

16.01.2019

# Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen



Bericht an die DGF von  
Prof. Dr. Barbara Welzel,  
Prorektorin Diversitätsmanagement  
Technische Universität Dortmund

# 1. Rahmenbedingungen

Diesen Bericht verfassten Prof. Dr. Barbara Welzel (Prorektorin Diversitätsmanagement) und Dr. Ute Zimmermann (Stabsstelle Chancengleichheit, Familie und Vielfalt). Eingebunden waren weiterhin das Prorektorat Forschung, das Dezernat Hochschulentwicklung und Organisation, das Referat Forschungsförderung und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte. Das Rektorat hat den Bericht zustimmend zur Kenntnis genommen.

Diesem Bericht liegen Aussagen aus den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten der Technischen Universität Dortmund zugrunde. Außerdem sind Aktivitäten aufgeführt, die auf zentraler Ebene durchgeführt und umgesetzt werden. Der Bericht unterscheidet Rekrutierungsverfahren im engeren Sinne von Rekrutierungsverfahren im weiteren Sinne und benennt jeweils solche, die die Anzahl der Frauen in dieser Karrierephase erhöhen sollen.

Im Hochschulentwicklungsplan 2018-2022 verankert die Technische Universität Dortmund ihre generellen Ziele: „Chancengleichheit sicherzustellen und mit Diversität konstruktiv umzugehen sind strategische Ziele der Technischen Universität Dortmund und feste Bestandteile des täglichen Handelns. Das Diversitäts- und Chancengleichheitsmanagement trägt dazu bei, den Auftrag der Universität in Forschung und Lehre bestmöglich zu erfüllen und Barrieren auf dem Campus auszuräumen. Die Aktivitäten der Technischen Universität Dortmund sind breit gefächert, in Mainstreaming-Prozessen systematisch verankert und durch verlässliche Strukturen gesichert. Geschlechtersensible Nachwuchsförderung für den Wissenschaftsbereich, Transparenz von Berufungsverfahren, gendersensible Öffentlichkeitsarbeit und Gender-Controlling gehören genauso dazu wie Unterstützung bei Kinderbetreuung, Umsetzung von Nachteilsausgleichen und Dual Career-Angebote.“

Als „Wissenschaftlerinnen“ sind in diesem Bericht die Gruppe der Promovendinnen, die Junior Faculty (Postdoktorandinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Forschungsgruppenleiterinnen, Vertretungsprofessuren) und Professorinnen (W 2, W 3) bezeichnet.

## 2. Maßnahmen

### 2.1 Promovendinnen

An der Technischen Universität Dortmund steigt der Frauenanteil an Promotionen im langfristigen Trend und liegt derzeit bei 38%. Diesen Trend gilt es zu verfestigen.

#### *Rekrutierungsverfahren im engeren Sinn*

Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren werden zentral von der Personalverwaltung der Technischen Universität Dortmund geplant, vorbereitet und durchgeführt. Dadurch werden objektive und transparente Verfahren sichergestellt und die bestmöglichen Bewerber/-innen für eine Stelle ausgewählt. Auch die Fakultäten können diese Unterstützung bei der Besetzung von Wissenschaftler/-innenstellen erhalten. Bei der Suche nach neuen Doktorandinnen suchen manche Fakultäten nicht nur hausintern, sondern bitten auch geeignete Kandidatinnen anderer Universitäten um Bewerbung.

Seit 2009 werden Verträge für promovierende Wissenschaftler/-innen generell für die Dauer von mindestens einem Jahr geschlossen. Anfangsverträge werden in der Regel für drei Jahre mit einem Stellenumfang von mindestens 50% abgeschlossen. Die Vertragslaufzeit soll so dem Qualifizierungsziel Promotion entsprechen. Damit verbessert die Technische Universität Dortmund die Planbarkeit von Wissenschaftskarrieren direkt zu Beginn des Karrierewegs.

Als eine von 21 Hochschulen beteiligt sich die Technische Universität Dortmund am Projekt „PROMI - Promotion inklusive“. Dadurch haben zwei Hochschulabsolventinnen mit einer Behinderung eine Stelle zur Promotion erhalten. Regelmäßige interdisziplinäre Netzwerktreffen der bundesweit 45 geförderten Nachwuchswissenschaftler/-innen dienen der Weiterqualifizierung sowie der Vernetzung untereinander und mit potentiellen Arbeitgebern.

#### *Rekrutierungsverfahren im weiteren Sinn*

Bereits zur Gewinnung von Studentinnen für eine Promotion bündelt die Technische Universität Dortmund eine Vielzahl von Maßnahmen: Flyer, Informationsveranstaltungen und persönliche Beratungsangebote informieren über Karrierewege, Stipendien und Promotionsmöglichkeiten.

Vielfältige Angebote des Graduiertenzentrums bieten Orientierung und detaillierte Informationen. Die 98 Anmeldungen (48 von Frauen) für die Informationsveranstaltung „Rahmenbedingungen einer erfolgreichen Promotion“ in 2018 zeigt die starke Nachfrage.

Die Karriereentwicklungsprogramme der Technischen Universität Dortmund und der Research Academy Ruhr, die gemeinsam mit der Ruhr-Universität Bochum und der Universität Duisburg-Essen in der Universitätsallianz Ruhr angeboten werden, bieten Orientierung für den weiteren Karriereweg und ermöglichen den Teilnehmenden eine solide Entscheidung über die nächsten Schritte. Zentral verantwortet sind die umfassenden Angebote des Graduiertenzentrums, die hochschuldidaktische Weiterbildung und die Module der Führungskräfteentwicklung, die sich auch an Wissenschaftler/-innen richtet.

Auch die gleichstellungsorientierte Personalentwicklung der Fakultäten unterstützt junge Wissenschaftlerinnen durch Beratung zu Qualifizierungs- oder Finanzierungsmöglichkeiten, Informationen zur Promotion und Habilitation und durch weibliche Vorbilder. Eine Fakultät ermöglicht die Anschlussfinanzierung auslaufender Wissenschaftlerinnen-Verträge bis zur Einwerbung eines Drittmittelprojektes, Fertigstellung der Dissertation oder dem Beginn eines neuen Vertrags. Manche Fakultäten gewähren Wissenschaftlerinnen finanzielle Unterstützung bei Forschungsaufenthalten, zur Teilnahme an Konferenzen, Tagungen, Messen und zur Vernetzung in der wissenschaftlichen Community mit einem zusätzlichen Budget. Eine Reihe von Fakultäten unterstützt die Netzwerkbildung ihrer weiblichen Promovierenden durch fakultätsinterne Newsletter, Vernetzungsangebote oder Workshops für Frauen. Drei Fakultäten haben eine eigene Gleichstellungskommission zur Erhöhung des Frauenanteils in ihrer Fakultät gebildet.

Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung erhalten in einigen Fakultäten Unterstützung durch z.B. eine Anschlussfinanzierung nach der Elternzeit zum Abschluss einer Promotion oder durch eine wissenschaftliche Hilfskraft für sechs Monate zur Unterstützung der eigenen wissenschaftlichen Arbeit. Promovendinnen mit Kind erhalten für den Besuch von Fachtagungen eine finanzielle Unterstützung für Kinderbetreuung.

Die Technische Universität Dortmund setzt alle Regelungen des WissZeitVG zum Wohle der wissenschaftlich Beschäftigten um. Das betrifft insbesondere die familienpolitische Komponente, die Regelungen zu Betreuungs- und Pflegezeit und die Vertragsverlängerungen bei Mutterschutz und Elternzeit. Die Abteilung Personal berät die Beschäftigten individuell und frühzeitig, alle notwendigen Informationen sind online im Familienportal der Technischen Universität Dortmund zu finden.

## **2.2 Junior Faculty**

Habilitationen verlieren an der Technischen Universität Dortmund mehr und mehr an Bedeutung und werden zunehmend durch Juniorprofessuren abgelöst. Diese W 1-Positionen sind sehr attraktiv und attrahieren aufgrund der mittelfristigen Perspektive und räumlichen Stabilität exzellente Bewerber/-innen. Die Position verschafft den Stelleninhaber/-innen Freiräume, ihre Forschung selbstständig zu vertiefen und sich in der Fachcommunity zu vernetzen und zu etablieren. Zudem können sie sich als Führungskraft erproben und sich in Fakultätsteams und die akademische Selbstverwaltung einbringen.

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses hat die Technische Universität Dortmund 15 Tenure-Track-Professuren eingeworben. Die ersten Berufungsverfahren werden aktuell abgeschlossen, ein 50%iger Frauenanteil bei der Besetzung der Juniorprofessuren ist das erklärte Ziel.

Insgesamt sind an der Universität 22 Juniorprofessuren besetzt, 50% davon mit Frauen. Diese Quote gilt es weiterhin zu halten. Von den 22 Juniorprofessuren wurden drei als Tenure Track Professur besetzt, davon eine mit einer Frau.

Wissenschaftlerinnen für Vertretungsprofessuren zu gewinnen, ist weiterhin Ziel der Technischen Universität Dortmund. In den Gleichstellungskonzepten der Fakultäten 2017 - 2021 wurde eine Zielquote von >40% Frauenanteil an vertretenen Professuren vereinbart. Im Sommersemester 2018 lag der Frauenanteil bereits bei 56% (Universität gesamt). Die Fakultäten wurden für diese Problematik sensibilisiert und sprechen geeignete Kandidatinnen aktiv an.

### **Rekrutierungsverfahren im engeren Sinn**

Das Verfahren zur Berufung auf Juniorprofessuren (mit und ohne Tenure Track) ist in der Berufsordnung der Technischen Universität Dortmund und dem erläuternden Berufungsleitfaden geregelt. Die Berufsordnung wurde 2012 mit Erkenntnissen der Genderforschung neu gefasst und 2018 aktualisiert (Details s. 2.3). Das Berufungsmanagement begleitet alle Berufungsverfahren bis zur Besetzung und unterstützt damit die transparente und rechtssichere Durchführung von Berufungsverfahren.

Gemeinsam in der Universitätsallianz Ruhr (UA Ruhr) baut die Technische Universität Dortmund ihre Beteiligung am Programm Research Explorer Ruhr aus, nach dem Modell des Explore Materials Chain-Programms. Ca. 100 internationale Nachwuchswissenschaftler/-innen werden eingeladen, mit UA Ruhr Wissenschaftler/-innen für zwei Wochen zusammen zu forschen, gemeinsam Ideen für Kooperationen zu entwickeln und internationale Netzwerke aufzubauen.

Mit dem Konzept „Karrierechancen“ bietet die Technische Universität Dortmund ihren in- und externen wissenschaftlichen Beschäftigten nach Promotion und Postdoc-Phase Karriereoptionen neben der Laufbahn als Hochschullehrer/-in. Qualifizierte Mitarbeiter/-innen erhalten damit die Chance, dauerhaft eine anspruchsvolle Tätigkeit in Forschung, Lehre oder im Fakultätsmanagement auszuüben. Das Konzept sieht ein streng qualitätsgeleitetes Auswahlverfahren vor. Neben der erfolgreichen Promotion ist die bisherige wissenschaftliche Leistung entscheidendes Kriterium bei der Personalauswahl. Selbstverständlich werden alle Stellen öffentlich ausgeschrieben. Ein mit Expertinnen und Experten besetztes Auswahlgremium unter Beteiligung des Dekanats führt das Verfahren und die Auswahlgespräche durch. Gleichstellungskriterien haben hier – wie in allen Verfahren – ihre Gültigkeit.

### **Rekrutierungsverfahren im weiteren Sinn**

International präsentiert sich die Technische Universität Dortmund als Teil der UA Ruhr mit ihren Verbindungsbüros in New York, São Paulo und Moskau als attraktiver Wissenschaftsstandort und unterstreicht dies u.a. bei internationalen Tagungen des German International Academic Network (GAIN).

Um Juniorprofessor/-innen zusätzlich zu unterstützen, nutzt die Technische Universität Dortmund den Strategieaufschlag des Bund-Länder-Programms auch für ein Coaching-Angebot: Ein zentral finanziertes externes Coaching soll alle Juniorprofessor/-innen (mit und ohne Tenure Track) in ihrer Entwicklung begleiten und maßgeschneiderte Unterstützung bieten.

Die Technische Universität Dortmund verstärkt aktuell mit einem Forschungscoach die Karriereberatung für Juniorprofessor/-innen zur strategischen Karrieregestaltung, gezielten Einwerbung von Preisen und Drittmittelprojekten, persönlicher Qualifizierung sowie zur Vernetzung mit Forschenden der gleichen Karrierestufe. Bestehende nationale und internationale Fördermöglichkeiten und Programmlinien werden zielgruppengerecht systematisch analysiert und individuelle Antragsstrategien entwickelt.

Insbesondere Wissenschaftlerinnen auf Ausschreibungen und Preise aufmerksam zu machen, zur Bewerbung zu ermuntern oder zu nominieren, ist eine generelle Strategie der Technischen Universität Dortmund: Auszeichnungen erhöhen die Reputation und die Sichtbarkeit und haben Vorbildfunktion für andere Wissenschaftler/-innen.

Das Programm mentoring<sup>3</sup> richtet sich an Promovendinnen und weibliche Postdocs, Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen aller Fächergruppen der UA Ruhr. Es bietet ein zweijähriges Mentoring mit einer erfahrungsalteren Person, auf die Gruppe zugeschnittene Workshops und Vernetzungsmöglichkeiten in der Universitätsallianz Ruhr.

Auch das halbjährlich stattfindende Karriereforum nimmt junge Wissenschaftler/-innen nach der Promotion in den Blick. Hochrangige Expertinnen und Experten stehen hier in kleinen Themenrunden zu verschiedenen Karriereentwicklungsmöglichkeiten konkret Rede und Antwort. Außerdem besteht die Möglichkeit zu individuellen Kurzberatungen zu Karrierefragen. Beide Angebote sind Teil der Research Academy Ruhr.

Hochschuldidaktische Weiterbildungsangebote sowie das innerbetriebliche Weiterbildungsprogramm der Universität stehen allen Wissenschaftlerinnen offen, u.a. mit Seminaren zur Führungskräfteentwicklung.

Verschiedene Fakultäten gewähren Wissenschaftlerinnen finanzielle Unterstützung für Forschungsvorhaben, Forschungsaufenthalte, für Kongress- und Vortragsreisen, Seminare, Workshops und Fortbildungen, auch für ggf. dafür notwendige Kinderbetreuung. Zur Förderung der Vernetzung werden Besuche von internationalen Konferenzen, Tagungsbesuche, Messen usw. finanziell unterstützt. Eine Fakultät gewährt Post-Doktorandinnen eine 6-monatige Anschubfinanzierung zur Drittmittelerwerbung und eröffnet ihnen die Möglichkeit, mit Lehraufträgen eigene Erfahrungen in der Lehre zu machen, die über die Begleitung von Übungen hinausgeht. Diese Fakultät bietet außerdem herausragenden habilitierten Wissenschaftlerinnen spezielle Beratungsangebote für die Bewerbung auf das Emmy-Noether Programm der DFG oder auf europäischer Ebene, auf das EURYI Programm, an.

## **2.3 Professur**

Mit einem Frauenanteil von 24% entspricht das Geschlechterverhältnis auf der Professur-Ebene der Technischen Universität Dortmund dem aktuellen Bundesdurchschnitt. Um hier die Entwicklung in Richtung Geschlechterparität zu fördern, müssen in einigen naturwissenschaftlichen und ingenieurwissenschaftlichen Fakultäten die Anstrengungen jedoch deutlich erhöht werden.

### *Rekrutierungsverfahren im engeren Sinn*

Die Technische Universität Dortmund legt besonderen Wert auf qualitätsorientierte und transparente Berufungsverfahren. Die Berufsordnung und ein erläuternder Berufsleitfaden regeln die Verfahren. Jede Professur wird vor dem Hintergrund des Strukturentwicklungsplans definiert und thematisch weit gefasst, um ein möglichst breites Bewerber/-innenfeld und möglichst viele Frauen anzusprechen. Der Ausschreibungstext und die Auswahlkriterien werden von der Berufungskommission, in der auch international ausgewiesene, externe Mitglieder mit Stimmrecht vertreten sind, erarbeitet und anschließend vom Fakultätsrat und vom Rektorat verabschiedet. Die Auswahlkriterien werden somit vor der Ausschreibung verbindlich festgelegt, um ein Kriterien geleitetes Verfahren sicher zu stellen. Bereits vor der Ausschreibung legen die Fakultäten ihre Strategie zur Identifizierung und Ansprache von geeigneten Kandidatinnen dar. Die Ausschreibungen werden geschlechterneutral, in deutscher und englischer Sprache, teilweise in einschlägigen Fachzeitschriften für Wissenschaftlerinnen veröffentlicht. Das Gleichstellungsbüro unterstützt die Berufungskommissionen mit Verteilerlisten oder Links zu Internet-Plattformen oder Datenbanken. Zur Begutachtung müssen ebenso viele Gutachterinnen wie Gutachter bestellt werden. Durch erfahrene professorale Rektoratsbeauftragte, die Stabsstelle Berufsmanagement und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte oder die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, die die Sitzungen der Berufungskommissionen begleiten, gewährleistet die Technische Universität Dortmund in allen Berufungsverfahren (W1, W2, W3) höchste Standards in der Personalauswahl.

### *Rekrutierungsverfahren im weiteren Sinn*

Ein UA Ruhr-weites Gendersensibilitätstraining für (professorale) Mitglieder von Berufungskommissionen fördert Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren.

Einige Fakultäten laden regelmäßig Wissenschaftlerinnen zu Seminaren, Kolloquien oder Symposien ein, um geeignete Kandidatinnen zu identifizieren und direkt ansprechen zu können.

Einige Fakultäten sprechen qualifizierte Wissenschaftlerinnen gezielt auf nationalen und internationalen Konferenzen an.

Eine Fakultät eröffnet Postdocs die Möglichkeit einer Professurvertretung und so erste Erfahrungen als Professor/-in zu sammeln. Diese Fakultät vergibt befristete akademische Rat-Stellen vorwiegend an weibliche Postdocs, die sich auf einem guten Weg zur Habilitation befinden.

## **2.4 Ressourcen**

Die Technische Universität Dortmund hat als einzige Hochschule in NRW seit einigen Jahren eine bedarfsorientierte Budgetplanung eingeführt und damit das Überrollen historisch gewachsener Haushaltsbudgets abgelöst. Damit werden alle Gleichstellungsaktivitäten der Fakultäten von ihnen selbst finanziert und jährlich bedarfsorientiert budgetiert. Generell sind die Fakultäten angehalten, drei Promille des jährlichen Budgets zur Förderung von Gleichstellung zu nutzen. Über die jährlich verausgabten Mittel berichten die Fakultäten in den Gleichstellungskonzepten.

Das Graduiertenzentrum, das Berufungsmanagement, der Dual Career Service, der Familien-Service sind zentral und dauerhaft eingerichtet. Mit dem Prorektorat Diversitätsmanagement stellt die Universität seit 2011 sicher, dass Diversitäts- und Gleichstellungsbelange bei Leistungsentscheidungen diskutiert und berücksichtigt werden. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte verfügt über ein eigenes Budget. Die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten erhalten zum Teil Hilfskraft-Stunden zur Unterstützung ihrer wissenschaftlichen Arbeit und sind an der Vergabe der Gleichstellungsmittel der Fakultät beteiligt.

### 3. Erfolgsfaktoren

**Gender Mainstreaming:** Gewinnung von Wissenschaftlerinnen für eine akademische Karriere wird durch viele Akteure und zahlreiche Angebote der Technischen Universität Dortmund unterstützt, zentral und auf Fakultätsebene. Gleichstellung kann nur gemeinsam erreicht werden.

**Research Academy Ruhr:** Hier bündeln die Universitäten der Universitätsallianz Ruhr ihre Angebote der Nachwuchsförderung und entwickeln darüber hinaus neue Konzepte und Formate. Als größte Plattform ihrer Art in Deutschland bietet sie fortgeschrittenen Master-Studierenden, Promovierenden und Postdoktorand/-innen bis zur Juniorprofessur die Möglichkeit, universitätsübergreifende Netzwerke auf- und auszubauen, Kompetenzen zu stärken und den eigenen Karriereweg in Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft gezielt zu gestalten.

**Berufungsverfahren:** Neben Transparenz und Qualitätsorientierung ist es in Berufungsverfahren gelebte Praxis, bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Produktivität von Bewerberinnen mit Kindern zwei Jahre pro Kind zu berücksichtigen, bei Bewerbern die angegebene Kindererziehungszeit bis zu zwei Jahren. Bei der Besetzung von Professuren schaffen das Berufungsportal, die Berufsordnung und der Berufsleitfaden ein transparentes Verfahren für alle am Prozess beteiligten Personen. Das Portal beschreibt die Phasen von Berufungsverfahren, die rechtlichen Grundlagen, Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren und führt alle laufenden Berufungsverfahren auf. In Zukunft will die Universität das Instrument der ad personam-Berufung von hochkarätigen Personen nutzen.

**Dual Career- und Familien-Service:** Aus dem Dortmunder Masterplan Wissenschaft heraus wurde ein städtischer Expat-Service eingerichtet, der Wissenschaftler/-innen bei der Übersiedlung nach Dortmund unterstützt. Im Dual Career Service ist die Universität mit dem Dual Career Netzwerk Ruhr und dem Dual Career Netzwerk Deutschland sehr gut vernetzt. Gemeinsam mit dem Angebot des Familien-Service, bei der Suche nach Kinderbetreuung zu unterstützen, geht die Universität bereits vor den Berufsverhandlungen proaktiv auf mögliche Bedarfe der zu Berufenden ein. Kinderbetreuungsplätze anbieten zu können, ist insbesondere für die Gewinnung von Professorinnen mit Kind(ern) sehr förderlich. Deshalb wird die Universität in den nächsten beiden Jahren hier deutlich investieren.

### 4. Herausforderungen und Hemmnisse

**Standort Dortmund:** Mit dem Masterplan Wissenschaft hat sich Dortmund als Wissenschaftsstadt konsolidiert. Dieser Prozess mit 100 Zielen wird weiter fortgeführt und Dortmund für herausragende Wissenschaftler/-innen attraktiver machen.

**Berufungsverfahren:** Insbesondere in den MINT-Fakultäten ist die Zahl der Nachwuchswissenschaftlerinnen immer noch gering. Deshalb sind weiterhin Aktivitäten notwendig, die eine geschlechtersegregierte Studienwahl auflösen und die Transparenz und Attraktivität des Karrierewegs Wissenschaft erhöhen.

**Publikationszuschüsse:** Eine Fakultät gewährt Nachwuchswissenschaftlerinnen Publikationszuschüsse für international erscheinende Beiträge (z.B. Übersetzungshilfen), um ihre Berufungsfähigkeit zu erhöhen. Diese Mittel wurden bisher wenig nachgefragt.

#### 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.

Dortmund, 30.01.2019

Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Einrichtungsleitung