



Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG

Bericht der Technischen Universität Braunschweig vom 26. Januar 2021

Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Verantwortung für das Ressort Chancengleichheit:

Prof. Dr. Katja Koch
Präsidentin (m.d.W.d.G.b.)
Technische Universität Braunschweig
Universitätsplatz 2
30106 Braunschweig

Ansprechperson:

Dipl.-Ing. Ulrike Wrobel
Zentrale Gleichstellungsbeauftragte und
Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit
Bültenweg 17
38106 Braunschweig

0531/391-4546
u.wrobel@tu-braunschweig.de

Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

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

Konzeptionelle Basis der Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase ist nach wie vor das Gleichstellungszukunftskonzept der TU Braunschweig 2018 im Rahmen des Professorinnenprogramms III, vorbereitet von einer Arbeitsgruppe bestehend aus Präsidentin, Dekanen, Mitgliedern des Senats, Professorinnen, Nachwuchswissenschaftlerinnen und einer Studentin. Alle Fakultäten der TU Braunschweig haben auf Grundlage der bestehenden Gleichstellungsstruktur und vor dem Hintergrund der Erfahrungen ihrer Mitglieder in Wissenschaft und Hochschulpolitik Ziele und Maßnahmen erarbeitet sowie eine Perspektive für die Chancengleichheit an der TU Braunschweig entwickelt.

Des Weiteren entstanden im Zuge der Exzellenzstrategie der TU Braunschweig¹ Konzepte, die besonders die Situation von Frauen in der Postdoc-Phase in den Fokus stellten und gleichstellungsorientierte Maßnahmen für diese Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Exzellenz-Clustern entwickelten. Chancengleichheit ist zudem integraler Bestandteil des Personalentwicklungskonzeptes der TU Braunschweig für den wissenschaftlichen Bereich bzw. den wissenschaftlichen Nachwuchs.²

Das Thema Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase ist an der TU Braunschweig im Verantwortungsbereich der Präsidentin verortet. Die Präsidialstabsstelle Chancengleichheit koordiniert Strukturen und Programme für die verschiedenen Aspekte von Gleichstellung, Familie und Diversität. Die Stabsstelle wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten geleitet. Im Bereich Gleichstellung erfolgt eine enge Kooperation mit der Kommission für Gleichstellung.

In der Gleichstellungspolitik der TU Braunschweig sind die Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenanteile in der Postdoc-Phase ein wesentlicher Baustein in einem System aufeinander aufbauender Programme³, um den Drop-out an Wissenschaftlerinnen in der Phase nach der Promotion zu stoppen, Professorinnen zu gewinnen und die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen an der Hochschule zu steigern.

Dieser Bericht wurde in Zusammenarbeit mit der Präsidentin der TU Braunschweig erstellt und am 02.12.2020 vom Präsidium, am 12.01.2021 von der Kommission für Gleichstellung und am 20.01.2021 vom Senat zustimmend zur Kenntnis genommen.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

Aktivitäten der TU Braunschweig zum Schwerpunktthema finden sowohl auf zentraler als auch dezentraler Ebene statt. Mit dem Programm FEMentoring, ein Mentoring für (Post-)doktorandinnen der TU Braunschweig, unterstützt die Hochschule Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn und bereitet sie auf den akademischen Auswahlprozess vor. Flankiert wird dieses Angebot durch karriereunterstützende Netzwerkveranstaltungen und weitere Qualifikations- und Informationsangebote für die Zielgruppe des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses im Rahmen des Programms FEMnet.

¹ In der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder war die TU Braunschweig mit zwei Anträgen erfolgreich: SE²A – Sustainable and Energie-Effizient Aviation, EXC2123 QuantumFrontiers.

² <https://www.tu-braunschweig.de/fileadmin/Redaktionsgruppen/Stabsstellen/SPK/ordnungen-leitlinien-fakten/personalentwicklung/personalentwicklung-wissenschaftlicher-bereich.pdf>

³ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung>

Zu erwähnen ist noch, dass an dem TU-Programm PROfessorin⁴ zunehmend Juniorprofessorinnen teilnehmen. Dieses Programm bietet Professorinnen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, Kompensationsmöglichkeiten für die überproportionale Belastung durch z.B. Gremientätigkeiten.

Auf dezentraler Ebene sticht besonders das Gleichstellungskonzept des Exzellenzclusters SE²A heraus (s. u.); dieses Förderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion ist stellvertretend für die dezentralen Maßnahmen hervorzuheben. Hier entstand auch eine Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit.

Einen besonderen Wert auf die Berücksichtigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur legt der Beratungsservice Gender Consulting der Stabsstelle Chancengleichheit. In der Beratung bei Forschungsanträgen wird ein passgenaues Gleichstellungskonzept erstellt, in dem nicht nur Maßnahmen für Postdoktorandinnen erstellt, sondern auch Zielzahlen im Hinblick auf die Einstellungen von Frauen in Forschungsverbänden festgelegt werden.

Die Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Braunschweig kooperieren untereinander und sind eingebunden in das PostDoc-Konzept⁵ der Hochschule. Hier findet ein regelmäßiger Austausch und Abstimmungen über Postdoc-Programme (Forschungsförderungen, Netzwerke) statt.

Eine gute Basis für die Erhöhung der Frauenanteile in der Wissenschaft ist die Graduiertenakademie der TU Braunschweig GradTUBS⁶, die in ihrer Ordnung und bei den Angeboten Wert auf Gleichstellung und Familienfreundlichkeit legt.

FEMentoring

Ziel des Programms ist die Förderung der Wissenschaftskarrieren von Postdoktorandinnen⁷. Kernstück ist ein One-to-One Mentoring: Erfahrene Professorinnen und Professoren sowie Leitungen wissenschaftlicher Einrichtungen stehen den Nachwuchswissenschaftlerinnen als Mentorinnen und Mentoren zwei Semester lang beratend zur Seite. Regelmäßige Treffen bieten eine vertrauliche Atmosphäre, um verschiedene Themen rund um den eigenen Karriereweg zu besprechen. Auf den Rahmenveranstaltungen und Netzwerktreffen gibt es die Möglichkeit, sich mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auszutauschen und eigene Netzwerke auszubauen.

Qualifizierungsprogramm: Workshops zu den Themen Berufungsverfahren, Gehaltsverhandlungen, Einwerben von Drittmitteln, Netzwerken, Führungskompetenz u. a.

Teilnahmezahlen: Bisher insgesamt 61 Teilnehmerinnen, jährlicher Durchschnitt 12 Tandems

Laufzeit: seit WS 2015/16, aktuelle der 5. Durchgang, Dauer jeweils ein Jahr

Perspektive: Evaluation und ev. Weiterführung

Ressourcen: Professorinnenprogramm III

⁴ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/professorin>

⁵ <https://www.tu-braunschweig.de/forschung/wissenschaftlicher-nachwuchs/mentoring>

⁶ <https://www.tu-braunschweig.de/gradtubs>

⁷ Seit 2020 ist das Programm auch offen für Doktorandinnen, auf die Herausforderungen in diesem Zusammenhang wird in Punkt 2. b) eingegangen.

<https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/karrierewege/mentoringpostdocs>

FEMnet

Das Programm fördert Nachwuchswissenschaftlerinnen an der TU Braunschweig, darunter auch Postdoktorandinnen.⁸ Es wird zielgruppenspezifisch angeboten und richtet sich an Frauen in unterschiedlichen Phasen ihrer Universitätslaufbahn: von Studentinnen bis zu Juniorprofessorinnen. Postdoktorandinnen erhalten Angebote zur Unterstützung in ihrer universitären Laufbahn und zur weiteren Karriereplanung innerhalb sowie außerhalb der Wissenschaft.

Bei den Veranstaltungen tauschen sich Nachwuchswissenschaftlerinnen – auch fächerübergreifend – aus und vernetzen sich.

Themen: Machtspiele in der Wissenschaft, Netzwerken, Professionell Verhandeln, Auftrittscoaching

Teilnahmezahl: Bisher insgesamt 70 Teilnehmerinnen

Laufzeit: 2019 bis 2024⁹

Perspektive: Evaluation und ev. Weiterführung

Ressourcen: Professorinnenprogramm III

SE²A

Ziel des Clusters ist es, Nachwuchswissenschaftlerinnen mit abgeschlossener Promotion für die Übernahme von Führungspositionen in der Forschung zu qualifizieren: durch ein Programm zur Etablierung von Junior Research Groups, durch Mentoring und Qualifizierungsangebote für den Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere (Workshops, Coachings) sowie ein Auslandsprogramm für Postdoktorandinnen.¹⁰

In Kooperation mit der Stabsstelle Chancengleichheit wurden im Cluster Equal Opportunity Maßnahmen entwickelt zur Unterstützung und Beratung der Teilnehmerinnen bei der Vernetzung und dem Ausbau von Karrierenetzwerken und Kooperationen für den internationalen Austausch, darunter auch Postdoktorandinnen.

Themen: Personal Competencies – Career Strategies – Financing – Individual Coaching

Beispiele: Female Leadership Development, Appointment Procedure, Fundraising for scientists

Teilnahmezahl: 10 Doktorandinnen, 5 Postdoktorandinnen, 2 Arbeitsgruppenleiterinnen (zur Zeit)

Laufzeit der EQ Maßnahmen: 2020 – 2023

Perspektive: Option auf Verlängerung (2 Jahre)

Ressourcen: Cluster/ DFG

⁸ <https://www.tu-braunschweig.de/chancengleichheit/gleichstellung/karrierewege/femnet>

⁹ Vorläuferprogramm: fiMINT

¹⁰ <https://www.tu-braunschweig.de/se2a/gleichstellung/post-docs>

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der TU Braunschweig

SE²A best practice:

Das Gleichstellungskonzept von SE²A¹¹ gilt als beispielhaft für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in größeren Forschungsverbänden. Es adressiert verschiedene Zielgruppen: von Schülerinnen bis Postdoktorandinnen (auch international). Für die Zielgruppe der Postdoktorandinnen bietet das Programm zielgenaue, fachlich gut ausgearbeitete Maßnahmen an, darunter auch Angebote zur Unterstützung von Auslandsaufenthalten. Damit werden wesentliche Weichenstellungen für wissenschaftliche Karrieren gesetzt.

Der fachliche Austausch mit SE²A hat – mit Blick auf die Postdoktorandinnen – auch das Portfolio des Gender Consulting erweitert um Maßnahmen, die – soweit passend – in künftige Forschungsanträge an der TU Braunschweig einfließen können.

Hohe Akzeptanz des Mentorings für Postdoktorandinnen:

Für die Evaluationen des Programms wurde nach jedem Durchgang eine Prä- und Post-Messung durchgeführt; seit 2020 wird lediglich eine Post-Messung durchgeführt.

Insgesamt bewerteten die Mentees das Programm überwiegend mit den Noten „sehr gut“ und „gut“, 73 Prozent waren mit dem Programm „sehr zufrieden“ bis „zufrieden“. Besonders lobend erwähnt haben die Teilnehmerinnen den direkten und offenen Austausch mit anderen Mentees und Mentor*innen, das Coaching und die Workshops, die sehr am praktischen Nutzen und der Anwendung orientiert seien. Als Verbesserungstipps wurden die Vernetzung zwischen den Jahrgängen, mehr Workshop Angebote sowie eine längere Laufzeit des Projektes vorgeschlagen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist nicht zuletzt das Zusammenspiel dezentraler und zentraler Maßnahmen im Bereich der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der TU Braunschweig

Die Erweiterung des Mentorings für Postdoktorandinnen auf Doktorandinnen seit 2020 führt zu Herausforderungen bei einigen begleitenden Workshops, da die Zielgruppen doch auf sehr unterschiedlichem Entwicklungsstand sind. Zum Beispiel benötigen die Postdoktorandinnen eher Berufungstrainings, die Doktorandinnen eher Themen wie Karriereplanung oder Strukturierung der Promotion. Die Qualifizierungsangebote werden den Bedarfen der Mentees entsprechend angepasst.

Aufgrund zeitlicher Engpässe kommen zum Teil auch weniger Treffen der Tandems zustande als von den Mentees gewünscht. Und schließlich gibt es noch keine Ergebnisse hinsichtlich nachweislicher und langfristiger Erfolge des Mentorings; dies erfordert eine umfassende Langzeit- bzw. Verbleibstudie.

¹¹ <https://www.tu-braunschweig.de/se2a/gleichstellung>

3. Anmerkungen/ Kommentare

Müssen bestimmte Wissenschaftsbereiche gesondert adressiert werden?

Als technische Universität liegt der Fokus der TU Braunschweig auf der Rekrutierung und Unterstützung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in den MINT-Disziplinen. Das aktuelle Strategiekonzept der TU Braunschweig in Bezug auf Gleichstellungs- und Genderaspekte in den MINT-Fächern, MINT 4 TU, zielt auf die Erhöhung der Frauenanteile in den MINT-Fächern, wobei auch neue Zielgruppen erreicht werden sollen: mit einer diversitätsoffenen und gendersensiblen Gestaltung der Ansprache, der Fachinhalte und der Lehre. Hier werden also bestimmte Fachkulturen gesondert adressiert um einen Kulturwandel zum Beispiel in den Ingenieurwissenschaften anzustoßen.

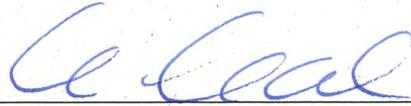
Die Programme für Postdoktorandinnen richten sich darüber hinaus auch an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften bzw. aus Nicht-MINT-Fächern. Im Hinblick auf die Unterrepräsentanz von Professorinnen ist in nahezu allen Fachbereichen und -kulturen noch „Luft nach oben“.

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.

Braunschweig, 26.01.2021

Ort, Datum



Prof. Dr. Katja Koch, Präsidentin (m.d.W.d.G.b.)