

Förderplan zur Erhöhung des Frauenanteils auf den verschiedenen Qualifikationsebenen

Zusammenfassung Stand Mai 2021

Der Förderplan beschreibt den Ist-Zustand am IfP und die Maßnahmen, die ergriffen werden können, um den Frauenanteil am IfP zu erhöhen oder Frauen in ihrem Studium oder ihrer Arbeit zu unterstützen. Für jeden der fünf bearbeiteten Bereiche (Erhöhung des Frauenanteils, Vereinbarkeit Familie/Beruf, Kulturwandel, Vernetzung, Diskriminierung) findet sich eine kurze Zusammenfassung. Die detaillierte Abhandlung erfolgt im Förderplan in aller Ausführlichkeit.

Grundlagen

Die Legitimation zieht der Gleichstellungsplan zur Frauenförderung aus

- ✓ dem Niedersächsischen Gleichberechtigungsgesetz NGG 2011
- ✓ dem Zentralen Frauenförderplan der UOL vom 05.06.2003
- ✓ der Strategie „Gender Mainstreaming“ vom BMfFSFJ
- ✓ dem Gleichstellungsplan der KFG/Universität Oldenburg von 2020

Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils über alle Qualifikationsstufen

Grundsätzlich wurden zwei markante Stellen identifiziert und charakterisiert, an denen es besonders sinnvoll ist anzusetzen, um den Frauenanteil zu erhöhen. Die erste Gelegenheit, tätig zu werden, muss bereits in der Schule erfolgen. Es muss uns gelingen, mehr Schülerinnen für das Studienfach Physik zu interessieren. Dazu müssen die Lehrkräfte in der Lage sein, die Schülerinnen (und Schüler) mit ihrer Begeisterung für Physik anzustecken. Das heißt z.B. für die Physikdidaktik, bei unseren angehenden Lehrkräften ein Feuer für diese Naturwissenschaft zu entfachen, das diese dann weitergeben können. Durch weitere geeignete Maßnahmen sollen Schülerinnen motiviert werden, sich früh mit Physik zu beschäftigen. So wird für hochmotivierte Schülerinnen weiterhin das Frühstudium zur Verfügung stehen. Ist der Berufswunsch, Physikerin o. ä. zu werden, schon vorhanden, so sollen und können nun Praktikumsplätze bei Physikprofessorinnen als role model zur Verfügung gestellt werden. Aber nicht nur die überdurchschnittlich begabten und interessierten Mädchen sollen sich angesprochen fühlen, sondern gerade diejenigen, die sich ein Physikstudium nicht zutrauen, sollen und müssen motiviert werden. Wer mehr Frauen für PECS (Physics, Engineering, and Computer Science)-Fächer interessieren will, der sollte sich nicht nur an die Besten, sondern auch an die durchschnittlich Begabten richten, denn bei Letzteren ist das Frauendefizit am größten.¹ Dazu werden zwei Angebote installiert: a) eine Astronomie AG für Mädchen und b)

¹ J. R. Cimpian, T. H. Kim, Z. T. McDermott (2020): Verständnis der anhaltenden geschlechtsspezifischen Unterschiede in STEM (Science, Technology, Engineering and Math) - Spielt die Leistung eine unterschiedliche Rolle bei Männern und Frauen? Downloaded from <http://science.sciencemag.org/> on June 29, 2020

in Zusammenarbeit mit außerschulischen Lernorten (MINT-Cluster) in der Region Möglichkeiten zum Forschen für Mädchen (Wissenschaftlerin für einen Tag).

Der zweite markante Zeitpunkt, an dem Frauen den wissenschaftlichen Weg verlassen, ist der nach Abschluss der Promotion. Sich an dieser Stelle für eine wissenschaftliche Karriere zu entscheiden, bedeutet nicht nur für Frauen, sich für einen langen steinigen Weg zu entscheiden. Befristete Stellen, Umzug an einen anderen Standort und keine Versicherung, dass am Ende wirklich eine Professur wartet, macht diese Reise für alle Geschlechter wenig attraktiv, für Frauen heißt das fast immer Karriere vor Familie. Hier muss der Weg für Frauen durch Mentoring-Programme geebnet werden und auch die Vereinbarkeit von Familie mit dem Beruf muss gefördert werden.

Auch die Erhöhung des Frauenanteils auf allen weiteren Qualifikationsstufen wird im FFP mitgedacht. So wird gemeinsam mit der Fachschaft ein Peer-Mentoring Programm für weibliche Studierende auf den Weg gebracht, um Frauen während des Studiums zu unterstützen. Das Helena-Lange-Mentoring-Programm schließt daran an. Es ist eingerichtet worden, um Doktorandinnen und weibliche Postdocs zu fördern.

Auf der MTV-Ebene sind Frauen beim Verwaltungspersonal, den unteren Entgeltgruppen und bei den Teilzeitbeschäftigten überrepräsentiert. Nur wenige Frauen sind im technischen Bereich und den mittleren Entgeltgruppen beschäftigt. Hier muss es darum gehen, die Beschäftigungsverhältnisse zu überprüfen und ggf. z.B. durch Entfristung zu verbessern.

Den Anteil der Professorinnen kann nur durch besondere Anreize des Standorts Oldenburg und damit verbundenes Active Recruiting erhöht werden. Die Einrichtung einer Datenbank mit möglichen Kandidatinnen und deren ständige Aktualisierung wäre eine Option. Am IfP wird dies in den nächsten 10 Jahren nur noch für eine Professur möglich sein.

Vereinbarkeit von Studium, Beruf, Karriere und Familie

Frauen tragen oft die Hauptlast der Kinderbetreuung und der Pflege pflegebedürftiger Familienmitglieder. Das kann dazu führen, dass sich die Studienzeit verlängert, sie im Beruf kürzergetreten oder das Studium/den Beruf ganz aufgeben. Auch am Institut für Physik arbeiten Frauen, die Kinder bekommen oder haben und Familienangehörige pflegen, daneben arbeiten, studieren, promovieren oder habilitieren. Diese Mitglieder des Instituts bedürfen besonderer Aufmerksamkeit, da die Doppelbelastung von Familie und Beruf nicht zu unterschätzen ist.

Um an dieser Stelle helfend einzugreifen, hält die Universität Oldenburg eine große Anzahl an Maßnahmen vor. Sie zeigen, dass die Universität bereits sehr gute Arbeit leistet und geleistet hat, aber auch, wo ggf. noch nachgebessert werden kann bzw. neue Projekte angestoßen werden müssen. Da die im Moment laufenden Maßnahmen auf Zahlen beruhen, die 14 Jahre alt sind, wurde beschlossen, den jetzigen Istzustand und die heutigen Bedarfe über eine neue Befragung am Ifp bzw. in der Fakultät V abzufragen.

Die Maßnahmen des Familienservice⁶ sind unter dem Link <https://uol.de/familienservice> zusammengefasst:

- ✓ Drei Kitas werden vorgehalten, an denen Kinder von Studierenden und Angehörigen der Universität vorrangig berücksichtigt werden
- ✓ In den Oster-, Sommer- und Herbstferien eine inklusive Ferienbetreuung für die Kinder von Studierenden und Beschäftigten <https://uol.de/kinderbetreuung>
- ✓ Flexible Nachmittagsbetreuung in der Kita Uni-Campus bis zu 10 Stunden pro Woche
- ✓ Spielmöglichkeiten in der Cafeteria, Wickel- und Stillmöglichkeiten, einen Eltern-Kind-Raum und einen Kinderteller in der Mensa in Wechloy
- ✓ Vier Mal pro Semester ein Familien-Café als Treffpunkt, für alle Uni-Angehörigen, die andere Eltern mit Kindern kennenlernen möchten
- ✓ Eine Gruppe für (werdende) Eltern ist im StudIP eingerichtet, die diese regelmäßig mit wichtigen Informationen, wie z.B. einem Corona-Infopaket, versorgt
- ✓ Ein Workshop wird einmal im Jahr für Studierende angeboten, der auf das Elternsein vorbereitet
- ✓ Das Studentenwerk ist behilflich bei der Suche nach Wohnraum für allein erziehende Studierende: <https://www.studentenwerk-oldenburg.de/de/wohnen/service/wohnenmit-kindern.html>
- ✓ Der §11a der Prüfungsordnung beschreibt den Härtefall- bzw. Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind oder Pflegeverantwortung und für Schwangere.

Die Universität muss dennoch folgende Punkte nacharbeiten:

- Gremien- und Veranstaltungszeiten müssen familienfreundlicher gestaltet werden. Veranstaltungen sollen bis 16 Uhr beendet sein, damit Kinder rechtzeitig abgeholt werden können. §3 der Vereinbarung über die Regelung der gleitenden Arbeitszeit sagt deutlich, dass Sitzungen von Organen oder Gremien der Universität [...] nach Möglichkeit während der regulären Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen stattfinden. Daran wird sich jedoch häufig nicht gehalten.
- Für besondere Veranstaltungen oder bei Dienstreisen und Tagungsteilnahmen müssen Unterstützungsprogramme für Kinderbetreuung, auch über Nacht, angedacht werden.
- Ausländischen Studierenden / Promovierenden mit Kind müssen besondere Hilfestellungen z.B. in Form einer Broschüre zugänglich sein.
- Kita- und Betreuungskapazitäten müssen aufgestockt werden.

Für Studierende und Bedienstete mit Pflegeverantwortung bietet die Universität zusammen mit dem Familienservice einige Maßnahmen, die die Arbeit erleichtern sollen, zusammengefasst unter: <https://uol.de/familienservice/pflege-von-angehoerigen>. **Besonders hervorzuheben ist ein Gesprächskreis für pflegende Angehörige.**

Der Wiedereinstieg nach Beurlaubung durch Familienangelegenheiten könnte durch gute Netzbildung noch verbessert werden, aber auch in dieser Angelegenheit hilft die Universität durch einen Gesprächsleitfaden (Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs von Beschäftigten nach der Urlaubsphase) für Vorgesetzte, der als Download zur Verfügung steht (www.uol.de/personalentwicklung).

Kulturwandel im Institut?

Bevor ein Kulturwandel hinsichtlich Gleichstellung von Frauen und Männern gefordert werden sollte, ist zunächst zu klären, welche Kultur in Bezug zu Gleichstellungsarbeit und Frauenförderung am Institut überhaupt vorherrscht. Wie wird Gleichstellung der Personen am IfP, wie die Gleichstellungsarbeit wahrgenommen? Welche Kritikpunkte gibt es, welche Vorschläge zur Verbesserung werden angeführt? Dazu wurden alle AG-Leitenden am Institut zu einem Gespräch diesbezüglich eingeladen. Diese Gespräche wurden protokolliert und einer Inhaltsanalyse unterworfen. Im Ergebnis zeigte sich eine unterschiedliche Wahrnehmung der Situation am IfP, insgesamt eine positive Haltung der Gleichstellungsarbeit am IfP gegenüber, aber auch Defizite im Wissen um die Arbeit in der Gleichstellung. Es sollten Möglichkeiten zum Dialog geschaffen werden. Ein Diversity-Day pro Jahr könnte durch Workshops oder Vorträge zu Gleichstellungsthemen Abhilfe bei Wissensdefiziten schaffen.

Vernetzung von Frauen

Da die bisher eingeführten Maßnahmen zur Vernetzung (Stammtisch, Forum) kaum genutzt wurden, wurde mittels einer Befragung der Bedarf zu Vernetzung ermittelt (Fragebogen und Auswertung im FFP). Der Fragebogen wurde an alle Studierenden und beschäftigten Frauen des IfP versandt. Im ersten Anlauf war die Rückläuferzahl gering. Es wird ein zweiter Durchgang gestartet mit der Möglichkeit anonym online teilzunehmen.

Ein besonders gutes Beispiel für die Sichtbarmachung von Frauen in der Wissenschaft ist das Projekt „Meine Heine-Frau“ der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf (Außergewöhnliche Frauen der Uni werden vorgestellt). Warum nicht eine ähnliche Maßnahme an der C. v. Ossietzky-Universität? Es wäre schön, einmal im Jahr eine Broschüre herauszugeben, in der Porträts von Wissenschaftlerinnen, Studentinnen oder Kolleginnen (unsere Carla-Frau?) gezeichnet bzw. vorgestellt werden, die sich durch ihre außergewöhnlichen Leistungen im Beruf oder durch soziales Engagement ausgezeichnet haben und dadurch als Vorbilder fungieren können.

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung sind leider auch Thema am IfP. Diese Taten dürfen nicht als Kavaliersdelikte abgetan werden, sie müssen verhandelt werden und das nicht erst, wenn Personen dadurch materiell und/oder psychisch geschädigt werden. Bei Diskriminierung und sexuellen Übergriffen sind die AG-Leitenden aufgefordert, Übergriffe und Mobbing, egal in welcher Form, nicht herunterzuspielen, nicht zu dulden sondern sie zu ahnden; die Opfer (m, w, d) zu schützen und die Täter (m, w, d) anzuzeigen.

Kommt es zu sexuellen Übergriffen oder Diskriminierungen, so ist es wichtig, den Opfern Wege aus der Misere aufzuzeigen. Welche Beratungsstellen helfen in welcher Situation? Die Universität Konstanz bietet einen Beratungsnavigator bei Problemen, Konflikten und Diskriminierungen. Einen ähnlichen Fahrplan könnte auch die Universität Oldenburg zur Verfügung stellen.