

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

Allgemein

Die Physikalisch-Astronomische Fakultät setzt eine Arbeitsgruppe Gleichstellung mit Mitgliedern aus allen Statusgruppen ein, die sich mindestens einmal pro Semester trifft und ein regelmäßiges Monitoring der Maßnahmen und der Entwicklung durchführt.

Handlungsfeld „Personalpolitik“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Professuren (VZÄ)	28		26,0	28
Anteil Frauen	3,6%		11,5%	14%
Anteil Männer	96,4%		88,5%	86%
Hauptamtliches Wiss. Personal (VZÄ)	245,115		239,047	268
Anteil Frauen	17,1%		19,0%	20%
Anteil Männer	82,9%		81,0%	80%
Glass-Ceiling-Index	4,75		1,64	1,43
Wissenschaftlicher Mittelbau ¹ , davon: Promovierte WMA (VZÄ) ²	81,217		80,922	80
Anteil Frauen	17,3%		12,6%	16%
Anteil Männer	82,7%		87,4%	84%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: nicht-promovierte WMA (VZÄ)	135,898		132,125	160
Anteil Frauen	19,7%		24,3%	25%
Anteil Männer	80,3%		75,7%	75%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: Befristete WMA (VZÄ)	192,865		191,047	218
Anteil Frauen	19,6%		20,6%	22%
Anteil Männer	80,4%		79,4%	78%
Unbefristete WMA (VZÄ)	24,250		22,000	22
Anteil Frauen	12,4%		13,6%	13,6%
Anteil Männer	87,6%		86,4%	86,4%
Stud. und wiss. Hilfskräfte (VZÄ)	13,933		16,059	
Anteil Frauen	31,0%		26,7%	34%
Anteil Männer	69,0%		73,3%	66%

Auswertung zum Handlungsfeld „Personalpolitik“:

Im wissenschaftlichen Mittelbau spiegelt sich ein Frauenanteil von 15-25% wieder, der identisch mit dem Anteil der Frauen ist, die ein Studium der Physik beginnen. Ausnahmen mit besonderer Unterrepräsentanz der Frauen sind die unbefristeten Stellen für wissenschaftliches Personal und für Professuren. Hierfür lässt sich sicherlich nicht nur eine Ursache finden. Höhere Qualifizierungen fallen zeitlich in der Regel in die Phase der Familienbildung und Kindererziehung, was insbesondere für Frauen starke Einschnitte mit sich bringt. Das Durchhaltevermögen und der Erfolg hängt in dieser Lebensphase nicht mehr allein nur von den eigenen Qualitäten ab, sondern werden durch viele äußere Faktoren und persönliche Lebensumstände, wie z.B. die Familiensituation (Lebenspartner/in,

¹ Promovierte und nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende einschließlich Vertretungsprofessuren

² Einschließlich Vertretungsprofessuren

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

Kinder, Gesundheit, Eltern, Zukunftsängste aufgrund befristeter Arbeitsverhältnisse), das wissenschaftliche Umfeld und die steigenden Anforderungen und Erwartungen an Forschungsergebnisse und Lehre, nicht immer positiv beeinflusst und liegen oftmals außerhalb der eigenen Kontrollmöglichkeit.

Mit ca. 30% sind die Frauen bei den studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften am besten vertreten. Handlungsbedarf: Dieses „zarte Pflänzchen“ der „nachwachsenden Hoffnung“ muss gehegt und gepflegt werden. Warum sich aber im Vergleich zur Gesamtanzahl der Frauen während des Studiums prozentual mehr Frauen für eine Hilfskrafttätigkeit interessieren, ist nicht einfach zu begründen.

Bisher eingesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“

- bzgl. Professuren:

Die Gleichstellungsbeauftragte bzw. ihre Stellvertreterin erhielt(en) immer alle Unterlagen zu allen Berufungsverfahren und nahm(en) an allen Einzelveranstaltungen in beratender Weise teil. In allen Verfahren wurden sehr viele Anstrengungen unternommen, geeignete Frauen als Bewerberinnen zu gewinnen. Abhängig von der speziellen Fachrichtung in der Physik wurde der erwartete Korridor des Anteils von Frauen in den Bewerbungen von gut bis nur halb erfüllt. Leider erfolgten auch insgesamt in den letzten Jahren mehr Zurückziehungen der Bewerbungen von Frauen als von Männern, oftmals aus persönlichen, vor allem aus familiären Gründen.

Bereits in allen Berufungsverfahren jüngerer Vergangenheit wurden viele Maßnahmen der aktiven Rekrutierung auch in Zusammenarbeit mit der Stabstelle Berufung durchgeführt, was i.d.R. zu einer Annäherung an den Bewerbungskorridor geführt hat. In künftigen Verfahren soll die Durchführung dieser Maßnahmen standardmäßig erfolgen.

- bzgl. Mittelbau:

Die Gleichstellungsbeauftragte bekommt ebenfalls für alle unbefristeten Einstellungen alle Unterlagen im Vorfeld stets ordnungsgemäß zur Einsicht zugestellt. Für die sehr wenigen unbefristeten Mittelbau-Personalstellen, die im Zeitraum 2015 – 2020 besetzt wurden (eine Stelle) sind die Bewerberfelder trotz nationaler und internationaler Ausschreibungen oft sehr begrenzt. Die Stellenausschreibungen sind außerdem oftmals so spezifisch, dass unabhängig, ob Frau oder Mann, oft vorher schon eine Lieblingsperson feststeht, die exakt auf die ausgeschriebene Stelle passt. Hier gestaltet sich „ein Auswahlprozess“ eher schwierig.

Geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2021 - 2024 im Handlungsfeld „Personalpolitik“

- bzgl. Mittelbau:

Bei zukünftigen Ausschreibungen von wiss. Dauerstellen, die langfristige Funktionsaufgaben an den Instituten wahrnehmen, soll auf eine hinreichend breite Ausschreibung jenseits der kurzfristigen Bedarfe geachtet werden.

- Erhöhung der stud. und wiss. Hilfskräfte:

Aktives Ansprechen und Ermutigen von Studentinnen höherer Semester im Physikstudium als studentische oder wissenschaftliche Hilfskräfte tätig zu sein z.B. als Assistentinnen im physikalischen Grundpraktikum, als Tutorinnen oder Übungsgruppenassistentinnen. Insbesondere sind Assistentinnen gerade hier für die Studierenden ausgezeichnete Rollenvorbilder. Außerdem schwindet für Studentinnen oft eine vielleicht falsche und anezogene Zurückhaltung, Fragen zu stellen, wenn sie durch Frauen betreut werden.

Aber auch Hilfskrafttätigkeiten außerhalb des Bereichs Lehre sind für die Studentinnen sehr förderlich, gewinnen sie doch dadurch einen besseren Einblick in das Berufsbild einer Physikerin. Die Professor(inn)en verpflichten sich daher, für (drittmittelfinanzierte) Hilfskrafttätigkeiten in den Instituten gezielt mehr Studentinnen anzusprechen.

- Erhöhung der Zahl Frauen, die nach dem Master eine Promotion anstreben:

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

In Nach-Corona-Zeit: „Meet-the-Prof“-Veranstaltungen nach Absprache mit der jDPG verstärkt auch mit den Professorinnen der Fakultät durchführen.

Bereiche „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben. Bitte tragen Sie in der letzten Spalte die entsprechenden Zielwerte für 2024 ein:

	Ist-Wert 2016	Zielwert 2018	Ist-Wert 2018	Zielwert 2024
Gremien³				
Dekanate (Personen)			3	3
Anteil Frauen			0%	33,3%
Anteil Männer			100%	66,7%
Fakultätsräte insgesamt (Personen)	19		19	19
Anteil Frauen	21,1%		10,5%	25%
Anteil Männer	78,9%		89,5%	75%
Fakultätsräte Professuren (Personen)	10		10	10
Anteil Frauen	0,0%		0,0%	10%
Anteil Männer	100,0%		100,0%	90%
Institutsleitungen (Personen)	8		8	8
Anteil Frauen	0,0%		0,0%	0%
Anteil Männer	100,0%		100,0%	100%

Auswertung in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Seit 2020 haben wir eine Studiendekanin und der Frauenanteil im Fakultätsrat hat sich sowohl bei den Professoren als auch den anderen Statusgruppen deutlich erhöht. Lediglich bei den Institutsdirektoren gibt es noch keine Frau, was u.a. daran liegt, dass die wenigen Professorinnen entweder erst neu berufen wurden oder Studiendekanin sind.

Maßnahmen in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Bisher eingesetzte Maßnahmen in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Mit der Studiendekanin Frau Prof. Botti in der Physikalisch-Astronomischen Fakultät erhöht sich ganz erheblich die Sichtbarkeit von Frauen in einer der zentralen akademischen Führungspositionen mit einer deutlichen Vorbildwirkung. Rollenbilder mit Vorbildwirkung sind nicht zu unterschätzende Faktoren, junge Frauen zu ermutigen, auch eine solche Karriere anzustreben.

Geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2021 - 2024 in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Bisher haben die neuberufenen Professorinnen an Berufungskommissionen als stimmberechtigtes Mitglied teilgenommen. In Zukunft sollten Professorinnen solche Verfahren leiten, bei denen die fachliche Ausrichtung der Ausschreibung entsprechend passt. Eine Frau im Kommissionsvorsitz kann nach innen und außereine wichtige Signalstellung innehaben.

³ Vergleichswert für 2016

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

Da in der Fakultät Physik nur sehr wenige (drei) Frauen eine W2/W3-Univ-Professur (3 Frauen : 27 Männer) besitzen, lasten inzwischen schon überdurchschnittlich viele Gremientätigkeiten auf ihren Schultern (z.B. allerlei Gutachter- und Kommissionstätigkeiten, Mitgliedschaften in verschiedenen Räten, Teilnahme an Berufungsverfahren, gerade weil „Frau“). So sind die wenigen Frauen auch noch ständig gefordert, in sämtlichen Kommissionen den „Frauenanteil“ zu stellen. In diesem Sinne wird die Fakultät sich generell sehr stark bemühen, mehr Frauen für W-Stellen zu gewinnen, um Leitungsaufgaben auf mehrere Personen zu verteilen.

Für die Übernahme von Gremientätigkeiten sollten, falls möglich, an anderer geeigneter Stelle Erleichterungen geschaffen werden.

Generell wäre zu überlegen, ob für die Funktion der Gleichstellung nicht auch Männer aus der Statusgruppe der Professoren zur Verfügung stehen, da in diesem Gremium die Männer eher unterrepräsentiert sind, und Rollenvorbilder „Männer in der Gleichstellung“ ebenso wichtig für die nächste Generation sind. An anderen Fakultäten der Universität Jena ist das bereits gängige Praxis.

Als ein gutes Zeichen für die Zukunft mit Vorbildwirkung kann festgehalten werden, dass immer mehr junge Frauen sich Führungs- und Leitungsaufgaben zutrauen. Erfreulicherweise hat sich, z.B. die Anzahl an Frauen im studentischen Fachschaftratsrat in den letzten zwei Jahren erheblich erhöht und die Funktion eines Vorsitzenden begleitet zum ersten Mal eine Studentin. Das wird nicht unmittelbar in den nächsten zwei-drei Jahren zu einem sichtbaren Erfolg weiterer Frauen in Gremienpositionen in der Fakultät Physik führen, aber wir arbeiten an den Weichen für die Zukunft. Die Übernahme von Verantwortung schon frühzeitig im Studium von jungen Frauen, wie der Mitarbeit im Fachschaftratsrat, in Berufungskommissionen als studentische Vertreterinnen u. ä. sollte durch die Professorenschaft auch hinreichend gewürdigt, unterstützt und gefördert werden.

Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Studierende (Personen) ⁴	543		598	700
Anteil Frauen	21,0%		25,4%	28%
Anteil Männer	79,0%		74,6%	72%
Studierende im 1. FS (Personen) ⁵	156		213	220
Anteil Frauen	19,2%		26,3%	28%
Anteil Männer	80,8%		73,7%	72%
Studienabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	146		127	100
Anteil Frauen	21,9%		15,7%	25%
Anteil Männer	78,1%		84,3%	75%
Studienabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2015-2018	-		523	520
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	-		22,4%	25%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	-		77,6%	75%

Auswertung zum Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Der Anteil an Frauen unter den Studierenden (für Physik Bachelor und Physik Master) an der Fakultät lag in der Zeit von 1998 bis 2011 im Bereich zwischen 16-19%. In den Folgejahren ist dieser Anteil

⁴ Studierende grundständiger Studiengänge im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

⁵ Studierende im 1. FS in grundständigen Studiengängen im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

stetig auf den Bundesdurchschnittswert von 20-25% angestiegen. Erfreulicherweise bleibt der Anteil der Frauen im gesamten Studium bis hin zu den Studienabschlüssen auf vergleichbarem Niveau. Im Studiengang Physik-Lehramt ist der Anteil der Frauen höher (2020: 34%) als für Bachelor/Master (2020: 26%), aber seit vielen Jahren auf einem konstanten Wert. Deutlicher Handlungsbedarf ist im Studiengang Materialwissenschaften zu verzeichnen. Hier ist der Anteil der Frauen von ca. 30% (2013) auf 0% (2020) gesunken, wobei insgesamt die Zahl der Studierenden stark eingebrochen ist.

Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Bisher eingesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge:

Um die Abbrecherquote bei Studierenden, insbesondere in den unteren Semestern, zu senken, wurden in den vergangenen Jahren Klausurvorbereitungswochenenden, Tutorien für Mathematik und Physik, und spezielle Mentoring-Programme durchgeführt. Für die Studentinnen werden hierbei gezielt Tutorinnen und Mentorinnen für eine möglichst gute Vorbildwirkung eingesetzt, aber auch um ein frühzeitiges Networking zu initiieren. Insbesondere ist die Lernwerkstatt speziell für Lehramtsstudierende (seit 2021 auch komplett online verfügbar) „ein Raum zur freien Verfügung“ und für Selbstlerneinheiten, aber auch zur Bearbeitung von Fragen zu physikalischen Themen und Projektarbeiten gedacht. Diese Lernwerkstatt wird von Studentinnen sehr gern genutzt. All diese Anstrengungen scheinen sich in einer stabilen prozentualen Anzahl von Studentinnen über alle Semester hinweg positiv niederzuschlagen.

Für die Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen im Fachgebiet Physik Bachelor und Physik Lehramt wurden in der Vor-Corona-Zeit regelmäßig, einmal pro Jahr, viertägige Workshops „Physik für Schülerinnen“ in der Ferienzeit angeboten, welche sich an Schülerinnen der Klassen 10 bis 12 wendete. Damit wird auch die Aufmerksamkeit der Schulen auf die Universität Jena als Ausbildungsort gelenkt. Die Fakultät unterstützte die Veranstaltung durch Bereitstellung von Räumlichkeiten und ausgewählten Mitarbeitern. Zusätzlich beteiligt sich die PAF an der Ausgestaltung der Campus Tour Thüringen, welche durch die Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik für Schülerinnen, Studentinnen und Absolventinnen (www.thueko.de) organisiert wird und die Vorstellung verschiedener Standorte mit naturwissenschaftlich-technischen Studienrichtungen in Thüringen zum Ziel hat.

In Vor-Corona-Zeiten wurde das Schülerlabor Physik jährlich von etwa 500 Schüler/innen als außerschulischer Lernort besucht. Verschiedene Experimentierstrecken mit hohem Alltagsbezug und damit Schülerinnennähe wurden entwickelt, um Mädchen für Naturwissenschaften zu begeistern, indem sie für Probleme aus Ihrer Lebensumwelt eigenständig Lösungen finden und diese Erfolgserlebnisse ihnen wichtige Impulse zur beruflichen Orientierung geben.

Einmal jährlich finden an der Universität der bundesweite Zukunftstag für Mädchen und Jungen (vormals Girls´Day) statt sowie der „Tag der Physik“. Entgegen aller Befürchtungen eines verminderten Interesses aufgrund der Pandemie, wurde 2021 der Zukunftstag zum ersten Mal komplett online mit erstaunlich weitüberregionalem Erfolg durchgeführt, wobei insbesondere Themen zur Astronomie als besonderes Highlight erlebt wurden. Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Schülerinnen und Schüler für Ausbildungsrichtungen zu interessieren, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist. Dafür bietet die PAF Ausstellungen und Mitmach-Projekte an, die durch Mitarbeiter der Fakultät sowie der Arbeitsgruppe Didaktik der Physik und Astronomie ausgestaltet werden. Außerdem beteiligt sich die PAF wiederholt mit einem großen Aufgebot am MINT-Festival Jena.

Um Mädchen im Bereich Naturwissenschaft-Technik besser anzusprechen, so zeigt sich, muss auch auf feinere Nuancen geachtet werden. Allein mit einer geeigneten Titelgebung eines Projekts (mehr Alltagsbezug, weniger rein technische Namensgebung) lässt sich Interesse wesentlich besser wecken. Für Werbefotos und Außendarstellungen sind paritätische Darstellungen von Jungen und

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

Mädchen wichtig, um nicht im Vorfeld schon eine geschlechterspezifische Zuordnung zu suggerieren.

Geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2021 - 2024 im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

- Zur Erhöhung des Anteils von Studienanfängerinnen im Fachgebiet Physik Bachelor, Physik Lehramt sowie Materialwissenschaft werden, sobald es pandemiebedingt erlaubt ist, alle oben genannten Veranstaltungen in vollem Umfang wieder angeboten werden.
- Für die Erhöhung des Frauenanteils bei den stud. und wiss. Hilfskräften:
Aktives Ansprechen und Ermutigen von Studentinnen höherer Semester auch als Assistentinnen in den Praktika und Übungen sowie als Tutorinnen mitzumachen. Insbesondere sind Assistentinnen gerade hier für die Studierenden in unteren Semestern ausgezeichnete Rollenvorbilder. Erfahrungsgemäß schwindet für Studentinnen oft eine vielleicht falsche bzw. anerzogene Zurückhaltung, Fragen zu stellen, gerade wenn sie durch Frauen betreut werden. Hier lässt sich bereits ein „Samenkorn“ für ein späteres Networking legen.
- Erhöhung der Anzahl an Frauen, die sich später einmal eine Laufbahn in der universitären Umgebung vorstellen können:
Auch weiterhin sollten Berufungskommissionen möglichst paritätisch mit Frauen und Männern in allen Statusgruppen besetzt werden. Die Teilnahme an einem Berufungsverfahren ist gleich einer Schule für einen potentiellen, späteren Erfolg, wobei mit Kommissionsmitgliedern (insbesondere mit Studentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen mit Ambitionen für eine universitäre Laufbahn) auch über gelungene und nichtgelungene Bewerbungsvorstellungen gesprochen werden sollte.
Zum besseren Kennenlernen des Berufsbilds einer Physikerin tragen auch Hilfskrafttätigkeiten in den Instituten und Forschungslaboren bei. Die Professor(inn)en verpflichten sich daher, für (dritt-mittelfinanzierte) Hilfskrafttätigkeiten in den Instituten gezielt mehr Studentinnen anzusprechen.

Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Promovierende (Personen) ⁶	219		299	330
Anteil Frauen	22,3%		23,1%	25%
Anteil Männer	77,7%		76,9%	75%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	43		42	40
Anteil Frauen	16,3%		9,5%	18%
Anteil Männer	83,7%		90,5%	82%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	138		176	170
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	13,8%		14,8%	16%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	86,2%		85,2%	84%
Habilitationsabschlüsse (Anzahl) der vier Kalenderjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	7		11	10
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	0%		18,2%	20%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	100%		81,8%	80%

⁶ Stichtag 1.12.2015 bzw. 1.12.2018

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

Auswertung zum Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“:

Interessant an obenstehender Tabelle ist, dass bei den promovierenden Personen prozentual vergleichbare Anteilverhältnisse zwischen Männern (77%) und Frauen (23%) bestehen wie bereits während des Studiums. Aber bei den tatsächlichen Promotionsabschlüssen besteht ein deutlicher Unterschied. Hier sind es nur noch 15-20% an Frauen, die ihre Promotion auch abschließen. Dieses Ergebnis ist nicht wirklich überraschend, da in diese Lebensphase bei etlichen Frauen die Familienbildung fällt, die oft mit einer Änderung der persönlichen Lebensumstände und einer deutlichen Reduzierung des Zeitbudgets für wissenschaftliche Arbeiten einhergeht. Das heißt, in dieser Qualifizierungsphase gehen die meisten Frauen auf dem Weg zu höheren akademischen Abschlüssen „verloren“. Hier besteht klarer Handlungsbedarf. Auch wenn davon ausgegangen werden muss, dass die Gründe für einen Promotionsabbruch vielfältig und z.T. durch strukturelle Ungleichheiten in Gesellschaft oder familiärem Kontext bedingt sein mögen, fühlt sich die Fakultät dazu aufgerufen, ihr Möglichstes zu tun, um diese Ungleichheiten durch geeignete Rahmenbedingungen für Promovierende auszugleichen.

Bisher eingesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

- **Gesprächsrunden und Mentoring**

Im Gleichstellungsvorhaben 2018 wurden Gesprächsrunden mit den Masterstudentinnen und mit den Doktorandinnen und Postdocs aufgenommen. Eine solche Gesprächsrunde wurde in der PAF durchgeführt, wobei als Ergebnis herauskam, dass eine gemütlichere und ungezwungener Umgebung für solche Gespräche die bessere Wahl sei. Auch das Format „Meet-the-Prof“ erscheint geeigneter. Gegenstand des Gesprächs sind Angebote zu individuellen Fördermaßnahmen. Im Sinne eines Mentoring kann der Kontakt zu einem/einer Hochschullehrer(in) als Mentor(in) vermittelt werden. Darüber hinaus werden Hinweise auf Förderprogramme und Stipendien bzw. entsprechende Informationsquellen dazu gegeben. Die jungen Frauen sollen angeregt und ermutigt werden, sich mit der Frage einer Qualifizierung zur Hochschullehrerin zu befassen, um dann für sich die richtigen Entscheidungen für die weitere berufliche Entwicklung treffen zu können.

Geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2021 - 2024 im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“:

- Erhöhung der Zahl der Frauen, die nach dem Master eine Promotion oder generell eine universitäre Laufbahn anstreben:
In Nach-Corona-Zeit: „Meet-the-Prof“-Veranstaltungen sollten in Abstimmung mit der jDPG verstärkt auch mit den Professorinnen der Fakultät durchgeführt werden (Vorbildwirkung).
- Coaching von Nachwuchswissenschaftlerinnen (Habilitationen):
Insbesondere für eine gelungene Lehrprobe einer Habilitationsveranstaltung ist es hilfreich, von „Tipps und Tricks“ erfahrener Lehrender zu profitieren.
- Familienfreundlichkeit von Veranstaltungsterminen
(z.B. Kolloquiumsvorträge, Promotions- und Habilitations-Verteidigungen; Kindergärten schließen 16-18 Uhr, da nützen auch keine temporären Kinderbetreuungen, da die Kinder erst aus einem Kindergarten zu einer Kinderbetreuung gebracht werden müssen)
 - Zeiten in Doodle-Umfragen für akademische Verwaltungsaufgaben aller Art nicht später als 15 Uhr, da sonst ein Ausschließen von Eltern stattfindet
 - Onlinezugänge sollten für Veranstaltungen gewährt und zur Normalität werden (da nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch z.B. die Pflege von Angehörigen Teil des normalen Lebens sind)
- Höhere Sichtbarkeit der Professorinnen in verschiedenen Funktionen der Fakultät und der akademischen Verwaltung als Vorbildwirkung
- Einrichtung weiterer familienfreundlicher Arbeitsplätze bzw. Eltern/Kind-Zimmer (mit Spielecke)

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

- Bei allen Fotos auf den Instituts-Homepages wird peinlich genau darauf geachtet, dass Frauen und Männer stets in gleichen Verhältnissen abgebildet werden (paritätische Außendarstellung der Fakultät bzgl. der Geschlechter).
- Bereitstellung von Ressourcen zur Fertigstellung von Promotionsvorhaben für Promovierende in herausfordernden Familiensituationen;

Handlungsbedarf bei Maßnahmen, die nicht allein durch die Gleichstellung „beseitigt“ werden können:

- Rollenmodell: „Männer in Elternzeit“ sollte unterstützt und wertgeschätzt werden!
Kampf gegen Vorurteile und abwertende Bemerkungen: „Mit deiner Frau stimmt was nicht“!
- Unsicherheiten in der Zukunftsperspektive im Wechselspiel zwischen Familienplanung und unsicheren Anstellungsverhältnissen, die für viele Frauen wenig attraktiv für eine persönliche Zukunftsplanung sind.

Handlungsfeld „Berufungen“

	Ist-Werte 2014	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2019-2024
Berufungsverfahren (Anzahl)	2		4	11
Bewerbungen (Anzahl)	102		55	
Anteil Frauen	9,8%		14,5%	19,5%
Anteil Männer	90,2%		85,5%	80,5%
Einladung Vorträge (Anzahl)	17		20	
Anteil Frauen	17,6%		5,0%	
Anteil Männer	82,4%		95,0%	
Listenplatzierungen (Anzahl)	6		7	>18
Anteil Frauen	33,3%		0%	>3
Anteil Männer	66,7%		100,0%	
Ruferteilungen (Anzahl)	2		4	>11
Anteil Frauen	50,0%		0%	> 1
Anteil Männer	50,0%		100,0%	
Neuberufungen/ Ernennungen (Anzahl)	2		3	9
Anteil Frauen	50,0%		0%	20%
Anteil Männer	50,0%		100,0%	80%
Mitglieder Berufungskommission (Personen)	26		48	>96
Anteil Frauen	19,2%		37,5%	>43%
...Anteil Männer	80,8%		62,5%	<57%
Gutachten (Anzahl) ⁷	k.A.		14	>22
Anteil Frauen	-		14,3% bis 35,7%	>27%
...Anteil Männer	-		64,3% bis 85,7%	

Auswertung zum Handlungsfeld „Berufungen“:

Die erste überhaupt an die Fakultät berufene Frau war apl. Prof. Sabine Rentsch (1938-2001); von 2000 bis 2013 gab es keine Professorin an der Fakultät. Ab 2013 ging die Fakultät das Problem mangelnder Diversität mit großer Entschlossenheit an. Dazu und um schnelle Fortschritte zu erzielen,

⁷ Für den Auswahlprozess wurden 14 Gutachten angefordert, darunter waren höchstens fünf Gutachterinnen (Anteil: maximal 35,7 %). Da es sich um Heisenberg-Professuren handelt und in den Verfahren drei anonymen DFG-Gutachten verwendet wurden, kann die Anzahl der Gutachter/innen nicht genau bestimmt werden.

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

wurde durch das Dekanat geprüft, welche Frauen aus dem akad. Mittelbau für eine Berufung in Frage kommen, diese nachdrücklich gebeten, eine außerplanmäßige Professur zu beantragen und die Verfahren, z.T. auch gegen Widerstände, zum Erfolg gebracht (Elke Wendler 2013 und Katharina Schreyer 2016). Parallel hat sich die Fakultät in regulären Berufungsverfahren intensiv und mit einigem Glück um Bewerberinnen bemüht. Dies hat bereits 2014 zur Berufung von Sylvana Botti (W3) geführt, 2017 Birgitta Bernhardt (W1), Heidemarie Schmidt (W3) und Isabelle Staudé (W1, inzwischen W2). Ebenfalls 2017 erging ein Ruf an Ute Kraus (W3), der leider abgelehnt wurde, ebenso wie Prof. Bernhardt einen Ruf nach Graz angenommen hat (2019). Trotz der sehr erheblichen Fortschritte bleibt die Diversitätsfrage eine Baustelle an der Fakultät.

Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“

Bisher eingesetzte Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“:

Vor jeder neuen Berufung wurde, insbesondere in der letzten Zeit, intensiv das potentielle Bewerberfeld nach geeigneten Kandidatinnen durchleuchtet. Diese Frauen wurden explizit zur Bewerbung ermuntert und aufgefordert. Die Stabsstelle „Berufung“ der Universität wurde ebenfalls in verschiedenen Berufungsverfahren um Zuarbeit für die aktive Rekrutierung gebeten. Viele empfohlene Maßnahmen (Kandidatinnensuche über Kolleg(inn)enkreise, Verbände, DFG-Fachkollegiat(inn)en, Netzwerke) wurden in den Berufungsverfahren der jüngeren Vergangenheit bereits durchgeführt. Außerdem konnte erfolgreich eine Rufabwehr initiiert werden. Als Ergebnis all dieser Bemühungen war es schlussendlich möglich, in den letzten Jahren insgesamt drei Univ.-Professorinnen für die Physikalisch- Astronomische Fakultät zu gewinnen.

Geplante Maßnahmen für den Zeitraum 2021 – 2024 im Handlungsfeld „Berufungen“:

Für die Gewinnung weiterer Professorinnen für die Fakultät:
In künftigen Berufungsverfahren sollen die von der Universität vorgesehenen Maßnahmen zur aktiven Rekrutierung als Instrument der Gleichstellung standardmäßig zum Einsatz kommen. Dazu gehören die aktive intensive Suche nach geeigneten Kandidatinnen auch in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Berufsmanagement, eine Kandidatinnensuche mit Hilfe von Kolleg(inn)enkreisen, Verbänden, DFG-Fachkollegiat(inn)en, Netzwerken, sowie eine Kontaktaufnahme mit identifizierten Wissenschaftlerinnen gemäß des Musterbriefs für die aktive Rekrutierung. Da sich in einigen Fällen gezeigt hat, dass jüngere Bewerberinnen z.B. das Gewicht der Lehrprobe in den Berufungsverfahren z.T. unterschätzen, soll allen Bewerbenden, die zu einer Vorstellung eingeladen werden, vom Vorsitzenden ein Gespräch angeboten werden, in dem über den Gesamttablauf der Vorstellung, die Relevanz der Lehrprobe und mögliche Gesprächsthemen im Interview informiert wird. In diesem Sinne ist es besonders sinnvoll, dass wiss. Mitarbeiterinnen, Doktorandinnen und Studentinnen an Berufungsverfahren teilnehmen und Erfahrungen sammeln, wie man sich erfolgreich bewirbt.

Sonstige Anmerkungen:

Einige Aktivitäten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Physikalisch- Astronomische Fakultät konnten während der Zeit der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Sobald es die Pandemie-Situation erlaubt, werden viele Bemühungen fortgeführt bzw. in neuer Form wieder aufgesetzt werden.

Ebenso hat aber die Pandemie auch zu unerwarteten „Entdeckungen“ geführt und neue Formate für Lehre und (internationale) Forschungstätigkeiten etabliert, die ohne die Besonderheiten der Kontakteinschränkungen so nicht (weiter)entwickelt und perfektioniert worden wären. Schnelleres Internet und bessere technische Ausstattung sind zur Normalität geworden. Die neuen Möglichkeiten von Homeoffice, Teilnahme an Kommissionen und Räten, nationalen und internationalen Konferenzen ohne Reiseverlustzeiten rund um die Welt, eine ständige überregionale Erreichbarkeit und

Gleichstellungsplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät 2021-2024

damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhöhen massiv die Attraktivität einer Hochschulkarriere für junge Frauen.

Jena, 23.06.2021

Ort, Datum



Unterschrift Dekan