



Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen

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

Technische Universität Clausthal

Präsident der TU Clausthal
Prof. Joachim Schachtner
Adolph-Roemer-Straße 2 A
38678 Clausthal-Zellerfeld

Ansprechpartnerin:

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

Die Gewinnung von exzellenten Mitarbeiter*innen ist, neben der strategischen Ausrichtung der Organisation sowie der Unternehmenskultur und dem Management, das zentrale Erfolgskriterium einer Universität. Um Spitzenleistungen in der Forschung zu erbringen und zugleich Lehre auf hohem Niveau zu leisten, ist es erforderlich, erfahrene, national und international ausgewiesene Wissenschaftler*innen als Professor*innen zu berufen sowie die Stellen im wissenschaftlichen Bereich mit hochqualifizierten Kandidat*innen zu besetzen.

Die hauptberufliche Gleichstellungsbeauftragte wirkt bei Personal- und Rekrutierungsentscheidungen (Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren) der Universität mit und wird dabei von den dezentralen nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten unterstützt. Die zentrale hauptberufliche und die dezentralen nebenberuflichen Gleichstellungsbeauftragten bilden zusammen den Rat der Gleichstellungsbeauftragten. Alle Mitglieder dieses Rates werden professionell geschult, um die Stellenbesetzungen bzw. Berufungsverfahren im Sinne der Gleichstellung zu begleiten.

Das Berufungsverfahren an der TU Clausthal wurde durch die Einführung einer Berufsrichtlinie standardisiert, die Kriterien zu Gleichstellungsaspekten beinhaltet. Die Gleichstellungsbeauftragte ist als beratendes Mitglied in jeder Berufungskommission tätig und von Anfang an in das Verfahren einbezogen. Nach § 26 Abs. 2 Satz 5 NHG muss sie ihr Einverständnis zu der Zusammensetzung der Berufungskommission geben, wenn der Frauenanteil der Mitglieder unter 40 % liegt. Außerdem muss nach § 26 Abs. 2 Satz 7 NHG einem Berufungsvorschlag eine Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten beiliegen.

In der folgenden Tabelle werden die Stellen im wissenschaftlichen Bereich gezeigt, die aktuell an der TU Clausthal besetzt sind, mit dem entsprechenden Frauenanteil sowie die Abschätzung der freiwerdenden Stellen im wissenschaftlichen Bereich in den kommenden Jahren 2019 bis 2021.

*Tabelle 1: Aktuelle Personalstruktur der Wissenschaftler*innen sowie die Abschätzung der freiwerdenden Stellen im Zeitraum 2019 – 2021 an der TU Clausthal*

Wissenschaftlicher Bereich	Aktuell besetzte Stellen	davon Frauen		Abschätzung freiwerdende Stellen im Zeitraum 2019 – 2021
Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	555	136	25 %	
Dauerstellen	74	9	12 %	9
Qualifikationsstellen	470	123	26 %	216
Professor*innen	77	6	8 %	
W1-Professuren ohne Tenure-Track	5	1	20 %	0

W1-Professuren mit Tenure-Track	0	0		Zusätzlich 6 (bis 2032)
W2-Professuren inkl. C3	23	1	4 %	3
W3 Professuren inkl. C4	49	4	8 %	10

Dieser Bericht wurde vom Präsidium der TU Clausthal, der Senatskommission für Gleichstellung und vom Rat der Gleichstellungsbeauftragten zustimmend zur Kenntnis genommen.

2. Maßnahmen der Einrichtung

Die TU Clausthal formuliert in allen strategischen Dokumenten (im Hochschulentwicklungsplan für den Zeitraum 2019 – 2023, in der Zielvereinbarung zwischen der TU Clausthal und dem Land Niedersachsen für den Zeitraum 2019 – 2021, dem Gleichstellungsplan für die Geltungsdauer 2019 – 2021, dem Tenure-Track-Antrag sowie dem Personalentwicklungskonzept) Ziele zur Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen, vor allem zur Berufung der Professorinnen.

Die TU Clausthal entwickelt sich als attraktive Arbeitgeberin weiter und bietet ihren Mitarbeiter*innen exzellente Arbeitsbedingungen entsprechend ihrer Bedürfnisse. Dabei verfolgt die TU Clausthal eine aktive Rekrutierungsstrategie, um geeignetes und hochqualifiziertes Personal zu gewinnen bzw. langfristig zu binden. Die TU Clausthal verfolgt das strategische Ziel, die Anzahl der Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf allen Qualifikationsstufen, insbesondere in der Statusgruppe der Professor*innen, zu erhöhen. Diese Zielsetzung steht im Fokus der strategischen Entwicklung der Universität und folgt somit ausdrücklich dem Gleichstellungsplan der TU Clausthal.

Die TU Clausthal implementiert die Tenure-Track-Professur als Karriereweg und setzt sich zum Ziel, im Tenure-Track-Verfahren mindestens zwei Professorinnen zu berufen bzw. 1/3 der verfügbaren Stellen mit Frauen zu besetzen. Weiterhin erstellt die TU Clausthal ein Gleichstellungszukunftskonzept, um sich für das Professorinnenprogramm III zu qualifizieren. Dabei strebt die TU Clausthal an, mindestens eine Professorin mit der Förderung des Professorinnenprogramms III zu berufen.

Letztendlich strebt die TU Clausthal an, den Anteil der Bewerberinnen bei den Stellenbesetzungen, insbesondere bei Berufungen, zu erhöhen. Weiterhin erarbeitet die TU Clausthal zurzeit einen Leitfaden zur Stellenbesetzung mit der Sicherstellung von geschlechtergerechten Verfahrensabläufen.

Um diese Ziele umzusetzen, arbeitet die TU Clausthal intensiv an einem Hochschulmarketing, um sich in der einschlägigen Wissenschaftscommunity national und international als attraktive Arbeitgeberin mit hervorragenden Möglichkeiten in einem guten wissenschaftlichen Umfeld zu positionieren. Die Universität nutzt dazu verschiedene Informations- und Kommunikationswege sowie verschiedene Medien, um die Kommunikation auch in diesem Bereich zielgruppenspezifisch optimiert zu gestalten.

Neben dem „Employer Branding“ als Basis für ein erfolgversprechendes Recruiting werden die klassischen Stellenausschreibungen durch proaktive Methoden ergänzt, um potenzielle Kandidat*innen zu identifizieren und zu kontaktieren. Dies geschieht beispielsweise auf Tagungen und Karrieremessen. Ein wichtiges Instrument für die TU Clausthal ist der Einsatz ihres Alumni-Netzwerks. Insbesondere auf diesen Wegen wird auch die aktive Ansprache von hochqualifizierten Kandidatinnen für aktuell oder künftig freiwerdende Positionen betrieben, wobei es ein besonderes Ziel ist, den Anteil von Frauen in der Professorenschaft und im Nachwuchsbereich deutlich zu erhöhen.

Im Interesse der Chancengleichheit und der Förderung der Diversität an der Universität wird in den Ausschreibungstexten die Bereitschaft der Universität dargestellt, besondere kulturelle Hintergründe sowie persönliche oder familiäre Belange der Kandidat*innen zu berücksichtigen. An der TU Clausthal ist die explizite Ermutigung zur Bewerbung von Frauen als auch von Schwerbehinderten und Ausländer*innen ein fester Bestandteil der Stellenausschreibungen. Bei den Stellenausschreibungen wird auf die Teilzeitfähigkeit der Stelle, entsprechend § 11 Abs. 1 Satz 3 NGG, hingewiesen. Eine Anpassung der Beschäftigung ist bei der Wahrnehmung familiärer Betreuungsaufgaben nach § 5 NGG zu ermöglichen.

In den Ausschreibungsverfahren werden die vorgesehene Position und die Erwartungen an die Kandidaten*innen klar formuliert, jedoch auch Bewerber*innen mit nicht stringenten Lebensläufen zur Bewerbung ermutigt.

Auf dem Gebiet der Personalauswahl befindet sich die TU Clausthal auf dem Weg einer systematischen Professionalisierung. Damit soll sichergestellt werden, dass Fehler bei der Personalauswahl vermieden und auch Potentiale erkannt und gehoben werden.

Bei Einstellungen, Beförderungen und der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten werden Frauen bei gleichwertiger Qualifikation und unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit so lange vorrangig berücksichtigt, bis sie in der jeweiligen Lohn-, Vergütungs- und Besoldungsgruppe zu gleichen Teilen wie Männer, entsprechend § 13 Abs. 5 und 6 NGG, vertreten sind.

Wichtig ist angesichts der geografischen Lage von Clausthal-Zellerfeld und der Strukturschwäche der Region auch das Handlungsfeld Dual Career. Es soll künftig neben dem bereits existierenden Dual Career Netzwerk Südostniedersachsen deutlich gestärkt werden, um die neuen Mitarbeiter*innen besser bei der Integration der Partner*innen und Familien zu unterstützen.

3. Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Um ihre regional und global gute Reputation weiter auszubauen sowie ihre nationale und internationale Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und weiter zu entwickeln, sieht es die TU Clausthal als eine ihrer wesentlichen Aufgaben an, den wissenschaftlichen Nachwuchs auszubilden und zu fördern. Die ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlerinnen erhöhen den weltweiten Rekrutierungspool auf höheren Qualifikationsstufen.

Das Personalentwicklungskonzept der TU Clausthal für den wissenschaftlichen Nachwuchs und das gesamte wissenschaftliche Personal, das im Jahr 2018 in einem partizipativen Prozess unter Beteiligung aller Akteure und Statusgruppen erarbeitet und von den wichtigsten Gremien der Universität (Senat, Präsidium, Fakultätsräte sowie Personalrat) beschlossen

wurde, bietet ein ganzheitliches Konzept zur Personalentwicklung auf organisatorischer und individueller Ebene und beinhaltet Komponenten zur Unterstützung geschlechtergerechter Rekrutierungsverfahren. Darüber hinaus schafft die TU Clausthal für das eigene Personal gute Arbeitsbedingungen, in denen die flexible räumliche und zeitliche Leistungserbringung hervorzuheben ist. Diese flexiblen Arbeitszeitmodelle sind ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Als aktives Mitglied des Vereins „Familie in der Hochschule“ ist die TU Clausthal eine familienfreundliche Hochschule und entwickelt sich auf diesem Weg konsequent weiter. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden an der TUC bereits seit vielen Jahren konkrete Maßnahmen in verschiedenen Bereichen durchgeführt, von denen alle Mitarbeiter*innen mit Familien profitieren, z. B. gesicherte Kinderbetreuung durch die Großtagespflege „Uni-Mäuse“, flexible Kinderbetreuung während TU-Veranstaltungen, Sommerferienbetreuung für Schulkinder, Eltern-Kind-Räume bzw. Ruheräume mit Wickelmöglichkeiten, Etablierung von Familienbüros sowie das „Mobile Kinderzimmer“.

Die TU Clausthal verfügt über ein breit aufgestelltes Portfolio zur Rekrutierung von Studierenden, das zielgruppengerecht gestaltet ist. Insbesondere sind hierbei Maßnahmen wie das Schnupperstudium zur gezielten Ansprache und Motivation von Schülerinnen zu nennen. Die TU Clausthal verfolgt hierbei einen persönlichen Ansatz und nutzt gezielt ausgewählte Personen als Botschafter*innen. Hierdurch werden sowohl Gleichstellungsaspekte als auch Familiengerechtigkeit als ein grundlegender Wert der Universität transportiert. In der Kommunikation mit zukünftigen Studierenden und Mitarbeitenden machen es die Strukturen der TU Clausthal möglich, individuelle Lösungen für die Bedürfnisse der Interessenten zu schaffen.

Die TU Clausthal steht nicht nur für einen guten Kontakt zwischen Studierenden und Lehrpersonal, sondern zählt mit einem Anteil von etwa einem Drittel ausländischen Studierenden und Promovierenden sowie der Förderung eines intensiven Kontaktes zu anderen Kulturen auch zu den weltoffensten Universitäten des Landes.

Diese Maßnahmen tragen zur Attraktivität der TU Clausthal als Arbeitgeberin bei und unterstützen somit als Erfolgsfaktoren die Gewinnung von Wissenschaftlerinnen.

4. Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Aufgrund des montanistischen Ursprungs und der technischen Schwerpunktsetzung der TU Clausthal stellt die Überwindung des niedrigen Frauenanteils im MINT-Bereich eine grundsätzliche Herausforderung dar. Der Frauenanteil im Rekrutierungspool sinkt zudem mit höheren Qualifizierungsstufen. Dagegen hat es die TU Clausthal geschafft, die Anzahl von Studentinnen und Mitarbeiterinnen in den letzten Jahren kontinuierlich zu steigern. Der Wettbewerb um qualifizierte Bewerberinnen ist sehr hoch, da sich allgemein Arbeitgeber verpflichten, den Frauenanteil zu erhöhen. Die Steigerung der Attraktivität für Mitarbeiterinnen ist daher besonders wichtig und muss durch Schaffung von Anreizen aktiv verfolgt werden.

Eine besondere Herausforderung für eine technische Universität ist es nach wie vor, den Anteil von Frauen in der Professorenschaft zu erhöhen. Ein Hemmnis dabei ist, dass den Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichzeitig weniger weibliche Vorbilder für die wissenschaftliche Karriere zur Verfügung stehen.

Durch Präsenz in wegweisender Forschung, die durch Publikationen und Konferenzen an die Wissenschaftscommunity getragen wird, muss sich die TU Clausthal weiterhin als attraktive Arbeitgeberin entwickeln und darstellen. Daher gilt es, Unterstützungsmaßnahmen individuell zu gestalten, sodass es allen Wissenschaftler*innen möglich ist, die TU Clausthal zu repräsentieren und durch Interaktion mit anderen Wissenschaftlern den Interessentenpool zu erhöhen.

Um exzellente Wissenschaftlerinnen zu rekrutieren, muss die TU Clausthal in der Wissenschaftscommunity durch wegweisende Forschung, hochqualifizierte Veröffentlichungen, aktive Netzwerkarbeit und Teilnahme und Ausrichtung von wichtigen Konferenzen sichtbar sein. Weiterhin muss die TU Clausthal mit zeitgerechten, interessanten Angeboten ihre Sichtbarkeit bei Wissenschaftlerinnen erhöhen.

Einerseits stellt die Lage Clausthal-Zellerfelds in unmittelbarer Nähe der Metropolregion Hannover-Braunschweig-Göttingen einen Vorteil dar, da das potentielle Angebot an Arbeitsmöglichkeiten für Lebenspartner*innen der Mitarbeiter*innen erhöht wird. Gleichzeitig erhöht sie das Risiko der Abwanderung zu attraktiven Arbeitgebern in der Metropolregion.

Im Hinblick auf die genannten Herausforderungen und Hemmnisse ist die TU Clausthal mit dem Personalentwicklungskonzept bereits gut aufgestellt. Neben Qualifizierungsangeboten zu fortgeschrittenen Kenntnissen in Lehre, Management und Führung, spielen dabei vor allem individuelle Unterstützungsangebote wie Coaching und Mentoring eine zentrale Rolle. Die TU Clausthal ist aktiv dabei, das Personalentwicklungskonzept bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und zielgerichtet umzusetzen. In diesem Rahmen wird aktuell ein Mentoring-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Clausthal implementiert.

5. Offener/freier Berichtsteil

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 passwortgeschützten Onlineplattform ausschließlich den Mitgliedern der DFG zur Verfügung gestellt wird. Diese Erklärung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen widerrufen werden.

Clausthal-Zellerfeld, 28.02.2019

Ort, Datum



Unterschrift Einrichtungsleitung