

Gleichstellungskonzept der Fakultät für Physik an der Universität Regensburg 2020

1 Leitlinie

Der Fakultät für Physik wird die besondere Verantwortung zuteil, die im Bayerischen Hochschulgesetz (Abs. 4) und in der Präambel der Grundordnung der Universität Regensburg verankerte Gleichberechtigung bzw. Gleichstellung aller Geschlechter sicherzustellen. Es ist das selbsterklärte Ziel der Fakultät für Physik, eine gelebte Kultur der Gleichstellung aller Geschlechter zu etablieren, stetig zu fördern und überdies im Sinne ihrer gesellschaftlichen Verantwortung nach außen zu tragen. Sowohl der akademische Erfolg als auch das Wohlbefinden einer jeden Person an der Fakultät für Physik dürfen nicht diskriminierend vom Geschlecht abhängen.

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät für Physik ergänzt das Gleichstellungskonzept der Universität Regensburg. Die Umsetzung und Weiterentwicklung des Gleichstellungskonzeptes ist als fortlaufender Prozess zu verstehen. Nach einem Zeitraum von vier Jahren wird das Konzept evaluiert und aktualisiert werden.

2 Situationsanalyse

Folgende Situationsanalyse des Frauen- und Männeranteils in der Fakultät basiert auf dem gemeinsam von der Universitätsfrauenbeauftragten und der Koordinationsstelle Chancengleichheit & Familie zusammengestellten „Datenreport 2018 zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich an der UR“. In künftigen Gleichstellungskonzepten soll die Situationsanalyse um eine differenziertere Datengrundlage ergänzt werden, welche mittels einer geplanten Maßnahme (siehe S. 3, C13) zu erheben sein wird.

Von 2015 bis 2018 ist der Anteil der Frauen unter den an der Fakultät für Physik Studierenden von 16,9% auf 25,0% systematisch angestiegen. Nach Angaben des Dekanats der Fakultät hat sich der Frauenanteil an den SHK- und WHK-Stellen von 23,0% (2016) auf 26,0% (2019) erhöht. Laut Datenreport betrug der Frauenanteil an den Promotionen im 4-Jahresschnitt 2015–2018 11,1%. Von 2015 bis 2018 habilitierten sich an der Fakultät fünf Männer und zwei Frauen. Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden betrug der Frauenanteil 2018 12,7%. Bei den Professuren konnte der Frauenanteil 2019 von bislang knapp 5% auf knapp 10% gesteigert werden.

3 Ziele

Im Gleichstellungskonzept der Fakultät für Physik werden – ausgehend von obiger Situationsanalyse – folgende Handlungsfelder mit entsprechenden Zielen und Maßnahmen formuliert.

A: Förderung gleicher Teilhabe der Geschlechter und der Chancengleichheit

- Ausgewogene Präsenz von Frauen gemäß des Kaskadenmodells beim wissenschaftlichen Personal auf allen Ebenen (SHK/WHK, Promotionsstellen, Lehrbeauftragte, PostDoc-Stellen, Habilitationsstellen, wissenschaftliche Dauerstellen, Professuren).
- Verbesserung der Vereinbarkeit von privater Lebenssituation (Familienplanung, Familie und Partnerschaft, Pflege) mit Studium und wissenschaftlichem Arbeiten.

- Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und unterschiedlich geprägten Arbeitsweisen und Lebensgegebenheiten.
- Stärkung und Vernetzung von Frauen im durch Männer geprägten Wissenschaftsumfeld.
- Ausgewogene Präsenz (gemäß des Kaskadenmodells) aller Geschlechter unter den Studierenden bei Studienanfang und Studienabschluss.

B: Bewusstmachung und erhöhte Sichtbarkeit des Gleichstellungsaspektes

- Erhöhung der Gendersensibilität in allen Gremien. Ausgewogene Beteiligung aller Geschlechter in Gremien. Entlastung von Personen, die dadurch höher belastet werden.
- Sensibilisierung aller Lehrkräfte für Genderfragen.
- Verwendung gendergerechter Sprache.
- Verbesserte Sichtbarmachung der Maßnahmen und Angebote in der Fakultät, welche die Gleichstellung betreffen.

C: Datenerhebung und quantitative Situationsanalyse

- Detaillierte Aufschlüsselung der im vorhergehenden Abschnitt genannten Situationsanalyse, z.B. nach Studienabschluss und gesondert für Lehramt und Didaktik.

4 Maßnahmen

Die Fakultät als Ganzes verpflichtet sich auf allen Ebenen, die folgenden Maßnahmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten durchzuführen. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen des Gleichstellungskonzeptes liegt ausdrücklich nicht alleine bei der/dem Fakultätsfrauenbeauftragten.

Bereits laufende Maßnahmen

A: Förderung gleicher Teilhabe der Geschlechter und der Chancengleichheit

1. Männliche und weibliche Ansprechpartner in der Studienberatung.
2. Pflege eines Email-Verteilers aller Physikerinnen der Fakultät jenseits des Masterabschlusses.
3. Regelmäßige Information mittels des Email-Verteilers über Veranstaltungen für Frauen oder über genderspezifische Themen, über Finanzierungsmöglichkeiten, über Kinderbetreuung an der Universität und Ähnliches.
4. Beratung von werdenden Eltern zum koordinierten Aus- und Wiedereinstieg.
5. Wickel-/Spiel-/Stillzimmer (PHY 9.1.01A).
6. Maßnahmen zur MINT-Förderung von Mädchen und jungen Frauen vor Beginn des Studiums. MINT-Förderung für Schülerinnen:
 - (a) Girls' Day / Girls' Day Akademie.
 - (b) MINT-Girls.
 - (c) Veranstaltungen des Regensburger Schülerlabors (RSL): „Girls only“.
 - (d) Girls Go Science.
7. Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mittel des finanziellen Anreizsystems zur Förderung der Gleichstellung der Universität.

B: Bewusstmachung und erhöhte Sichtbarkeit des Gleichstellungsaspektes

8. Informationen und weiterführende Links zu Gleichstellungsfragen im Webauftritt der Fakultät und der Fakultätsfrauenbeauftragten.

Geplante Maßnahmen

A: Förderung gleicher Teilhabe der Geschlechter und der Chancengleichheit

1. Stärkung des Gleichstellungsaspektes in Einstellungs- und Berufungsverfahren auf allen Ebenen (inklusive SHK/WHK).
2. Proaktive Suche nach Frauen, die für offene wissenschaftliche Stellen in Frage kommen.
3. Entlastung von Personen, die sich bei den Gleichstellungsbemühungen der Fakultät besonders engagieren, z.B. durch Unterstützung von Anträgen an die Universitätsleitung auf Lehrdeputatsreduktion und durch Entlastung bei Verpflichtungen in der akademischen Selbstverwaltung.
4. Erhöhung des Frauenanteils unter eingeladenen Vortragenden, insbesondere des Physikalischen Kolloquiums, und Erhebung entsprechender statistischer Daten. (Diese Maßnahme adressiert auch die Bereiche B und C.)
5. Erleichterung des mobilen Arbeitens durch gebündelte Termine. Regelmäßige Information über die Möglichkeit des mobilen Arbeitens.
6. Bei Treffen und Sitzungen sollte versucht werden, eine vorher vereinbarte maximale Dauer nicht zu überschreiten.
7. Fortbildungsangebote für Frauen, z.B. Networking, Einsatz von Stimme und Körpersprache, Positionierung durch Fragen bei Konferenzen.
8. Förderung von Forschungs- und Konferenzreisen mit individueller Kinderbetreuung.
9. Unterstützung von Dual-Career Verfahren.

B: Bewusstmachung und erhöhte Sichtbarkeit des Gleichstellungsaspektes

10. Anschreiben zu Beginn jedes Semesters bzgl. Verhaltensrichtlinien (professioneller Umgang mit Studierenden) an alle Lehrkräfte.
11. Genderneutrale Formulierung von Webauftritt und offiziellen Dokumenten der Fakultät.
12. Auf der Webseite der Fakultät einen Menüpunkt „Chancengleichheit“ hervorheben und überarbeiten. Weiterentwicklung dieser Webseite und der Seite der/des Fakultätsfrauenbeauftragten und Hinzufügung von weiteren Links und Kontaktdaten.

C: Datenerhebung und quantitative Situationsanalyse

13. Analyse der studentischen Entscheidungsfindung über die weitere Karriere nach Erreichen der Qualifikationsstufen Bachelor, Master und Promotion durch einen freiwilligen, anonymen Fragebogen, der zusammen mit der Abschlussurkunde ausgegeben wird.
14. Schaffung einer SHK-Stelle zur Umsetzung der Analyse.

Zur Finanzierung der Maßnahmen sollen Mittel der Fakultät selbst, das finanzielle Anreizsystem zur Förderung der Gleichstellung der Universität sowie Gleichstellungsmittel der von der Fakultät verantworteten DFG-Drittmittel herangezogen werden.

5 Evaluation

Die/Der Frauenbeauftragte berichtet mindestens einmal jährlich im Fakultätsrat zu den laufenden und angestrebten Maßnahmen. Auf Antrag sind ihr/ihm zur Erstellung dieser Berichte angemessene Personalmittel zur Verfügung zu stellen. Die Berichte werden

zusammen mit der detaillierten Situationsanalyse vom Dekanat archiviert. Das Gleichstellungskonzept soll auf Basis dieser Berichte und der Situationsanalysen im vierjährigen Turnus evaluiert, überarbeitet und angepasst werden.

Erstellt von Gunnar Bali, Franziska Bruckmann (stud. Vertreterin), Stephan Giglberger, Magdalena Marganska (Fakultätsfrauenbeauftragte) und Jörg Mertins.

Fakultätsratsbeschluss (Umlaufverfahren) vom 22.01.2020

Regensburg, den 22.01.2020

Prof. Dr. Dieter Weiss
(Dekan der Fakultät für Physik)