

# Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

**Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards – Berichtszyklus 2020-2022**  
Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase



Foto Roland Baege / TU Dortmund

**29. Januar 2021**

## 1 Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils bei Postdocs an der TU Dortmund

### **Vorbemerkung.-**

Das Rektorat der Technischen Universität Dortmund hat diesen Bericht in seiner Sitzung am 03.02.2021 verabschiedet. Vorbereitet wurde der Bericht von Dr. Ute Zimmermann (Leitung Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt) in Abstimmung mit Martina Stackelbeck, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der TU Dortmund, Dr. Verena Risse (Referentin des Rektorats) und Dr. Nils Kasties (Leitung Referat Forschungsförderung).

### **Profil der TU Dortmund.-**

Die TU Dortmund verfügt über ein besonderes Profil mit 17 Fakultäten in Natur- und Ingenieurwissenschaften, Gesellschafts- und Kulturwissenschaften. Das Lehrangebot umfasst rund 80 Studiengänge, darunter eine breit aufgestellte Lehrerbildung für alle Schulformen.

Mit ca. 6.500 Beschäftigten, darunter rund 2.100 wissenschaftlichen Beschäftigten und 300 Professuren, ist die TU Dortmund einer der größten Arbeitgeber der Stadt. Die ca. 33.400 Studierenden (Frauenanteil 46 %) sind zu rund 60 Prozent an natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten eingeschrieben, zu rund 40 Prozent an kultur- und gesellschaftswissenschaftlichen Fakultäten. Ein Fünftel aller Studierenden studiert auf Lehramt. Die Zahl der Promotionen pendelt zwischen 250 und 300 pro Jahr.

### **Daten zur Chancengleichheit.-**

Der Frauenanteil an Professuren (C3/W2 und W3/C4) erreicht mit aktuell 23 % die selbst gesetzten Ziel nicht. Bei Promotionen ist der Frauenanteil von 30 % (2014-2016) auf 35 % (2017-2019) gestiegen. Von den 288 Promotionen des Jahres 2019 entstanden 212 (74 %) in den Natur- und Ingenieurwissenschaften und 76 (26 %) in den Gesellschafts- und Kulturwissenschaften.

Im Wintersemester 2019/2020 waren an der TU Dortmund 2.019 Promovierende eingeschrieben, davon sind 35 % weiblich. Die wirkliche Zahl der Promovierenden ist hier wahrscheinlich unterschätzt, da ein Teil der Promovierenden sich erst in der letzten Phase der Promotion offiziell anmeldet.

27 % aller Promotionen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften der Jahre 2017-2019 wurden an Frauen verliehen, in den Gesellschafts- und Kulturwissenschaften beträgt dieser Anteil fast 62 % – ein Verhältnis, das auch im geschlechtersegregierten Studienwahlverhalten begründet ist.

Aktuell sind an der TU Dortmund 173 Postdocs (ca. 43 % Frauen) beschäftigt. Damit ist der Frauenanteil bei den Postdocs höher als der bei den Promovierenden (35 %). 143 Personen werden an der TU Dortmund der Junior Faculty (Habilitation, Nachwuchsgruppenleitungen, Juniorprofessuren mit und ohne Tenure Track) zugerechnet, der Frauenanteil beträgt 47 %, bei Juniorprofessuren 49 %.

### **Gleichstellungspolitik.-**

Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Dieses Ziel ist im Hochschulentwicklungsplan 2018-2022 verankert. Zentrale Ziele der gleichstellungspolitischen Steuerungsinstrumente der TU Dortmund bestehen darin, die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen im Wissenschaftssystem nachhaltig zu verbessern und die Anzahl der Wissenschaftlerinnen in den Spitzenfunktionen der Wissenschaft zu steigern. Die Strategien und verlässlichen Prozesse, die die TU Dortmund zur Förderung der Chancengleichheit etabliert hat, wurden im Jahr 2013 von der DFG mit der Einstufung in die (höchste) Gruppe 4 bei den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards honoriert.

Neben der zentralen und den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten, arbeitet speziell die Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt (CFV) an den Gleichstellungsprozessen der TU Dortmund. Mit der Neuwahl des Rektorats im Jahr 2020 übernahm Rektor Prof. Dr.

Manfred Bayer das Diversitätsmanagement vom vorherigen Prorektorat in seine direkte Verantwortung. Mit dem seit Jahren aktiven Prinzip des Gender- und Diversity-Mainstreaming agieren viele Stellen in ihren jeweiligen Ressorts gleichstellungsfördernd, beispielsweise mit geschlechtergerechter und diversitätsorientierter Sprache in Ausschreibungen, bei der Gestaltung von Webseiten und Presstexten (in Wort und Bild), bei Formularen, bei der Entwicklung von Weiterbildungskonzepten, bei der Datenerhebung, bei der Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten, bei der Konzeption des Campus-Management-Systems oder der Systemakkreditierung.

Bereits 2014 hat die Technische Universität Dortmund die Charta „Familie in der Hochschule“ unterzeichnet und ist seitdem Mitglied des gleichnamigen Best Practice Clubs. Obwohl Familienfreundlichkeit Vätern und Müttern gleichermaßen zugutekommt, sind die Angebote insbesondere für Wissenschaftlerinnen an der TU Dortmund sehr karriererelevant.

### **Karriereentwicklung im Wissenschaftsbereich.-**

Um für den wissenschaftlichen Nachwuchs Karrierewege transparenter und planbarer zu machen, hat die Universität speziell für diese Gruppe Angebote zur Personalentwicklung und Karriereorientierung etabliert. Neben der Förderung der wissenschaftlichen Weiterentwicklung stehen dabei eine Sensibilisierung für vielfältige Karriereperspektiven sowie Angebote zur individuellen Karriereplanung innerhalb oder außerhalb der Wissenschaft im Fokus. Zum Beispiel existieren Angebote zur Weiterqualifizierung für anspruchsvolle wissenschaftlich geprägte Managementaufgaben oder als Führungskraft. Ziel ist es, durch fundierte Entscheidungen persönliche und institutionelle Reibungsverluste zu minimieren.

Die TU Dortmund ist Teil der Research Academy Ruhr<sup>1</sup>, der standortübergreifenden Plattform zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der UA Ruhr Universitäten (Ruhr-Universität Bochum, TU Dortmund, Universität Duisburg-Essen). Als eine der größten Plattformen ihrer Art in Deutschland bietet sie für jede Karrierestufe – von Promotionsinteressierten bis zur Junior Faculty – die Möglichkeit, universitätsübergreifende Netzwerke auf- und auszubauen, Kompetenzen zu stärken und den eigenen Karriereweg in Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft gezielt zu gestalten. Als lokales Pendant eröffnete die TU Dortmund 2019 ihr Graduiertenzentrum<sup>2</sup>, das Wissenschaftler\*innen aller Fakultäten von der Promotion bis zur Professur mit persönlicher Beratung, überfachlichen Qualifizierungsangeboten und Vernetzungsformaten bei der erfolgreichen Karrieregestaltung unterstützt.

### **Nachhaltigkeit.-**

Die organisationalen Strukturen für Gleichstellung, Diversität und Nachwuchsförderung sind fast ausschließlich dauerhaft angelegt. Das Referat Forschungsförderung, die Stabsstelle CFV und das Gleichstellungsbüro verfügen für diese Aufgaben über insgesamt 13 unbefristet Beschäftigte (9,55 VZÄ<sup>3</sup>) und drei befristet Beschäftigte (2,5 VZÄ) sowie über bedarfsorientierte Sachmittelbudgets.

### **Familienfreundlichkeit.-**

Während der Corona-Pandemie war die TU Dortmund wie alle Hochschulen stark gefordert, Lehre und Forschung auf ständig wechselnde Situationen einzustellen. Neben der digitalen Lehre und der Umstellung auf ein flächendeckendes Homeoffice waren und sind aktuell wieder insbesondere Eltern belastet. Hochschulleitung, Personalverwaltung und Vorgesetzte haben dafür Sorge getragen, dass insbesondere beschäftigte Eltern während der ersten Lockdown-Phase und der Schließung von Kitas und Schulen so gut wie möglich entlastet werden konnten. Wesentliche Informationen für Familien wurden im Familienportal auf der Homepage der TU Dortmund zusammengefasst und aktuell gehalten. Eine Umfrage bei den Fakultäten ergab, dass Vorgesetzte sehr fürsorglich und kreativ agierten, um zusätzliche

---

<sup>1</sup> <https://www.research-academy-ruhr.de/programm-postdoc.html>

<sup>2</sup> <https://graduiertenzentrum.tu-dortmund.de/das-graduiertenzentrum/angebot/>

<sup>3</sup> VZÄ (Vollzeitäquivalent) bezeichnet die Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit geteilt durch die Vollzeitwochenstunden

Belastungen für Eltern zu reduzieren. Die TU-Betriebsferien vor Weihnachten 2020 wurden den vorgezogenen Schulferien angepasst und verlängert, mit gleichzeitigen großzügigen Möglichkeiten zum Arbeitszeitausgleich. Wohl wissend, dass auch im Wissenschaftsbereich die Care-Arbeit zum größten Teil in der Verantwortung von Frauen liegt und Frauen daher eher belastet sowie in ihrer Karriereentwicklung benachteiligt sind, kann die Handlungsweise der Vorgesetzten und der TU-Leitung als gleichstellungsfördernd angesehen werden.

Zum Standard des Familien-Service<sup>4</sup> der TU Dortmund gehört neben der persönlichen Information und Beratung, dem Familienportal, den Vernetzungsangeboten im Eltern-Café und dem Väter-Netzwerk auch der Ausbau und die Konsolidierung von Kinderbetreuungsangeboten. Die Kurzzeit-Kinderbetreuung und eine Ferienbetreuung für sieben Wochen im Jahr gehören fest in den Bestand der Angebote. Die U-3-Betreuung „9 x kluge Zwerge“ wird aktuell um zwei weitere Einrichtungen erweitert und die Einrichtung einer neuen Kita-Gruppe im HoKiDo e.V. unterstützt. Für Dual-Career-Beratungen setzt die TU Dortmund auf Vernetzung: das „Dual Career Netzwerk Ruhr“ (DCNR) vernetzen sich die drei UA Ruhr Universitäten mit weiteren Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Verbänden, Behörden und Unternehmen in der Region.

## 2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils bei Postdocs an der TU Dortmund und ihre Auswirkungen

### 2.1 Erfolgsfaktoren

**Beratung, Qualifizierung, Vernetzung, Mentoring für Promovierende und Postdocs.** Für das Ziel, die Anzahl weiblicher Postdocs zu erhöhen, sind Maßnahmen für die davorliegende Karrierestufe relevant. Gute Promotionsbedingungen, finanzielle Stabilität und souveräne Kenntnis überfachlicher Fähigkeiten steigern den Promotionserfolg. Strukturierte Promotionsprogramme und passgenaue Unterstützungsangebote für Promovierende sind hier hilfreich. Das Graduiertenzentrum bietet deshalb ein umfangreiches überfachliches Angebot zur Beratung, Qualifizierung und Vernetzung<sup>5</sup>. Die Research Academy Ruhr bietet für die frühe und fortgeschrittene Promotionsphase die mehrtägigen Frühjahrs- und Herbstakademien, bei denen Fachpanels und Kurzworkshops z.B. zur Frage der Karrierewege nach der Promotion informieren<sup>6</sup>. Während der Corona-Pandemie wurden alle Angebote in Online-Formate transformiert und sogar ein neues Format speziell für die Vernetzung Promovierender erfolgreich aufgelegt („Promovieren in Zeiten von Corona“). Hier zeigte sich das Bedürfnis nach Austausch und good practice-Ideen, um auch im Homeoffice für die Promotion motiviert zu bleiben.

Den wissenschaftlichen Karriereweg transparenter zu machen und Frauen eine solide Entscheidung für oder gegen eine solche Karriere zu ermöglichen, ist seit 2004 Ziel des gemeinsam mit den anderen UA Ruhr Universitäten aufgelegten Programms mentoring<sup>3</sup>. Exklusiv für Promovendinnen und weibliche Postdocs entstand ein fächergruppenspezifisches Mentoring-Programm, das für zwei Jahre den Erfahrungsaustausch zwischen Mentee und Mentor\*in sowie begleitende Seminare und Netzwerkveranstaltungen organisiert<sup>7</sup>. Im Herbst 2020 wurde das Programm um eine zusätzliche Gruppe für Promovendinnen der Didaktiken erweitert. Der Erfolg dieses gut etablierten Programms kann sowohl an der steigenden Nachfrage als auch an der langfristigen Verbundenheit und dem aktiven Engagement der ehemaligen Teilnehmerinnen mit dem Programm abgelesen werden.

Nach der Promotion beginnen die eigenverantwortliche Forschungstätigkeit und Schärfung des eigenen Profils in Hinblick auf die gängigen Leistungsindikatoren ((Peer Review-) Publikationen, kompetitive Drittmittelwerbungen und (internationale) Netzwerke als wichtigste).

---

<sup>4</sup> <https://www.tu-dortmund.de/beschaefigte/familien-an-der-tu-dortmund/>

<sup>5</sup> <https://graduiertenzentrum.tu-dortmund.de/promovierende/>

<sup>6</sup> <https://www.research-academy-ruhr.de/programm-promovierende.html>

<sup>7</sup> <https://www.research-academy-ruhr.de/mentoring3.html>

Daher engagiert sich die TU Dortmund auch für die Weiterentwicklung der Forschungskarriere in der Postdoc-Phase<sup>8</sup>. Zwar erhöht sich die Anzahl von Frauen auf der Postdoc-Ebene dadurch nicht direkt, jedoch wird die Orientierung auf dem Weg zur Professur unterstützt und einem Ausstieg von hochqualifizierten Frauen entgegenwirkt. Im Detail zu nennen sind die erfolgreich angenommenen und durchweg als hilfreich bewerteten folgenden Angebote für Postdocs: Persönliche Karriereberatung, Vernetzung, Workshop-Programm zur Profilbildung und Karriereplanung, „Karriereforum“ zur Laufbahnplanung in Wissenschaft und Wirtschaft, „Sommerabend“ zur Vernetzung in entspannter Atmosphäre und „Spotlight Forschung“, das auch weibliche Role Models zeigt und gleichstellungsrelevante Faktoren wie life balance und Familienplanung in der Forschungskarriere thematisiert<sup>9</sup>.

Teilnahmestatistiken der Angebote zeigen die bekannte höhere Weiterbildungsbereitschaft von Frauen: der Anteil von Frauen, die die Angebote der Nachwuchsförderung wahrnehmen, liegt in der Regel über 50%. Aus diesem Grund hat die TU Dortmund bis auf mentoring<sup>3</sup> keine weiteren frauenspezifischen Angebote aufgelegt. Bei Angeboten mit beschränkter Teilnehmendenzahl wird allerdings bei der Zulassung auf Geschlechterparität geachtet.

### **Personalpolitik, Gleichstellungskonzepte, Gender Pay Gap.-**

Sicherheit und Planbarkeit stellen wichtige Entscheidungsfaktoren insbesondere für Frauen dar. Um schon früh eine längerfristige Perspektive zu ermöglichen, schließt die TU Dortmund Beschäftigungsverträge zur wissenschaftlichen Qualifikation, wie einer Promotion, grundsätzlich für drei Jahre. Wird das Qualifikationsziel in dieser Zeit nicht erreicht, schließen sich in der Regel weitere Verträge an. Bei Drittmittelfinanzierung richtet sich die Vertragslaufzeit nach der Projektlaufzeit. Anträge auf Beschäftigungszeiten von unter einem Jahr müssen begründet werden. Zudem setzt die TU Dortmund die familienpolitische Komponente des WissZeitVG konsequent um und ermöglicht Vertragsverlängerungen.

Für die TU Dortmund ist Karriereförderung und Personalentwicklung ihrer wissenschaftlich Beschäftigten essentiell. Daher stellt sie mit einer bedarfsorientierten Budgetierung sicher, dass wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse und Positionen ausreichend zur Verfügung stehen. Der TU Dortmund bietet ihren erfahrenen wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen mit Promotion eine Entwicklungsperspektive alternativ zur Karriere als Hochschul-lehrer\*in oder einer Tätigkeit in der Wirtschaft. Unterstützt durch neue finanzielle Rahmenbedingungen des Landes NRW (Zukunftsvertrag Studium und Lehre) eröffnet das Rektorat die Möglichkeit, in den nächsten Jahren vermehrt Dauerbeschäftigungen für promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen in den Fakultäten zu etablieren. Ziel ist es, zeitnah den Anteil der unbefristeten wissenschaftlichen Beschäftigten je Fakultät an der TU Dortmund auf ca. 25 % der aus Landesmitteln finanzierten wissenschaftlich Beschäftigten zu steigern. Dabei soll der Frauenanteil an den unbefristet Beschäftigten 50 % betragen; er darf den Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Fakultät nicht unterschreiten. Das Konzept wurde im Dezember 2020 verabschiedet, die Umsetzung steht noch aus. Daher können noch keine Aussagen über die Wirkungen getroffen werden. Diese Stellen erhöhen nicht den Anteil an Professorinnen. Sie können jedoch einen weiteren Anreiz für eine wissenschaftliche Karriere nach der Promotion bieten und eine zusätzliche Perspektive in die Karriereplanung bringen.

Die Gleichstellungskonzepte sind als Personalentwicklungsinstrumente etabliert und bündeln Gleichstellungsmaßnahmen der jeweiligen Fakultät. Für ihr Monitoring erhalten die Fakultäten jährlich einen aktuellen Datensatz. Die in den Konzepten definierten Zielzahlen richten sich konsequent am Kaskadenmodell aus, bei denen Postdocs allerdings keine definierte Gruppe sind. Die für Postdocs relevanten Maßnahmen fokussieren auf die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen bei Tagungsreisen und Trainings/Workshops für Frauen. Einige Fakultäten ermöglichen eine Anschlussfinanzierung auslaufender

---

<sup>8</sup> <https://graduierenzentrum.tu-dortmund.de/postdocs/> und <https://www.research-academy-ruhr.de/programm-postdoc.html>

<sup>9</sup> <https://www.tu-dortmund.de/forschung/spotlight-forschung/>

Wissenschaftlerinnen-Stellen bis zur Einwerbung eines Drittmittelprojektes, Fertigstellung der Dissertation oder dem Beginn eines neuen Vertrags.

Nach einer Studie des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW<sup>10</sup> beträgt der durchschnittliche Gender Pay Gap in den Leistungsbezügen von W 3-Professuren an NRW-Hochschulen 617 € zu Ungunsten von Professorinnen. Die TU Dortmund steht mit einer Differenz von 312 € vergleichsweise gut dar. Die TU Dortmund vergibt sogar als einzige Universität um durchschnittlich 99 € höhere Leistungsbezüge an W2-Professorinnen.

Aus dem Bund-Länder-Programm zur Förderung von Tenure Track-Professuren konnte die TU Dortmund 15 Professuren besetzen (40 % Frauenanteil).

## 2.2 Herausforderungen und Hemmnisse

### **Personalauswahlverfahren im Wissenschaftsbereich.-**

Eine zentrale Begleitung von Personalauswahlverfahren ist an der TU Dortmund für alle nichtwissenschaftlichen Stellen bereits lange und erfolgreich etabliert. Sie sichert die Qualität und Chancengleichheit der Auswahlverfahren, eine sachgerechte und fachlich einwandfreie Durchführung des Verfahrens und gewährleistet eine stetige Evaluation und Verbesserung der Personalauswahl an der TU Dortmund. Bisher werden Auswahlprozesse für wissenschaftliche Stellen nicht zentral begleitet. Dieses zu realisieren wird eine der Herausforderungen der nächsten Jahre. Jede dieser Dauerstellen wird von einer Auswahlkommission begleitet, ggf. mit Unterstützung der zentralen Personalauswahl. Damit kann ein nächster Schritt in qualitätssichernde Verfahren im Wissenschaftsbereich gemacht werden und gleichzeitig die Zahl der Stellenausschreibungen im Postdoc-Bereich erhöht werden.

### **Rolle der Fakultäten beim Erreichen zentraler Ziele.-**

Es gibt ein Spannungsfeld zwischen der Umsetzung zentraler Ziele der TU Dortmund und dem Handeln der autonomen Fakultäten. Zwar sind die Forschungsziele in zentralen Dokumenten wie dem Hochschulentwicklungsplan und den Fakultätsentwicklungsplänen abgestimmt, jedoch für Querschnittsaufgaben wie Gleichstellungs- oder Diversitätsziele gilt das nicht gleichermaßen. So kann das zentrale Ziel, die Frauenanteile im Postdoc-Bereich zu erhöhen nur erreicht werden, wenn jede Fakultät bei der Personalauswahl dieses Ziel auch für sich formuliert und realisiert.

### **Perspektiven für Wissenschaftskarrieren.-**

Der TU Dortmund hat das Professorinnenprogramm nicht gut genutzt, sie konnte bislang nur eine von drei möglichen Professuren realisieren. Kritisch gesehen wird u.a. die aufwändigen Abrechnungsmodalitäten bei der Besetzung von Regelprofessuren.

Mit der Weiterentwicklung exzellenter Forschung und dem Ausbau von Forschungsstärken erhält die Universität zusätzliche Mittel und Personal. Für technische Fächer ist es herausfordernd, Wissenschaftlerinnen zu gewinnen. Daher wird die Promotion von Frauen weiterhin wichtig sein. Im Rahmen einer prekären Wissenschaftswelt gilt es somit für die TU Dortmund, für Frauen größtmögliche Sicherheit, Planbarkeit und Attraktivität zu bieten.

## 3 Anmerkungen / Kommentare

## 4 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

---

<sup>10</sup> [http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2019/Teile/genderreport\\_2019\\_Teil\\_C\\_f\\_web.pdf](http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2019/Teile/genderreport_2019_Teil_C_f_web.pdf), Seite 303, download am 7.1.2021

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.

Dortmund, 03.02.2021

---

Ort, Datum



---

Unterschrift Einrichtungsleitung