht messbar. Wie Gespräche mit Schülerinnen und Studentinnen zeigen, besteht die Gefahr durch frauenspezifische Maßnahmen die Stereotypisierung weiter zu fördern. Mädchen und Frauen glauben, dass ihre Leistungen nicht so gut sind wie die von Jungen und Männern und dass sie deshalb Hilfe brauchen. Aus diesem Grund bevorzugt die Fakultät Maßnahmen, die beide Geschlechter ansprechen. Dies ist auch eine Empfehlung unserer schwedischen Gender-Professorin in 2018/2019. Die bestehenden Angebote für alle Geschlechter sollen hinsichtlich ihrer gendersensiblen Ausgestaltung überprüft werden. Bei den im Folgenden aufgeführten Maßnahmen werden die Betreuenden und Mitarbeitenden angehalten, einen Fokus auf interessierte Mädchen und Studentinnen zu legen. Außerdem hält die Fakultät an dem gut eingeführten Format des Girls Day fest und bietet in dessen Rahmen ein spezifisch auf Schülerinnen abgestimmtes Angebot an:

- a) Maßnahmen zur möglichen Erhöhung der Anfängerinnen eines Physikstudiums
- b) Durchführung des Experimentierlabors „Teutolab“ für die Grundschule und SEK 1 mit geschulten Betreuer*innen, die durch ihr Auftreten und durch Gespräche die Mädchen fördern
- c) Durchführung des MINT-Sommers für Schülerinnen und Schüler der Oberstufe
- d) Umfangreiche Outreachmaßnahmen mit stärkerem Schwerpunkt auf Lebensbezug
- e) Teilnahme am Girls Day
- f) Sensibilisierung der Lehramtsstudierenden für gendergerechten Unterricht
- g) finanzielle und personelle Unterstützung

Förderung des Studienerfolgs:

Aus Gesprächen mit Studentinnen geht hervor, dass eine frauenspezifische Förderung von manchen weiblichen Studierenden eher skeptisch gesehen wird. Auch der Newsletter für Studentinnen wurde nicht oft abonniert. Dieses Angebot bleibt jedoch weiterbestehen. Die Studentinnen sehen zu diesem Zeitpunkt ihrer Qualifizierung noch keine Ungleichbehandlung. Da sie jedoch auf den Alltag außerhalb der Universität, die Qualifizierungsphase nach dem Masterstudium und die möglichen Probleme zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorbereitet werden sollen, wird eine Teilnahme an der Physikerinnentagung beworben und finanziell unterstützt, da diese Punkte neben dem fachlichen Austausch Themen dieser Tagung sind.

Obwohl einige Informationen zur Gleichstellungsarbeit im „Ersti“-Heft veröffentlicht sind und Mitglieder der Gleichstellungskommission am gemeinsamen Kaffee mit den Studierenden im ersten Semester und Dozent*innen teilnehmen, wurde, um eine bessere Kommunikation zur Verbreitung des Maßnahmenangebots der Fakultät und der Universität zu ermöglichen, ein Physikerinnen-Café eingerichtet. Dieses findet regelmäßig jeweils 2-3 Wochen nach Semesterbeginn statt und ermöglicht den Austausch und die Vernetzung der Studentinnen untereinander und bietet einen zwanglosen Rahmen für Gespräche mit Mitgliedern der Gleichstellungskommission. Auch wurden Betreuer*innen von

Abschlussarbeiten für die Gleichstellungsarbeit sensibilisiert. So wurde beispielsweise in einer Arbeitsgruppe gemeinsam den Film „Picture a Scientist“ angesehen und anschließend die dort vorgestellten und gezeigten Diskrimierungsfälle von Frauen in der Wissenschaft diskutiert. Darüber hinaus erstellt die Gleichstellungskommission eine Liste von Physikerinnen in den Arbeitsgruppen die sich als Mentorin anbieten, um interessierten Studentinnen ihre Arbeit als Physikerin näher zu bringen.

Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung | Die Fakultät für Physik unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien, insbesondere des LGG, zur Förderung von Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung und setzt den universitären Gleichstellungsplan für Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung um. Die Fakultät für Physik informiert ihre Mitarbeiterinnen über Qualifizierungsangebote und Fortbildungen. Sie unterstützt und ermuntert zur Teilnahme an Weiterqualifikationen. Deshalb stellt sich die Fakultät auch weiterhin hinter das Netzwerk der Hochschulsekretariate „FairNetz_Bielefeld“, welches sich für bessere Arbeitsbedingungen in diesem Bereich einsetzt. Um Schülerinnen zu einer Bewerbung auf einen technischen Ausbildungsberuf zu motivieren, wird das Angebot des Girls Day's auf die Werkstätten der Fakultät für Physik erweitert und gezielt beworben.

5. Zielgruppenübergreifende Ziele – Strategien – Maßnahmen

Anteil von Frauen in Gremien | Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien auf geschlechterparitätische Verteilung. Gemäß §11c des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen wird sich bemüht, die Gremien geschlechtsparitätisch zu besetzen. Allerdings ist die Mehrbelastung der weiblichen Fakultätsmitglieder aller Statusgruppen sehr hoch. Anzumerken ist, dass eine überproportionale Gremienarbeit einer wissenschaftlichen Karriere nicht förderlich ist. Sind jedoch Frauen zu den Mehrbelastungen bereit, soll eine geeignete individuell angepasste Kompensation gefunden werden.

Zeitliche Entlastung für Vorsitzende der Gleichstellungskommission | Mögliche Entlastungen sind a) Reduktion des Lehrdeputats durch den*die Dekan*in, sofern das Lehrangebot im betroffenen Bereich sichergestellt ist (dies verringert allerdings automatisch die Sichtbarkeit von Frauen in Lehrveranstaltungen), b) im Rahmen vorhandener Finanzmittel die (teilweise) Finanzierung einer zusätzlichen Mitarbeiter*innenstelle.

Gleichstellung in der Fakultätsentwicklung, der Fakultätssteuerung und in Anreizsystemen | Gleichstellung ist integraler Bestandteil der Fakultätsentwicklung wie in den vorgehenden Punkten dargelegt. Leitungsaufgaben werden von Frauen wie Männern wahrgenommen. So wird die Fakultätsverwaltungsleitung der Physik durch eine Frau ausgeübt und in den Jahren 2015 bis 2017 wurde die Fakultät von einer Dekanin geleitet. Frauen sind mit möglichst hohem Anteil Mitglieder in Gremien. In der Fakultät soll ein Diskussionsprozess angestoßen werden, in dem die Probleme erörtert und als passend erachtete Strategien zum Erreichen der Studentinnen entwickelt werden.

Etablierung von Gleichstellung als Leitungsaufgabe | Den Leitungskräften der Physik ist bekannt, dass sie auf jeder organisatorischen Ebene der Fakultät und der weiteren Bereiche

die ausdrückliche Verantwortung für die Umsetzung von Gleichstellung tragen. Das Bewusstsein dafür, dass Gleichstellungsaspekte und insbesondere die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses integraler Bestandteil dieser Leitungsaufgaben sind, wird in Rückkopplung mit der Kommission für Gleichstellung in den unterschiedlichen Gremien der Fakultät erreicht. Im Rahmen von Forschungsgruppen wurden und werden vielfältige Maßnahmen umgesetzt, wie beispielsweise die Teilnahme an Workshops zum Thema Gender und Gleichstellung, um das Bewusstsein für Gleichstellungsaspekte weiter zu stärken. In Kooperation mit dem Personaldezernat sollen Fortbildungen zu den Themen „Gender- und Diversitykompetenz“ sowie „Sexuelle Belästigung“ für die Führungskräfte organisiert werden. Hierauf wird die Fakultät hinwirken.

Die kontinuierliche Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen liegt in der Verantwortung der Dekan*in. Die Gleichstellungskommission kann von der Dekan*in einen Bericht zur aktuellen Umsetzung fordern und bei Bedarf über Entscheidungen der Fakultätskonferenz die Umsetzung von Maßnahmen einfordern.

Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf | Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für immer mehr Nachwuchswissenschaftler*innen ein wichtiges Kriterium, damit eine wissenschaftliche Karriere weiterverfolgt werden kann. Deshalb werden folgende Maßnahmen ermöglicht:

- a) Eltern sind Möglichkeiten zu geben, Arbeitsorganisation und Kinderbetreuung zu vereinbaren (z.B. durch Heimarbeitsplätze, Einrichtung eines Eltern-Kind Zimmers durch DFG FOR-2692, Ruheraum für Eltern und Kinder). Dies beinhaltet auch familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden.
- b) Maßnahmen im Falle einer Schwangerschaft sind etabliert. Sind Tätigkeiten während einer Schwangerschaft aufgrund von Sicherheitsbestimmungen oder Ähnlichem nicht erlaubt, wird die Stelleninhaberin mit Aufgaben betraut, die ihrer Ausbildung entsprechen oder ihr eine Weiterqualifikation erlauben. Zur Unterstützung kann eine SHK zur Seite gestellt werden.
- c) Bei Beschäftigten mit Teilzeitverträgen setzt sich die Fakultät für Physik dafür ein, dass auf Wunsch und entsprechendem Arbeitsvolumen die Aufstockung auf die gewünschte Stundenzahl ermöglicht wird. Die Fakultät für Physik unterstützt Frauen und Männer nach einer Familienpause beim Wiedereinstieg in den Beruf.
- d) Für Studierende mit Kind(ern) werden gegebenenfalls Sonderbedingungen in Übungen, Praktika und Seminaren eingerichtet werden.

Insbesondere seit Beginn der Covid-19 Pandemie ist die ohnehin stärkere Belastung von Eltern und insbesondere Müttern deutlich gestiegen. Um dieses abzufedern wurden von der Universität Hilfsangebote für Mitarbeiter*innen mit Kindern gemacht. Diese wurden in der Fakultät für Physik auch nochmals kommuniziert, allerdings wurden die Maßnahmen bislang nur von zwei Personen beantragt.

Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt | Sexuelle Übergriffe und Belästigung stellen eine erhebliche Beeinträchtigung der Betroffenen, des Persönlichkeitsrechts, des Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und des Arbeitsverhältnisses dar.

Alle Mitglieder der Kommission zur Gleichstellung von Frauen und Männern sind Ansprechpartner*innen für betroffene Frauen und Männer, die bei der Vermittlung von adäquaten Beratungs- und Unterstützungsangeboten behilflich sind. Dies wurde beschlossen, um die Ansprechwahrscheinlichkeit zu erhöhen und ist auch auf den Internetseiten der Physik entsprechend bekannt gegeben.

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen. Konkret werden wir in Rundmails die jeweils Anfang des Semesters an alle Mitglieder der Fakultät und alle Studierende versendet werden auf die Relevanz der Meldung von Belästigungs- und Diskriminierungsfällen hinweisen. Außerdem werden Studentinnen gezielt über das Angebot der Universität für Selbstverteidigungskurse informiert. Zusammen mit den oben genannten Fortbildungen zu den Themen „Gender- und Diversitykompetenz“ sowie „Sexuelle Belästigung“ wird das Thema so verstärkt in die Wahrnehmung gerückt.

Gender in Forschung und Lehre | Die Forschungsschwerpunkte in der Fakultät für Physik beinhalten auf den ersten Blick keine Genderaspekte. Die Fakultät für Physik unterstützt jedoch Forschungsanfragen von anderen Fakultäten wie z.B. Forschungsfragen des Arbeitsbereiches Genderstudies.

Besonders in der Lehramtsausbildung werden in den Veranstaltungen der Fachdidaktik die zukünftigen Lehrkräfte für das Thema Gender sensibilisiert.

Nach der sehr positiv bewerteten Gendergastprofessur im Sommersemester 2018 und Wintersemester 2018/2019, durch eine Professorin mit viel Erfahrung in der Gleichstellungsarbeit in Schweden, soll für die kommende Laufzeit des Gleichstellungsplans eine erneute Einrichtung einer Gendergastprofessur geprüft werden, um neue Impulse für die Genderforschung und Gleichstellungsarbeit zu setzen.

Im Rahmen der Ausschreibung des Landes für die Förderung von Gender-Denominationen für Professuren hat sich die Fakultät mit einem Antrag von Frau Prof.in Dr. Lisa Stinken-Rösner beteiligt. Mit der Erweiterung der Professur um eine Genderteildenomination sollte zukünftig ein expliziter Forschungsfokus auf dem Einfluss der Diversitätsdimension Gender, sowie deren Überschneidung mit weiteren Diversitätsdimensionen auf die Entwicklung einer Science (Teacher) Identity an der Schnittstelle zwischen Schule und Hochschule gelegt werden. Ein besonderer Fokus würde dabei auf (angehende) Physiklehrkräfte gelegt die eine wichtige Rolle bei der Studienfachwahl von Schülerinnen wahrnehmen. Leider war dieser Antrag nicht erfolgreich. Eine erneute Antragstellung ist bei Fortschreibung des Programms denkbar.

Digitalisierung | Digitales Arbeiten nimmt immer mehr Raum ein, auch hinsichtlich der Möglichkeiten für Flexwork oder mobiles Arbeiten. Der Fakultät ist es ein Anliegen, dass alle Personen, die (zeitweise) außerhalb der Universität arbeiten möchten, mit dem entsprechenden Equipment ausgestattet sind, dies gilt insbesondere für Personen mit Care-Aufgaben. Mit Blick auf die besonderen Anforderungen von Studium und Lehre soll gewährleistet werden, dass Digitalisierungsprozesse kein Geschlecht benachteiligen. Studierende und Lehrende verwenden erfolgreich Informations- und Kommunikationstechnologien, Bsp. um auf Lernmaterialien zuzugreifen.

Wenn neue Software eingeführt wird, werden Einführungsveranstaltungen angeboten. Die Fakultät trägt dafür Sorge, dass alle Statusgruppen Fortbildungsangebote im Bereich Digitalisierung und KI wahrnehmen können und solche, in denen gender- und gleichstellungsrelevante Aspekte reflektiert werden. Hierbei soll durch die Hinzuziehung von internen (z.B. BITS-Gleichstellungskommission, Dezernat DT/P, Sekretariatsnetzwerk Fairnetzt_Bielefeld!) und ggf. auch externen Monitoring-Angeboten ein konstruktiv-kritischer Dialog aller beteiligten Akteur*innen auch über die Statusgruppen hinweg ermöglicht werden.

Insbesondere der Ablauf bei Stellenausschreibungen hat sich durch die Einführung von HR4YOU und das Berufungsportal deutlich gewandelt. Dadurch ist die Berücksichtigung der Gleichstellungskommission in verschiedenen Gremien einfacher geworden.

Nachdem während der Covid-Pandemie online Lehr- und Lernangebote deutlich zugenommen haben, sowohl synchron wie auch asynchron, sind die meisten Veranstaltungen inzwischen wieder zu Präsenzangeboten übergegangen.

Qualitätsmanagement und Evaluation | Gleichstellungsziele werden am jeweiligen Jahresende bilanziert, in der Fakultätskonferenz diskutiert und gegebenenfalls angepasst, dieses stellt einen regelmäßigen TOP zu Beginn eines jeden Semesters dar. Darüber hinaus findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Dekanat und Gleichstellungskommission zum Stand der Gleichstellung statt.

6. Zusammenfassung der zukünftigen Weiterentwicklung

Zusammenfassend ist es das Ziel der Fakultät, den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Einen Schwerpunkt setzt die Fakultät auf die Berufung von Frauen als W3/W2 oder Juniorprofessur um dadurch Rollenvorbilder zu schaffen. Dies soll besonders durch persönliche Gespräche und die Nutzung der Netzwerke erreicht werden. Die gute Ausgangslage bei den Promotionsstudierenden soll mindestens gehalten werden.

7. Erarbeitung, Beschluss, Einbindung des Gleichstellungsplans in der Fakultät

Der Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird auf der Internetseite des Dekanats der Fakultät sowie auf der Internetseite der dezentralen Gleichstellungskommission veröffentlicht. Des Weiteren wird er allen Fakultätsmitgliedern per E-Mail zur Kenntnis gegeben.

Beschluss der Fakultätskonferenz vom 31.1.2025, hier unter Berücksichtigung der im Beschluss des Senatsausschuss am 21.7.2025 mitgeteilten Auflagen und Empfehlungen.

Der Dekan der Fakultät für Physik
Bielefeld, den 16.9.2025

Datenbezogene Bestandsaufnahme und Zielvorgaben

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2025 bis 2028) 1.8.2025 - 31.07.2028

Wissenschaftlicher Bereich (Anzahl)

	Bestand			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	w in %			
W3/ C4	7	0	0%	2	1	14%
W2/ C3 unbefristet	8	0	0%	2	1	13%
W2 befristet ohne TT						
W2 befristet mit TT	1	2	67%			
W1 ohne TT		1	100%			
W1 mit TT						
A16	0	0				
A15	1	0	0%			
A14	5	2	29%	1 Stelle (von 5) aktuell nicht besetzt	1	43%
davon auf Zeit	1	0	0%			
A13	4	2	33%			
davon auf Zeit	1	1	50%			
A12	0	0				
E15	0	0				
E14	3,5	0	0%			
davon befristet	2	0	0%			
E13	59	20	25%			
davon befristet	55	20	27%			
E12	0	0				

WHK	1	1	50%			
WHF	31	7	18%			
SHK	22	5	19%			
Aktive, neu eingeschriebene Student*innen (nur BA und MA, WiSe 2023/24)	72	37	34%			
Absolvent*innen (BA, MA, Staatsexamen) (Prüfungsjahr 2024)	37	14	27%			

*Sollten im Geltungszeitraum dieses Gleichstellungsplanes unvorhergesehen Stellen frei werden, sind diese zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

MTV-Bereich (Anzahl)

	Bestand			Freiwerdende Stellen im Zeitraum 01.08.2025 bis zum - 31.07.2028 (altersbedingtes Ausscheiden, ggf. neue Stellen und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen*	Frauenanteil in % am 31.07.2028 bei Erreichen der Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	w in %			
Laufbahnguppen						
Höherer Dienst (A13-A16)	0	0		0		
Gehobener Dienst (A9 - A13)	0	0		0		
Mittlerer Dienst (A6-A9)	0	0		0		
E15	0	0		0		
E14	0	0		0		
E13	4	1	20	0		
E12	3	1	25	0		
E11	2	0	0	0		
E10	4	0	0	0		
E9	8	7	47	0		
E8	2	7	78	2	1	66
E7	0	1	100	0		
E6	0	1	100	1	0	0
E5	0	0		0		
E4	0	0		0		
E3	0	0		0		
E2	0	0		0		
Auszubildende	8	0		8	4	50
Befristungen						
E13-E15	0	0		-	-	-
E9b-E12	0	0		-	-	-

E6-E9a	0	0			-	-
E2-E5	0	0			-	-

Abschlüsse (Summe der Prüfungsjahre 2021-2023)

	Summierte Anzahl nach Geschlecht		Frauenanteil in Prozent	Zielvorgabe
	nicht weiblich	weiblich		
Abschluss Studium	134	30	18	
Abschluss Promotion	47	9	16	
Abschluss Habilitation	3	0	0	

Besondere Stellen und Funktionen

Stellentyp	Anzahl nach Geschlecht		Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	
Vertretungsprofessur (befristet)	0	1	100
Apl. Professuren	0	0	
Seniorprofessuren	2	0	0
Lehrbeauftragte	0	1	100
Academic Lecturer (befristet/ in Tenurephase)	0	0	
Academic Lecturer(unbefristet)	0	0	
Academic Researcher (befristet/ in Tenurephase)	0	0	
Academic Researcher (unbefristet)	0	0	

Karrierephasen

Karrierephase	Anzahl nach Geschlecht		Zielvorgaben
	nicht weiblich	weiblich	
Early Career Researcher (Promovend*innen)	34	14	29
Advanced Career Researcher (Postdoc)	14	3	18

Anhang:

Auswertung der Zielvorgaben für die Jahre 2021 - 2024

	Bestand				Zielvorgaben		Status	Kommentar
	Beschäftigte <u>zum 30.06.2024</u>			Zu besetzende Stellen bis zum 31.12.2028	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2024 bei Erreichen der Zielvorgaben	Erreicht/nicht erreicht	
	m	w	w in %					
W3 / C4	7	0	0,0%	1	0	0%	ja	W3 Exphys
W2 / C3	9	2	22,2%	5	1	18,2%	ja	
A14 a. Z.	1	0	0,0%	0				Keine Änderung
A13 a. Z.	1	1	50,0%	0		40%	ja	
W1 (Juniorprof.)	0	1	100,0%			50%	ja	
A13-A16 (Laufbahn akad. Rat/Rätin)	8	3	27,0%	1		keine		
E 13/14 unbefr.	5,5	0	0,0%	0		keine		Zusätzliche Stellen wurden mit Männern besetzt
E 13/14 befr.	57	20	26%		***			
LfbA	0	0						
Professur-vertretungen	1	0	0%					
WHK/WHF	32	8	20%	***	***	20%	ja	
SHK	22	5	19%	***	***	30%	nein	

Abschluss Studium	37	14	27%		10%	Über-erfüllt	
Abschluss Promotion	14	4	22%		28%	nein	gute Entwicklung
Abschluss Habilitation	3	0	0,0%		--		

** einschl. Sondermittel wie LABG, ISP, HSP

*** Anzahl zukünftig tatsächlich zu besetzender Stellen derzeit unklar

Auswertung der Maßnahmen für die Jahre 2022-2024

Maßnahme	Umsetzungsstand	Erläuterung
Direkte Ansprache von interessierten Schülerinnen	durchgeführt	
Spezielle Studienberatung	durchgeführt	
Erstiheft Eintragungen	durchgeführt	
Treffen mit der Gleichstellungskommission	regelmäßig durchgeführt seit WS 23/24	wird in der Form als Physikerinnen-Café gut angenommen (ca. 20 - 30 Teilnehmerinnen)
Physikerinnenexkursion	auf Homepage der GleiKo beworben	12 Teilnehmerinnen im SS24, wird in kommenden Semestern weiter angeboten
Werbung für das Programm Movement	durchgeführt	1 Teilnehmerin am Programm
Ansprechen von geeigneten Kandidatinnen für alle Stellenbesetzungen	regelmäßig durchgeführt	
Gleichstellungsbezogene Fragen im Berufungsverfahren	regelmäßig durchgeführt	
Gezielte Suche von geeigneten Frauen in Netzwerken und Datenbanken	regelmäßig durchgeführt	
Gendergastprofessur	nicht durchgeführt	soll wieder geplant werden
Einladung von Wissenschaftlerinnen ins Kolloquium	regelmäßig durchgeführt	
Teilnahme an der Physikerinnentagung	regelmäßig durchgeführt und beworben	soll weiter beworben werden (2024 fand keine Tagung statt); darüber hinaus soll geprüft werden, ob die Tagung in Bielefeld ausgerichtet werden kann
fakultätsinterner Newsletter für weibliche Studierende	durchgeführt	kaum Interessierte, wird weitergeführt; Verteiler eingerichtet für die direkte Ansprache von Physikerinnen (Studierende und Wissenschaftlerinnen)

Verbesserung der Einbindung der GB bei Stellenbesetzungen		GB hat Zugriffsrechte im HR4YOU auf alle Verfahren; wird zu Bewerbungsgesprächen eingeladen
Evaluierung ob Diskriminierungen stattgefunden haben	wird bei Lehrevaluation mit abgefragt	
Einrichtung eines Eltern-Kind Zimmers durch DFG FOR-2692	fertig eingerichtet	
Einrichtung eines Büroarbeitsplatzes für eine der Network Koordinatoren der Young Women in Theoretical Sciences (YWTS) Gruppe	fertig eingerichtet	YWTS ist Teil der Bielefeld Graduate School for Theoretical Sciences https://www.sfb1283.uni-bielefeld.de/webroot/youngwomen/pages/the-project
Einrichtung eines offenen Mentorinnenprogramms	in Planung	
Aufstellung der GleiKo-Boxen (Tamponspender) in den Damen-WCs der Physik	fertig eingerichtet	sehr viele positive Rückmeldungen von Studentinnen