

Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Qualitativer Bericht der Leibniz Universität Hannover zu den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG

Hannover, den 29.01.2021

Inhalt

1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung	- 2 -
Tabelle 1: Statistischer Blick -- Zahlensituation.....	- 3 -
2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung	- 4 -
Tabelle 2: Allgemeine Angebote und Programme 2020.....	- 4 -
Tabelle 3: Programme und Angebote ausschließlich für Frauen.....	- 4 -
a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung.....	- 5 -
b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung.....	- 6 -
3. Anmerkungen / Kommentare.....	- 6 -
Einwilligungserklärung zum Datenschutz und zur Datenverarbeitung.....	- 6 -

Präsident
Prof. Dr. Volker Epping
Leibniz Universität Hannover
Welfengarten1
30167 Hannover
Fon: 0511 762 2202
praesident@uni-hannover.de

Gleichstellungsbeauftragte
Dipl.-Sozialwiss. Helga Gotzmann
Leibniz Universität Hannover
Wilhelm-Busch-Straße 4
30167 Hannover
Fon: 0511 762 3565
gotzmann@chancenvielfalt.uni-hannover.de

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

Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen zum Schwerpunktthema; z. B. statistischer Blick auf die Situation an der Einrichtung, juristische Rahmenbedingungen, Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, knappe Einordnung in die Gleichstellungspolitik der Einrichtung, Nachhaltigkeit etc.

Der Bericht zum Schwerpunktthema „Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase“ wurde an der Leibniz Universität Hannover (LUH) in der Kommission für Gleichstellung diskutiert, dem Senat zur Stellungnahme vorgelegt und vom Präsidium verabschiedet.

Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist der Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit an der LUH. Hier arbeiten verschiedene universitäre Einrichtungen zusammen, z. B. die Abteilungen Forschungsförderung und Personalentwicklung, die Fakultäten, die Graduiertenakademie, das Hochschulbüro für ChancenVielfalt u. a.

Die LUH regelt in ihrem Gleichstellungsrahmenplan, dass die Fakultäten in regelmäßigen Zeitabständen über den Stand der Gleichstellung und somit auch über die Erhöhung des Anteils des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses (Promovendinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Forschungsgruppenleiterinnen u. a.) berichten und bei Bedarf neue Zielzahlen oder Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils festlegen. Diese [Berichte zum Gleichstellungsrahmenplan](#) sind das Instrument zur Überprüfung und Fortschreibung der Gleichstellungsziele und -maßnahmen.

In der Postdoc-Phase qualifizieren sich promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler auf einem breiteren wissenschaftlichen Gebiet, sammeln internationale Erfahrung und entwickeln ihre wissenschaftliche Selbstständigkeit. Sie verfolgen Karriereziele im wissenschaftlichen oder wissenschaftsnahen Bereich. An der LUH sind sie in der Regel wissenschaftliche Mitarbeitende, die Nachwuchsgruppen leiten, habilitieren, sowie Junior- oder Tenure-Track-Professuren innehaben.

Mit dem integrierten Personalentwicklungskonzept der LUH ist die Struktur für die Nachwuchsförderung in allen Karrierephasen geschaffen. Es dokumentiert gleichzeitig die Zusammenarbeit und Vernetzung der zentralen Einrichtung der Graduiertenakademie, die Anlaufstelle für alle Postdocs ist, der Abteilung Forschungsförderung mit Finanzierungsmöglichkeiten und des Hochschulbüros für ChancenVielfalt mit gezielten Angeboten für Frauen.

Des Weiteren werden Förderungen durch das Emmy Noether-Programm der DFG oder das Tenure-Track-Nachwuchsprogramm des Bundes beantragt und unterstützt.

Das neu implementierte Leibniz Talent Development System (TDS) nimmt als Teil des Personalentwicklungskonzepts den wissenschaftlichen Nachwuchs von der Promotion bis zur Berufung in den Fokus. Mit ihren Fast Track to Tenure-Programmen fördert die LUH exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler, die beispielsweise einen ERC-Grant oder eine Emmy-Noether Nachwuchsgruppe eingeworben haben oder einen Heinz Maier-Leibnitz-Preis erhielten, mit einer befristeten Professur.

Mit den Fast Track to Tenure Programmen bietet die LUH Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein ausgezeichnetes und vielseitiges Forschungsumfeld. Sie fördert exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs und kann künftige Professorinnen und Professoren frühzeitig erkennen und an die LUH binden.

Tabelle 1: Statistischer Blick -- Zahlensituation

Qualifikationsstufen	Insgesamt	Frauen	Frauen%
Wissenschaftliche Mitarbeitende insgesamt*	2.545	736	29%
Abgeschlossene Promotionen 2019	348	115	33%
Promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende	626	204	33%
Gemeldete im Habilitationsverfahren 2019	37	16	43%
Juniorprofessuren*	20	8	40%
Tenure-Track-Professuren im Nachwuchspakt**	25	8	32%
Fast Track to Tenure Programme (nach NHG)**	6	4	66%

* Beschäftigungsverhältnisse aus Landeszuschuss, Dritt- und Sondermitteln sowie Studienbeiträgen
Stand: 12/2019

** Tenure Track Professuren Stand: 12/2020

Die Tabelle zeigt einen höheren Frauenanteil je höher die Qualifikationsstufe ist. Dieser Verlauf lässt erkennen, dass die zahlreichen Aktivitäten, die die LUH unternimmt, um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, insbesondere in der Postdoc-Phase erfolgreich sind.

Zur Erfüllung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags an den Universitäten ist im Niedersächsischen Hochschulgesetz § 21 Abs. 3 eine Quote festgelegt: „Bei der Besetzung und Beförderung sollen Frauen bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden, solange der Frauenanteil in der jeweiligen Berufsgruppe an der Hochschule 50 vom Hundert nicht erreicht hat.“ Auf diese Regelung wird in den Stellenausschreibungen der LUH Bezug genommen. Die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten bei Stellenbesetzungen ist ebenfalls gesetzlich geregelt.

Die Verantwortung, Konzeption und Durchführung der Förderprogramme für den wissenschaftlichen Nachwuchs in der Postdoc-Phase insgesamt liegt bei verschiedenen Funktionen und Organisationseinheiten.

- Vizepräsident für Forschung
- Vizepräsident Berufungsangelegenheiten, Personalentwicklung und Weiterbildung
- Dezernat Organisations- und Personalentwicklung, IuK-Technik
- Dezernat Forschung und EU-Hochschulbüro, Technologietransfer
- Graduiertenakademie
- Hochschulbüro für Internationales
- Hochschulbüro für ChancenVielfalt.

Förderprogramme und Qualifizierungsangebote ausschließlich für Frauen werden vorwiegend vom Hochschulbüro für ChancenVielfalt angeboten.

Zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase hat die LUH z. B. vor mehr als 20 Jahren das Caroline Herschel-Programm mit 16 Stellen eingerichtet. In dem Programm wurden bisher insgesamt 47 Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase gefördert, von denen heute 14 eine Professur innehaben und 18 in der Wissenschaft lehren und forschen. Die LUH beteiligt sich kontinuierlich an den Programmen des Landes Niedersachsen zur Qualifizierung für eine Professur und zur Stärkung der Genderforschung (Dorothea-Erxleben-Programm und Maria-Goeppert-Mayer Programm). Gemeinsam mit 6 TU9 Universitäten hat die LUH 2020 einen Antrag im Marie Skłodowska-Curie Programm - Co-funding of regional, national and international programmes (COFUND) – zur Förderung internationaler Wissenschaftlerinnen eingereicht.

In allen Bereichen und in allen Mitgliedergruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Ursachenanalysen vorgenommen, Bedarfe abgefragt und Maßnahmen z. B. zur Erhöhung des Anteils von Frauen konzipiert bzw. weiterentwickelt und durchgeführt. Verschiedene universitäre Organisationen halten konkrete Angebote vor.

Die Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase wird auch in der Zukunft ein Thema bleiben, denn trotz steigender absoluter Zahlen ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen

gemessen an den Zielen der LUH immer noch zu gering. Aus diesem Grund verstärkt die LUH ihre Angebote, die in eine Tenure Track Professur münden können, wie z. B. das genannte Nachwuchsprogramm des Bundes oder das universitätsinterne Konzept Fast Track to Tenure-Professur. Alle aktuellen Programme zur Förderung von Postdoktorrandidinnen sind langfristig angelegt, werden evaluiert und bei Bedarf neu konzipiert.

2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung

Stellen Sie in den folgenden zwei Unterkapiteln bitte überblicksartig die Aktivitäten der Einrichtung mit direktem Bezug auf das Schwerpunktthema dar, möglichst inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Ziele, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen. Es ist nicht notwendig, an dieser Stelle einen Gesamtüberblick über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an Ihrer Hochschule zu geben.

Tabelle 2: Allgemeine Angebote und Programme 2020

Maßnahme /Programme	Kurzbeschreibung, Ziel, Laufzeit	Anteil von Frauen
Tenure-Track-Programm des Bundes	Bewilligung von 25 Professuren zur Förderung in der frühen Karrierephase für 5 Jahre	32%
Fast Track to Tenure-Programme	Befristete Professur nach Wissenschaftserfolg, Talentscouting, 5 Jahre	50%
ERC-Starting Grants	Förderung exzellenter Wissenschaftler*innen, 5 Jahre	60%
Nachwuchsgruppen	Selbst angeworbene Nachwuchsgruppen, 5 Jahre	50%
Leibniz Young Investigator Grants	Karrieren exzellenter Postdocs fördern, Forschungsförderung	55%
NEU: Humboldt meets Leibniz (ab 2022)	Internationale Treffen, Austausch, alle zwei Jahre	Frauenquote

Tabelle 3: Programme und Angebote ausschließlich für Frauen

Maßnahme /Programme	Kurzbeschreibung, Ziel, Laufzeit	Frauen	Perspektiven und Ressourcen
Caroline Herschel Programm	Stellen zur Promotion und zur Habilitation, Förderung von Juniorprofessorinnen, Erhöhung des Frauenanteils, 5 bis 6 Jahre	100%	16 Nachwuchsstellen, freiwerdende Stellen werden immer wieder besetzt
Interdisziplinäre Supervisionsgruppe für Nachwuchswissenschaftlerinnen	Monatliche Treffen unter Anleitung einer Supervisorin zum kollegialen Austausch. Netzwerken, Reflexion und Entwicklung der Karriere, 1 Jahr	100%	Das Angebot wird jährlich neu ausgeschrieben und gestartet.
Einzelcoachings	Einzelcoachings, insbesondere zur Vorbereitung für wichtige Anlässe (Vorträge, Bewerbungsgespräche, Drittmittelanträge etc.)	50%	Die Einzelcoachingtage werden regelmäßig in deutscher und englischer Sprache angeboten.

a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung

Gehen Sie bitte auf Erfolgsfaktoren in Bezug auf das Schwerpunktthema ein. Es empfiehlt sich, hier besonders gute, erprobte und empfehlenswerte Praxisbeispiele herauszustellen.

Der größte Erfolgsfaktor bei der Festlegung der Ziele und Durchführung der Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Frauen in der Postdoc-Phase ist aus unserer Sicht die Zusammenarbeit der verschiedenen Organisationseinheiten. Dadurch sind die Beachtung und die Integration der Gleichstellungsaspekte zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses auch in den allgemeinen Angeboten und Maßnahmen gesichert. Dafür sind beispielhaft das [Personalentwicklungskonzept für Nachwuchsförderung](#), das Talent Development System und die Graduiertenakademie. Das Hochschulbüro für ChancenVielfalt spielt mit den Programmen ausschließlich für Wissenschaftlerinnen dabei eine zentrale Rolle. Darüber hinaus fördern und unterstützen zahlreiche Angebote die unterschiedlichen Bedarfe von Frauen in der Postdoc-Phase, z. B. Übergangsfinanzierungen, Beratungsangebote zur Einwerbung von Drittmitteln, Betreuungs- und Backupangebote für Kinder, Internationale Netzwerke, u. v. m.

Förderung der frühen Karrierephase: Wie die Tabelle 1 eingangs zeigt, sind Frauen in der Postdoc-Phase sehr erfolgreich. Um diesen wissenschaftlichen Erfolg zu fördern, setzt die LUH auf die Tenure-Track-Professuren des Bundes und auf das eigene Fast Track to Tenure-Programm, das exzellenten Postdocs eine befristete Professur oder sogar eine Tenure-Track-Professur anbietet.

Frauenquoten: In den Förderangeboten der LUH ist eine Frauenquote durch Zielzahlen vorgeschrieben. Die jeweilige Zielzahl hängt von dem Anteil der Frauen in der Qualifikationsgruppe darunter ab (Kaskadenprinzip). Die Zielzahlen sollen die Fakultäten, in denen der Anteil von Frauen gering ist, motivieren und sensibilisieren, bei der Besetzung von Postdoc-Stellen Nachwuchswissenschaftlerinnen zu suchen und anzusprechen.

Persönliche Ansprache: Die persönliche Ansprache ist der wichtigste Faktor zur Motivation für eine wissenschaftliche Karriere. Beispielhaft hierfür ist das Caroline-Herschel-Programm, in dem die antragstellende Einrichtung Kandidatinnen sucht und namentlich vorschlägt. Um einstellende Einrichtungen bei der Suche nach dem wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen, hat die LUH einen Rekrutierungsleitfaden herausgegeben.

Beratung: Als Entscheidungshilfen für eine wissenschaftliche Karriere sind Beratung, Austausch mit Gleichgesinnten und Informationen sehr wichtig. Die LUH hält hierfür zahlreiche Beratungsangebote und regelmäßige Veranstaltungen vor, z. B. den Karrieretag „Postdoc Perspektiven“ zur Qualifikation und Karriere in der Wissenschaft.

Qualifikationsstellen mit verlässlicher Laufzeit: Es hat sich gezeigt, dass Frauen stärker für eine wissenschaftliche Karriere zu motivieren sind, wenn sie eine planbare Perspektive haben. Hierzu zählen vor allem Stellenangebote mit einer längeren Laufzeit, wie z. B. das Emmy-Noether-Programm der DFG, aber auch das Caroline-Herschel-Programm der LUH ist vorbildhaft. Qualifikationsstellen mit einer Laufzeit von 5 bis 6 Jahren plus der Verlängerung für eventuelle Elternzeiten sind für Frauen in der Postdoc-Phase sehr attraktiv. Diesen Nachwuchswissenschaftlerinnen gelingt in der Regel ein vorbildhafter Abschluss sowie eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere .

Nennung und Kontrolle von Zielzahlen: Um den Anteil von Frauen in der Wissenschaft zu erhöhen, arbeitet die LUH mit Zielzahlen. Über die letzten Jahre ist eine Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft insgesamt zu verzeichnen und auch der Frauenanteil in der Postdoc-Phase erhöht sich sehr langsam aber kontinuierlich. Eine uniweite Beachtung für das Thema „Frauen in der Wissenschaft“ hat erfolgreich stattgefunden. Leider fehlt insbesondere in den technischen Fächern der weibliche Nachwuchs bereits bei den Absolventinnen der Masterstudiengänge. Der Frauenanteil lag 2019 bei 15%.

Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung: Die Gleichstellungsarbeit als Querschnittsaufgabe diskutiert die Fragen zu dem geringen Frauenanteil in der Wissenschaft in allen

Gremien. Hochschuleinrichtungen und Hochschulpersonal werden regelmäßig über Angebote und Maßnahmen informiert.

b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung

Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse** und **weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (*lessons learned*) dar.

Der lange Weg zur Professur ist unseres Erachtens ein besonderes Hemmnis junge Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase für diesen Karriereweg zu motivieren. Den Bemühungen der LUH stehen die Unterfinanzierung der Hochschulen in Niedersachsen, aber auch die geringe Zahl an Professuren und Forschungsstellen in Deutschland für eine planbare wissenschaftliche Karriere gegenüber.

Hinzu kommt, dass Nachwuchskräfte nach einer Postdoc-Phase, wenn sie keine Professur bekommen, für einen Karrierestart in anderen Bereichen zu alt sind.

Das lange Verharren auf befristeten (Projekt) Stellen, die Ungewissheit eine Professur zu bekommen und die ständige Bereithaltung eines Plans B führt insbesondere bei Wissenschaftlerinnen dazu, der Wissenschaft den Rücken zu kehren. Zu diesem Thema beteiligte sich die LUH an dem bundesweiten Projekt [„Karriere & Führung: Frauen in Forschungsorganisationen und Technischen Universitäten“](#) in den Jahren 2013 bis 2015.

Dass eine langfristige Perspektive für Frauen in den Qualifikationsphasen sehr wichtig ist, konnte die LUH bei einem Förderangebot deutlich erkennen. Für promovierte Wissenschaftlerinnen gab es 2015 - 2018 das Angebot, nach der Promotion eine Förderung für 2 Jahre zu erhalten und damit Zeit zur Orientierung und Bewerbung. Für diese Förderung gab es kaum Bewerbungen, das Angebot wurde eingestellt.

3. Anmerkungen / Kommentare

Hier haben Sie die Möglichkeit, **zusätzliche Aspekte zum Schwerpunktthema** aufzuzeigen, wenn diese nicht bereits an anderer Stelle erwähnt wurden. Dieses Feld kann auch frei bleiben.

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.

Hannover, 29.01.2021

Ort, Datum



Präsident Prof. Dr. Volker Epping