

Frauenförderplan der Physikalisch-Astronomischen Fakultät

für den Zeitraum von November 2011 bis Juni 2013

1. Beschäftigungssituation (Stand 30.06.2010, * Nov. 2011)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über den Anteil der Frauen unter den Studierenden, dem wissenschaftlichen Personal und der Gruppe der Hochschullehrer und Professoren.

Gruppe	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil der Frauen	Anzahl der Frauen mit Kind/Kindern ¹⁾
Studierende*	877	161	18,4 %	k.A.
studentische Hilfskräfte* (inkl. M.Sc.-Studenten)	114	25	21,9 %	k.A.
Promotionsstudierende²⁾ * (ohne Stipendium und ohne Anstellung)	60	10	16,6 %	0
StipendiatInnen*				
• gesamt	44	9	20,4 %	k.A.
• mit dem Ziel der Promotion	42	8	19,0 %	k.A.
• mit dem Ziel der Habilitation	2	1	50 %	k.A.
wissenschaftliches Personal				
• gesamt ³⁾	267	44	16,5 %	k.A.
• unbefristet	19	2	10,5 %	2
• befristet				
> gesamt	248	42	16,5 %	k.A.
> nicht promoviert	185	33	17,8 %	k.A.
> promoviert	58	8	13,8 %	k.A.
> habilitiert	5	1	20,0 %	1
ProfessorInnen und HochschullehrerInnen				
• gesamt (C/W)	30	0	0 %	0
• C4 / W3	13	0	0 %	0
• C3 / W2	10	0	0 %	0
• W1 (Juniorprof.)	3	0	0 %	0
• Hochschuldozenten ⁴⁾	4	0	0 %	0
• apl. Professoren (ohne C/W-Stelle)	2	0	0 %	0

Abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen
Zeitraum 01.07.09 – 30.06.11

Gruppe	Gesamtzahl	Anzahl der Frauen	Prozentualer Anteil der Frauen	Anzahl der Frauen mit Kind(ern)
Promotionen ⁵⁾	60	8	13,3 %	4
Habilitationen ⁵⁾	1	0	0 %	0

Die Anteil an Frauen unter den Studierenden an der Fakultät liegt seit 1998 im Bereich zwischen 16 -19%. Dieser Wert liegt nur geringfügig unter dem Bundesdurchschnitt von 20-23 %. Insgesamt ist ein höherer Anteil an Frauen wünschenswert, deshalb werden von der Fakultät auch weiterhin spezielle Veranstaltungen für Schülerinnen durchgeführt (siehe Abschnitt 3.3).

Der Anteil der Frauen bei studentischen Hilfskräften, Doktoranden und wissenschaftlichen Mitarbeitern entspricht etwa dem Anteil an Studentinnen. Spezielle Maßnahmen zur Unterstützung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen sind im Abschnitt 3.2. aufgeführt.

Lediglich in der Gruppe der Hochschullehrer und Professoren gibt es keine einzige Frau. Deshalb sind hier besondere Anstrengungen nötig (siehe Abschnitt 3.1.).

2. Zielsetzung

Aus der Analyse der statistischen Daten ergibt sich die Notwendigkeit, spezielle Maßnahmen in Angriff zu nehmen, um eine Professorin für die Fakultät zu gewinnen. Weiterhin sind Maßnahmen vorgesehen, um die Wissenschaftlerinnen bei Ihrer Qualifizierung und Karriereplanung zu unterstützen. Zur Erhöhung des Anteils der Frauen unter den Studierenden werden spezielle Angebote für Schülerinnen und Studentinnen unterbreitet.

3. Maßnahmen zur Veränderung der Situation

3.1. Arbeit der Berufungskommissionen

Wurde eine Stelle ausgeschrieben, startet das Dekanat eine Anfrage beim CEWS, welches die Datenbank berufungsfähiger und interessierter Frauen (Femconsult) verwaltet. Die auf diese Weise gefundenen Frauen werden über die Ausschreibung informiert und gegebenenfalls zur Bewerbung aufgefordert. Das Ergebnis dieser Bemühungen wird im Sitzungsprotokoll der Kommission vermerkt.

Die Professoren in der Berufungskommission sprechen andere Professoren, die im Umfeld des Berufsgebietes arbeiten (innerhalb der Universität sowie bundesweit und darüber hinaus), an und fragen nach möglichen Kandidatinnen. Diese werden in geeigneter Weise von der Ausschreibung in Kenntnis gesetzt und/oder zur Bewerbung aufgefordert. Die wird im Protokoll der Kommissionssitzungen vermerkt.

Die Bewerbungen von Frauen werden einer besonders sorgfältigen Prüfung unterzogen. Dazu wird jede Bewerbung einer Frau einem Kommissionsmitglied (bevorzugt aus der Gruppe der Professoren und Hochschullehrer) zugeordnet. Die Aufteilung erfolgt in Absprache zwischen dem Vorsitzenden der Kommission und der Gleichstellungsbeauftragten rechtzeitig vor der Sitzung, in der die Auswahl für die Anhörungen erfolgt. Die Kommissionsmitglieder informieren sich genauer über die jeweilige Kandidatin und die Ergebnisse werden in der Kommission diskutiert.

Der bestmöglichen Zusammensetzung einer Berufungskommission kommt auch im Interesse der Gleichstellung sehr hohe Bedeutung zu. Insbesondere sollen mehrere Frauen (Professorinnen, akademische Mitarbeiterinnen oder Studentinnen), mindestens jedoch eine stimmberechtigte Frau in der Kommission mitarbeiten.

Die Physikalisch-Astronomische Fakultät setzt sich zum Ziel, für die in den nächsten vier Jahren zu besetzenden Professorenstellen zwei Frauen zu gewinnen.

3.2. Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen

Gesprächsrunden und Mentoring

Einmal im Jahr, in der Regel zu Beginn des Wintersemesters, finden auf Einladung der Fakultätsleitung zwei Gesprächsrunden statt:

- mit den Masterstudentinnen und
- mit den Doktorandinnen und Postdocs.

Die Mitglieder des Gleichstellungsbeirats aus der PAF unterstützen den Dekan bei der Vorbereitung und nehmen an der Veranstaltung teil.

In dem Gespräch mit den Studentinnen kann der Dekan Hinweise auf moderne Forschungsrichtungen der Fakultät geben, da die Wahl des Arbeitsgebietes von nicht geringer Bedeutung für die spätere Karriereentwicklung ist. Gegenstand des Gesprächs sind auch Angebote zu individuellen Fördermaßnahmen. Im Sinne eines Mentoring kann der Kontakt zu einem Professor oder Hochschullehrer als Mentor vermittelt werden. Durch die Veranstaltung selbst präsentieren sich auch die Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterin sowie ein weiteres Beiratsmitglied als vertrauensvolle Ansprechpartnerinnen. 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.

Ein weiterer Schwerpunkt des Gesprächs mit den Doktorandinnen und Postdocs ist der Stand der Qualifizierungsarbeit und die weitere Planung der beruflichen Entwicklung. Die Gleichstellungsbeauftragte gibt Hinweise zum Verhalten bei zukünftigen Bewerbungen auf Professorenstellen.

Abbe School of Photonics

Um die Belange der Frauen unter den Studierenden der Abbe School besser berücksichtigen zu können, wird eine wissenschaftliche Mitarbeiterin als Gleichstellungsbeauftragte für diese Einheit der Fakultät benannt. Sie arbeitet eng mit den Mitgliedern des Gleichstellungsbeirats aus der PAF zusammen. Um die Studierenden zu ermutigen, sich rechtzeitig bei Problemen an die Gleichstellungsbeauftragte zu wenden, wird einmal im Semester eine Rundmail mit den Kontaktdaten und entsprechenden Informationen an alle Studierenden der Abbe School versandt.

Familienfreundlichkeit

Im Sinne einer Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium (für Frauen und Männer) werden außergewöhnlich hohe familiäre Belastungen bei der Bemessung von Qualifikationszeiten nach Möglichkeit berücksichtigt.

Prüfungsrelevante Lehrveranstaltungen und Klausuren sollen mit Rücksicht auf Studierende mit Kind(ern) nicht nach 16 Uhr und nicht an Wochenenden angesetzt werden.

3.3. Kontakte zu Schülerinnen

An der Fakultät wird einmal pro Jahr der Workshop „Physik für Schülerinnen“ durchgeführt, welcher sich an Schülerinnen der Klassen 10 bis 12 wendet. Die Ausschreibung erfolgt in Thüringen und den angrenzenden Bundesländern. Damit wird auch die Aufmerksamkeit der Schulen auf die Universität Jena als Ausbildungsort gelenkt. Die Gleichstellungsbeauftragte

bemüht sich um geeignete Fördermittel und die Fakultät unterstützt die Veranstaltung durch Bereitstellung von Räumlichkeiten und ausgewählten Mitarbeitern.

Um Schülerinnen frühzeitig für Naturwissenschaften und Technik zu interessieren, findet am Abbe-Gymnasium Winzerla einmal wöchentlich das GirlsLab (naturwissenschaftlich-technisch orientierte Bastelnachmittage) statt. Dieses richtet sich an Schülerinnen ab Klasse 5 und erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe Didaktik der Physik und Astronomie. Die Leitung des GirlsLab erfolgt durch Lehramtsstudierende, die damit frühzeitig die Möglichkeit erhalten, an einer Schule mit Schülerinnen zu arbeiten. Das Projekt wird bis 2012 aus Mitteln des 200-Professorinnen-Programms gefördert. Die Fakultät unterstützt das Projekt nach Ablauf dieser Förderung.

Die PAF beteiligt sich 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 naturwissenschaftlich-technischer Studienrichtungen in Thüringen zum Ziel hat.

Einmal jährlich findet an der Universität der bundesweite Zukunftstag für Mädchen und Jungen statt, der für Mädchen unter dem Titel GirlsDay firmiert. Ziel dieser Veranstaltung ist es, Schülerinnen und Schüler für Ausbildungsrichtungen zu interessieren, in denen das jeweilige Geschlecht noch unterrepräsentiert ist. Die PAF bietet Projekte für Mädchen an, die durch die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin sowie die Arbeitsgruppe Didaktik der Physik und Astronomie gestaltet werden.

4. Verschiedenes

Analog zu den Berufungsverfahren wird die Gleichstellungsbeauftragte auch in die Auswahl von Kandidaten/Kandidatinnen bei der Besetzung von unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen einbezogen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät oder ihre Stellvertreterin hat das Recht, an allen Sitzungen des Fakultätsrates beratend teilzunehmen und ihr Aufgabengebiet betreffende Anträge einzubringen.

Die Fakultät setzt sich zum Ziel, einmal pro Semester eine Frau als Referentin ins Physikalische Kolloquium und/oder für die Samstagsvorlesung einzuladen.

Einmal im Jahr, bevorzugt im Juni, berichten der Dekan und die Gleichstellungsbeauftragte im Rat der Fakultät über die Erfüllung des Frauenförderplans.

5. Laufzeit und Auswertung

Dieser aktualisierte Frauenförderplan gilt ab sofort. Nach Ablauf von zwei Jahren wird die Beschäftigungssituation an der Physikalisch-Astronomischen Fakultät erneut erfasst und die Realisierung des Planes im Fakultätsrat ausgewertet. Der Plan wird dann der aktuellen Entwicklung angepasst und nach vier Jahren nötigenfalls durch einen neuen Plan ersetzt.

Jena, den 17. November 2011