

UniWiND-Jahrestagung 2023

Promotion und Einstieg in die wissenschaftliche Karriere:
Chancengerechtigkeit, Transparenz und Planbarkeit

Technische Universität Berlin
27. bis 28. September 2023

Chancengleichheit in der Wissenschaft

28.9.2023

Regina von Schmeling (in Vertretung)

|| || | HUMBOLDT | GRADUATE | SCHOOL



UniWiND
GUAT

Einstieg

- Was verbindet mich mit dem Thema? In welcher Rolle/aus welcher Perspektive beschäftige ich mich damit?

2023

- Chancengleichheit für Frauen - Immer noch ein Thema!

Landeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen

- Positionspapier vom April 2023: „Rahmenbedingungen für erfolgreiche Wissenschaftskarrieren von Frauen in Berlin“

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

Drei zentrale Ansatzpunkte

1. Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen
2. Chancengerechte und diskriminierungsfreie Personalauswahl- und Berufungsverfahren
3. Gleichberechtigte Forschungsbedingungen

„Planbarkeit“

Ziel: weniger Drop-out, mehr Bewerberinnen in Berufungsverfahren

- Transparente und verlässliche Informationen über Karrierepfade
- Ausreichende Laufzeit für Qualifikation
- Kulturwandel: Familienverantwortung und Unterbrechungen sind selbstverständlich in Wissenschaftskarrieren
- Wechselmanagement: Unterstützung von Promovierten beim Wechsel in andere HS oder Wirtschaft und zurück
- Unbefristete Anschlusspositionen für Postdocs
- Fördermöglichkeiten für Karrierezwischenräume und Wiedereinstiegspositionen
- Hochschulübergreifende Mentoring- Angebote

„Chancengerechte und
diskriminierungsfreie
Personalauswahl- und
Berufungsverfahren“

- transparentes Nachfolgemanagement über Strukturentwicklungspläne und Gleichstellungskonzepte
- offene Ausschreibung von Professuren, (Quereinstiege ermöglichen - kompetenz- und potenzialorientiert)
- nachvollziehbare Auswahlentscheidungen (vorab festgelegte Auswahlkriterien); stärkere Berücksichtigung qualitativer Aspekte;
- Kompensationsmöglichkeiten zu Corona- und Vereinbarkeitseffekten
- Professionalisierung der Mitglieder in Berufungsverfahren und in der Hochschulverwaltung (Sicherung von Gender- und Diversitätskompetenz/Bewusstmachung von Unconscious Bias).

„Gleichberechtigte Forschungsbedingungen“

- Transparenz über Verhandlungsspielräume in Berufungsverfahren, Publikation von Durchschnittssätzen an Hochschulen, landesweite Studie zum Gender Pay Gap bei Leistungsbezügen von Professuren;
- gutes Onboarding und Aufnahme in hochschulinterne Netzwerke,
- Kompensationsmöglichkeiten für Professorinnen für Gremientätigkeiten, insbesondere bei Unterrepräsentanz;
- Parität in Hochschulgremien;
- durchgängige Professionalisierung aller Professuren in Gender- und Diversitätskompetenzen;
- Bildung von Professorinnen-Netzwerken;
- Kulturwandel, z.B. Etablierung von Angeboten zum Umgang mit Macht.

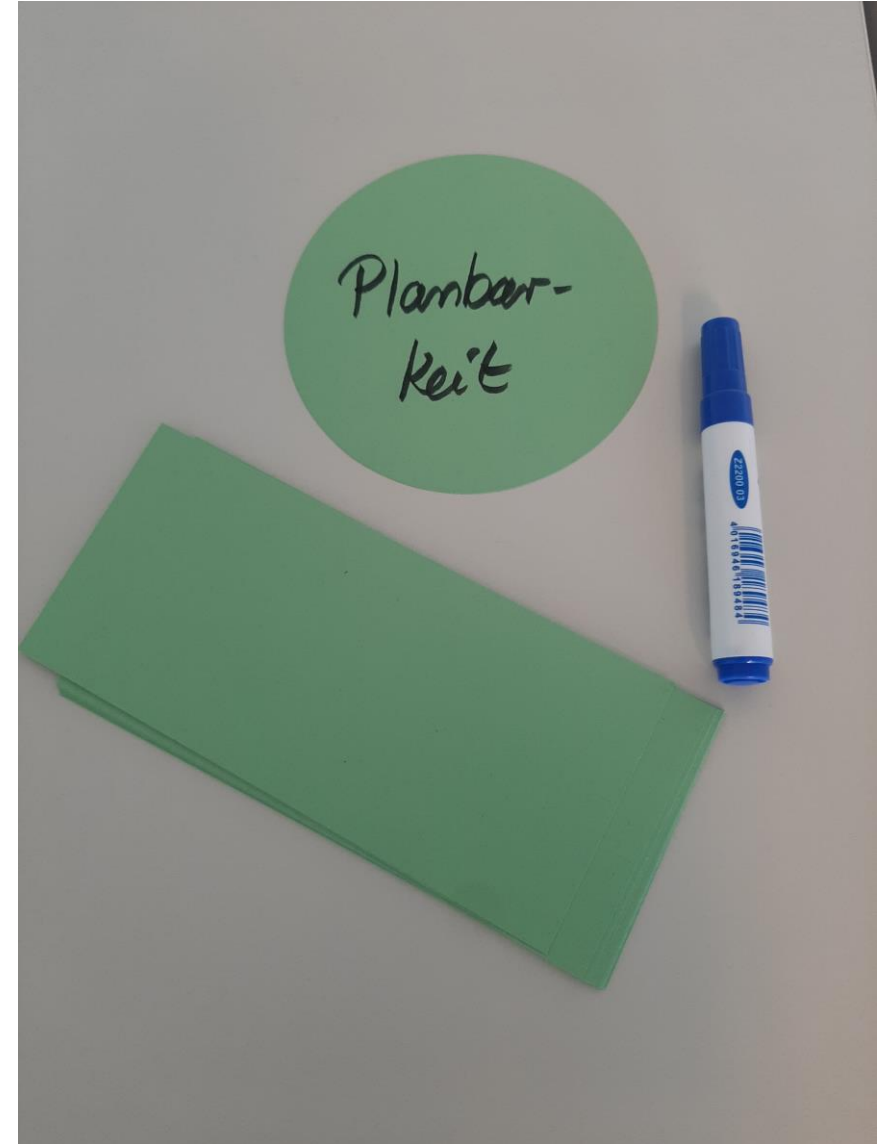
Gruppenarbeits- phase

- Welche Erfahrungen habt ihr mit diesen Lösungsvorschlägen? Was klappt gut? Wo sind Widerstände oder Fallstricke?
- Welche anderen Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen (der Situation) kennt ihr oder würdet ihr euch wünschen?

Diskussion

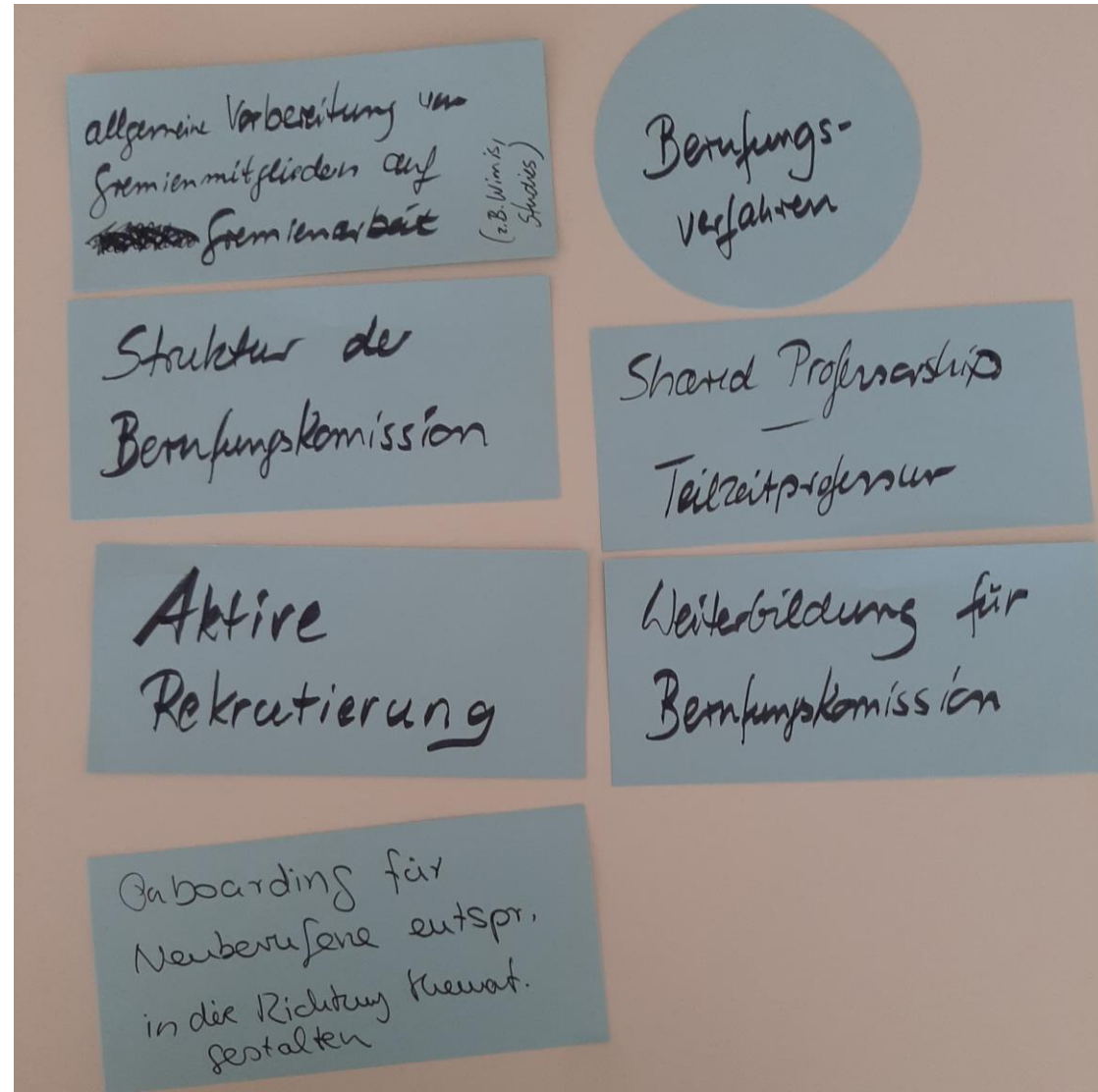
Planbarkeit

- Mehr Flexibilität, mehr Durchlässigkeit (vgl. Hochschulen für angewandte Wissenschaften)
- Möglichkeiten schaffen, um auch in Familienphasen mit der Scientific Community in Kontakt bleiben zu können (z.B. online Meetings) (kontrovers diskutiert)
- Enttabuisieren: Karriere außerhalb der Wissenschaft



Diskussion

Berufungs- verfahren



Diskussion

Forschungs- bedingungen

