

Netzwerk Physikerinnen | Programm

29. bis 30. August 2019 | Magnus-Haus Berlin

Donnerstag, 29. August 2019

15:00 **Begrüßungskaffee**

15:30 **BEGINN | Grußworte des Organisationsteams**

Prof. Dr. Martina Hentschel, Technische Universität Ilmenau

Prof. Dr. Elke Scheer, Universität Konstanz

PD Dr. Elisabeth Soergel, Universität Bonn

15:40 Vorstellungsrunde

15:50 **DISKUSSIONSRUNDE 1 | Frauenförderung**

Leitung: Elisabeth Soergel, Elke Scheer

(siehe Diskussionsgrundlage im Anhang)

Dr. Cosima Schuster von der DFG (Gruppe Physik, Mathematik) wird anwesend sein und während des gesamten Treffens allgemeine Fragen sowie Anliegen zu spezifischen Frauenfördermaßnahmen der Deutsche Forschungsgemeinschaft beantworten.

17:30 Diskussion, dabei Getränke

18:00 **ABENDVORTRAG | Geschlecht und Wissenschaftskarrieren. Integrationschancen und Ausschlussmechanismen von Frauen im Karriereverlauf**

Prof. Dr. Nina Baur, TU Berlin, Institut für Soziologie

19:00 **Get-together | Grillbuffet**

im Garten des Magnus-Hauses

21:30 ENDE

Freitag, 30. August 2019

09:00	BEGINN kurze Begrüßung durch das Organisationsteam
09:05	Fortsetzung und Zusammenfassung der Diskussion „Frauenförderung“ vom Vortag Ziel ist die Verabschiedung einer Stellungnahme des Netzwerk Physikerinnen, die an den Vorstand und andere Gremien gereicht werden kann.
09:45	Diskussion, dabei Getränke
10:15	DISKUSSIONSRUNDE 2: Barcamp Offene Workshops in drei Runden Ein Barcamp besteht aus mehreren Runden mit parallel stattfindenden Workshops. Ein Barcamp ist offen bezüglich der Inhalte: Die Themen der Workshops stammen von Ihnen, den Teilnehmenden. Wer eine Idee bzw. ein Anliegen hat, stellt dieses zu Beginn allen kurz vor und würde, wenn das Thema auf Interesse stößt, auch durch den Workshop führen. Da in der Regel nicht alle Themen für alle gleich interessant sind, entscheiden sich die Teilnehmenden, bei welchen drei Workshops sie dabei sein wollen. Kurze Pausen zwischen den Runden dienen der Auflockerung. Folgende Themen wurden schon angekündigt: <ul style="list-style-type: none">• Veranstaltungen des Netzwerk Physikerinnen auf den Frühjahrstagungen (siehe Diskussionsgrundlage im Anhang)• Kinderbetreuung auf DPG-Veranstaltungen (siehe Diskussionsgrundlage im Anhang)• Zukünftige Treffen des Netzwerk Physikerinnen: Ja/Nein; auf DPG-Tagungen oder separat? Brauchen wir das Netzwerk Physikerinnen? Bezug zu AKC-Aktivitäten?• Weitere Themen sehr willkommen!
12:00	Zusammenfassung der Diskussionen und Gespräche, Fazit, Ausblick
12:30	Mittagessen
13:30	ENDE

Anmeldung und Hotelreservierung online unter:

<https://www.dpg-physik.de/veranstaltungen/2019/mhb-np-2019-08-29-30>

Diskussionsgrundlage 1 | Frauenförderung

Vorschlag des Netzwerks Physikerinnen für ein Positionspapier zur Frauenförderung, nach Abschluss der Diskussionen am 29./30.8.2019 in dann korrigierter Fassung dem Vorstand der DPG zur Vorlage

Stand: Mai 2019 (E. Scheer, E. Soergel, M. Hentschel)

Im Rahmen dieses Diskussionspunktes soll ausschließlich die Situation für Frauen im Bereich Universität / Forschung behandelt werden (und folglich explizit nicht in der Industrie). Diese Einschränkung ist dem Teilnehmerkreis Netzwerk Physikerinnen geschuldet, sind diese doch fast ausschließlich im Bereich Forschung und Lehre tätig.

Die Physikstudentinnen (je nach Standort 15- 30% der Studierenden) verspüren überwiegend keine Schwierigkeiten [to be discussed] und auch die Promotions- und PostDoc-Phase verläuft üblicherweise noch problemlos. Schwierigkeiten treten insbesondere/vermehrt dann auf, wenn es gilt, eine dauerhafte akademische Laufbahn vorzubereiten und dabei u.a. Forschung & Familie unter einen Hut zu bringen.

Ziel aller Frauenfördermaßnahmen sollte es sein, langfristig den Anteil von Frauen in den Wissenschaften auf allen Karrierestufen insbesondere in Unterrepräsentanzbereichen zu erhöhen. Dies beinhaltet insbesondere das Stopfen der Lecks in der leaky pipeline, d.h. der Frauenanteil sollte nicht mit zunehmender Karrierestufe sinken. Das Netzwerk Physikerinnen ist der Meinung, dass nicht alle derzeit implementierten Frauenfördermaßnahmen diese Ziele wirklich befördern.

1. Forschung/Anrechnung von Betreuungszeiten

Das typischerweise hoch-kompetitive Umfeld verlangt, um mithalten zu können, phasenweise 150% Einsatz in der Forschung, den Mütter und aktive Väter oft nicht leisten können. Hier sollten die Regelungen zur Berücksichtigung von Kinderbetreuungszeiten vereinheitlicht und verpflichtend umgesetzt werden.

Bei der DFG werden für jedes Kind pauschal zwei Jahre vom wissenschaftlichen Alter abgezogen (gleichermaßen für Väter und Mütter, unabhängig von tatsächlichen Erziehungszeiten). Bei der EU sind es bis zu 1.5 Jahren, aber nur, wenn nachweislich Erziehungszeiten genommen wurden und nur für Kinder, die nach der Promotion geboren werden. Die DFG Gepflogenheit benachteiligt Mütter, da diese aus biologischen Gründen und statistisch erwiesen auch darüber hinaus stärkeren Anteil an der Familiengründung tragen als Väter. Die EU-Regelung berücksichtigt hingegen nicht die mentale Doppelbelastung und eingeschränkte Verfügbarkeit (keine 150% mehr, sondern nur noch 100%), auch bei nomineller Vollbeschäftigung (durch Krankheit und andere Fürsorgeretermine für die Kinder).

Vorschlag des Netzwerk Physikerinnen: Für Mütter ohne Nachweis von Erziehungszeiten 1,5 Jahre/Kind. Darüber hinaus und für Väter allgemein nur nach Nachweis (Reduktion der Arbeitszeit, Partner vollbeschäftigt, o.ä.).

2. Berufsalltag als DozentIn mit Kindern an einer Hochschule

Eingeschränkte Anwesenheit von DozentInnen stellt ein besonderes Spannungsfeld da. Verschiedene Faktoren tragen zu einer eingeschränkten Anwesenheit bei:

Teilzeitbeschäftigung: Teilzeitbeschäftigte sind weniger integriert in die Entscheidungswege, da sie wichtige Termine nicht wahrnehmen können oder nicht als vollwertige Mitglieder des Fachbereichs angesehen werden. Umgekehrt lassen sich Sitzungen mit dem "Argument Teilzeit" problemlos vor Ende verlassen und Aufgaben außerhalb der verpflichteten Lehre (z.B. Gremienarbeit) lässt sich ablehnen.

Kinder: Ähnliches gilt, wenn Kinder zu betreuen sind. Zum einen kann es zu ungeplanten Ausfällen kommen. Umgekehrt lassen sich mit dem "Argument Kinder" Abwesenheiten zu fast jeder Tageszeit begründen.

Pendler: Oft liegen bei Wissenschaftlerpaaren Arbeits- und Wohnort nicht zusammen, so dass überproportional viele pendeln, mit weiterer Auswirkung auf die Anwesenheit in der Hochschule.

Die Kombination "Teilzeit & Kinder" ist daher emotional vorgespannt, insbesondere, da die Vollzeitbeschäftigte, ohne hauptverantwortliche Kinderverantwortung zu Hause, typischerweise weit über 40 Stunden / Woche in der Universität anwesend sind.

Vorschlag des Netzwerks Physikerinnen und vor Ort zu diskutieren: Eine belastbare Planbarkeit verbessert die Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigte, an wichtigen Terminen des Instituts/der Fakultät/der Universität teilnehmen zu können. Ähnlich dem Vorbild in anderen Ländern (z.B. Norwegen) sollten regelmäßige Termine wie Kolloquien und auch wichtige Gremiensitzungen nur zu Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, also z.B. zwischen 9 und 16 Uhr, angesetzt sein und langfristig und geplant sein.

3. Sprecherinnen auf den DPG Frühjahrstagungen

Der Anteil an eingeladenen Sprecherinnen bei Konferenzen der DPG ist in den letzten Jahren erfreulicherweise deutlich gestiegen. Trotzdem gibt es Verbesserungspotenzial. Überhöhte Quotenforderungen (z. B. 50% aller Sprecher sollten Frauen sein) sind nicht zweckdienlich. Das Netzwerk Physikerinnen schlägt vor, den Anteil an die übliche Repräsentanz von Frauen in der Physik anzupassen. Zahlenmaterial gibt es hierzu vom statistischen Bundesamt und wird auch teilweise erhoben von der DPG selbst.

Der Anteil der Plenar-Sprecherinnen sollte sich am Anteil Wissenschaftlerinnen in leitenden Positionen (W2, W3 oder ähnlich) orientieren, da Plenarvorträge fast immer von etablierten Personen gehalten werden (zzgl. Preisträgervorträge) und sind somit nicht mehr direkt karrierefördernd.

Der Anteil an Frauen unter Hauptvortragenden sollte sich am Anteil unter PostDocs, Juniorprofessoren, Assistenten und anderen Nachwuchswissenschaftlern orientieren.

Grundsätzlich darf der Wunsch, Sprecherinnen einzuladen, sich nicht an der Qualität oder fachlichen Passung der Vorträge bemerkbar machen.

4. Vorlesungen von Dozentinnen

Am Rande des ersten Treffens des Netzwerk Physikerinnen 2018 wurde die Forderung formuliert, jede/r Physikstudierende möge mindestens einmal in seiner/ihrer Ausbildung eine Hauptvorlesung von einer Dozentin hören. Dieser Vorschlag beinhaltet aber auch Probleme, die in größerem Kreis diskutiert werden sollten:

Pro:

- Vorbildcharakter. Durch Hauptvorlesungen von Dozentinnen wird auch den jungen Studierenden deutlich, dass es auch Physikerinnen gibt, die die Sache genauso gut machen, und es keine reine Männerdomäne ist.
- Durch gute Vorlesungen wird man bei den Studierenden bekannt und gewinnt so qualifizierte MitarbeiterInnen für Abschlussarbeiten und Promotionen.
- Eine Haupt-/Kursvorlesung gehalten zu haben, wirkt sich positiv im Lebenslauf aus, u.a. bei Bewerbungen auf Professuren.

Contra:

- Die wenigen Frauen in der Uni müssten sich überproportional an den großen Anfängervorlesungen beteiligen. Diese Veranstaltungen bedeuten aber mehr Aufwand als Fachvorlesungen in späteren Semestern.

Kompromissvorschlag: Bei der Planung der Pflichtlehrveranstaltungen sollten Dozentinnen semestereise entscheiden dürfen, ob sie eher eine (große) Anfänger- oder (kleinere) Fortgeschrittenenvorlesung halten wollen, prinzipiell sollte aber das Ziel der größeren Präsenz von Dozentinnen bei Hauptfachstudierenden (im Vergleich zu ebenfalls arbeitsintensiven großen Vorlesungen für Nebenfachstudierende) verfolgt werden.

5. Gremienarbeit

Der pauschal für alle Disziplinen und alle Arten von Gremien gleich hohe geforderte Anteil von Frauen in Gremien ist problematisch. Erstens ist er in Fächern mit geringem Frauenanteil (z.B. Physik) oft nicht sinnvoll umzusetzen. Nachteile bestehen darin, dass die wenigen Frauen mit Gremienarbeit überlastet werden, was zu Lasten der Forschung und Lehre geht. Außerdem nimmt der «Quotenfrau»-Aspekt zu, da auch weniger einschlägig Frauen hinzugezogen werden müssen, um die Quote zu erfüllen.

Vorschlag des Netzwerk Physikerinnen: Quoten bei Gremien sollten für jede Disziplin separat festgelegt werden und sich wiederum am durchschnittlich in Deutschland vorhandenen Frauenanteil im jeweiligen Fach orientieren (nicht unbedingt am gegebenen Fachbereich, wenn es da evtl. noch keine Professorin gibt, soll es nicht heißen, dass gar keine Frau dabei sein muss. In dem Fall sollten fachkundige Frauen von extern oder aus Nachbardisziplinen hinzugezogen werden, die die Fachgepflogenheiten kennen.)

Außerdem sollte sich die verpflichtende Beteiligung von Frauen auf personalrelevante Gremien (Berufungskommissionen) beschränken. Weniger wichtige Gremien können mit geringerem Frauenanteil auskommen, wiederum um die wenigen in Frage kommenden Frauen nicht über Gebühr durch Gremienarbeit zu belasten.

6. Weitere Themen, unsortiert

Stellenausschreibungen nur für Frauen: Sinnvoll oder nicht? Wenn ja: auf welchem Niveau? Als Qualifizierungsstelle oder echte Karrierestelle? Ist eine W2-Professur eine Qualifizierungsstelle?

Dual Career Programme: Nur, wenn beide Partner in der Wissenschaft? Nur zeitweise Förderung des Partners/der Partnerin? Eher persönliche Förderung (z.B. flexiblere Sabbatical-Lösungen, temporäre Entsendung an eine Forschungseinrichtung am selben Standort wie der Partner/die Partnerin)? Oder eher institutionelle Förderung (z.B. kleinere Universitäten bzw. Universitäten in kleineren Städten mit Mitteln für attraktive Dual Career Programme ausstatten)?

Diskussionsgrundlage 2 | Kinderbetreuung auf DPG-Veranstaltungen

Vorschlag des Netzwerks Physikerinnen für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Karrieren von jungen WissenschaftlerInnen, nach Abschluss der Diskussionen dem Vorstand der DPG zur Vorlage:

WissenschaftlerInnen mit kleinen Kindern befinden sich oft in einer Karrierephase, in der die Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen besonders wichtig ist für die berufliche Zukunft. Letzteres ist aber gerade für diese Gruppe oft weder organisatorisch noch finanziell zu realisieren, da die Beschäftigungssituation unklar ist, der/die Partner/in ebenfalls beruflich engagiert ist und keine Familie oder Freundeskreis dafür bereitsteht. Deshalb begrüßt das Netzwerk Physikerinnen ausdrücklich die Initiative der Herbsttagung der DPG, die erstmals Kinderbetreuung auf einer großen Konferenz der DPG anbietet. Allerdings sehen wir hier von organisatorischer Seite Verbesserungspotenzial.

Das Netzwerk Physikerinnen schlägt vor, dass zukünftig auf allen Frühjahrstagungen der DPG flexible Kinderbetreuungsangebote als fester Bestandteil eingerichtet werden (sowie inzwischen auch WLAN-Zugang eine Selbstverständlichkeit ist).

Diese Angebote müssen auch kurzfristig buchbar und stornierbar sein.

Die Organisation soll von der örtlichen Tagungsleitung übernommen werden. Zur Bedarfsermittlung kann bereits bei der Beitragsanmeldung eine unverbindliche Abfrage eingerichtet werden, die bei der Anmeldung als Teilnehmer präzisiert.

Das Angebot soll sich an Eltern von Kindern im Alter von 6 Monaten bis zum Kindergartenalter erstrecken, bei Konferenzen in Schulferienzeiten soll auch das Grundschulalter abgedeckt werden.

Die Uhrzeiten sollten das komplette Tagungsprogramm abdecken.

Die Kostenbeteiligung soll sich am Berufsstand/Einkommen orientieren (ähnlich wie die DPG-Mitgliedsbeiträge): Für Studierende sollte das Angebot kostenlos sein. Zur Kostendeckung sollte auf Sponsoren (Heraeus-Stiftung? Firmen?) zugegangen werden. Für StipendiatInnen / befristet Beschäftigte, die über ein Reisekosten-Budget verfügen, soll dies anteilig über dieses Budget und über Sponsorrenmittel/Konferenzgebühren bestritten werden. Für permanent Beschäftigte soll erwirkt werden, dass die Kosten genau wie sonstige Reisekosten über Forschungsmittel oder Haushaltsmittel abgerechnet werden können.

Diskussionsgrundlage 3 | Veranstaltungen des Netzwerks Physikerinnen

Vorschlag des Netzwerks Physikerinnen für Veranstaltungen zur Vernetzung und gegenseitigen Sichtbarmachung von Physikerinnen speziell in Deutschland, nach Abschluss der Diskussionen dem Vorstand der DPG zur Vorlage

Women-in-Physics Lunches etc. auf den DPG-Frühjahrstagungen

Auf der Frühjahrstagung der Sektion SKM 2019 in Regensburg gab es am 3. April erstmals ein Women in Physics Lunch. Es wurde von den Netzwerk Physikerinnen-Mitgliedern Ulrike Woggon und Martina Hentschel im Anschluss an eine von Susanne Kränkl für den AKC organisierte Veranstaltung mit voller finanzieller Unterstützung durch SKM organisiert. Die Veranstaltung wurde mit mehr als 150 Teilnehmerinnen und überaus angeregten Diskussionen zwischen allen Karrierestufen von der Studentin bis zur Professorin noch besser als erwartet angenommen (Essen war für 50-70 Personen bestellt.)

Der Erfolg dieses Formats legt es nahe, solch ein Women in Physics Lunch auf der SKM-Tagung 2020 in Dresden und, zusätzlich, auf der DPG-Jahrestagung 2020 in Bonn zu wiederholen (für letzteres wurde bereits eine Raumreservierung bei der DPG hinterlegt). Es ist anzunehmen, dass dieses Format vor allem auf den großen Tagungen (ab ca. 1500 Teilnehmern) funktioniert. Die Organisation dieser WiP Lunches ist auf dem Berliner Netzwerk Physikerinnen-Treffen zu klären!

Das WiP Lunch z.B. immer am Mittwoch der Tagungswoche und in Nachbarschaft der Lise-Meitner-Lecture zu veranstalten, scheint derzeit naheliegend. Auch der direkte Anschluss an die AKC-Veranstaltung hat sich bewährt und soll, wenn möglich, wiederholt werden.

Welche weiteren Veranstaltungen soll es geben? Soll zum Beispiel ein Treffen des Netzwerk Physikerinnen im Anschluss an das WiP Lunch stattfinden; oder auch eine gezielte Mentoring-Veranstaltung/Workshop des Netzwerk Physikerinnen für jüngere Physikerinnen?

Jahrestreffen des Netzwerk Physikerinnen

Soll das jährliche Treffen des Netzwerk Physikerinnen beibehalten werden (wenn ja, wo: Berlin oder Bad Honnef oder im Wechsel?) oder reicht ein zweijährlicher Rhythmus? Oder treffen wir uns gezielt auf den Frühjahrstagungen, zum Beispiel zum WiP Lunch und davor/danach, um eine Reise einzusparen?

Anders gefragt: Wie ist die allg. Position zu einer reinen Netzwerk-Veranstaltung?

Und: Welchen Status im Rahmen der DPG streben wir an, und auf welcher Zeitskala?

Informelle Aktivitäten

Jedes Netzwerk lebt vom informellen Austausch und Kontakt, also der Vernetzung seiner Mitglieder. Ideen zur Beförderung eines aktiven Austauschs können sein:

Wissenschaftlicher Austausch (wo es passt) durch gegenseitige Vortragseinladungen vom Kolloquium bis zum informellen Arbeitsgruppenseminar. Letzteres kann insbesondere für Studentinnen eine gute Möglichkeit sein, sich an ein männlich dominiertes Publikum zu gewöhnen (dieser Punkt wurde als ein wichtiges Plus der Physikerinnentagung genannt).

Unkompliziertes Peer Mentoring