Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Qualitativer Bericht der TU Clausthal zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards" der DFG

Berichtszyklus 2020 - 2022

im Dezember 2020

Technische Universität Clausthal
Präsident
Prof. Dr. Joachim Schachtner
Adolph-Roemer-Straße 2 A
38678 Clausthal-Zellerfeld

Ansprechpartnerinnen:
Vizepräsidentin für Gleichstellung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
Prof. Dr. Heike Schenk-Mathes
E-Mail: heike.schenk-mathes@tu-clausthal.de

Gleichstellungsbeauftragte der TU Clausthal
Dr.-Ing. Natalia Schaffel-Mancini
E-Mail: natalia.schaffel-mancini@tu-clausthal.de

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung

Dieser Bericht wurde von dem Präsidium der TU Clausthal, den drei Fakultätsräten und dem Rat der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis genommen. Die Senatskommission für Gleichstellung hat ihre Empfehlung für den Senat ausgesprochen. Der Bericht wird dem Senat am 09.02.2021 vorgelegt.

Organe und Gremien	Datum	Beschluss
Senatskommission für Gleichstellung	15.12.2020	Empfehlung für den Senat ausgesprochen
Präsidium	17.12.2020	Zustimmend zur Kenntnis genommen
Fakultätsräte	19.01.2021	Zustimmend zur Kenntnis genommen
Rat der Gleichstellungsbeauftragten	22.01.2021	Zustimmend zur Kenntnis genommen
Senat	09.02.2021	Wird vorgelegt

Hervorragend qualifizierte Wissenschaftler*innen sind die Voraussetzung für Forschungsstärke, Innovationspotential und Lehrkompetenz an der TU Clausthal (TUC). Die TUC trägt mit ihrer ganzheitlichen Personalentwicklung gezielt dazu bei, eine wissenschaftliche Karriere ihrer Nachwuchswissenschaftler*innen zu fördern. Mit Angeboten zum Herausarbeiten, Definieren und konsequenten Weiterentwickeln der eigenen Karriereziele und Kompetenzen mittels zielgerichteter Weiterbildungen werden Doktorand*innen, aber auch Postdoktorand*innen in einer frühen Karrierephase unterstützt. Insbesondere werden auch Angebote für den Karriereweg mit dem Ziel einer lebenslangen Professur den Nachwuchswissenschaftler*innen in der gesamten Postdoc-Phase systematisch unterbreitet. Neben vertiefenden Workshops und Seminaren zu Lehr-, Management-, Betreuungs- und Führungskompetenz spielen dabei vor allem individuelle Unterstützungsangebote, wie Coaching und Mentoring, eine zentrale Rolle. Letztere Angebote erfolgen auch spezifisch für Frauen. Basis für die Gestaltung des Angebotes für Postdocs ist u. a. das **Personalentwicklungskonzept der Technischen Universität Clausthal für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal**, das im Jahr 2018 in einem partizipativen Prozess ausgearbeitet wurde und sich bereits in der Umsetzungs- und Evaluierungsphase befindet. Der Lenkungskreis für die Personalentwicklung mit Arbeitsgruppen in den entsprechenden Handlungsbereichen ist zuständig für die Qualitätssicherung und die Umsetzung dieses Personalentwicklungskonzeptes. Außerdem implementiert die TUC aktuell ein **Karrierezentrum**, das als virtuelle Plattform für Qualifizierung und Karriere organisiert ist und das das gesamte Weiterbildungs- und Service-Angebot der Universität zentral vorhält.

Die Personalentwicklungsmaßnahmen für den wissenschaftlichen Nachwuchs werden u. a. von der Graduiertenakademie, dem Forschungsservice, der Universitätsbibliothek, dem Zentrum für Hochschuldidaktik (ZHD) sowie mit Bezug auf Frauenförderung von dem Gleichstellungsbüro (2 VZÄ) angeboten. Die **Graduiertenakademie** (1,4 VZÄ) der TUC wurde 2016 gegründet und unterbreitet auch Angebote für Nachwuchswissenschaftler*innen nach der Promotion.

Die Nachwuchswissenschaftler*innen haben nach ihrer Promotion die Möglichkeit, den Karriereweg der **Juniorprofessur**, der **Habilitation** oder der **Nachwuchsgruppenleitung** einzuschlagen. Der Karriereweg der **Nachwuchsgruppenleitung** soll durch die Aufnahme des Promotionsrechts für extern evaluierte Nachwuchsgruppenleitungen in der Promotionsordnung gestärkt werden. Eine Prüfung des Verfahrens durch den zuständigen Fakultätsrat ist vorgesehen.

Im **wissenschaftlichen Bereich** arbeiten an der TUC **534 Mitarbeiter*innen** (ohne Professor*innen), davon sind 123 Frauen (entspricht 23 %). An den Fakultäten sind insgesamt **627 Promovierende** gemeldet, davon sind 410 intern Promovierende (Frauenanteil 26 %).

Laut einer aktuellen Bestandsaufnahme sind an der TUC ca. **70 promovierte Wissenschaftler*innen**, für die eine akademische Karriere mit dem Ziel einer Professur in Frage kommt, davon sind ca. 25 % Frauen. Die Anzahl der **Professor*innen** an der TUC beträgt **80**, wobei 75 auf eine lebenslange Professur berufen sind (davon 32 % W2- und 68 % W3-Professuren). An der TUC arbeiten insgesamt sechs Professorinnen (entspricht 8 % aller Professuren), davon eine Juniorprofessorin (entspricht 20 % der Juniorprofessuren). An der TUC arbeiten derzeit **5 Juniorprofessor*innen** (W1) ohne Tenure-Track (6,5 % aller Professuren), die ihre Tätigkeit vor 2018 aufgenommen haben. Seit 2019 werden Juniorprofessuren grundsätzlich nur mit Tenure-Track Perspektive ausgeschrieben. Die TUC war mit dem Tenure-Track-Antrag im Rahmen des Bund-Länder-Programms mit vier Professuren erfolgreich, von denen aktuell drei W1-Professuren ausgeschrieben sind. Die Einordnung der vierten Professur wird aktuell mit dem Wissenschaftlichen Beirat der TUC und weiteren Gremien abgestimmt. Darüber hinaus stehen zwei Berufungsverfahren für die W1-Professuren mit der Tenure-Track-Option vor dem Abschluss und zwei weitere Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Perspektive sind in der Planung.

Tab. 1 Anzahl der Personen aus der jeweiligen Statusgruppe an der TUC

	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil
Studierende	3.913	992	25 %
Promovierende (R1)	410	105	26 %
Promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen (R2 bzw. R3)	ca. 70	-	ca. 25 %
Juniorprofessor*innen (R3)	5	1	20 %
Professor*innen (ohne Juniorprofessuren) (R4)	75	5	7 %

(Quellen: Beschäftigtenstatistik, Stichtag 15.11.2020; Angaben der Fakultäten, Juni 2020; Studierendenstatistik WS 2019/2020)

Wie Tabelle 1 entnommen werden kann, sind an der TUC die Unterschiede bezüglich Frauenanteile auf den Karrierestufen Studierende, Promovierende und promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen nur gering. Dabei ist die Angabe für Juniorprofessuren aufgrund der geringen Anzahl statistisch nicht auszuwerten. Allerdings ist bei dem Übergang auf die Gruppe der Professor*innen (ohne Juniorprofessuren) ein deutlicher Rückgang zu erkennen.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Ein wichtiger Erfolgsfaktor der TUC ist die Erweiterung der Karrierewege mit dem Ziel einer lebenslangen Professur durch **Juniorprofessuren mit Tenure-Track-Verfahren**, welche eine erhebliche Verbesserung der Perspektiven von Nachwuchswissenschaftler*innen mit sich bringen. Die Juniorprofessur, die grundsätzlich mit Tenure-Track Perspektive an der TUC verbunden ist, ermöglicht Nachwuchswissenschaftler*innen eine frühe Selbständigkeit in Forschung und Lehre und erhöht die Planungssicherheit für den Verbleib in der Wissenschaft.

Als einen besonderen Erfolgsfaktor wird das neu entwickelte **Mentoring-Programm WiMINToring**, ein modernes Instrument der Personalentwicklung, gesehen. Das Programm, das vom Gleichstellungsbüro in Kooperation mit der Graduiertenakademie und dem Alumnimanagement angeboten wird, dient der persönlichen und beruflichen Förderung von Nachwuchskräften und ist an Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Karriere-Phasen R1 und R2 adressiert. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen, die an dem Mentoring-Programm teilnehmen, können hier gezielt und individuell gefördert werden. Die Mentor*innen unterstützen

mit ihrer Expertise im akademischen Bereich die Nachwuchswissenschaftlerinnen, besonders in der Entwicklung einer akademischen Eigenständigkeit, und helfen beim Aufbau eines wissenschaftlichen Netzwerkes. Zur Abrundung des Professionalisierungs- und Unterstützungsangebots für Nachwuchswissenschaftlerinnen auf ihrem Karriereweg besteht die Möglichkeit, professionelle Karriere-Coaches zur Weiterentwicklung von personellen und sozialen Kompetenzen zu Themen wie Teamentwicklung, Führung, Betreuung, Kommunikation sowie Konfliktmanagement in Anspruch zu nehmen. Das einjährige Mentoring-Programm wird durch ein Rahmenprogramm, Workshops sowie Vernetzungsveranstaltungen für Mentees und Mentor*innen begleitet. Weiterhin wurde in diesem Zusammenhang ein **Frauen-Netzwerk an der TUC** gegründet mit dem Ziel, einerseits die Wissenschaftlerinnen in ihrer eigenen Karriere zu unterstützen und andererseits Rollenvorbilder sichtbar zu machen und eine breitere Akzeptanz von weiblichen wissenschaftlichen Karrieren zu erzeugen. Dieses Netzwerk ist im Mentoring-Programm integriert und alle Mentees sowie Mentorinnen haben die Option, Mitglied zu werden. Darüber hinaus steht das Netzwerk allen Wissenschaftlerinnen und Alumnae der TUC offen. Die Nachwuchswissenschaftlerinnen haben die Gelegenheit, auch nach dem Abschluss des Mentoring-Programms von dieser Vernetzung und den begleitenden Angeboten für Frauen Empowerment in der Wissenschaft zu profitieren. Der Aufbau und die Gestaltung des Mentoring-Programms sind mit einem hohen Aufwand verbunden. Mit der Integration eines Netzwerkes in das Mentoring-Programm ist eine innovative Herangehensweise gegeben, die sehr vielversprechend ist. Ein erster Durchlauf mit 10 Teilnehmer*innen wurde von den Mentees und den Mentor*innen positiv evaluiert, das Programm wird auf der Basis dieser Befragungsergebnisse aktuell angepasst und verbessert. Der nächste Durchlauf wird vorbereitet und im Jahr 2021 durchgeführt.

Zur weiteren beruflichen Orientierung und für den späteren Berufseinstieg werden Karriereinformationsveranstaltungen, Karrieregespräche und Qualifizierungsangebote zu Karriereplanung und -entwicklung durch die Graduiertenakademie angeboten. Insbesondere **Karriereinformationsveranstaltungen** zum transparenten Aufzeigen alternativer Karrierewege für Nachwuchswissenschaftlerinnen werden sehr gut angenommen und an den Wünschen der Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen ausgerichtet. Hier sind folgende erfolgreiche Formate zu nennen: Karriereweg Industrie (2018), Karriereweg Professorin an der Fachhochschule (2019) oder Karriereabende im Rahmen des Mentoring-Programms (2019/2020: Gründung und Selbstständigkeit, Wissenschaftsmanagement). Eine Veranstaltung zum Karriereweg Professur wird im Januar 2021 stattfinden.

Mittels Beratung und Weiterbildungsangeboten im überfachlichen Bereich werden den Nachwuchswissenschaftler*innen Möglichkeiten der weiteren beruflichen und persönlichen Qualifizierung aufgezeigt. Promovierte Nachwuchswissenschaftler*innen (R2 und R3) haben die Möglichkeit, sich um ein **individuelles Karriere-Coaching** zu bewerben (fünf Teilnehmer*innen pro Jahr). Im ersten Jahr hat eine Postdoktorandin teilgenommen. Bei den Coachingpartner*innen wird gezielt auch auf Genderkompetenz geachtet. Das Angebot besteht nunmehr im zweiten Jahr und wird sehr positiv angenommen. Ein individuelles Karrierecoaching ist an einer kleinen Universität möglich und besonders in der Postdoc-Phase wichtig.

Die TUC hat in diesem Jahr erstmalig ein **Screening der promovierten Mitarbeiter*innen** durchgeführt mit dem Ziel, die Anzahl der nationalen und internationalen Förderanträge von Wissenschaftler*innen der Universität zu erhöhen. Weiterhin wird das Netzwerk der etablierten Wissenschafter*innen genutzt, um Postdocs an anderen Hochschulen auf das attraktive Forschungsumfeld an der TUC aufmerksam zu machen und zu motivieren, Förderanträge zu stellen und ihre Arbeitsgruppen an der TUC einzurichten. Der Forschungsservice unterstützt bei der Zusammenstellung der Ausschreibungen und Förderinstitutionen, die bei dem Screening Berücksichtigung finden. Dabei werden selbstverständlich auch Ausschreibungen einbezogen, die sich explizit an Frauen wenden.

Weiterhin ist die Familienorientierung bei der Schaffung von angemessenen Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs ein wesentlicher Erfolgsfaktor. Diese spielen insbesondere bei Frauenkarrieren immer noch eine wichtige Rolle. Da die gesicherte Kinderbetreuung ein entscheidender Aspekt ist, um den Beruf mit der Familie zu vereinbaren, engagiert sich der Familienservice der TUC bei der Ergänzung der **Kinderbetreuungsangebote** der Berg- und Universitätsstadt Clausthal-Zellerfeld entsprechend den Bedürfnissen der Mitarbeiter*innen und Student*innen, besonders außerhalb der gewöhnlichen Betreuungszeiten. Der Familienservice der TUC bietet darüber hinaus bei diversen TUC-Veranstaltungen eine kostenlose **flexible Kinderbetreuung** an. Zudem gibt es ein pädagogisch ausgefeiltes Ferienbetreuungsangebot für Schulkinder in den Oster- und Sommerferien. Außerdem bietet der Familienservice der TUC, der im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist, für alle Mitarbeiter*innen **Beratungen** und Informationsmaterialien zu Themen, die für die Vereinbarkeit von beruflichem Leben und Familie von großer Bedeutung sind z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Pflege, Kinderbetreuungsmöglichkeiten an. Dabei wird gezielt die individuelle Situation der/des Einzelnen berücksichtigt, und es werden gemeinsam Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Das Beratungsangebot wird durch die **Veranstaltungen zur Vereinbarkeit** für Nachwuchswissenschaftler*innen (Promovierende und Postdocs), die vor der Herausforderung stehen, Forschung, Familie und die Tätigkeit an der Hochschule zu koordinieren, ergänzt.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Wie an den meisten Technischen Hochschulen sind auch an der TUC Frauen in höheren Karrierestufen unterrepräsentiert. Der niedrige Frauenanteil verweist auf ungleiche Chancen, an den höheren Positionen des Wissenschaftssystems teilhaben zu können. Die Erhöhung der Anteile der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der Postdoktorand*innen und Professor*innen, stellt dabei schon seit langem eine der größten Herausforderungen der TUC dar. Um im Wettbewerb um die „klügsten Köpfe" erfolgreich zu sein, geht die Universität Wege der **aktiven Rekrutierung** und spricht qualifizierte Kandidatinnen explizit an. In drei Berufungsverfahren sowie bei der Besetzung der wichtigsten Stellen der Verwaltung bzw. Hochschulleitung hat sich die TUC Unterstützung von einer Personalberatungsagentur geholt.

Eine besondere Aufgabe an der TUC, die sich in einer eher strukturschwachen Region befindet, besteht in der Personalgewinnung und -bindung. Die hohe wissenschaftliche Reputation der TUC stellt eine Voraussetzung für die Attraktivität als Arbeitgeber*in für Wissenschaftler*innen dar. Die Vermittlung dieses Standortvorteils in der Universitätslandschaft übernimmt das **Hochschulmarketing**, damit die TUC in der einschlägigen Wissenschaftscommunity national und international als Arbeitgeberin mit sehr guten Rahmenbedingungen für Wissenschaftler*innen positioniert wird. Außerdem pflegt die TUC eine proaktive **Willkommenskultur**, um neues Personal zu integrieren und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu vermitteln. Im Bereich der Willkommenskultur existieren bereits sehr viele Maßnahmen, die auch im Personalentwicklungskonzept enthalten sind. Aktuell wird das Konzept dahingehend weiterentwickelt, diese Maßnahmen für jede Statusgruppe zu spezifizieren. Ein Beispiel dafür ist ein Neuberufenentreffen, bei dem sich die neuen Professor*innen, das Präsidium und die Serviceeinrichtungen gegenseitig vorstellen und u. a. Schnittstellen bei der Zusammenarbeit identifizieren.

Eine Entscheidung für den akademischen Karriereweg, mit dem Ziel der unbefristeten Professur, wird in der Regel sehr spät getroffen und birgt aufgrund der in der nahen Zukunft geringen Anzahl vakanter Professuren ein hohes Risiko, dieses Ziel nicht erreichen zu können (weniger als 5 % aller Promovierenden werden auf Lebenszeitprofessuren berufen, Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an den Universitäten, Wissenschaftsrat, 2014). Daher schlägt ein Großteil der Nachwuchswissenschaftler*innen nach der Promotion, spätestens aber nach der ersten Postdoc-Phase (R2), eine außerakademische Laufbahn ein.

Dies betrifft Frauen aufgrund der häufigeren Übernahme von Familienaufgaben weitaus stärker als Männer. Die TUC hat bereits den neuen Karriereweg zur Professur (Junior)professur mit der Tenure-Track Option eingeführt, um die Karriere in der Wissenschaft noch attraktiver zu gestalten. Die TUC steht vor der Aufgabe, den Karriereweg der **Nachwuchsgruppenleitung** stärker zu etablieren und bekannt zu machen.

Der Prozess der Entwicklung der **Datenbasis** für das Screening der promovierten Mitarbeiter*innen ist zu überarbeiten, um zu einer differenzierteren Übersicht zu gelangen, dies stellt eine wichtige zukünftige Aufgabe dar. Bei der aktuellen Bestandsaufnahme für das Screening ist deutlich geworden, dass viele promovierte Mitarbeiter*innen, die an der TUC tätig sind, keine wissenschaftliche Qualifikation anstreben, sondern ihre Karriere im **Wissenschaftsmanagement** sehen. Eine Tätigkeit im Bereich des Wissenschaftsmanagements ist eine mögliche Karriereoption, die in jüngster Zeit an allen Hochschulen an Bedeutung gewonnen hat. Es entstehen immer mehr Aufgaben, die weder vom klassischen Verwaltungspersonal noch von wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen abgedeckt werden können oder sollen. Das Wissenschaftsmanagement bildet eine Schnittstelle zwischen dem nichtwissenschaftlichen und dem wissenschaftlichen Bereich, formal existiert jedoch keine Statusgruppe an den Universitäten. In der Praxis sind die Mitarbeiter*innen des Wissenschaftsmanagements nicht eindeutig dem wissenschaftlichen oder dem nicht wissenschaftlichen Bereich zugeordnet. So herrscht eine Ungleichbehandlung dieser Personengruppe. Als Konsequenz werden z. B. keine Personalentwicklungsmaßnahmen, die gezielt auf die Bedürfnisse dieser Gruppe ausgerichtet sind, angeboten. Es erscheint dringend erforderlich die Rolle der Mitarbeiter*innen im Wissenschaftsmanagement zu klären und zu regeln.

3. Anmerkungen / Kommentare

-

Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung

Mit der Einreichung des Berichts bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) willigt die einreichende Einrichtung ein, dass die im Bericht enthaltenen Daten von der DFG elektronisch gespeichert und verarbeitet, für evaluative und statistische Zwecke ausgewertet und an DFG-Gremien weitergeleitet werden. Sie ist einverstanden, dass in aus den Auswertungen eventuell hervorgehenden Veröffentlichungen die in diesem Bericht vorgelegten Informationen in anonymisierter Form zitiert werden. Zudem wird zugestimmt, dass der Bericht unter Nennung der abfassenden Einrichtung in einer passwortwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

27.01.2021

Ort, Datum | Unterschrift Einrichtungsleitung

Der Präsident
Prof. Dr. J. Schachtner
Technische Universität Clausthal
- Das Präsidium -
Postfach 12 53 - 38670 Clausthal-Zellerfeld