

Fakultärer Frauenförderungsplan der Fakultät für Physik (FFFP-PH)

Entwurf

Autor_innenteam

Iva Hunger Březinová, Joachim Burgdörfer, Ilse Gebeshuber, Julia Himmelsbach, Gerhard Kahl, Jan Kuneš, Thorsten Schumm

Inhalt

1.	Einleitung	3
2.	Derzeitige Situation und laufende Aktivitäten.....	4
3.	Geplante Maßnahmen	6
3.1	Für Schülerinnen	7
3.1.1	Teilnahme an der Veranstaltung "Frauen in der Technik (FIT)"	7
3.1.2	Teilnahme an BeSt (Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung)	7
3.1.3	Informationstag Physik.....	8
3.1.4	Schulbesuche	8
3.2	Für die Studieneingangsphase und das Bachelor-Studium	9
3.3	Für das Master- und Doktoratsstudium	10
3.3.1	Mentoring.....	10
3.3.2	Karriereplanung in Wirtschaft und Wissenschaft.....	10
3.3.3	Networking	11
3.3.4	Erhöhung des prozentualen Anteils von Doktorandinnen	12
3.4	Für weibliche Postdocs und Laufbahnstelleninhaberinnen.....	12
3.4.1	Ko-Finanzierung weiblicher Postdocs.....	12
3.4.2	Mentoring.....	13
3.4.3	Äußere Rahmenbedingungen.....	13
3.5	Gender-Aspekte bei Berufungs- und Habilitationsverfahren	13
3.6	Frauenförderung im Rahmen von "Outreach"-Aktivitäten	14
3.6.1	Aktionstag "Frauen in der Physik"	14
3.6.2	Aktive Bewerbung der Angebote der Abteilung für Genderkompetenz.....	14
3.6.3	Webseite und Public Relations	14
4.	Zeitplan und Ressourcen für die Implementierung der erforderlichen Maßnahmen.....	15
5.	Literaturverzeichnis.....	16

1. Einleitung

Der vorliegende Fakultäre Frauenförderungsplan der Fakultät für Physik (FFFP-PH) formuliert das strategische Ziel der Fakultät für Physik, Frauen auf allen Ebenen der universitären Ausbildung und der beruflichen Laufbahn zu fördern und so den Frauenanteil an den Studienabschlüssen der Physik und an den Mitgliedern der Fakultät zu erhöhen. Der Frauenförderungsplan versteht sich als Ergänzung zum gesamtuniversitären Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (TU Wien) [1]. Mit dem FFP der TU Wien sollen fakultätsspezifische Maßnahmen geplant und realisiert werden. Die Entwicklung dieses Plans erfolgt in Übereinstimmung mit der Zielvereinbarung 2016-2018 zwischen dem Rektorat und der Fakultät für Physik vom 10.8.2016.

Primäres Ziel dieses FFFP-PH ist es, der Unterrepräsentation von Frauen in allen Physik-Studiengängen wie auch in der Forschung an der Fakultät nachhaltig entgegen zu wirken. Dabei sollen einerseits Mechanismen identifiziert und beseitigt werden, die junge talentierte und engagierte Frauen daran hindern könnten, Physik als Studium zu wählen, erfolgreich zu studieren und in der Folge als erfolgreiche Wissenschaftlerinnen zu arbeiten. Andererseits soll der FFFP-PH zur nachhaltigen Strukturbildung beitragen, mit der in Zukunft Schülerinnen, Studentinnen, Doktorandinnen und weibliche Postdocs engmaschig betreut werden.

Eine zentrale Idee, die den vorliegenden FFFP-PH durchzieht, ist die eines durchgehenden Mentorings, das motivierte Physikerinnen - beginnend mit Schülerinnen in den obersten Jahrgängen der höheren Schulen bis hin zu arrivierten Wissenschaftlerinnen - unterstützend und beratend begleiten soll. Die zentralen Elemente dieses Konzeptes, Rollenmodell und Netzwerkbildung, sollen Physikerinnen aller Ausbildungsstufen einen sicheren Rückhalt beim Aufbau ihrer wissenschaftlichen Laufbahn an unserer Fakultät bieten. Das Programm, das in Kapitel 3 dieses Dokuments detailliert dargestellt ist, soll von allen Kurien (also Lehrende, Studierende, nicht-wissenschaftliches Personal) gemeinsam getragen werden. Begleitende Maßnahmen sollen zur Verankerung des Konzeptes beitragen.

Der vorliegende Frauenförderungsplan baut auf dem strategischen Konzept auf, das eine fakultäre Arbeitsgruppe mit den Mitgliedern Silke Bühler-Paschen, Joachim Burgdörfer, Ulrike Diebold, Gerhard Kahl, Anna Pimenov und Arno Rauschenbeutel im Kontext der Antragstellung auf eine Laufbahnstelle im Jänner 2016 erarbeitet hat, und erweitert dieses Konzept in Hinblick auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit.

In Kapitel 2 des vorliegenden Dokuments wird ein kurzer Überblick über den Status Quo sowie über bisherige und bereits laufende fakultäre Aktivitäten gegeben. Die strategische Planung für die Zukunft und die daraus abgeleiteten geplanten Maßnahmen werden in Kapitel 3 präsentiert. Kapitel 4 gibt eine Zusammenfassung des Maßnahmenkatalogs, die Zeitplanung seiner Implementierung, der erforderlichen Ressourcen sowie mögliche quantitative Indikatoren, die den Erfolg der Maßnahmen messen sollen.

2. Derzeitige Situation und laufende Aktivitäten

Frauen sind sowohl beim Studium der Technischen Physik sowie bei den anderen von der Fakultät für Physik angebotenen Master-Studiengängen Energie- und Messtechnik, Materialwissenschaften und Biomedical Engineering als auch beim wissenschaftlichen Personal stark unterrepräsentiert.

Dass die "Physics Community" bei weitem nicht so aussieht wie ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung ist ein weltweit anerkanntes Problem. Die Identifikation der Ursachen dieses Ungleichgewichts und die Entwicklung von Strategien zu seiner Überwindung sind im Fokus vieler internationaler Aktivitäten und Programme. Dieses Ziel verfolgen auch unter anderem die Aktivitäten der "International Union of Pure and Applied Physics (IUPAP)", der weltweiten Vertretung nationaler Physik-Gesellschaften und Akademien.

Die Unterrepräsentation von Frauen spiegelt sich auch in den entsprechenden statistischen Daten für Österreich und für unsere Fakultät deutlich wider. Aus dem aktuellen Jahresbericht der Abteilung für Genderkompetenz [2] geht hervor, dass der Frauenanteil bei Studienabschlüssen der Technischen Physik (Bachelor, Master, PhD) in den Jahren 2008 bis 2015 zwischen 12% und 22% geschwankt hat. Aufgrund der bislang geringen Gesamtheiten für die erst kürzlich eingeführten neuen Studiengänge Energie- und Messtechnik und Materialwissenschaften liegen noch keine repräsentativen Daten vor. Erste Trends zeigen jedoch auch hier eine starke Unterrepräsentation, wobei der Frauenanteil bei Energie- und Messtechnik noch niedriger als die mittleren 17% ist, während er für Biomedical Engineering etwas höher liegt (25-30%).

Wenig überraschend setzt sich diese systematische Unterrepräsentation beim wissenschaftlichen Personal auf allen Ebenen fort. Im Jahr 2015 belief sich der Anteil an Frauen bei Prädocs auf ca. 20%, bei Postdocs, Assistentinnen und Projektassistentinnen etwa 18%. Der Anteil an Professorinnen betrug ca. 12%, der Anteil an Dozentinnen lag deutlich unter 10% und es gab nur eine einzige Laufbahnstelleninhaberin.

Nachdem der Antrag der Fakultät für Physik vom Jänner 2016 auf Einrichtung einer Frauenlaufbahnstelle nicht erfolgreich war, hat sich die Fakultät im Rahmen der Zielvereinbarung mit dem Rektorat für die Periode 2016-2018 dazu verpflichtet, Frauenförderung zu einem zentralen Schwerpunkt zu machen. Wesentliches Element ist die Entwicklung und die Implementierung eines fakultätsspezifischen Frauenförderungsplans (FFFP-PH). Als erster Schritt wurde die Einrichtung einer Senior Scientist-Stelle vereinbart, deren Aufgabenprofil neben Forschung und Lehre die Koordination bei der Erarbeitung der FFFP-PH beinhaltet. Diese Stelle wurde vom Rektorat eingerichtet, nachdem die Fakultät durch Verzicht auf eine Universitätsassistent_innen-Stelle diese Stelle personalkostenneutral finanzierte. Die Senior Scientist-Stelle ist seit August 2016 mit Frau Dr. Iva Hunger Březinová besetzt.

Ein wesentlicher und selbst-evidenter Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in der Physik ist die Tatsache, dass sich nur wenige Frauen für die Aufnahme eines Physikstudiums entscheiden. Der Frauenanteil für das Studienjahr 2016/17 lag bei 23%, vorläufige Daten für 2017/18 zeigen mit 25% einen leicht positiven Trend.

Familiäre und gesellschaftliche Einflüsse, die vor dem Eintritt der jungen Frauen ins Studium ihre Wirkung entfalten, kann eine Universität nur schwer kompensieren. Vergleiche mit anderen

europäischen Ländern [3] zeigen, dass gerade dort der Frauenanteil unter den Wissenschaftler_innen besonders hoch ist, wo ein früher Einstieg auf entfristete Stellen und klare Karrierewege möglich sind. Die damit verbundene Planungssicherheit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf dürfte für Frauen eine wichtigere Rolle spielen als für Männer. Auch das ist ein Problem, das auf Universitäts- und Fakultätsebene alleine nicht gelöst werden kann. Die diesem Trend zugrundeliegenden Mechanismen sind überwiegend gesamtgesellschaftlicher Natur und lassen sich von der Fakultät für Physik nur in begrenztem Ausmaß beeinflussen. Diesbezügliche Strategien werden in Kapitel 3 diskutiert.

Worauf die Fakultät jedoch weit direktere Einflussmöglichkeiten hat, ist das Faktum, dass der Anteil der Absolventinnen noch geringer ist als beim Studieneingang. Um hier Interventionsstrategien auf eine quantitative Basis zu stellen, hat die Fakultät im Herbst 2016 eine Kohortenstudie [4] unter der Leitung von Frau Hunger Březinová in Auftrag gegeben, die den Studienfortschritt von Frauen im Vergleich zu jenem von Männern bis hinunter auf die Ebene einzelner Lehrveranstaltungen analysiert. Darin wurden zwei aufeinanderfolgende Kohorten (d.h. Studienanfänger_innen-Jahrgänge) bis zum jeweiligen Studienabschluss (oder -abbruch) verfolgt. Für diese Studie wurden die Student_innen der Kohorten 2008W und 2009W (W steht für Wintersemester) ausgewählt, die sich laut Regelstudiendauer im Jahr 2017, falls zutreffend, bereits im fortgeschrittenen Stadium ihres Doktoratsstudiums befinden sollten.

Aus der Kohortenstudie für das Bachelorstudium ergibt sich das folgende Bild: Der Anteil an Frauen bei Studienanfänger_innen betrug in der Kohorte 2008W 25% und in der Kohorte 2009W 20%. Der Anteil an Studienabrecher_innen ohne positiv absolvierte Lehrveranstaltung (0 ECTS-Punkte) ist in beiden Kohorten bei Frauen höher als bei Männern. Wenn man hingegen die Kohorten auf Studierende einschränkt, die zumindest eine Prüfung positiv abgeschlossen haben (Stand der ECTS-Punkte von Null verschieden), liegen die relativen Zahlen der Studienabrecher_innen bei Frauen und Männern näher beieinander. Für beide Kohorten ergibt sich, dass die Zahl der Absolventinnen für alle nachfolgenden Lehrveranstaltungen sehr wenig fluktuiert. Insbesondere bei Frauen stellen sich nach den ersten drei Lehrveranstaltungen (zwei davon sind inzwischen Teil der Studieneingangs- und Orientierungsphase - StEOP) jene absoluten Zahlen ein, die den Zahlen der Studienabsolventinnen insgesamt entsprechen. Die "leaky pipeline", mit der oft die weitere Verringerung des Frauenanteils charakterisiert wird, konnte nur in der Studieneingangsphase beobachtet werden.

Im Verlauf des weiteren Studiums ergeben sich laut Statistik keine deutlich erkennbaren zusätzlichen Stolpersteine. Der überproportionale Verlust an Studentinnen entsteht also nicht erst im weiteren Verlauf des Studiums sondern resultiert von Studienabrecherinnen, die ohne das Absolvieren einer Pflichtlehrveranstaltung (oder allenfalls mit sehr wenigen ECTS-Punkten aus einer Pflichtlehrveranstaltung) ihr Studium vorzeitig beenden. Nach dem erfolgreichen ersten Studienjahr schließen die dann noch aktiven Studentinnen in aller Regel ihr Bachelorstudium auch ab. Ein wesentliches Resultat der Studie ist daher: Um den Frauenanteil im Bachelor-, Master- und Dissertationsstudium nachhaltig zu erhöhen, müssen gezielte Frauenförderungsmaßnahmen früh einsetzen, wenn sie Aussicht auf Erfolg haben sollen. Ein Schwerpunkt muss hier das erste und zweite Semester sein.

Einen weiteren wichtigen Impuls für die Planung von Frauenförderungsmaßnahmen gab der "Gender in Physics Day" [5], der am 24. Mai 2017 stattgefunden hat. Dieser wurde gemeinsam vom Joanneum Research, das österreichischer Partner im europäischen Netzwerk "Gender Equality Networks in the European Research Area (GENERA)" ist, dem FWF, der GENERA als Beobachter angehört, und der

Fakultät für Physik der TU Wien, stellvertretend für Physik Institute österreichischer Universitäten und Forschungseinrichtungen, veranstaltet. Dabei wurde von internationalen Gleichstellungsexpert_innen sowie nationalen Forscher_innen aus dem Bereich der Physik die derzeitige Situation von Frauen in der Physik in Österreich diskutiert und mögliche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils vorgeschlagen. Das vorliegende Dokument greift deshalb auch Anregungen auf, die aus europaweiten Initiativen entstanden sind: die Toolbox des Gender Equality Networks in the European Research Area (GENERA) [6] und des Gender Equality in Academia and Research (GEAR) [7].

3. Geplante Maßnahmen

Die vorliegenden Daten zeigen deutlich, in welchen Phasen der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung die Gender-Ungleichgewichte in der Physik auftreten bzw. sich verstärken. Die strategische Planung der Fakultät fokussiert deshalb darauf, hier gezielt Förderungsmaßnahmen zu setzen. Schwerpunkte sind folglich der Übergang von Schule zum Studium sowie der Übergang vom Studium zur beruflichen Karriere, insbesondere der akademischen Karriere.

Wir sind davon überzeugt, dass ein derartiger "bottom-up"-Zugang mittelfristig das Potential zur Bildung einer besser balancierten Personalstruktur innerhalb der Fakultät haben wird, in der Frauen auf allen Ausbildungsstufen deutlich stärker vertreten sein werden. Ziel unserer Vorgangsweise ist es, potentielle Nachteile von Frauen auf ihren Karrierewegen zu vermeiden bzw. vorhandene abzubauen. Mit den im FFFP-PH projektierten Maßnahmen soll das Rollenmodell einer in der Wissenschaft erfolgreichen Physikerin geschaffen und im alltäglichen Leben der TU Wien auch gelebt und nach außen kommuniziert werden. Dazu gehört die Bildung eines starken und nachhaltigen Netzwerkes von Physikerinnen, das jungen Frauen einen leichteren Aufstieg in der Wissenschaftshierarchie ermöglichen soll.

Es ist uns bewusst, dass die Wirksamkeit solcher Maßnahmen durch gesamtgesellschaftliche Wahrnehmungen und Mechanismen begrenzt ist. So hat die Fakultät für Physik nur äußerst begrenzte Möglichkeiten, dem in der Gesellschaft nach wie vor präsenten Vorurteil, Technik, Naturwissenschaften und insbesondere Physik sei kein "Frauenberuf", entgegen zu wirken. Ebenso ist es auf Fakultätsebene kaum möglich, die latent genderspezifisch diskriminierenden Konsequenzen der gegenwärtig in Österreich geltenden akademischen Laufbahnmodelle zu kompensieren. Wenn z.B. der Übergang zu einer unbefristeten Stelle in Academia bis weit in die Mitte des vierten Lebensjahrzehnts verzögert ist, oder Kinderbetreuungsplätze ab dem sechsten Lebensmonat nicht flächendeckend zur Verfügung stehen, darf man sich über den deutlich geringere Frauenanteil an akademischen Institutionen im Vergleich etwa zu Frankreich nicht wundern. Ebenso hat der im Rahmen von Sparmaßnahmen beschlossene Ausstieg der TU Wien aus der Ausbildung für das naturwissenschaftliche Lehramt an höheren Schulen einen von Frauen relativ oft beschrittenen Ausbildungs- und Karriereweg in der Physik beschnitten mit entsprechend negativen Konsequenzen für die Anzahl der weiblichen Studierenden an unserer Fakultät. Hier besteht, wenn man das Ziel der Frauenförderung ernst nimmt, auf der Ebene der Gesamtgesellschaft wie der Universität erheblicher Handlungsbedarf, der jedoch über die Wirkmöglichkeiten einer Fakultät einer Universität hinausgeht. Der vorliegende Katalog beschränkt sich deshalb im Folgenden auf jene Maßnahmen, die wir als Fakultät für Physik tatsächlich setzen können, um die „gender balance“ auf allen Stufen der Ausbildung und Karriere zu fördern.

3.1 Maßnahmen für Schülerinnen

Schülerinnen für Naturwissenschaften zu begeistern und die Akzeptanz von Physik als mögliches Studienfach und späteren Karriereweg zu erhöhen, erscheint uns als die strategisch wichtigste und vordringlichste Aufgabe, um den Frauenanteil in der Physik nachhaltig zu erhöhen. Um dies zu erreichen, wird sich die Fakultät an verschiedenen „Outreach“ Aktivitäten verstärkt beteiligen. Die genderspezifische Komponente wird dadurch eingebracht, dass weibliche Mitglieder der Fakultät (einschließlich Studentinnen und Doktorandinnen) die Außenwahrnehmung der Fakultät im Rahmen dieser Aktivitäten wesentlich mitprägen werden. Die geplanten Maßnahmen bauen stark auf Rollenmodelle auf, also auf erfolgreichen Studentinnen, Absolventinnen und Wissenschaftlerinnen. Eine Schulung des involvierten Personals hinsichtlich "gender-sensibility" ist wünschenswert und wird im Rahmen der vorhandenen Ressourcen angestrebt.

3.1.1 Teilnahme an der Veranstaltung „Frauen in der Technik (FIT)“

Die Informationstage Frauen in der Technik (FIT), organisiert vom Verein Sprungbrett [8], bieten in Kooperation mit Universitäten und Unternehmen halbtägige Workshops für Mädchen und junge Frauen im Alter von 16-18 Jahren an. Zentraler Ansprechpartner an der TU Wien ist die Abteilung für Genderkompetenz [9]. Ziel der Veranstaltung ist es, Schülerinnen vor der Studienwahl die Möglichkeit zu geben, Techniker_innen und Forscher_innen sowie deren Arbeitsgebiete persönlich kennenzulernen. Damit soll bei jungen Frauen das Interesse und die Begeisterung für technische Studien und Berufe geweckt werden. Die Fakultät für Physik hat in den letzten Jahren bereits mehrere Male an dieser Veranstaltung teilgenommen. Diese Aktivitäten sollen nun dahingehend systematisch erweitert und verstärkt werden, dass jedes der vier Physik Institute jedes Jahr mindestens einen FIT-Workshop im Rahmen dieser Veranstaltung anbietet. Schülerinnen sollen dabei die Möglichkeit erhalten, sich über aktuelle Forschungsthemen der Institute sowie über das Studium der Technischen Physik zu informieren. Dabei sollen verschiedene Gestaltungselemente (wie Laborführungen, „hands-on“-Tätigkeiten, Präsentationen etc.) breit ausgeschöpft werden. Die FIT-Informationstage finden jährlich Ende Jänner und Anfang Februar statt. Dabei wird darauf zu achten sein, dass bei jedem Workshop aktiv in den Institutsbetrieb involvierte Frauen vertreten sind. Dies kann auch durch das Einbinden von Doktorandinnen und Masterstudentinnen des jeweiligen Instituts erreicht werden. Die Einbindung von jungen Physikerinnen soll dazu beitragen, die Kommunikationsschwelle für die Besucherinnen herabzusetzen.

3.1.2 Teilnahme an der BeSt (Messe für Beruf, Studium und Weiterbildung)

Die BeSt [10] ist die größte und wichtigste Bildungsmesse Österreichs, die in Wien (neben anderen Standorten) jährlich Anfang März stattfindet. Diese bietet Schüler_innen die Möglichkeit, sich aus erster Hand über Studium und berufliche Perspektiven zu informieren. Die Fakultät für Physik ist seit vielen Jahren bei dieser Veranstaltung vertreten. Der Informationsstand der Physik wird dabei nicht nur von Universitätslehrer_innen sondern auch von Studierenden betreut. Bei dieser Veranstaltung wurde in den letzten Jahren (2016, 2017) systematisch beobachtet, dass insbesondere bei Schülerinnen ein großes Interesse bestand, dokumentiert durch eine überproportionale Zahl an Beratungsgesprächen und durch eine Vielzahl detaillierter Fragen. Dabei wurde oft der Wunsch geäußert, die Fakultät besuchen zu können. Dieser Wunsch soll vor allem durch den Infotag Physik (siehe folgende Maßnahme) abgedeckt werden. Darüber hinaus wurde beobachtet, dass oft bevorzugt am Informationsstand präsente männliche Ansprechpartner von Schülern und Ansprechpartnerinnen von Schülerinnen befragt wurden. Diese Beobachtung unterstreicht den nach wie vor vorhandenen impliziten „gender bias“.

Die Fakultät plant die Beteiligung an der BeSt dahingehend auszubauen, dass während der gesamten Dauer jeweils ein Ansprechpartner und eine Ansprechpartnerin den Interessierten zur Verfügung stehen; auf diese Weise sollen zum einen die Schüler_innen die Möglichkeit haben, sich ohne emotionale Barrieren über ihre Anliegen zu informieren, zum anderen, die Wahrnehmung der Physik als Männerdomäne zu konterkarieren. Die Messe findet traditionellerweise an vier Tagen (Donnerstag bis Sonntag) statt und wurde bisher von der Fakultät an den jeweiligen Vormittagen und Nachmittagen von unterschiedlichen Teams betreut. Aus den obigen Überlegungen ergibt sich für die Zukunft ein personeller Bedarf von jeweils acht männlichen und acht weiblichen Vertreter_innen der Fakultät. Dabei können sowohl studentische Vertreter_innen als auch fortgeschrittene Doktorand_innen als Ansprechpartner_innen dienen; wobei darauf zu achten ist, dass die Teams vor Ort zu jedem Zeitpunkt ein breites Spektrum an Erfahrung und Seniorität abdecken.

Da sich die Schüler_innen zu diesem Zeitpunkt an einem wichtigen Entscheidungspunkt ihrer Studienentscheidung und zukünftigen beruflichen Laufbahn befinden, kann der Eindruck, den die Vertreter_innen der Fakultät bei dieser Präsentation vermitteln, auch hinsichtlich der „gender-sensibility“ und „gender-balance“, wesentlich zur Entscheidung für die technische Physik als Studienfach beitragen.

3.1.3 Infotag Physik

Aufbauend auf früheren Erfahrungen mit dem "Maturantentag", der 2008 das letzte Mal stattgefunden hat, wird die Fakultät beginnend mit dem Sommersemester 2018 die Tradition eines Informationstages (Infotag Physik) wieder aufnehmen. Der Infotag ist ähnlich wie ein „Tag der offenen Tür“ konzipiert und ermöglicht interessierten Schüler_innen eigenständig oder in Begleitung ihrer Lehrer_innen die Fakultät für Physik zu besuchen. Für diese Veranstaltung sind Vorträge von Vertreter_innen der Fakultät (wissenschaftliches Personal, fakultäre Amtsträger_innen, studentische Vertreter_innen) und Führungen durch Institute geplant. Ziel ist es, Schüler_innen die Möglichkeit zu bieten, sich vor Ort und aus erster Hand über Studium, aktuelle Forschungsthemen und Berufsaussichten zu informieren. Dabei sollen bei Schülerinnen mögliche Bedenken und Vorurteile angesprochen und Wahrnehmungen korrigiert werden, dass es sich beim Physikstudium um ein eher für Männer geeignetes Studium handelt. Diese Botschaft soll vor allem durch die Präsenz von weiblichen Rollenmodellen auf möglichst allen Karrierestufen der Fakultät kommuniziert werden. Insbesondere sollen die Führungen durch die Institute von je einem weiblichen und einem männlichen Institutsmitglied (Forscher_innen, Doktorand_innen, Masterstudent_innen) durchgeführt werden.

Der Infotag erfordert eine langfristige Vorbereitung, die jeweils von zwei Universitätslehrer_innen aus zwei Instituten abwechselnd koordiniert werden soll (im Jahr 2018 von den Instituten E134 und E136). Angekündigt wird der Infotag sowohl über Landesschulrät_innen jener Bundesländer, die als Einzugsgebiet für potentielle Studierende betrachtet werden können, neben Wien und Niederösterreich sind dies das Burgenland, Oberösterreich und die Steiermark, als auch über die BeSt.

3.1.4 Schulbesuche

Zusätzlich zu den oben genannten organisierten Veranstaltungen plant die Fakultät, Universitätslehrer_innen zu Besuchen an Schulen zu entsenden. Die Kontakte zu den Schulen sollen einerseits aktiv am Infotag über Gespräche mit den begleitenden Lehrer_innen hergestellt werden; andererseits ist geplant über ehemalige TU Absolvent_innen des Lehramtsstudiums Physik ein weitreichendes Netzwerk an Kontakten aufzubauen. Um die Vernetzung mit den Physiklehrer_innen

nachhaltig zu stärken plant die Fakultät ein aktives Engagement im Rahmen von Lehrerfortbildungsaktivitäten der Stadt- und Landesschulräte. Besonders interessierten Schülerinnen (Stichwort „Hochbegabte“) soll die Möglichkeit zur Mitbetreuung der vorwissenschaftlichen Arbeiten geboten werden; ein diesbezügliches Informationsblatt (mit Nennung möglicher Themen und Fragestellungen) soll dafür ausgearbeitet werden.

Bei all diesen Aktivitäten stellt die prominente Beteiligung weiblicher Rollenmodelle einen wesentlichen Faktor für eine erfolgreiche Rekrutierung weiblicher Physikstudierenden dar. Solche Besuche mit Vorträgen auf schuladäquatem fachlichen Level, sowie Diskussionen mit Schüler_innen könnten zum einen über die Landesschulrät_innen angeboten werden. Zum anderen können hier bereits bestehende oder zu aktivierende Kontakte, z.B. zu TU Alumni und Alumnae, die jetzt an höheren Schulen unterrichten, erfolversprechend genutzt werden.

Ebenso ist eine aktive Bewerbung des von der FFG angebotenen Schüler_innen Förderprogramms [11] geplant.

3.2. Studieneingangsphase und Bachelor Studium

Wie die oben angesprochene Kohortenstudie deutlich zeigt, ist die Studieneingangsphase bzw. das erste Studienjahr entscheidend dafür, die „leaky pipeline“ für Physikstudent_innen auf ihrem weiteren Karriereweg abzudichten. Deshalb ist eine intensive Betreuung, die gendersensibel ist, nicht aber paternalistisch oder diskriminierend wirkt, von entscheidender Bedeutung. In diesem Kontext plant die Fakultät folgende Maßnahmen:

- a) Im Rahmen der Einführungsveranstaltung zu Beginn des Studiums (erste Semesterwoche) sollten Universitätslehrerinnen prominent vertreten sein. Darüber hinaus sollten neben wissenschaftlichen Themen und studientechnischen Informationen auch die Inanspruchnahme von Hilfs- und Unterstützungsangeboten (siehe unten) aktiv und gendersensibel beworben werden. Dies schließt Informationen über die Aufgaben und Kontaktdaten des Arbeitskreises für Gleichberechtigungsfragen ein. Diese sollten insbesondere auch die Hilfsangebote im Falle von eventuellen diskriminierenden und/oder sexistischen Äußerungen oder Verhalten, die Studierende im Laufe ihres Studiums ausgesetzt sein könnten, abdecken.
- b) Durch den Einsatz vollausgebildeter Mitarbeiter_innen der Fakultät Physik in den Physikübungen, vor allem im ersten Studiensemester, soll es zu einer verbesserten didaktischen Vermittlung der Lehrinhalte kommen. Gleichzeitig sollen durch die fachliche Kompetenz der Lehrenden auch die Anforderungen und Erwartungen des Physikstudiums klarer aufgezeigt und eine bessere Entscheidungsfindung für die Studierenden ermöglicht werden. Im Hinblick auf die Frauenförderung ist darauf zu achten, dass weibliche Lehrkräfte dabei hinreichend als Rollenmodelle vertreten sind. Darüber hinaus sollten Studentinnen jederzeit die Möglichkeit haben, bei individuellen Problemen fachlicher oder persönlicher Art bei niedriger Hemmschwelle das Gespräch zu suchen.
- c) Einsetzung von mindestens zwei Ansprechpersonen (mindestens auf Prädoc-Level, davon mindestens eine Frau), speziell für die Anliegen der Studierenden des ersten Studienjahres. Diese Ansprechpersonen sollen bei allgemeinen fachlichen Problemen der Studierenden mit den Lehrveranstaltungsleitern_innen der Physik- und Mathematikvorlesungen Kontakt aufnehmen,

um etwaige Verständnisprobleme zu lösen. Außerdem soll die Ansprechperson eine Sprechstunde (je 90 Minuten) pro Woche für Studierende mit individuellen Fragen anbieten.

- d) Zum Monitoring des Studienerfolgs wird eine Veranstaltung von Studiendekan oder -dekanin, Lehrveranstaltungsleiter_innen und oben genannter Ansprechpersonen im April/November durchgeführt, zu der jene Erstsemestrigen des Wintersemesters/Sommersemesters eingeladen werden, die Ende März/Oktobre die StEOP noch nicht abgeschlossen haben. Nach einer Einführung durch die Lehrenden sollen dabei allgemeine Probleme dargelegt werden. Bei dieser Veranstaltung können Studierende auch allgemeine Studienprobleme ansprechen. Es soll auch die Möglichkeit einer individuellen Beratung der Studierenden durch Fakultätsmitglieder angeboten werden. Auch hier ist die Beteiligung weiblicher Lehrkräfte und Ansprechpersonen von zentraler Bedeutung.
- e) Zum Monitoring ist auch eine Umfrage unter den Studierenden des ersten Semesters geplant. Darin soll u.a. erhoben werden, welche Wirkung die "Outreach"-Aktivität unter Schüler_innen hatte, wie der Verlauf der Studieneingangsphase wahrgenommen wurde, wie hoch die Akzeptanz von angebotenen, unterstützenden Maßnahmen ist sowie welche alternativen Angebote gewünscht werden. Diese Umfrage soll während der Pflichtlehrveranstaltung "Grundlagen der Physik" durchgeführt werden, um eine hohe Beteiligung zu gewährleisten.

3.3 Master- und Doktoratsstudium

In den weiterführenden Studienabschnitten erfordert eine gezielte Frauenförderung Maßnahmen und Angebote, die bei der fachlichen Spezialisierung und beim Übergang zum Berufsleben (einschließlich einer möglichen akademischen Karriere) unterstützend wirken und gegebenenfalls empfundene oder tatsächlich existierende genderspezifische Barrieren abbauen helfen. Zentrale Stichworte sind hier Mentoring, „networking“, "transferable skills" und Karriereplanung.

3.3.1 Mentoring

Das Mentoring-Programm für Masterstudent_innen hat zwei wesentliche Ziele: Einerseits soll durch frühzeitige Hilfestellung und individuelle Beratung zur erfolgreichen Fortführung des Studiums beigetragen werden. Andererseits sollen die Student_innen durch erfahrene Wissenschaftler_innen (Mentor_innen) über mögliche weitere Karriereschritte beraten werden. Das Mentoring-Programm richtet sich zunächst an Student_innen der Masterstudien Technische Physik und Energie- und Messtechnik und wird zunächst in Form von regelmäßigen Sprechstunden mit Mentor_innen angeboten, für die sich Student_innen bei dem/der gewünschten Mentor_in anmelden können. Dafür wird von der Fakultät eine entsprechende Webseite zur Verfügung gestellt. Die Mentor_innen werden aus Mitgliedern der Fakultät (Mittelbau, Professor_innen) rekrutiert und werden eingehend geschult. Um einen einheitlichen Standard zu gewährleisten, werden für das Mentoring-Programm Richtlinien erarbeitet. Dieses Mentoring-Programm sollte nicht explizit genderspezifisch beworben werden, um nicht subtil diskriminierend zu wirken. Allerdings sollte im Fall, dass die Nachfrage die von der Fakultät leistbare Mentoring-Kapazität übersteigt, Frauen Priorität eingeräumt werden. Basierend auf ersten Erfahrungen, gewonnen im Sprechstundenformat, soll angedacht werden, zu einem späteren Zeitpunkt unter Bedacht auf vorhandene Personenressourcen ein „one-on-one“ individuelles Mentoring über einen längeren Zeitraum (Abschluss des Diploms bzw. Doktorats) anzubieten.

3.3.2 Karriereplanung in Wirtschaft und Wissenschaft

Das Studium der Physik ist, auch im Vergleich zu den ingenieurwissenschaftlichen Studien an der TU Wien, nicht unmittelbar berufsbildend sondern eher auf eine breite Grundlagenausbildung hin orientiert. Auch wenn Absolvent_innen der Technischen Physik auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor gefragt sind und ihnen eine breite Auswahl an Berufen und Branchen offensteht (z.B. Finanzbranche, Automobilindustrie, Halbleiterindustrie, Consulting, Data Science, etc.), stehen sie dabei oft in Konkurrenz mit Absolvent_innen spezialisierter Studienfächer. Gleichzeitig werden unsere Absolvent_innen durch genau diese breite Auswahlmöglichkeit gegen Ende ihres Studiums vor die Herausforderung gestellt, den Weg ins Berufsleben zielgerichtet zu planen und zu organisieren. Die Fakultät wird deshalb Schritte zur verstärkten „employability“ ihrer Absolvent_innen setzen: Absolvent_innen sollen rechtzeitig die Möglichkeit erhalten, sich über verschiedene, für Physiker_innen relevante Berufsbilder zu informieren und sich mit dem Thema Karriere auseinanderzusetzen. Dabei sollen sie rechtzeitig ihre Interessen schärfen und die Möglichkeit erhalten, bereits während ihres Studiums einschlägige Fähigkeiten zu erwerben. Es wird bei dieser Maßnahme besondere Rücksicht darauf genommen, dass Absolvent_innen die Möglichkeit haben, erfolgreiche Frauen aus Wirtschaft und Wissenschaft zur Inspiration und Motivation kennenzulernen.

Zunächst ist als erster Schritt die Abhaltung von je einer Podiumsdiskussion pro Semester geplant, die für die gesamte Fakultät öffentlich ist, aber gezielt unter Master- und Doktoratsstudentinnen beworben wird. Der Fokus innerhalb der Serie von Podiumsveranstaltungen sollte zwischen Tätigkeitsfeldern in Wirtschaft und Industrie zum einen, im akademischen Umfeld zum anderen alternieren. Wir werden uns um Sprecher_innen bemühen, die als Absolvent_innen die Karriereleiter in Wirtschaft, Industrie oder Academia erklommen haben. Dabei soll mindestens die Hälfte der Sprecher_innen Frauen sein. Während der Podiumsdiskussion mit Fokus auf Wirtschaft und Industrie sollen vor allem folgende Fragen beantwortet werden: Wie sieht der Arbeitsalltag des jeweiligen Berufes aus? Welche Fähigkeiten und welches Wissen aus dem Physikstudium haben in dem jeweiligen Beruf gute Dienste geleistet? Welche Fähigkeiten und Kenntnisse musste man sich zusätzlich aneignen? Bei der Podiumsdiskussion mit Fokus auf Wissenschaft sollen angehende Absolvent_innen, die knapp vor dem Studienabschluss stehen, und die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, so die Möglichkeit erhalten, sich von erfahrenen Wissenschaftler_innen über die Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere zu informieren und diesbezügliche Tipps und Ratschläge einzuholen. Sprecher_innen werden Professor_innen und Wissenschaftler_innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen sein.

Organisiert wird diese Veranstaltungsreihe von einem/einer Vertreter_in der Fakultät und Mitarbeiter_innen des TU Career Centers [12]. Das TU Career Center wird im Rahmen dieser Veranstaltung über seine Angebote informieren und bedarfsorientierte Schulungen und Workshops für Student_innen der Fakultät anbieten. Insbesondere wird dabei auch auf besondere Bedürfnisse und Wünsche der Student_innen eingegangen. Zusätzlich wird diese Veranstaltung dafür genutzt, Student_innen zu motivieren, sich für das Talentprogramm der TU Wien [13] zu bewerben. Das Talentprogramm dient als Plattform für die persönliche Kontaktaufnahme von Unternehmen mit talentierten Student_innen, mit dem Ziel konkreter Angebote für Praktika und Jobs. Zeitlich werden diese Podiumsdiskussionen, wenn möglich, an die Bewerbungsfrist für das Talentprogramm gekoppelt. Im Anschluss an die jeweilige Veranstaltung soll im Rahmen eines „get-together“ die Möglichkeit zum Netzwerken bestehen. Im Sommersemester 2017 hat als Pilotprojekt eine solche Podiumsdiskussion mit Vertreter_innen aus Wirtschaft und Industrie erstmals stattgefunden und wurde von den Studierenden sehr gut aufgenommen, wie die vorliegenden Ergebnisse einer anschließenden Befragung ergaben.

3.3.3 Networking

Aufbauend auf die oben genannte Veranstaltung wird die Fakultät selbstorganisierte „Networking“ Aktivitäten von Master- und Doktoratsstudentinnen finanziell im Rahmen der Möglichkeiten unterstützen. Ein Team von Studentinnen identifiziert gemeinsam mit einem/r Mentor_in (Universitätslehrer_in oder Postdocs) berufstätige Physikerinnen, die zu informellen Gesprächen im Rahmen einer Abendveranstaltung eingeladen werden. Der Kreis der Teilnehmer_innen ist auf die Master- und Doktoratsstudentinnen beschränkt, um den informellen Charakter zu wahren und die offene Kommunikation zu fördern. Damit soll die Möglichkeit eröffnet werden, dass Studentinnen frühzeitig wichtige „networking skills“ lernen und anwenden und gleichzeitig wichtige „hands-on“ Informationen üben und direkt persönliche Kontakte zu in Wirtschaft, Industrie, Wissenschaft und Forschung stehenden berufstätigen Physikerinnen erlangen. Nach Maßgabe der Möglichkeiten und des Interesses ist anfänglich ein Treffen pro Monat während des Semesters angedacht.

Weiterhin ist angedacht, die wesentlichen Diskussionsresultate, die Kontaktdaten und Lebensläufe der eingeladenen Physikerinnen zu dokumentieren. Über einen längeren Zeitraum könnte sich diese Dokumentation so zu einem nützlichen Hilfsmittel für den Zugang von Absolventinnen zu einem Netzwerk erfolgreicher Physikerinnen in Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung entwickeln.

3.3.4. Erhöhung des prozentualen Anteils von Doktorandinnen

Die Fakultät für Physik hat sich im Rahmen der Zielvereinbarung 2016-2018 dazu bekannt, den Anteil weiblicher Prädocs zu erhöhen. Diese Kennziffer lag im Jahr 2016 bei 17 % und soll nach Möglichkeit 20 % im Jahr 2018 erreichen. Da das Doktoratsstudium nahezu flächendeckend mit Prädoc-Stellen verknüpft ist, und sowohl die strukturierten Doktoratskollegs der TU Wien als auch die von externen Förderungsagenturen (FWF, ETNs) unterstützten Kollegs auf die Erhöhung des Frauenanteils drängen, verfügt die Fakultät hier über eine direkte Steuerungsmöglichkeit hinsichtlich des Frauenanteils von Doktorand_innen. Die Fakultät wird deshalb bei der Besetzung von Prädoc-Stellen, insbesondere von solchen, die aus Einzelprojekten und sonstigen Drittmitteln finanziert werden und somit nicht dem Mandat einer festen Quote unterliegen, auf die Erhöhung des Frauenanteils drängen. Mögliche Anreize könnte die Kopplung der Höhe von Rückflüssen aus "overheads" an die Besetzung von Prädoc-Stellen mit Frauen sowie die zur Verfügungsstellung von Sachmitteln (z.B. Reisemittel) für weibliche Prädocs, die nicht strukturierten Doktoratskollegs angehören, darstellen.

Die meisten gegenwärtig bestehenden strukturierten Doktoratskollegs bieten neben dem wissenschaftlichen Programm ein breites Spektrum an Kursen und Fördermaßnahmen in „transferable skills“ an, etwa Sprachkurse, Präsentationstraining, Bewerbungstraining, Aktivitäten im Bereich der Pressearbeit, Wissenschaftskommunikation, „outreach“, erhöhte Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft durch Secondment-Programme, etc. Diese Maßnahmen sind (teilweise bewusst) nicht spezifisch als Frauenförderung indiziert, um jegliche, von Doktorandinnen empfundene potentielle Stigmatisierung zu vermeiden. Es sollte angestrebt werden, dass, soweit es sich um diese nicht-fachspezifischen Fördermaßnahmen handelt, auch Doktorand_innen ausserhalb der strukturierten Doktoratskollegs offen stehen. Weiterhin sollten Doktoratsbetreuer_innen und Mentor_innen, die in „Gender Sensibility“ geschult sind, sich gezielt darum bemühen, dass insbesondere weibliche Prädocs optimalen Gebrauch von diesen oft zu wenig genutzten Förderungsmaßnahmen machen.

3.4 Weibliche Postdocs und Laufbahnstelleninhaberinnen

Auf dem Niveau junger Wissenschaftlerinnen kann aktive Frauenförderung vor allem drei Aspekte abdecken: finanzielle Anreize, ein individuelles Mentoring und, im Rahmen der institutionellen Möglichkeiten, die Schaffung von äußeren Rahmenbedingungen, innerhalb derer Frauen die Chance geboten wird, ihren Karriereweg erfolgreich zu gehen.

3.4.1 Ko-Finanzierung weiblicher Postdocs

Um die Anstellung weiblicher Postdocs zu fördern und somit die Zahl der weiblichen Postdocs zu erhöhen, stellt die Ko-Finanzierung von Stellen durch die Fakultät ein mögliches Instrument dar. Angedacht ist eine 50%ige Kostenbeteiligung an den Personalkosten für die Hälfte der Laufzeit des Vertrages. Angesichts der äußerst prekären Lage des Fakultätsbudgets ist die Implementierung dieser Maßnahme allerdings zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht realistisch. Die Fakultät hofft jedoch, zu einem späteren Zeitpunkt auf diese Option zurückgreifen zu können. Als möglicher erster Schritt in diese Richtung könnte die Ko-Finanzierung von Konferenzbesuchen und Vorträgen von weiblichen Postdocs sein, um so Anreize für die vermehrte Sichtbarkeit der weiblichen Postdocs in der (wissenschaftlichen) Öffentlichkeit zu fördern.

3.4.2 Mentoring

Postdoc-Stellen sind in der Regel direkt und unmittelbar mit einem/einer fachlichen Betreuer_in assoziiert. Bei extern finanzierten Postdoc-Stellen ist dies der/die Projektleiter_in, bei universitären Assistent_innenstellen und Laufbahnstellen der/die Leiter_in der Forschungsgruppe oder des Forschungsbereichs. Dem/der fachlichen Betreuer_in fällt damit die wichtige Aufgabe des Mentoring zu. Um diese Aufgabe optimal auszufüllen und insbesondere auch Frauenförderungsaspekte zu berücksichtigen, wird die Fakultät für alle unmittelbaren Vorgesetzten bzw. Betreuer_innen die Teilnahme an Schulungen in „Gender Sensibility“ verlangen. Zur Verbesserung, Verbreiterung und Transparenz des Mentoring plant die Fakultät für jeden Postdoc ein Team von Mentor_innen zu bilden, bestehend aus Betreuer_in, sowie einem weiteren Mitglied der Fakultät, das gemeinsam von Betreuer_in und Postdoc innerhalb der ersten drei Monate der Anstellung bestimmt wird. Ein solches Team sollte für optimale fachliche Betreuung und Karrierebetreuung sorgen, sowie bei potentiellen Problemen zwischen fachlichem/fachlicher Betreuer_in und Postdoc moderieren und intervenieren können. Auch dieses Angebot ist nicht genderspezifisch angelegt. Weibliche Postdocs sollten jedoch besonders ermutigt werden, von diesem Angebot aktiven Gebrauch zu machen. Bei neu besetzten Laufbahnstellen kann der dafür eingesetzte Beirat diese Aufgabe des gemeinsamen Mentoring übernehmen.

3.4.3 Äußere Rahmenbedingungen

Ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist ein wesentlicher Aspekt der Attraktion für weibliche Postdocs und Wissenschaftlerinnen. Dazu gehört der Zugang zum betrieblichen Kindergarten bzw. eine Kinderbetreuung ohne längere Wartezeiten. Dies kann mittelfristig allerdings nur auf der Ebene der TU Wien und nicht auf der Ebene der Fakultät befriedigend gelöst werden. Zu den Initiativen, die die Fakultät entwickeln kann, zählt die Einrichtung eines Rückzugsraumes für Mütter im Freihaus und am Atominstitut. Eine derartige Einrichtung (bereits in der Vergangenheit von Müttern urgiert) würde jungen Wissenschaftler_innen eine Rückzugsmöglichkeit mit Kindern bieten. Trotz der derzeit prekären Raumsituation an beiden Standorten ist die Realisierung dieser Maßnahme machbar. Bei der

Ausstattung dieser Räume kann auf Sachbeiträge von Fakultätsmitarbeitern_innen oder Spenden vertraut werden. Selbstverständlich sollten diese Räume auch Prädocs offenstehen.

3.5 Genderaspekte bei Habilitations- und Berufungsverfahren

Die Fakultät für Physik wird dafür Sorge tragen, dass bei Habilitationsverfahren, Berufungsverfahren sowie anderen Auswahlverfahren Genderaspekte angemessen berücksichtigt werden. Das schließt ein, dass der oder die Vorsitzende der Kommission die Mitglieder zu Beginn der Kommissionsarbeit auf potentielle Probleme wie „unconscious bias“, subtile und implizite Formen der Diskriminierung hinweist. Die Teilnahme von Kommissionsmitgliedern an Gender- und Diversity-Schulung wäre wünschenswert. Nicht nur bei der Zusammensetzung der Kommissionen sondern auch bei der Auswahl möglicher externer Gutachter und Gutachterinnen ist auf einen angemessenen Frauenanteil im Rahmen der gewünschten Expertise zu achten. Bei der vergleichenden Analyse quantitativer Leistungsindikatoren sind mögliche Benachteiligungen durch eventuelle berufliche Unterbrechungen aufgrund von Familiengründung explizit zu berücksichtigen. Bei persönlichen Vorstellungen und Interviews der Kandidat_innen ist ein Höchstmaß an Gleichbehandlung, Genderneutralität und Professionalität von zentraler Bedeutung.

3.6 Frauenförderung im Rahmen von „Outreach“ Aktivitäten

3.6.1 Aktionstag „Frauen in der Physik“

Die Deutsche und die Österreichische Physikalische Gesellschaft (DPG und ÖPG) laden jährlich zur Veranstaltungsreihe „Lise-Meitner Lectures“ ein: „Neben öffentlichen und allgemeinverständlichen Vorträgen und einem jährlich stattfindenden Wettbewerb für Schülerinnen und Schülern sind Treffen mit Schülerinnen und Schülern sowie Diskussionen mit jungen Frauen, Studierenden und Nachwuchsforscherinnen vorgesehen. Zudem werden in einer Poster-Ausstellung unter dem Titel „Lise Meitner und „ihre Töchter“ deutsche und österreichische Rollenmodelle aus der Physik beispielhaft vorgestellt“ [14]. Der geplante Aktionstag soll idealerweise kombiniert mit der jährlichen „Lise-Meitner Lecture“ stattfinden. Die Präsentationen sollen ausschließlich von Physikerinnen gestaltet werden: es soll ein Leistungsspektrum aller Ausbildungsstufen in Form von Vorträgen, Experimenten und Präsentationen anderer Aktionen (Besuche an Schulen, Berichte über Aktivitäten, etc.) geboten werden. Die Bewerbung des Aktionstages soll auf breiter Basis geschehen: diese soll nicht nur TU-intern sondern auch an höheren Schulen erfolgen.

3.6.2 Aktive Bewerbung der Angebote der Abteilung für Genderkompetenz

Die Abteilung für Genderkompetenz bietet laufend Seminare, Workshops und Coachings für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf unterschiedlichen Karrierestufen an. Um die weiblichen Mitglieder unserer Fakultät auf dem Laufenden zu halten, wurde ein Emailverteiler eingerichtet, mit dem alle aktuellen Informationen zum Thema Frauenförderung an der TU Wien an Doktorandinnen und weibliche Postdocs versendet werden. Dabei wird auch über österreich- oder europaweite Initiativen, wie z.B. frauenspezifische Förderungen und Veranstaltungen (Deutsche Physikerinnen Tagung etc.) informiert. Diese Informationen werden auch durch einen Link über die Webseite der Fakultät zugänglich gemacht.

3.6.3 Webseite und Public Relations

Die Aktivitäten der Fakultät für Physik zur Förderung von Frauen in der Physik sollen verstärkt offensiv kommuniziert werden. Dazu sollen alle in diesem Zusammenhang geplanten und durchgeführten Aktivitäten über einen eigenen Eintrag auf der Webseite der Fakultät für Physik [15] über einen Eintrag „Frauen in der Physik“ dokumentiert werden. Ein Kalender soll über bevorstehende Veranstaltungen, Mentoring-Termine, etc. Auskunft geben. Darüberhinaus werden mit Hilfe des Büros für Öffentlichkeitsarbeit der TU Wien regelmäßig Berichte über Aktivitäten im Rahmen der Frauenförderung auf der Webseite der TU Wien publiziert und somit einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Schließlich sollen unter diesem Eintrag der Webseite nützliche Links für Physiker_innen aller Ausbildungsstufen zusammengefasst sein.

4. Zeitplan und erforderliche Ressourcen für die Implementierung der Maßnahmen

Beginn *	Aktion	Personal-Ressourcen	Sachmittel-Ressourcen
April 2018 (jährlich)	Infotag Physik	2 Koordinator_innen (Universitätslehrer_innen), alternierend zwischen Instituten (2018: E134, E136)	~ 2.000,-- €
WS 2018/19	Betreuung Studieneingangsphase	2 Mentor_innen (20 Stunden Prädoc-Level)	
WS 2018/19	Umfrage unter erstsemestrig Studierenden		
Januar 2019	Organisation von FIT-Workshops an allen Instituten	2 Universitätslehrer_innen je Institut weibliche Prädocs und Diplomandinnen	Sachmittel: 500 € Reisestipendien für beteiligte PräDocs und Diplomandinnen: 2.000 € (Fakultät)
März 2019	Beteiligung an BeSt	16 Universitätslehrer_innen und Studierende	
WS 2018/19	Podiumsdiskussion	Koordinator_in (Universitätslehrer_in)	Sach- und Reisemittel: 1.000 € (Fakultät)
SS 2019	Networking-Aktivität	Koordinator_in	Sachmittel: 500 € (Fakultät)
WS 2018/19	Mentoring-Sprechstunden für Diplomand_innen und Doktorand_innen	2 Universitätslehrer_innen (alternierend zwischen den Instituten)	
WS 2018/19	Unterstützung von neu eingestellten weiblichen Doktorand_innen (außerhalb strukturierterer Doktoratskollegs)		Reisestipendien: 500 € / Jahr (Fakultät)
SS 2019	Mentoring für Postdocs	Universitätslehrer_innen	

* Soweit nichts anderes vermerkt

5. Literaturverzeichnis

- [1] Frauenförderungsplan der Technischen Universität Wien (2017)
<http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/Frauenfoerederungsplan.pdf>
http://www.tuwien.ac.at/fileadmin/t/ukanzlei/t-ukanzleienglish/Career_Advancement_Plan_for_Women_at_TU_Wien.pdf
- [2] Jahresbericht Frauen und Männer an der TU Wien: Zahlen, Fakten, Analysen 2015
https://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/zahlen_und_fakten/jahresberichte/
- [3] Vergleich Repräsentation von Frauen in der Physik in unterschiedlichen europäischen Ländern;
https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf
- [4] Kohortenstudie Bachelorstudium Technische Physik für Jahrgänge 2008W und 2009W;
unveröffentlicht, erhältlich auf Anfrage unter iva.brezinova@tuwien.ac.at
- [5] Zusammenfassung GENERA Gender in Physics Day Austria (2017)
https://genera-project.com/dl_assets/GENERA_GIPD_VIENNA_conclusions_and_presentations.pdf
- [6] GENERA Toolbox
<https://genera-project.com/>
<https://www.peba.kit.edu/downloads/D4.1%20Toolbox%20for%20tailored%20Gender%20Equality%20Plans.pdf>
- [7] GEAR Tool
<http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>
- [8] Frauen in der Technik, Verein Sprungbrett
<http://www.fitwien.at/>
- [9] Abteilung für Genderkompetenz, TU Wien
<http://www.tuwien.ac.at/dle/genderkompetenz/home/>
- [10] Messe für Beruf und Studium
<http://bestinfo.at/>
- [11] FFG Schüler_innen Förderprogramm
<https://www.ffg.at/praktika>
- [12] TU career center
<https://www.tucareer.com/>
- [13] Talentprogramm TU Wien
<https://www.tucareer.com/Talentprogramm/Allgemeine-Informationen/Das-TALENTEPROGRAMM>
- [14] Poster-Ausstellung "Lise Meitner und ihre Töchter"
https://www.dpg-physik.de/veranstaltungen/lise_meitner/index.html
- [15] Fakultät für Physik, TU Wien
<https://www.physik.tuwien.ac.at/aktuelles/>