

Berlin, 07.01.2025

Wissenschaftskarrieren mit Perspektive!

EMPFEHLUNGEN DER LAKOF

Mit der geplanten Abschaffung der Entfristungsregelung des §110 (6) des Berliner Hochschulgesetzes verändern sich die Rahmenbedingungen für planbare Karrierewege in der Wissenschaft erneut. Postdocs und Promovierende in Berlin sind weiterhin mit unklaren Perspektiven konfrontiert.

Die LakoF spricht sich seit langem für „Gute Arbeit“ und mehr Dauerstellen in der Wissenschaft aus. Gute Arbeits- und Forschungsbedingungen, Beschäftigungssicherheit und Familienvereinbarkeit sind Grundvoraussetzungen für Chancengerechtigkeit an den Hochschulen. Und sie sind essenziell, wenn Berlin die Frauenanteile bei Professuren halten oder ausbauen möchte!

Zur Perspektive von Frauen an den Berliner Hochschulen empfiehlt die LakoF:

- Die Verbesserung der Wege zur Professur an Hochschulen (HAW)
- Perspektiven für Postdocs – realistisch und frei von Gender Bias
- Aktive Rekrutierung von Frauen im Zuge eines professionellen Berufsmanagements

Unsere Empfehlungen für Wissenschaftskarrieren mit Perspektive für Frauen beziehen die aktuellen Diskussionen und die Möglichkeiten an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften mit ein. Sie ergänzen die Position der LakoF „Rahmenbedingungen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von Frauen in Berlin“ aus dem Jahr 2023¹. Darin wurden planbare wissenschaftliche und künstlerische Karrierewege, chancengerechte und diskriminierungsfreie Personalauswahl und Berufungskommissionen sowie gleichberechtigte Forschungsbedingungen gefordert.

WEGE ZUR PROFESSUR VERBESSERN

An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) ist der Fachkräftemangel deutlich zu spüren, so dass die Gleichstellungspolitik besonders harten Herausforderungen begegnet. Kandidat*innen für eine Professur müssen nicht nur ihre wissenschaftliche Forschungsleistung mindestens mit einer Promotion nachweisen, sondern auch fünf Jahre Berufserfahrung mitbringen, davon zwingend 3 Jahre außerhochschulische Berufstätigkeit. Dazu braucht es neue Beschäftigungsmodelle!

¹ https://www.lakof-berlin.de/publikationen/lakof_pos-wisskarrieren_060423.pdf

Mit einer derart hohen Qualifikation sind potentielle Kandidatinnen auch in der freien Wirtschaft stark gefragt und erhalten dort attraktive Entwicklungschancen und höhere Gehälter, und es liegt bereits eine Bindung an das Unternehmen vor, die einen Arbeitgeberwechsel eher erschwert. Wie können die Berliner HAW insbesondere Kandidatinnen davon überzeugen, sich in männerdominierten Studiengängen auf eine W2-Professur mit hoher Lehrverpflichtung von 18 SWS zu bewerben und dabei eventuell Gehaltseinbußen in Kauf zu nehmen? Angebote für Gleichstellung, für Vielfalt und für Familiengerechtigkeit und offene, faire Berufungsverfahren können dazu beitragen, dass Menschen sich bevorzugt für die Berliner Hochschulen entscheiden. Besonders für Frauen gilt, dass ihnen ein abgesicherter Karriereweg und eine gleichberechtigte Arbeitsatmosphäre wichtig sind.

Vor allem müssen neue Karriereoptionen für junge Menschen wie beispielsweise die Tandemprofessur oder die Nachwuchsprofessur geschaffen werden.² Beide Modelle sind in sechs anderen Bundesländern bereits möglich, mit unterschiedlicher Verfahrensanbindung (Tenure Track u.a.). Solche Karriereoptionen sind für die Gewinnung von qualifizierten Frauen an den HAW eine Notwendigkeit, die auch in Berlin endlich möglich sein muss. Denn die Förderung von Frauen auf eine HAW Professur braucht einen anderen Handlungsspielraum als die klassische Universitätskarriere. Dazu müssen rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die den Hochschulen eine breitere Perspektive für die Gewinnung und Anbindung von Bewerberinnen ermöglichen.

PERSPEKTIVEN FÜR POSTDOCS

Während berlinweit etwa gleich viele Frauen wie Männer erfolgreich promovieren – mit Schwankungen zwischen den Fächern – ist die Gleichstellung in der Postdoc-Phase noch nicht erreicht. Der Frauenanteil an Habilitationen z.B. liegt seit Jahren bei ca. 35%, im Mittelbau und bei den Professuren steigt der Anteil nur langsam. Die Gründe dafür sind vielfältig, lange unsichere Karrierewege, die sich mit einer Familienplanung nur schwer vereinbaren lassen, sind jedoch ein wichtiger Faktor.

Viele Organisationen fordern mittlerweile sehr weitreichende Reformen wie Hochschulstrukturen, die nicht mehr um einen Lehrstuhl herum gebaut werden. Dazu zählt unter anderem die Einrichtung von Dauerstellen jenseits der Professur, allerdings mit weitreichenden Forschungsmöglichkeiten. Für die Berliner Wissenschaftslandschaft wurde zuletzt ein Modell diskutiert, das zwei neue

² Eine Tandemprofessur ermöglicht Promovierten, die Zeit der Berufserfahrung bzw. außerhochschulischen Praxis ganz oder anteilig nachzuholen, während bereits im Status eine*r Professor*in an der HAW gelehrt wird. Ein dazu abzuschließender Kooperationsvertrag zwischen Hochschule und Unternehmen ermöglicht eine Teilzeitanstellung in beiden und beide profitieren davon.

Eine Nachwuchsprofessur ermöglicht Personen mit Berufserfahrung, ihre Promotion zu schreiben, während sie bereits an der Hochschule lehren.

Dauerstellenkategorien mit Schwerpunkt in Forschung (Researcher) und in Lehre (Lecturer) etablieren würde. Mit der Schwerpunktsetzung in Forschung und Lehre sind unterschiedliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten verbunden: Eine Researcher-Position bietet eine Basis für die weitere Qualifizierung auf eine Professur, eine Lecturer-Position hingegen wird den Wechsel in die Forschung eher erschweren, da neben einem hohen Lehrdeputat keine eigenständige Forschungs- und Publikationsleistung mehr möglich ist. Aus Gleichstellungssicht ist eine Geschlechtersegregation zwischen solchen Stellenkategorien zu erwarten, die dazu führt, dass Wissenschaftlerinnen sich seltener für eine Professur qualifizieren können.

Der Bildung einer solchen neuen Geschlechterungleichheit muss bereits bei der Planung neuer Stellenkategorien begegnet werden. Dazu müssen Personalentwicklungskonzepte und ein Gleichstellungsmonitoring verbindliche fächerspezifische Gleichstellungsziele für neue unbefristete Stellenkategorien beinhalten.

Darüber hinaus sollte die BerlHG Novellierung für „Gute Arbeit“ zu einem Ausbau von Tenure Track bei W1-Professuren führen. Doch die Änderungen kommen an den Hochschulen nur langsam in Bewegung. Vor allem die zusätzlichen hochschulinternen Förderstellen für Frauen müssen mit der Entwicklungsplanung der Fachbereiche verknüpft werden und entsprechende Denominationen und Tenure Track Verfahren zur Berufung beinhalten.

AKTIVE REKRUTIERUNG

Viele Hochschulen und ihre Berufungskommissionen suchen bereits aktiv nach geeigneten Bewerber*innen für die ausgeschriebene Professur, wenn das Fachgebiet nur einen geringen Frauenanteil aufweist oder wenige Bewerberinnen zu erwarten sind. Eine systematische und professionalisierte aktive Rekrutierung, inklusive Marktanalyse, ist allerdings noch nicht weit verbreitet.

Aktive Rekrutierung kann als Gleichstellungsmaßnahme und als Maßnahme zur Gewinnung der besten Köpfe ein doppeltes Ziel verfolgen, sie sollte dazu in den Berufungsleitfäden und -ordnungen der Hochschulen festgeschrieben werden und bei Unterrepräsentanz von Frauen verbindlich zum Einsatz kommen.³ Bei der Anpassung dieser Regelungen ist die Expertise der Frauen- und

³ Bei einem Professorinnenanteil von unter 30% im Fach(-bereich/-gebiet) soll die aktive Rekrutierung bereits vor der Ausschreibung erfolgen; sofern weniger als 30% der eingegangenen Bewerbungen von Frauen sind, sollte die aktive Rekrutierung nach Ablauf der Bewerbungsfrist stattfinden. Vgl. Steinweg/Poggenburg (2023): Handlungsempfehlungen zur Aktiven Rekrutierung in Berufungsverfahren. Ergebnisse aus dem Projekt STARQ. Gesis Institut für Sozialwissenschaften. Online unter https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/pdf/StaRQ_Handlungsempfehlungen_AktiveRekrutierung.pdf

Gleichstellungsbeauftragten sowie der Antidiskriminierungsbeauftragten bzw. das für Antidiskriminierung zuständige Gremium hinzuzuziehen.

Die Hochschulen sollten in den Leitfäden und Ordnungen festlegen, wer für die aktive Rekrutierung verantwortlich ist, wann diese einsetzt. Und sie sollten, wo möglich, im zentralen Berufungsmanagement eine fachliche Unterstützung bereitstellen. Best Practice ist, bereits vor der Festlegung der Denomination eine Marktanalyse durchzuführen, um zu ermitteln, wie viele geeignete Bewerberinnen vorhanden sind und ob eine Anpassung der Denomination sinnvoll ist. Mit Veröffentlichung der Ausschreibung sollten Kandidatinnen gezielt angesprochen und zur Bewerbung aufgefordert werden.⁴ Dazu können Wissenschaftliche Netzwerke wie Fachgesellschaften, Verbände und Wissenschaftlerinnen-Datenbanken sowie Kontakte im Fachgebiet oder externe Dienstleistungen genutzt werden.

Wenn nicht genügend Bewerbungen von Frauen eingehen, soll die aktive Ansprache von Kandidatinnen auch nach Ende der Bewerbungsfrist fortgeführt werden. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist für alle interessierten Kandidatinnen ansprechbar und wird bei der Kontaktaufnahme mitgenannt.

Alle Maßnahmen der aktiven Rekrutierung sind zu dokumentieren. Um eine Professionalisierung und Standardisierung der aktiven Rekrutierung an den Hochschulen zu erreichen, sollten für alle Beteiligten und Kommissionsmitglieder Schulungen angeboten werden. Best Practice ist es, die Bemühungen bei der aktiven Rekrutierung in der ersten Sitzung der Berufungskommission vorzustellen, auch dies stärkt die Akzeptanz der aktiven Rekrutierung und erhöht die Transparenz.

⁴ Woelki/David (2015): Aktive Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen als Bestandteil eines wertschätzenden Berufungsmanagements an der Universität Konstanz. In: Peus, Claudia V.; Braun, Susanne; Hentschel, Tanja & Frey, Dieter (Hg.): Personalauswahl in der Wissenschaft. Evidenzbasierte Methoden und Impulse für die Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer Science and Business Media, S. 251–259.