



# Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Januar 2021

Kontakt:

Prof. Dr. Gisela Riescher  
Prorektorin für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt  
Rektorat am Fahnenbergplatz  
79085 Freiburg

Dieser Bericht wurde am 13.01.2021 vom Rektorat zustimmend zur Kenntnis genommen.

# 1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase

Den strukturellen Rahmen für die Maßnahmen der Universität Freiburg zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase bilden die strukturelle Verankerung von Gleichstellung und Vielfalt an der Universität, das Diversity-sensible Karriere- und Personalentwicklungskonzept für den wissenschaftlichen Bereich (Freiburg Career Advancement) sowie die Freiburg Research Services als zentrale Anlauf- und Servicestelle für Wissenschaftler\*innen zu Fragen der Forschungsförderung.

Mit der Stabsstelle Gender and Diversity (seit 2008) und dem Prorektorat für Redlichkeit in der Wissenschaft, Gleichstellung und Vielfalt (seit 2014) wurde die Gleichstellungsarbeit der Universität kontinuierlich gestärkt sowie konzeptionell und strukturell weiterentwickelt. Mit den weiteren Gleichstellungsstrukturen der Universität (Gleichstellungsbeauftragte der Universität und der Fakultäten sowie Ständige Senatskommission für Gleichstellungsfragen) sind Gleichstellung und Vielfalt an der Universität institutionell fest verankert. Die Stabsstelle Gender and Diversity analysiert im Auftrag des Rektorats Strukturen und Prozesse, um Handlungsbedarf zu ermitteln, und berät das Rektorat in den verschiedenen Entscheidungs-, Planungs-, Umsetzungs- und Bewertungsprozessen zu Gleichstellung und Vielfalt.

Die Gleichstellungsbeauftragte, als wichtige Schnittstelle zwischen Universitätsleitung und Fakultäten sowie der regionalen Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) und überregional in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof), übermittelt Informationen zu Angeboten, Maßnahmen, Fördermöglichkeiten und ggf. erfolgreichen Lösungsansätzen aus anderen Hochschulen *top-down* in die Fakultäten, unterstützt bei deren Umsetzung und adressiert die Bedarfe und Fragen aus den Fakultäten *bottom-up* bei der Universitätsleitung und in den regionalen Zusammenschlüssen der Gleichstellungsbeauftragten.

Für die Karrieremöglichkeiten in der Postdoc-Phase ist außerdem das gut etablierte, umfassende Angebot des Familienservice der Universität von großer Bedeutung, zu dem Kindertagesstätten, flexible Kinderbetreuungsangebote, Ferienbetreuungen, familienfreundliche Infrastruktur (z.B. Eltern-Kind-Zimmer und Wickeltische) sowie Informationen zur Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft gehören.

Im Rahmen einer Diversity-sensiblen Karriere- und Personalentwicklung verfolgt die Universität Freiburg zur Unterstützung ihrer Wissenschaftler\*innen zwei sich gegenseitig ergänzende Teilstrategien, die sich zum „Freiburg Career Advancement“ (FCA) verbinden: Zum einen arbeitet sie in systemischer Hinsicht an der Weiterentwicklung von Karrierewegstrukturen und ihrer Ausdifferenzierung im nationalen und internationalen Kontext unter Berücksichtigung von Gleichstellungsstandards. Eine inklusive und sozial gerechte Personalstruktur, Fragen nach den Anforderungen an etablierte und neue wissenschaftliche Tätigkeitsprofile sowie eine diskriminierungsfreie Führungs- und Arbeitskultur stehen dabei im Vordergrund. Zum anderen verfolgt die Universität Freiburg einen individuenbezogenen Ansatz, indem sie eine zielgruppenspezifische, d.h. auf die jeweilige wissenschaftliche Karrierestufe zugeschnittene Personalentwicklung praktiziert und Mechanismen der „Selbstselektion“ von Wissenschaftlerinnen entgegenwirken möchte. Dazu gehören auch die zentral und dezentral organisierten Mentoring- und Coaching-Angebote der Universität.

Diese Personalentwicklung erfolgt in allen Karrierestufen – von Beginn der Promotion an, über die erste und zweite Postdoc-Phase bis hin zur Professur – anhand der vier Handlungsfelder *Personalgewinnung*, *Integration*, *Personalentwicklung* sowie *Austritt aus der Karrierephase*. In diesen Handlungsfeldern werden alle Unterstützungsangebote der Universität Freiburg systematisiert und gebündelt und an die institutionelle Strategie rückgebunden. Auf diese Weise bildet das FCA alle aktuellen Maßnahmen der wissenschaftlichen Karriereförderung ab und trägt den Besonderheiten einer akademischen Personalentwicklung Rechnung. Oberstes Ziel

des FCA ist es dabei, herausragende Persönlichkeiten für den Wissenschaftsstandort Freiburg zu gewinnen und diese von Beginn der Promotion an ihren Begabungen entsprechend zu fördern, sie in ihrer individuellen Karriereplanung zu unterstützen und sie hinsichtlich der Kompetenzanforderungen für eine inner- wie außerakademische Karriere zu entwickeln.

Die Freiburg Research Services sind eine zentrale Anlaufstelle für Wissenschaftler\*innen der Universität Freiburg. Sie umfassen die Abteilungen Internationale Graduiertenakademie (IGA), EU-Büro, Science Support Centre (SSC) sowie Forschungsk Kooperationen und -strukturen (FKS). Sie stehen Wissenschaftler\*innen der Universität Freiburg in allen Belangen der Forschungsförderung zur Seite, sind Träger von Mentoring- und Coaching-Angeboten und unterstützen und begleiten darüber hinaus die Forschungsinfrastrukturen und -einrichtungen der Universität.

Der Frauenanteil an Promotionen an der Universität Freiburg ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt derzeit (2019) bei 49,5 %. Zwar ist auch bei den Habilitationen eine Steigerung zu erkennen – mit jährlichen Schwankungen aufgrund der geringen Fallzahlen –, jedoch auf niedrigerem Niveau: Der Frauenanteil bei Habilitationen lag im Fünfjahreszeitraum 2005–2009 noch bei 15,0 %, zehn Jahre später (2015–2019) liegt er bei 29,2 %. Allerdings muss beachtet werden, dass aufgrund der Diversifizierung der Karrierewege die Habilitation zunehmend an Bedeutung verliert – in den verschiedenen Disziplinen in unterschiedlichem Maße. Bundesweit geht die Anzahl der Habilitationen seit Jahren zurück, während zugleich die Anzahl der Habilitationen von Frauen etwa gleichgeblieben ist. Das bedeutet, dass der gestiegene Frauenanteil bei Habilitationen nicht darauf zurückzuführen ist, dass mehr Frauen sich habilitieren, sondern vor allem darauf, dass Männer sich seltener habilitieren. Eine ähnliche Tendenz – mit mehr Schwankungen aufgrund der kleineren Fallzahlen – ist in Freiburg zu beobachten.

Der Frauenanteil bei Juniorprofessuren liegt in Freiburg seit Jahren auf hohem Niveau: Seit 2012 schwankte er zwischen 43,5 % und 60,0 %. Seit 2015 ist er nicht mehr unter 50 % gesunken. Zwischen 2016 und 2019 schwankte die Zahl der Juniorprofessuren mit Tenure Track zwischen acht und zehn. Davon waren jeweils vier bzw. fünf durch Frauen besetzt, das entspricht 40–50 %.

## 2. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase und ihre Auswirkungen auf die Universität

### a) Erfolgsfaktoren

Die Maßnahmen des individuenbezogenen Ansatzes zur Erhöhung des Frauenanteils in der Postdoc-Phase lassen sich unterscheiden nach Personalentwicklungsmaßnahmen einerseits und finanziellen Hilfen andererseits. Zu den Personalentwicklungsmaßnahmen zählen die Mentoring-Programme AdvanceMent (alle Fakultäten), EIRA-Mentoring (Medizin) und kitementoring (MINT-Fächer) sowie das Coaching-Programm CORA (alle Fakultäten). Das Brückenstipendium STAY!/Come and STAY! bietet Überbrückungsfinanzierungen für Frauen in der kritischen Übergangsphase zwischen Promotion und weiterer wissenschaftlicher Laufbahn.

Eine Stärke im Umgang mit der Herausforderung, mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zu gewinnen bzw. zu behalten, besteht in der breiten Streuung dieser Aufgabe in verschiedene Organisationseinheiten und Servicestellen sowohl auf zentraler wie auf dezentraler Ebene. So gelingt es, das Thema aus verschiedenen Perspektiven zu bearbeiten, es innerhalb der Universität gut sichtbar zu machen und möglichst vielen Frauen eine Teilnahme an den verschiedenen Förderinstrumenten zu ermöglichen.

Ein, wenn nicht der entscheidende Erfolgsfaktor ist es, dass die meisten Angebote bereits in der Endphase der Promotion ansetzen, so dass dem Drop-out erfolgreicher Doktorandinnen frühzeitig und effizient entgegengewirkt werden kann.

### **AdvanceMent Freiburg**

AdvanceMent Freiburg ist ein seit 2020 bestehendes, von den Freiburg Research Services koordiniertes zentrales Mentoring-Angebot der Universität Freiburg. Es ergänzt die bestehenden Mentoring-Angebote, indem es sich auch an Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaftler\*innen richtet und ein Gender-und-Diversity-sensibles Angebot für alle Geschlechter bereitstellt. Das Programm sieht einen Anteil von 2/3 weiblichen oder diversen zu 1/3 männlichen Teilnehmer\*innen vor.

Hauptziel des Mentoring-Programms ist die strukturierte und individuelle Förderung hochqualifizierter Wissenschaftler\*innen unterhalb der Professur bei der Formulierung, Planung und Erreichung der eigenen Karriereziele. Das Programm richtet sich an fortgeschrittene Doktorand\*innen und frühe Postdocs der Universität Freiburg, die sich gezielt mit ihrer eigenen Karriereplanung auseinandersetzen wollen und dabei Unterstützung von einer berufserfahrenen Person – entweder für den erfolgreichen Verbleib in der Wissenschaft (Programmlinie @academia) oder für einen erfolgreichen Übergang in ein außerakademisches Berufsfeld (Programmlinie @newpathways) – wünschen. AdvanceMent Freiburg besteht aus den vier Bausteinen Mentoring, Qualifizierung, Vernetzung und Beratung. In der Programmlinie @academia fungieren Professor\*innen an deutschen Hochschulen als Mentor\*innen.

Die Programmlinie @academia fördert die Vernetzung der Mentees zu Akteur\*innen innerhalb des Hochschulsystems durch Netzwerktreffen und Expert\*innengespräche mit Referent\*innen aus der Wissenschaft. Fester Bestandteil beider Programmlinien ist ein Workshop zur Karriereplanung. Je nach Zielgruppe und Programmlinie kommen noch weitere Workshops, z.B. zu den Themen Führung, Resilienz oder Bewerbungstraining, hinzu. Mentees profitieren des Weiteren von einem breiten Angebot an Beratung, das zusätzlich zum Mentoring bei der Orientierung, Entscheidungsfindung und Kompetenzentwicklung unterstützend zur Verfügung steht. Das Mentoring hat eine Laufzeit von ca. 14 Monaten. In der aktuellen Mentoring-Runde 2020/21 werden in der Programmlinie @academia zwölf Wissenschaftler\*innen gezielt in ihrer Karriereentwicklung in der Wissenschaft gefördert, davon sieben Doktorand\*innen und fünf Postdoktorand\*innen. Unter den Postdoktorand\*innen sind drei Frauen und zwei Männer.

### **Coaching-Programm CORA: Coaching Women for Research and Academia**

Das zentrale, seit 2016 von der Stabsstelle Gender and Diversity angebotene Coaching-Programm CORA richtet sich an Wissenschaftlerinnen aller Fächer am Ende der Promotion, die eine Karriere in der Wissenschaft planen. Es unterstützt die Wissenschaftlerinnen in ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung und bei der Entwicklung einer Strategie, um ihre Karriereziele zu erreichen. Dabei soll jede Karrierephase bewusst geplant und die fächerspezifischen Bedingungen zur Umsetzung reflektiert werden. Mit Coaching und Workshops werden die Wissenschaftlerinnen in ihrer strategischen Karriereplanung professionell gefördert.

Inhalte des Coaching-Programms CORA sind systematisches, geschlechtersensibles Einzelcoaching durch eigens ausgewählte, professionelle Coaches mit sehr guter Kenntnis akademischer Karrierewege, Trainings zu Karrierethemen in Ergänzung zu dem an der Universität vorhandenen Fortbildungsangebot, Motivation durch regelmäßige Treffen der Peer Group sowie der Aufbau eines Netzwerks von Wissenschaftlerinnen.

Pro Jahr werden zehn Wissenschaftlerinnen im Programm CORA gefördert.

## **Förderprogramm der Freiburg Research Services**

Die Freiburg Research Services bieten seit 2017 ein Postdoc-Coaching an, das professionelle Beratung, Begleitung und Unterstützung von promovierten Forscher\*innen der Universität Freiburg umfasst. Mithilfe von acht professionell ausgebildeten Coaches können individuell Fragen rund um die berufliche Entwicklung, etwaige Konflikte etc. erörtert werden. Ziel des Coachings ist es, Postdocs beim Finden eigener Lösungen in Bezug auf berufliche Themen zu unterstützen. Auch die Freiburg Research Services arbeiten ausschließlich mit erfahrenen Coaches zusammen, die mit dem Hochschulkontext vertraut sind (7 Coaches sind promoviert, 2 habilitiert). Das Coaching richtet sich nicht speziell an Frauen, wird aber zu fast 70 % von Frauen genutzt.

Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms für Postdocs bieten die Freiburg Research Services regelmäßig ein Training für Wissenschaftlerinnen zum Thema „Machtspiele im Hochschulkontext“ an.

## **Brückenstipendium STAY!/Come and STAY!**

Für herausragende Wissenschaftlerinnen aller Fächer mit abgeschlossener Promotion bieten die Neue Universitätsstiftung Freiburg und die Universität Freiburg eine Überbrückungsfinanzierung an, die die Wissenschaftlerinnen bei ihrer weiteren Karriere unterstützen soll. Ziel des Brückenstipendiums STAY!/Come and STAY! ist es, geeigneten Forscherinnen den notwendigen Freiraum zum Verfassen eines Habilitations- oder Forschungsexposés oder eines Antrags auf Leitung einer Forschungsgruppe (6 Monate) und anschließend zum Beantragen einer geeigneten Anschlussfinanzierung im wissenschaftlichen Bereich – Projektstellen, Forschungs- bzw. Habilitationsstipendien etc. – (weitere 6 Monate) zu ermöglichen. Das Stipendium setzt in der kritischen Übergangsphase zwischen Promotion und weiterer wissenschaftlicher Karriere an und zielt darauf ab, die Drop-out-Rate von Frauen in dieser Phase zu verringern. Es erfreut sich großer Nachfrage. Die Programmkoordination erfolgt in der Stabsstelle Gender and Diversity. Der Förderzeitraum beträgt zwölf Monate. Der monatliche Stipendienbetrag beträgt 1.800,- € und wird pro Kind auf Antrag um 300,- €/Monat aufgestockt.

## **EIRA-Mentoring**

Das Mentoring-Programm EIRA wurde 2010 mit dem Ziel eingerichtet, den Anteil der weiblichen Habilitationen an der Medizinischen Fakultät zu erhöhen und mehr Frauen in der Medizin berufbar zu machen.

Es ist ein klassisches One-to-one-Mentoring-Programm, mit einer Auftaktveranstaltung, einer Zwischenbilanz und einem Abschlussevent. Das Programm setzt sich aus den drei Säulen Tandem, Workshops zu verschiedenen Themen und Peer-Mentoring/Netzwerkveranstaltungen sowie Beratung durch die Programmleitung zusammen.

Von den 99 Mentees, die in den letzten zehn Jahren (2010–2020) das Programm durchlaufen haben, haben sich bisher insgesamt 37 habilitiert, das entspricht einer Quote von 36,6%.

## **Sabine-von-Kleist-Habilitationspreis**

Der Habilitationspreis wird einmal jährlich von der Medizinischen Fakultät für herausragende Habilitationen von Frauen vergeben und ist mit 10.000 € dotiert.

Ziel des Preises ist, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen innerhalb ihres wissenschaftlichen Umfeldes zu steigern. Zudem sollen durch den Habilitationspreis sowohl exzellente Grundlagenforschung als auch klinisch angewandte Forschungstätigkeiten ausgezeichnet werden, die im Rahmen einer Habilitation erarbeitet wurden.

## **kite-mentoring**

Das englischsprachige Mentoring-Programm *kite-mentoring* richtet sich an Doktorandinnen und weibliche Postdocs der Physik, Chemie, Pharmazie, Mathematik, Informatik, Ingenieurwissenschaften, Umweltwissenschaften, Biologie und Medizin. Es wurde 2013 als Programm für Doktorandinnen initiiert. Mittlerweile sind von den etwa 80 aktiven Mentees im Zeitraum 2019 und 2020 etwa ein Drittel Postdocs. Hinzu kommen noch etwa 25 Alumnae, die zusammen mit den aktiven Mentees ein Netzwerk bilden und aus deren Mitte die zukünftigen Mentorinnen erwachsen.

Das Programm umfasst die Säulen Mentoring, Training und Networking. Das Mentoring findet als 1:1-Mentoring in Tandems statt; die Mentor\*innen kommen aus Industrie und Wissenschaft.

Neben Workshops aus den Bereichen Karriereplanung, Potenzialanalyse, Führung, Jobsuche und Bewerbungsverfahren werden auch Trainings zu *Soft Skills*, beispielsweise Selbstpräsentation, Rhetorik, Gehaltsverhandlungen, Konflikt-, Zeit- oder Projektmanagement sowie Career-Coaching angeboten.

Das Besondere am kite-mentoring ist, dass es offen und flexibel ist: Die Anmeldung ist jederzeit möglich, und alle Veranstaltungen sind freiwillig und kostenlos. Die Themen für die Workshops und Training werden *bottom-up* gemeinsam mit den Mentees bestimmt. Im Durchschnitt werden 1 bis 2 Aktivitäten pro Monat angeboten, auch in Kooperation mit anderen Institutionen der Universität Freiburg – in den Jahren 2019 und 2020 waren es jeweils über 30.

## **Förderprogramme des Landes Baden-Württemberg: Brigitte-Schlieben-Lange-Programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind und Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen**

Die Universität Freiburg beteiligt sich regelmäßig erfolgreich an den Karriereförderprogrammen für Wissenschaftlerinnen in der Postdoc-Phase des Landes Baden-Württemberg. Die Umsetzung des Brigitte-Schlieben-Lange-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kind erfolgt im Gleichstellungsbüro. Das Margarete-von-Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen wird von den Freiburg Research Services koordiniert.

## **b) Herausforderungen und Hemmnisse**

Die verschiedenen individuenbezogenen Fördermaßnahmen können stets nur einzelne Wissenschaftlerinnen erreichen („fix the women“-Ansatz), und trotz der Fülle der Maßnahmen ist die Nachfrage damit noch nicht gedeckt. Hinzu kommen formal-administrative Hürden bei manchen der angebotenen Programme, etwa kurze und unregelmäßige Ausschreibungsfristen bei Landesprogrammen.

Strukturelle Ansätze, die auf eine Erweiterung und Flexibilisierung der tradierten akademischen Karrierewege zielen („fix-the-system“-Ansatz), stehen erst am Anfang und können nur schwer von einzelnen Hochschulen umgesetzt werden. Zu nennen sind hier etwa Tenure-Track-Angebote, an deren Entwicklung die Universität Freiburg sich maßgeblich beteiligt. Allerdings ist die Frage, wie sich die Diversifizierung der wissenschaftlichen Qualifikationswege zur Professur auf die Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen auswirkt, noch genauer zu untersuchen. Die bisher vorliegenden Daten zeigen, dass die Habilitation für Frauen ein Schritt auf dem Weg zur Professur ist. Um die Ursachen und Implikationen dieser Tendenz zu ergründen, müsste weitere Forschung untersuchen, welche Qualifikation zur Professur neuberufene Professor\*innen erworben haben, ob hier Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen und inwiefern alternative Qualifikationswege zur Professur bestimmte Gruppen benachteiligen.