



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2021

Fakultät für Physik



Gleichstellungsplan der Fakultät für Physik (Georg-August-Universität Göttingen) 2015 - 2021

1. Bestandsaufnahme

Das Fach Physik weist – wie allgemein bei allen Technischen oder Ingenieurs-Fächern – traditionell einen geringen Frauenanteil auf, der sich jedoch über die Jahrzehnte bundesweit langsam erhöht hat. Somit ergibt sich aus dem weiterhin geringen Anteil die primäre Aufgabe der Fakultät, den Frauenanteil über alle Karrierestufen der akademischen Laufbahn mindestens konstant zu halten. Die wichtige Herausforderung, den Frauenanteil bereits bei den Studierenden in den Anfangssemestern zu erhöhen, kann von Seiten der Fakultät direkt nur mit einer geringen Einflussmöglichkeit angegangen werden; dennoch wird die Fakultät auch dazu Maßnahmen unterstützen, die zumindest indirekt eine positive Entwicklung des Anteils in der Zukunft versprechen.

Grundlage für die wirkungsvolle Umsetzung der Gleichstellungsarbeit ist die institutionelle Implementierung durch Vertreterinnen und Vertreter in allen Statusgruppen und allen Gremien der Fakultät. Mit dem in der Fakultät gebildeten Gleichstellungsteam sind gute Voraussetzungen geschaffen, Gleichstellungsaspekte in alle Bereiche der Fakultät hineinzutragen.

1.1 Wissenschaftlicher Dienst - Entwicklung vom Studium bis zur Professur

In der folgenden Tabelle sind die Anteile an Frauen für die verschiedenen Karrierestufen in der Entwicklung der letzten 8 Jahre dargestellt. In den Anhängen befinden sich die Details zur statistischen Auswertung für 2015.

Tabelle 1: Übersicht Frauenanteil der verschiedenen Karrierestufen

	2007	2010	5-Jahres-Mittel	2015
Studierende	17,7 %	15,9 %	17,3 %	16,9 %
Absolventen/innen	17,2 %	14,8 %	17,9 %	16,8 %
Wissenschaftliches Personal	14,5 %*	16,3 %	16,0 %	16,7 %
Promovierende	18,5 %	21,1 %	20,0 %	20,9 %
Promotionen	17,8 %	24,4 %	21,7 %	20,7 %
Postdocs	n.e.	n.e.	(23,6 %)**	28,0 %
Wiss. Dauerstellen	4,5 %	4,8 %	(n.e.)	5,9 %
Professoren/innen	13,6 %	20,0 %	20,9 %	24,1 %

* Stellen nach Vollzeitäquivalent

** Mittelwert aus Erhebung 2012 und 2014

Im Rahmen der üblichen Schwankungen kann der Anteil an weiblichen Studierenden quasi als konstant über die letzten Jahre bezeichnet werden. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei niedrigen 16 bis 17 %. Positiv ist hierbei festzustellen, dass der Anteil bei den Absolventinnen ebenfalls bei diesem Wert liegt. Der Frauenanteil erhöht sich leicht bei den Promovierenden bzw. Promotionsabschlüssen, was vermutlich auf den steigenden Anteil internationaler Wissenschaftler/innen zurückzuführen ist. Dieser Effekt setzt sich in der PostDoc-Phase fort (Anteil steigt auf 28 %). Der hingegen sehr niedrige Anteil an Frauen bei den Wissenschaftlichen Dauerstellen (knapp 6%) erklärt den dann doch nicht höher

ausfallenden Prozentsatz beim gesamten Wissenschaftlichen Personal gegenüber den Studienabsolventen/innen (knapp 17 %). Der Anteil an Frauen auf der höchsten Karrierestufe (Professorinnen) liegt dann wiederum bei 24%. Es ist also festzustellen, dass es keine „leaky pipeline“ gibt, sondern die Daten zeigen - im Gegenteil – eine Zunahme des Anteils mit den steigenden Karrierestufen. Vermutlich korreliert der zunehmende Frauenanteil jedoch mit dem zunehmenden Anteil an ausländischen Wissenschaftlerinnen.

1.2 Statistische Daten im Technischen und Verwaltungsbereich

Beim Nicht-Wissenschaftlichen Dienst in der Fakultät für Physik können zwei Bereiche klar identifiziert werden, in denen sich die Verhältnisse wesentlich unterscheiden [Details im Anhang]:

- (i) Im Bereich der Verwaltungsdienstes finden sich quasi ausschließlich Frauen (nur die Position des Fakultätsreferenten, die dem Verwaltungsdienst zugeschrieben wird, ist mit einem Mann besetzt).
- (ii) Im Bereich des Technischen Dienstes (Feinmechanik, Elektronik, IT) sind vorwiegend Männer beschäftigt, wobei im Teilbereich Laborassistenten (BTA, PTA und CTA) größtenteils Frauen anzutreffen sind.

In diesen Berufsbereichen unterscheidet sich die Situation in der Fakultät für Physik nicht gegenüber der allgemeinen Situation auf dem Arbeitsmarkt. Durch die meist langfristigen Besetzungen der entsprechenden Stellen ist eine Veränderung der Verhältnisse höchstens perspektivisch zu erwarten. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Technischen und Verwaltungsdienst wird grundsätzlich die Gelegenheit zur persönlichen Weiterqualifikation gegeben, unter Berücksichtigung der personalrechtlichen und tariflichen Rahmenbedingungen (z.B. Bildungsurlaub usw.). In besonderen Fällen kann die Fakultät diese Weiterqualifizierung auch finanziell unterstützen, wenn die fakultätsinternen Bedingungen dies erfordern und die gesetzlichen Rahmenbedingungen dies ermöglichen.

1.3 Gleichstellungsarbeit an der Fakultät für Physik

Die Gleichstellungsthematik wird als integrale Aufgabe in der Fakultät wahrgenommen. Somit wurde in den vergangenen Jahren eine entsprechende Struktur an Mitwirkenden sowohl in der Fakultät als auch in den Einrichtungen aufgebaut.

Die/Der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird gemäß den Regularien in der Gleichstellungsversammlung der Fakultät vorgeschlagen und im Fakultätsrat für eine Amtszeit von 2 Jahren gewählt. Im gleichen Verfahren werden – entsprechend der Grundordnung der Universität – Stellvertreter/innen vorgeschlagen und gewählt. Neben diesen auf Fakultätsebene gewählten Gleichstellungsbeauftragten werden in den einzelnen Instituten jeweils in den Instituts-gleichstellungsversammlungen ebenfalls Instituts-gleichstellungsbeauftragte gewählt, die gemäß der allgemeinen Institutsordnung (AM der Universität vom 30.03.2012) an den entsprechenden Vorstandssitzungen des Instituts beratend teilnehmen können. Die Instituts-gleichstellungsbeauftragten bilden gemeinsam mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten das Gleichstellungskompetenz-Team der Fakultät. Zudem delegiert die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte Aufgaben der Gleichstellung, die in die jeweiligen Institute fallen, an die Mitglieder des Kompetenz-Teams. Die/der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte lädt zu regelmäßigen gemeinsamen Treffen ein (in der Regel 1 x pro Monat), um aktuelle Informationen auszutauschen und Maßnahmen abzustimmen.

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte: Prof. Dr. Ariane Frey (05.12.2013 – 04.12.2017)

Stellvertreter/innen: Kompetenz-Team der Fakultät für Physik (05.12.2015 – 06.12.2017)

Zehn von der jeweiligen Institutsvollversammlung gewählte Instituts-gleichstellungsbeauftragte

(Wahlperiode für das Amt im Institut gestaltet sich jeweils individuell; Funktion der Stellvertretung ist gekoppelt an die Amtszeit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät)

Das Kompetenz-Team setzt sich aktuell aus allen Statusgruppen zusammen (Studierende, Promovierende, Wissenschaftlicher Mittelbau, Professoren-Gruppe, MTV), so dass das Thema Gleichstellung auch aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und diskutiert wird.

Darüber hinaus beteiligen sich die vier in der Physik angesiedelten DFG-Sonderforschungsbereiche (SFB 755, SFB 937, SFB 963, SFB 1073) anteilig an der Finanzierung einer Personalstelle „GenderConsulting Verbundforschung“ im Gleichstellungsbüro der Universität, die federführend von Gleichstellungsbüro besetzt wird. Sie wird in die Planungen des Gleichstellungskompetenz-Teams einbezogen und nimmt an den regelmäßigen Treffen teil. Die gleichstellungsrelevanten Maßnahmen der SFBs können somit mit dem Team der Fakultät abgestimmt werden.

1.4 Vertretung von Frauen in Gremien, Kommissionen und Dekanat

Die Fakultät hat sich seit Jahren das Ziel gesetzt, im Dekanat mindestens eine Frau für das Amt der Dekanin, der Forschungsdekanin oder der Studiendekanin zu gewinnen. Dies ist in der letzten Wahlperiode (Prof. Annette Zippelius als Dekanin) und für die aktuelle Periode (Prof. Angela Rizzi ebenfalls als Dekanin) gelungen.

Allgemein ist festzustellen, dass der Frauenanteil in den Kommissionen und Gremien der Fakultät bei insgesamt ca. 20 – 30 % liegt und somit grundsätzlich den im Mittel existierenden Anteilen in den Statusgruppen entspricht, wobei dies in einzelnen Statusgruppen mehr oder weniger differieren kann.

Bei der Besetzung von Berufungskommissionen konnten in der Vergangenheit und in aktuellen Fällen die Anforderungen, die sich aus den geltenden Regularien zur Besetzung einer Berufungskommission ergeben, hinsichtlich des Frauenanteils immer erfüllt werden.

1.5 Infrastrukturelle Einrichtungen

Mit der im Oktober 2010 eröffneten – und vom Studentenwerk Göttingen betriebenen – Kindertagesstätte „Nordcampus“ stehen in unmittelbarer Nähe zur Fakultät 55 Betreuungsplätze für 1- bis 6-jährige Kinder zur Verfügung. Zu Beginn des SoSe2014 wurde der Kinderspielplatz auf dem Nordcampus fertig gestellt, der mit einem maßgeblichen Beitrag der umliegenden Fakultäten und der angegliederten SFBs finanziert wurde. Damit konnte die Familienfreundlichkeit für den Nordbereich der Uni wesentlich gesteigert werden.

Die Fakultät Physik selbst bietet bereits seit fast zehn Jahren ein großzügiges, kind- und bedarfsgerecht ausgestattetes Eltern-Kind-Zimmer im Gebäude an. Das Zimmer kann von Eltern jederzeit unbürokratisch genutzt werden (bei regelmäßigem Bedarf ist eine Anmeldung bei der Gleichstellungsbeauftragten wünschenswert).

1.6 Analyse – Vergleich zu bundesweiten Durchschnittszahlen

Vom Arbeitskreis für Chancengleichheit (kurz: AKC) der Deutschen Physikalischen Gesellschaft (DPG) liegen statistische Auswertungen für das Fach Physik vor (Quelle: <http://www.dpg-physik.de/dpg/gliederung/ak/akc/projekte/statistiken.html>). Die jüngsten Zahlen stammen aus dem Jahr 2012. Im Einzelnen lohnt sich auch ein Vergleich Göttingens mit einem ähnlichen Standort wie zum Beispiel Heidelberg (Quelle: <http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/Gleichstellungskonzept.html>).

Es zeigt sich, dass bundesweit der Anteil an weiblichen Absolventen beim Bachelor-Abschluss zwischen 2009 und 2012 in etwa konstant bei 21 % lag, dagegen beim Master-Abschluss im gleichen Zeitraum von ca. 26 % auf knapp über 20 % zurückging. In Göttingen zeigt sich im Vergleich ein

signifikant niedrigerer Anteil mit 15 bis 17 %, der aber keine eindeutig zunehmende oder abnehmende Tendenz zeigt. Um diesen Unterschied zu erklären, bedarf es jedoch einer standortabhängigen Analyse der genauen Studienangebote in Physik. Eine vergleichbare Universität wie Heidelberg zeigt beispielsweise einen Anteil von fast 23 % bei den Studienabsolventinnen im WiSe2013/14. Dieser liegt im gleichen Zeitraum für die Göttinger Physik nur bei 17,9 %.

Beim Frauenanteil der Promovierenden und der Promotionsabschlüsse liegt die Physik in Göttingen wieder im Bereich des Bundesdurchschnitts von ca. 21 % (in Heidelberg: ca. 22 %). Zur Personengruppe Postdocs gibt es keine bundesweiten Durchschnittswerte, aber es lässt sich anhand der Zahlen zur Habilitation/Juniorprofessur usw. abschätzen, dass der Anteil – mit hoher Unsicherheit - bei ca. 20% liegen müsste (in Heidelberg bei 21,3 %). Hier zeigt die Göttinger Physik einen signifikant höheren Anteil mit 24 – 28 %.

In der Gruppe der Professoren/innen ergibt sich der wohl auffälligste Unterschied: während bundesweit der Frauenanteil bei unter 10 % liegt (in Heidelberg bei 9,8%), kann die Göttinger Physik einen Frauenanteil bei W2/W3 (bzw. C3/C4)-Professoren von insgesamt 24 % vorweisen.

Fazit: In Göttingen ist der Frauenanteil bei den Studierenden und Absolventen signifikant kleiner als im Bundesdurchschnitt, erhöht sich aber kontinuierlich mit den weiteren Karrierestufen (Promotion, Postdoc) und bleibt auch in der Gruppe der Professoren mit 24 % auf entsprechend hohem Niveau. Im Bundesdurchschnitt ist dagegen das Phänomen der „gläsernen Decke“ bei den Karrierestufen Habilitation/Juniorprofessuren und Professuren festzustellen.

2. Ziele

Mittel- und langfristig strebt die Fakultät die Einbettung der Gleichstellungsarbeit in ein breiteres Diversity-Management an, insbesondere im Hinblick auf die steigende Internationalisierung und der damit verbundenen wissenschaftlichen Arbeit in heterogenen Gruppen, sowie der entsprechenden direkten Auswirkung auf die Anforderungen an die Verwaltungs- und Technische Betreuungsebene. Die Aktualität und Wichtigkeit dieses Ziels zeigen sich zum einen an dem Bestreben der Fakultät, den Master-Studiengang zukünftig in Englisch anzubieten, um somit die Internationalität zu erhöhen, zum anderen machen die öffentliche Diskussion und die politische Zielsetzung deutlich, dass immer mehr Schulabsolventen zu einem Studium bewegt werden sollen, so dass in Zukunft mit einer heterogeneren Gruppe von Studienanfänger/innen zu rechnen ist und sich daraus andere Herausforderungen für das Studienangebot ergeben könnten.

Die Physik erfüllt aktuell die Anforderung, dass bei der wissenschaftlichen Laufbahn der Frauenanteil einer Karrierestufe im Kaskadenmodell mindestens dem der vorhergehenden Stufe entspricht. Die Fakultät wird weiterhin bestrebt sein, diesen Status beizubehalten. Insbesondere bei der möglichen und gewünschten Steigerung des Frauenanteils bei den Studierenden sollen weitere Maßnahmen greifen.

Die Fakultät für Physik setzt sich das Ziel, den Frauenanteil bei den Studienanfängern und den Studienabschlüssen auf den Wert des Bundesdurchschnitts zu erhöhen. Hierzu ist es notwendig, die Gründe für den vorliegenden Unterschied durch eine standortabhängige Recherche zu eruieren. Die Ursachen könnten im Studienangebot, den an anderen Standorten angebotenen Begleitmaßnahmen, der Öffentlichkeitsarbeit, aber auch an den regionalen Unterschieden bei der Schulausbildung (insbesondere der Göttinger Gymnasien) liegen. Die detaillierte Recherche sollte dann Grundlage für die entsprechend einzuleitenden Maßnahmen sein. Bereits jetzt werden durch individuelles Engagement von Fakultätsmitgliedern viele Schülerinnen erreicht mit dem Ziel, diese für die Naturwissenschaften zu begeistern.

Die Fakultät hat als akutes Problem den Frauenanteil im Wissenschaftlichen Mittelbau bei den Dauerstellen identifiziert. Aufgrund der geringen Zahl der verfügbaren Dauerstellen und der Langfristigkeit der Besetzungen ist nur mit einer langsamen Änderung der Verhältnisse zu rechnen. Die Fakultät hat bereits das Besetzungsverfahren solcher Dauerstellen im Sinne einer offenen und transparenten Besetzung reglementiert, sodass – gerade wegen des hohen weiblichen Postdoc-Anteils – mit einer Verbesserung der Situation mittelfristig zu rechnen ist.

3. Maßnahmen

Die Fakultät für Physik möchte Maßnahmen, die sich in der Vergangenheit bewährt haben, auch in Zukunft weiter durchführen (Tabelle 2). Zudem sollen neue Maßnahmen erprobt und gegebenenfalls bei einer erfolversprechenden Umsetzung dauerhaft implementiert werden (Tabelle 3).

Tabelle 2: Bisherige Maßnahmen, die im Rahmen von vorherigen Gleichstellungsplänen von der Fakultät formuliert und durchgeführt wurden

Maßnahme:	Beteiligung am Girls' Day
Inhalt:	Angebot der Fakultät beim landesweiten Aktionstag „Zukunftstag für Mädchen“
Ziel:	Interessierte Schülerinnen bestärken, im Bereich Physik ihre Berufswahl/Studienwahl zu treffen
Zielgruppe:	Schülerinnen 5. – 10. Klasse
Laufzeit:	Auf Dauer
Veranschlagte Höhe der Mittel:	300 €/Jahr
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Karin Ahlborn (Inst. f. Materialphysik, IV. Physikalisches Institut)
Maßnahme:	Teilnahme Studierende an DPG-Physikerinnen-Tagung
Inhalt:	Förderung der Vernetzung von Studentinnen mit Kommilitonen, Doktorandinnen und Wissenschaftlerinnen anderer Standorte
Ziel:	Weckung/ Verstärkung des Interesses an einer wissenschaftlichen Laufbahn in Physik Vermittlung von persönlichen Kontakten im Hinblick auf die eigenen Berufsperspektiven
Zielgruppe:	Studentinnen
Laufzeit:	dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel:	500 €/ Jahr
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme:	Beteiligung an Dorothea-Schlözer-Stipendien
Inhalt:	Uneingeschränkte Unterstützung und anteilige Finanzierung der Dorothea-Schlözer-Stipendien von Bewerberinnen der Fakultät für Physik. Keine Beschränkung der Fakultät auf eine Maximalzahl zu fördernde Stipendien
Ziel:	Zusätzliches Angebot für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen der Physik zur Finanzierung ihrer Beschäftigung
Zielgruppe:	Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen
Laufzeit:	innerhalb der Laufzeit des Dorothea-Schlözer-Programms
Veranschlagte Höhe der Mittel:	10.000 € - 20.000 €/ Jahr
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Dekan/in

Maßnahme:	Hilfskraftstelle für Schwangere
Inhalt:	Angebot an Studierende und Doktorandinnen, damit in der Phase der Schwangerschaft Messungen und Arbeiten im Rahmen der Abschlussarbeit ausgeführt werden können, die aus gesundheitlichen Gründen nicht zuzumuten sind, und damit die angestrebte Abschlussarbeit nicht verzögert wird.
Ziel:	Vereinbarkeit von Familie und Karriereziel für Studierende und Doktorandinnen der Physik
Zielgruppe:	B.Sc., M.Sc.-Absolventinnen und Doktorandinnen
Laufzeit:	dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel:	ca. 1.000 €/ Jahr (je nach Bedarf)
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Dekan/in, Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme:	Stundenaufstockung für Gleichstellungsbeauftragte
Inhalt:	Falls die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte aus dem Mittelbau / aus der Studierendenschaft gewonnen wird, erhält diese eine Stundenaufstockung von bis zu 25% (Vollzeitäquivalent). Je nach individueller Situation können diese Mittel auch anders zur Entlastung der Gleichstellungsbeauftragten eingesetzt werden.
Ziel:	Adäquate Entlohnung der zusätzlichen Aufgabe und Erhöhung der Attraktivität, diese Aufgabe zu übernehmen.
Zielgruppe:	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Physik
Laufzeit:	dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel:	Ca. 15.000 €/ Jahr
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Dekan/in, Fakultätsreferent
Maßnahme:	Anteilige Finanzierung einer zentralen Koordinatorin für Gleichstellungsmaßnahmen der Forschungsverbundprojekte
Inhalt:	Gebündelte Finanzierung einer zentralen Koordination der Gleichstellungsmaßnahmen der in der Physik angesiedelten Forschungsverbundprojekte (DFG-Sonderforschungsbereiche und DFG-Graduiertenkollegs).
Ziel:	Optimierung des Angebots an Gleichstellungsmaßnahmen der verschiedenen Sonderforschungsbereiche (aktuell aus der Physik: SFB755, SFB937, SFB963, SFB1073). Bessere Abstimmung mit Fakultät zur Vermeidung von Dopplungen und Nutzung von Kapazitäten
Zielgruppe:	Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen der Fakultät Physik
Laufzeit:	(abhängig von der Förderung der jeweiligen SFBs)
Veranschlagte Höhe der Mittel:	Ca. 28.000 €/ Jahr
Finanzierungsquelle:	Mittel der DFG-Sonderforschungsbereiche
Verantwortliche(r):	SFB-Sprecher/innen

Maßnahme:	Implementierung von Gleichstellungsaspekten in Curriculum des Lehramtstudiums
Inhalt:	<ul style="list-style-type: none"> • Modul B. Phy. 2701 Didaktik der Physik I: Einführung (thematischer Schwerpunkt: Mädchen im Physikunterricht) • Regelmäßige Behandlung des Themas Gender im Praxisnetzwerk Naturwissenschaften (zuletzt: 2013 www.uni-goettingen.de/de/110950.html) • aktuelle Zahlen zu Gender im Lehramt • MINT Explore: naturwissenschaftliches Experimentieren am Übergang zu weiterführenden Schulen unter besonderer Berücksichtigung der Interessensförderung von Mädchen in Zusammenarbeit mit der Chemie- und Mathematikdidaktik
Ziel:	Sensibilisierung für das Thema Gender bei den angehenden Physik-Lehrern/Lehrerinnen. Zukünftige Berücksichtigung von Diversity-Aspekten im Physik-Unterricht und Bewusstseinsbildung für die angehende Lehrergeneration, um mittel- und langfristige den Anteil an Physik-Studentinnen zu steigern.
Zielgruppe:	Studierende 2-Fach-Bachelor/Master (Lehramt: Physik)
Laufzeit:	Dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel:	-
Finanzierungsquelle:	-
Verantwortliche(r):	Studiengangsverantwortliche, Studiendekan

Tabelle 3: weitere ergänzende Maßnahmen, die zukünftig erprobt und im Erfolgsfall etabliert werden sollen

Maßnahme:	Informationsveranstaltung
Inhalt:	Information über bereits vorhandene Gleichstellungsangebote und Maßnahmen
Ziel:	Sensibilisierung für Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Nutzung von Angeboten
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • PhD-students • Postdocs • MTV
Laufzeit:	Beginn Wintersemester
Veranschlagte Höhe der Mittel:	200 € Druckkosten pro Jahr
Finanzierungsquelle:	Dekanat
Verantwortliche(r):	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
Maßnahme:	Podiumsdiskussion zum Thema „Berufliche Perspektiven in der Physik“
Inhalt:	Aufzeigen von Karrierewegen in Industrie und Forschung (speziell von Physikerinnen) mit Schwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch eine (bevorzugt) Sprecherin aus der Industrie/ Forschung
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Information zu Karrierewegen sowie • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Weibliche Rollenvorbilder
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • Studierende • PhD-students • Postdocs

Laufzeit:	1x pro Semester
Veranschlagte Höhe der Mittel:	1.000 €/Jahr
Finanzierungsquelle:	Dekanat
Verantwortliche(r):	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, Dekanat
Maßnahme:	Alumni-Datenbank der Physik
Inhalt:	Erfassen der weiteren Karrierewege (Wissenschaft, Industrie etc.) nach Abschluss der Promotion
Ziel:	Realistische Einschätzung des Anteils an weiblichen deutschen Postdocs, Möglichkeiten der Vernetzung
Zielgruppe:	Postdocs
Laufzeit:	
Veranschlagte Höhe der Mittel:	-
Finanzierungsquelle:	
Verantwortliche(r):	Dekanat
Maßnahme:	Feste Etablierung des „International Women’s Cafe“
Inhalt:	Informationsaustausch der Wissenschaftlerinnen an der Fakultät, Aspekte der Vernetzung und Karriereförderung
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Wissenschaftlerinnen innerhalb der Fakultät für Physik • Verbesserte Einbindung ausländischer Wissenschaftlerinnen in den Alltag • Sensibilisierung ausländischer Wissenschaftlerinnen für Gleichstellungsaspekte
Zielgruppe:	Wissenschaftlerinnen in der Physik
Laufzeit:	
Veranschlagte Höhe der Mittel:	Keine nennenswerten Kosten
Finanzierungsquelle:	
Verantwortliche(r):	Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät
Maßnahme:	Samstags-Kinderbetreuung
Inhalt:	Angebot der Samstags-Kinderbetreuung am Nordcampus (vergleichbar mit bestehendem Projekt am Z-Campus) in Zusammenarbeit mit dem Familienservice der Universität
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichung von Arbeit vor Ort am Nordcampus • Nutzung der Präsenzbibliotheken
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • PhDstudents • Postdocs
Laufzeit:	
Veranschlagte Höhe der Mittel:	(wird mit Familien-Service der Universität geklärt)
Finanzierungsquelle:	
Verantwortliche(r):	Dekanat, Familienservice

Maßnahme:	Modularisierte Gleichstellungsmaßnahmen (Coachings, Online-Coachings etc.)
Inhalt:	Workshops, Einzelcoaching, Online-Coaching
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung der Rollenkompetenz als Wissenschaftlerin zur besseren Vereinbarkeit von Karriere und Familie • Erhöhung der Leitungskompetenz von Wissenschaftlerinnen • Förderung Karriere relevanter Persönlichkeitsaspekte
Zielgruppe:	PhDstudents, Postdocs
Laufzeit:	(jeweilige Förderdauer der beteiligten SFBs)
Veranschlagte Höhe der Mittel:	Ca. 10.000 €/Jahr (Fakultät) + 25.000 €/Jahr (SFBs)
Finanzierungsquelle:	Fakultät, Anteilig SFB-Gleichstellungsmittel
Verantwortliche(r):	Fakultät, SFBs
Maßnahme:	STIM Short-term international Mentorships
Inhalt:	Mehrwöchiger Auslandsaufenthalt und Aufbau einer Mentoratsbeziehung
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Internationalisierung der eigenen Karriere vorantreiben • Aufbau und Erweiterung des eigenen wissenschaftlichen Netzwerks • Persönliche Weiterentwicklung und optimale Positionierung für den Karriereweg in der Wissenschaft • Erfahrungsaustausch hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Aufzeigen von Perspektiven in der Wissenschaft
Zielgruppe:	<ul style="list-style-type: none"> • PhDstudents • Postdocs
Laufzeit:	zunächst 2 Jahre, bei Erfolg dauerhafte Weiterführung
Veranschlagte Höhe der Mittel:	Finanzierung von zwei Aufenthalten pro Jahr (jeweils mit 2.000 € bezuschusst, kleines Bewerbungs- und Auswahlverfahren)
Finanzierungsquelle:	Fakultät
Verantwortliche(r):	Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte
Maßnahme:	Schülerinformationstage als gezieltes Mittel das Interesse von Schülerinnen an einem Physikstudium zu wecken
Inhalt:	Einbindung von Professorinnen, Studentinnen und Doktorandinnen der Physik an den Schülerinformationstagen
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • SchülerInnen für Naturwissenschaften begeistern • Weibliche Rollenvorbilder (Professorinnen) aufzeigen • Gleichstellungsaspekte und Vorurteile ansprechen
Zielgruppe:	SchülerInnen ab Klasse 11
Laufzeit:	dauerhaft
Veranschlagte Höhe der Mittel:	-
Finanzierungsquelle:	-
Verantwortliche(r):	Studiendekanat

Maßnahme:	MTV Qualifizierung zur Verbesserung interkultureller Kommunikation
Inhalt:	Seminare / Workshops speziell für MitarbeiterInnen des MTV-Bereichs zur Sensibilisierung im Bereich interkultureller Kommunikation und Diversity (unter Berücksichtigung der zentral angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen)
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Verbesserung der Diversity-Kompetenzen • Verbesserung der interkulturellen Kommunikation
Zielgruppe:	MTV
Laufzeit:	
Veranschlagte Höhe der Mittel:	
Finanzierungsquelle:	
Verantwortliche(r):	Fakultät, Sekretariatsnetzwerk, Koordination mit anderen Fakultäten
Maßnahme:	Ausweitung des Angebots „Physik-Spione“: Persönlicher Rundgang durch die Fakultät für Studieninteressierte
Inhalt:	Vernetzung von SchülerInnen und StudentInnen; Führung von Studieninteressierten durch die Fakultät
Ziel:	<ul style="list-style-type: none"> • Weckung/ Verstärkung des Interesses an einem Physikstudium • Vermittlung von persönlichen Kontakten zu Studierenden
Zielgruppe:	Studieninteressierte
Laufzeit:	
Veranschlagte Höhe der Mittel:	
Finanzierungsquelle:	
Verantwortliche(r):	Fachschaft, Gleichstellungsbeauftragte



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.physik.uni-goettingen.de