

– Gleichstellungs-Zielvereinbarung des Fachbereichs 08 –

Physik, Mathematik und Informatik, Johannes Gutenberg-Universität Mainz

Einleitung

Der Fachbereich setzt sich dafür ein, eine kollegiale, kooperative und konstruktive Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle willkommen fühlen. Der Fachbereich unterstützt die Gleichstellung aller Mitglieder und Studierenden. Der Fachbereich hat in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und ihrem Team ein Auge darauf, dass die Verhaltenskultur miteinander nicht an Geschlecht, Religion, Hautfarbe, Herkunft oder sexuelle Orientierung gebunden ist. Gleichstellungsaufgaben und Herausforderungen betreffen daher alle Mitglieder des Fachbereichs.

Dem Fachbereich ist bewusst, dass die Gleichstellungsthematik alle Bereiche betrifft und es im wissenschaftsstützenden Bereich bereits einen sehr hohen Frauenanteil gibt. Allerdings ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und da insbesondere bei den Führungskräften im Fachbereich sehr gering. Daher bezieht sich diese Vereinbarung ausschließlich auf das wissenschaftliche Personal.

Bezüglich des Frauenanteils im Fachbereich orientiert sich der FB 08 in seinem Vorgehen und seinen Maßnahmen zur Gleichstellung an den Vorgaben des „Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg - Universität Mainz“ vom Dezember 2019.¹ Zusätzlich zu diesen universitätsweiten Vorgaben stellt der FB 08 seine individuelle Situation innerhalb der JGU (siehe Anlage) in dieser Zielvereinbarung dar und verpflichtet sich darüber hinaus zu folgenden fachbereichsspezifischen Maßnahmen.

Bestandsaufnahme wissenschaftliches Personal

Der FB 08 verpflichtet sich, eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter auf den wissenschaftlichen Karrierestufen anzustreben. Der Weg, der dahin beschritten werden soll, orientiert sich am „Kaskadenmodell“², wobei der FB berücksichtigt, dass die vorliegenden kleinen Fallzahlen teils rasche Veränderungen herbeiführen können. Er stellt fest, dass derzeit in der Gruppe der Hochschullehrerinnen und -lehrer das Geschlechterverhältnis im Sinne dieses Kaskadenmodells quantitativ unausgewogen ist, insbesondere hinsichtlich der Wertigkeit der Professuren (W2 - W3). Handlungsbedarf erkennt der Fachbereich auch auf der Stufe vom Studienabschluss zur Promotion (besonders in der Mathematik und Informatik) und von der Promotion zur Befähigung für die Professur, auf der das verstärkte Ausscheiden von Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beobachten ist. Einsetzen sollen Maßnahmen bereits in der Phase vom Studienabschluss zur Promotion, um geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen frühzeitig zu fördern. Ebenfalls unzulänglich erreicht ist eine angemessene Geschlechterverteilung bei der Besetzung von Dauerstellen im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Maßnahmen

- Der FB bemüht sich, die Quote der Hochschullehrerinnen zu steigern und ggf. auf neue Zielzahlen im Sinne des Kaskadenmodell² zu reagieren. Dabei strebt er auch im Bereich der unterschiedlichen Wertigkeit der Professuren eine Angleichung an. Das Dekanat verpflichtet sich, einmal pro Jahr dem Gleichstellungsteam aktuelle Daten zur Verfügung zu stellen. Die Gleichstellungsbeauftragte des FB beobachtet die fachbereichsinterne Entwicklung und

informiert den Fachbereich regelmäßig über die jeweils aktuellen Zahlen. Der FB fordert seine Professorinnen und Professoren dazu auf, geeignete Absolventinnen zur Promotion und geeignete weibliche Promovierte auf dem Weg zur Befähigung zur Professur ermutigend zu fördern.

- Der Code of Conduct (als Anlage beigefügt) hat sich als erfolgreiches Instrument erwiesen und soll beibehalten werden.
- Der FB erkennt die noch ungleiche Geschlechterverteilung im Bereich der wissenschaftlichen Dauerstellen (neben den Professuren) an und verpflichtet sich, bei der Besetzung von Dauerstellen zu prüfen, ob geeignete Frauen im Bewerbungsprozess hinreichend berücksichtigt werden.
- Der FB unterstützt die gesamtuniversitäre Initiative, bessere Rahmenbedingungen für Weiterqualifikationen zu schaffen, die die Vereinbarkeit von Familie/Pflegeaufgaben und Studium/Beruf unterstützen (s. unten).
- Um (weiblichen) Studierenden zu helfen, ihr Studium und ihre wissenschaftliche Karriere zielgerichtet zu verfolgen, hat das Gleichstellungsteam ein Dokument erstellt (Strategic Advice, als Anlage beigefügt), das seitens des Studienbüros an neu immatrikulierte Master-Studierende verteilt wird. Darüber hinaus wird dieses Dokument auch auf der Gleichstellungs-Webseite verfügbar sein.
- Fortführung des Ada-Lovelace-Projekts für den wissenschaftlichen Nachwuchs (u. a. mit FB 09 organisiert).

Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienangelegenheiten

Der FB strebt eine weitere Verbesserung der Situation im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familienangelegenheiten an.

Maßnahmen

- Der FB unterstützt alle Kinderbetreuungsangebote der Universität Mainz sowie alle Maßnahmen für eine Erweiterung der Kinderbetreuungsangebote für Kinder bis zu sechs Jahren (Kinderkrippen- und Kindergartenplätze) sowie die Umsetzung der bereits angekündigten Ferienbetreuungsmöglichkeiten für diese Zielgruppe.
- Der FB begrüßt die Existenz eines Eltern-Kind-Arbeitszimmers in den Räumlichkeiten des Fachbereichs (Raum 02-120, Gebäude 2413) sehr und engagiert sich in der Bewirtschaftung dieses Raumes.
- Der FB erkennt den durch die Corona-Pandemie deutlichen Digitalisierungsschub als Chance an, durch digitale Möglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie generell die Berücksichtigung von unterschiedlichen Lebenssituationen der Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu fördern. Hierunter sind bspw. die Förderung digitaler und hybrider Lehrformate und das Ermöglichen von Homeoffice zu nennen.
- Wenn Institut-bezogene Kolloquia nicht zu einer familienfreundlichen Uhrzeit geplant sind, sollte sich der FB bemühen, die Aufzeichnung der Vorträge zu ermöglichen.

- Der Fachbereich benennt eine Professorin oder akademische Mitarbeiterin als Ombudsfrau für gleichstellungsspezifische Fragen (im Sinne einer Ansprechpartnerin für Frauen bei entsprechenden Konflikten während des Studiums, bei der Arbeit bzw. im Zusammenhang mit unangemessenem Verhalten gegenüber Frauen).

Besetzung des Postens der Gleichstellungsbeauftragten/des Gleichstellungsteams

- Der FB setzt sich dafür ein, dass das Amt der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterinnen im Gleichstellungsteam auch von Personen nicht-weiblichen Geschlechts ausgeübt werden kann.
- Der FB setzt sich dafür ein, die Frauenbeauftragten des Fachbereichs finanziell zu unterstützen (Aufstockung der Arbeitszeit um 3 Stunden pro Woche falls möglich) bzw. deren Deputat zu reduzieren.

Zeitraumen der Maßnahmen und Qualitätskontrolle

Die vorliegende Zielvereinbarung tritt ab dem 01.11.2022 in Kraft und ist auf sechs Jahre angelegt. Nach drei Jahren erfolgt ein Zwischenbericht über die Evaluation der anvisierten Maßnahmen. Der Zwischenbericht wird durch die Dekanin bzw. den Dekan dem Ausschuss für Gleichstellungsfragen des Senats vorgestellt.³

—

¹ https://gleichstellung.uni-mainz.de/files/2020/02/202002_Rahmenplan-Gleichstellung.pdf

² https://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf

³ Entsprechend den Vorgaben des „Rahmenplans zur Gleichstellung der Geschlechter an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz“, 2019, S. 11-12.

**Bericht der
Gleichstellungsbeauftragten und ihres
Teams über den Frauenanteil
am FB08**

Juli 2022

Studierende im FB08

	Mittelwert der 5 Jahre (2004-2009)				2021			
	Physik	Meteorologie	Mathematik	Informatik	Physik	Meteorologie	Mathematik	Informatik
Alle Studierenden (w%)	21%	40%	43%	25%	24%	37%	34%	35%

Studierende im FB08

Studienfälle je Studienjahr, Stand: Juli 2022

	2020 (SoSe20+WiSe20/21)								2021 (SoSe21+WiSe21/22)							
	Physik		Meteorologie		Mathematik		Informatik		Physik		Meteorologie		Mathematik		Informatik	
	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W	gesamt	W
Bachelor	480	26%	98	46%	775	46%	798	19%	473	25%	91	45%	743	48%	787	19%
B. Sc.	397	26%	98	46%	290	35%	748	19%	397	26%	91	45%	266	36%	735	18%
B. Ed.	83	25%	—	—	485	53%	50	28%	76	20%	—	—	477	54%	52	27%
Master	213	23%	21	52%	257	45%	203	34%	215	26%	23	48%	256	48%	202	34%
M. Sc.	168	21%	21	52%	90	20%	202	34%	183	21%	23	48%	91	25%	201	34%
M. Ed.	45	31%	—	—	167	59%	1	100%	32	41%	—	—	165	60%	1	100%
Eingeschriebene Doktoranden	170	21%	10	20%	22	14%	26	23%	193	20%	14	21%	24	12%	29	17%

Professoren/Perm.Stellen im FB08

	W1 Profs	W2 Profs	W3 Profs	Akademische Dauerstellen
w in 2008	33%	0%	4%	6%
w in 2022	28%	13%	10%	14%

W1/W2/W3 Bewerbungen

Bei den Letzten Berufungsverfahren ab 2020, bei denen der Ruf bereits angenommen wurde, erhielten wir durchschnittlich 20% der Bewerbungen von Frauen (Minimum 0 % – Maximum 33 %).

Code of Conduct in Berufungsverfahren

Beschluss des FBR vom 1. Februar 2017, modifiziert vom FBR am 2. November 2022

Zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren, aber auch bei der Besetzung von permanenten wissenschaftlichen Stellen, verpflichtet sich der Fachbereich 08 – Physik, Mathematik und Informatik an der Johannes Gutenberg-Universität, zur Einhaltung folgender Normen:

1. Bei der Verabschiedung einer Ausschreibung im FBR muss eine geschlechterparitätische Liste mit 10 berufbaren Kandidat/innen aus dem entsprechenden Forschungsfeld vorgelegt werden, die aktiv zur Bewerbung aufgefordert werden sollen. Damit die Umsetzung des Gleichsetzungsziels erreicht wird, ohne dass Abstriche bei der wissenschaftlichen Exzellenz gemacht werden, sollte im FBR diskutiert werden, inwiefern die Ausschreibung ein breiteres wissenschaftliches Themenspektrum abdecken könnte.
2. Falls der Frauenanteil unter den eingegangenen Bewerbungen unter 25 % liegt, befasst sich die Berufungskommission in ihrer ersten Sitzung mit Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils (z. B. nochmalige, gezielte Aufforderung an geeignete Frauen sich zu bewerben) und die bzw. der Vorsitzende berichtet dem FBR bzw. dem Dekan/der Dekanin darüber.
3. Der Dekan/die Dekanin eröffnet die konstituierende Sitzung der Berufungskommission und erläutert die Senatsrichtlinie zu Berufungsverfahren, insbesondere die Gleichstellungsgrundsätze. Darüber hinaus sensibilisieren die Vorsitzenden bzw. der Dekan/die Dekanin die Mitglieder der Berufungskommission für die Thematik des "unconscious bias"/ der unbewussten Voreingenommenheit. Dazu wird eine Vorführung des Impulsvideos „Recruitment Bias in Research Institutes“ des Institució CERCA (zu finden unter der Adresse <https://youtu.be/g978T58gELoL>) empfohlen.
4. Die Listen der Bewerbungen und Einzuladenden werden mit dem Dekan/der Dekanin unter Berücksichtigung der Gleichstellungsgesichtspunkte abgestimmt.
5. Voraussetzungen für die Verabschiedung einer Berufsungsliste im FBR sind:
 - Dokumentation: gezielte Findungsaktivitäten (insbesondere der Nachweis, dass geeignete Kandidatinnen aktiv zur Bewerbung angesprochen worden sind) müssen dokumentiert sein
 - Berücksichtigung von potenziell geeigneten Kandidatinnen oder der Nachweis, dass international keine geeigneten Kandidatinnen zu finden sind
 - Berücksichtigung und Darstellung der sozialen Kompetenzen als Kriterium

2

- Berücksichtigung und Darstellung unvermeidbarer Verzögerungen bei der Qualifikation (z.B. Schwangerschaft, Kinderzahl, Kinderbetreuung, Pflege), um die Publikationstätigkeit nach DFG-Richtlinie einschätzen zu können.

Strategic advice for PhD students and postdocs

This document provides some advice to help you navigate the various stages of your early scientific career. These are suggestions, not rules or commands, and have to be used for inspiration. Please be aware that there can be large differences among majors (physics, mathematics, computer science), as well as between individual research fields (e.g., experiment vs. theory), so that every item may not necessarily be applicable to each field. You do not have to check off every single item. Remember you can always talk to your supervisor, peers and colleagues for more information.

The document is divided in three sections: A) for PhD students, B) for PhD students and postdocs willing to pursue an academic career, and C) for early career scientists trying to get a permanent position in academia.

A) For PhD students

In the following, we give advice for the chronological stages of your PhD.

Before Beginning: Take an informed decision.

You will work on your PhD for at least 3 years and since it is a significant amount of time you want to make sure you like the project. Get to know the group (including possibly former members) and their research field. Discuss your project and expected challenges with your supervisor. Ask about teaching duties, tasks and responsibilities you will have, as well as opportunities, e.g. for outreach events, courses, schools, travel etc.

Consult the following JGU links:

<https://www.zq.uni-mainz.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/apk/>

<https://gleichstellung.uni-mainz.de/nachwuchswissenschaftlerinnen/prowein/faecheruebergreifendes-programm/>

Beginning: Read the general strategic advice for an academic career in B), even if you do not plan to pursue an academic career, it will help you to be successful as a PhD student.

Talk to your supervisor regularly.

After about 6 months: Make sure you understand the timeline of your project (which might depend on a big collaboration). Discuss this with your supervisor. In case your field allows for it, write a project description of your dissertation, including preliminary title, short introduction to the field and motivation, description of your research project, milestones and timeline, and a list of conferences, workshops or summer schools you would like to attend. The project description will be preliminary, and will most likely need to be adapted throughout the course of your PhD research. The initial aim should be to finish after 3 years. This is not always possible, in particular if experimental work is involved.

Every year: Set up a "PhD committee" and meet them once a year to present the progress of your work, receive feedback and advice for the continuation. This committee should consist of your supervisor and, potentially, other professors or members of your research group/institute. Discuss the timeline for the next year: planned publications, presentations at conferences and workshops, attendance of soft-skill courses, etc.

At mid term: Think about your long term plans: Do you want to work in academia or industry?

If you are planning to work in industry:

- try to get involved in projects, where you can learn transferable skills, e.g., experience in common programming languages, machine learning, artificial intelligence, big data. Visit also the career center of JGU: <https://www.career.uni-mainz.de>.

- Attend soft skills workshops.
- Consult these web pages:
 - <https://campus-mainz-mentoring.uni-mainz.de>
 - <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/programme/mentoring>
 - <https://www.dpg-physik.de/aktivitaeten-und-programme/programme/laborbesichtigungsprogramm>
- Learn to manage your time and work on several projects in parallel. These are skills that will be very precious in industry.

If you want to stay in academia:

- Make sure your supervisor knows it.
- Towards the end of your PhD studies (but potentially one year prior to finishing), start applying for postdoc positions.

Towards the end of your PhD studies: Start writing your thesis, it will take you longer than you think. To get help in the writing, consult these JGU links:

- <https://www.schreibwerkstatt.uni-mainz.de/wissenschaftlicher-nachwuchs/>
- <https://www.akin.uni-mainz.de/toolbox-st/>

B) For PhD students and postdocs willing to pursue an academic career

Stay informed:

- Sign up for mailing lists to learn about the latest research (choice is field-dependent):
 - <https://arxiv.org/help/subscribe>
 - <http://www.fg-stochastik.de/abonnieren.html>
- Register to the most relevant mailing lists of our faculty:
 - <https://lists.uni-mainz.de/sympa>
- Attend the relevant colloquia to keep updated with research in a broad sense:
 - <https://www.blogs.uni-mainz.de/fb08-pmc/colloquia/>
- Register at platforms where you can interact with other researchers and ask for publications that are not open-access or available on the arXiv, e.g.:
 - <https://www.researchgate.net>
- To stay informed about conferences, job postings, etc., use platforms like:
 - <https://inspirehep.net/?ln=en>

Strategize your work:

- Organize a work strategy for your project (or the projects that you work on in parallel). Time management and project planning courses can be useful.
- Keep a good documentation of your work. You will thank yourself later.

- Discuss with your supervisor and collaborators how you can publish your work. If your field allows, you can set yourself goals in terms of how many papers you want to publish during your PhD or Postdoc.
- Request a yearly meeting with your supervisor or your “PhD committee” to discuss objectives and future plans.
- Identify important conferences in your research field and try to attend them at least once. Due to the cycle of some conferences (every 2 or 3 years), this might require you to be able to show preliminary results at an early stage of your PhD or Postdoc.
- Show initiative and suggest projects on your own.

Plan your career:

- Be aware that in some fields application/hiring periods are only once per year. It may occur that the application period is in the fall, with offers being made at the beginning of the year and positions starting in the coming fall. This might require you to apply for positions before you obtained your PhD.
- Attend student conferences that organize sessions dedicated to career advice: e.g., Frontiers and Careers in Nuclear and Hadronic Physics <https://frontiers.mit.edu>.
- If you are a PhD student, ask your supervisor early enough about possible contract extensions beyond the 3rd year (if needed) or the possibility to bridge the time between PhD defence and start of the first postdoc position.
- Try to apply for funding that enables you to do a longer research visit at an international institute, or pursue projects independently of your supervisor, or buy the lab instruments you need for your research.
- Try to gain international experience (ask your supervisor for advice, in order to do so compatibly with your private life).
- Read the advice for postdocs in C).

Be visible:

- Presenting your work with talks is an essential part of your job. Use every opportunity to present your work (even preliminary results) and try to practice in local seminars, group meetings, DPG meetings, etc. You may request your supervisor or your group colleagues to rehearse your talk before an official presentation.
- Think of a way to emerge and get your work recognized within and outside of the collaboration. In some fields, this might mean, e.g., to obtain a single-author publication (if not possible, your supervisor/collaborators might allow you to publish conference proceedings as a single author). In other field, this might mean to obtain coordination responsibility in a big collaboration.
- Before your first publication, register at <https://orcid.org> to have a personal researcher ID.

- Set up a profile at the publication search engines relevant to your field, e.g., <https://inspirehep.net/?ln=en>. It should be easy for others to find your email address and get in touch with you.
- To enhance your visibility, you could even have your own personal webpage with your publications/teaching experience.

Enhance your CV:

- Keep your CV and research output list updated at all times, you might need it on a short notice.
- As a postdoc, your focus should be on research. However, if time allows, engage in teaching, organization of journal clubs, seminars, conferences, etc. This will give you valuable additional qualifications.
- If possible, get involved in co-advising students (BSc, MSc, PhD) that are on an earlier career stage. You will learn a lot yourself from teaching and advisory work. If possible, get some experience in writing reports about these works.

Improve your soft skills:

- Try to become an (associated) member of a graduate school: e.g., <https://www.mainz.uni-mainz.de>
<https://hgs-hire.de>.
- Take soft skills workshop on: Scientific writing, Grant writing, Time management, Project management. Check out websites where these are offered like: <https://www.prisma.uni-mainz.de/irene-joliot-curie-programme/>
- If you are not formally registered to a mentoring program, think about registering to one (e.g., Ada Lovelace, Pro Academia), or seek for informal mentoring by talking to your supervisor or to scientists you meet at conferences. Visit these useful web pages: <https://ada-lovelace.de/standorte/mainz/>
<https://campus-mainz-mentoring.uni-mainz.de>
<https://www.nachwuchs.uni-mainz.de>

Do networking:

- Create your own network of collaborators, colleagues, scientists you meet at your own institution and at conferences.
- When you go to a conference, always ask questions, and make sure you meet someone new.
- Talk to peers that do not do exactly the same work as you. You can learn a lot from each other.
- Be always prepared to present your work to non-experts in 2 minutes. Prepare an “elevator pitch” and rehearse it in front of the mirror or in front of some colleagues.

C) For early career scientists trying to get a permanent position in academia

Finding a new position:

- Discuss your project very clearly at the beginning of your contract/fellowship and make sure to bring in your own ideas.
- Keep the junior job postings in your field monitored, since they are not necessarily aligned to the postdoc application cycle.
- If you interview for a new position, ask also if (and how much) you will be allowed to continue working on your own projects.

Become independent and show you are ready:

- Invest time in expanding your net of collaborations.
- Enhance your visibility.
- If possible in your research field, try to achieve publications without your PhD supervisor as soon as possible.
- If possible in your research field, try to achieve a single-author publication.
- Get a broad overview of your scientific field, the so called “big picture”.
- Try to understand also challenges in personnel management and in the university politics.

Apply for external funding:

- Apply for individual funding as early as possible (1 year after PhD). You might (very likely) fail, but the feedback and experience you get will be invaluable. Get informed about all the options. JGU has a grant office <https://research.uni-mainz.de/research-funding/> with departments specialized on national, EU and international funding programs. Prominent examples are:
DFG: Walter Benjamin Programm, Emmy Noether Programm, Research Fellowships, Individual Research Grants, etc.: https://www.dfg.de/en/research_funding/programmes/index.html.
Helmholtz Young Investigator Groups: <https://www.research-in-germany.org/en/research-funding/funding-programmes/helmholtz-young-investigators-groups.html>.
Humboldt foundation: Feodor Lynen fellowship <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/feodor-lynen-forschungsstipendium>.
EU: Marie Skłodowska Curie Action, ERC, etc.: <https://research.uni-mainz.de/contact/eu-office/>, <https://www.kowi.de/kowi/horizon-europe/excellent-science/excellent-science.aspx>.
- Proposal requirements might largely differ between funding schemes. If possible, take a general course in grant writing, as well as funding specific courses.

- Find and read successful proposals to have good examples at hand.
- Prepare your proposal with the questions of your referee / funding agency in mind (originality, impact, feasibility, risk mitigation). The answers to the key questions need to be formulated very clearly, so that the referee can easily find them.
- Make use of services to proof-read your grant proposals and practice your application talks. Ask, e.g., the grant office, KoWi <https://www.kowi.de/kowi.aspx>, as well as your colleagues.

Finally, remember that these are only suggestions and that you do not have to check off all of them. There is not only one way to a successful career. Your passion will make the difference.

To add advice or give feedback on this document please email Prof. Sonia Bacca (s.bacca@uni-mainz.de).