

Berlin, 03.08.2022

Gender-Gap bei unbefristeten Postdoc-Stellen verhindern!

In den Änderungen des Berliner Hochschulgesetzes von 2021 und 2022 sieht die LakoF eine positive Entwicklung hin zu guten Arbeitsbedingungen. Bei der Besetzung von Dauerstellen im Postdoc-Bereich muss jedoch von Anfang an auf Gleichstellung geachtet werden. Denn Gute Arbeit und Geschlechtergerechtigkeit gehen nur gemeinsam!

Der Frauenanteil in der Wissenschaft nimmt mit jeder wissenschaftlichen Qualifikationsstufe und höheren Besoldungsgruppe ab. Dieses Phänomen prägt auch die Personalstrukturen an den Berliner Hochschulen. Bei der nun gesetzlich vorgegebenen unbefristeten Besetzung von Stellen mit Daueraufgaben im Postdoc-Bereich muss von Anfang an auf Gleichstellung geachtet werden. Sonst droht ein neuer, sehr hartnäckiger Gender-Gap bei den unbefristeten Stellen.

Um dies zu verhindern, müssen die Hochschulen Gleichstellung schon in den Umsetzungskonzepten für die Vorgaben des novellierten BerlHG berücksichtigen. Zentrale Punkte zur Vermeidung eines neuen Gender Gap sind:

- Verzahnung von Maßnahmen in Personalentwicklungs- und Gleichstellungsplänen der Hochschulen
- Programme zur Förderung und Unterstützung von Postdocs in der Befristungsphase
- Transparente und standardisierte Einstellungsverfahren unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten
- Monitoring der Besetzungszahlen und Nachsteuerungsmöglichkeiten bei Fehlentwicklungen

STRUKTURELLE MASSNAHMEN IN PERSONALENTWICKLUNG UND GLEICHSTELLUNGSPLÄNEN

Gleichstellungspläne, Personalentwicklungspläne und, wo vorhanden, die interne Leistungsbasierte Mittelvergabe, sind wichtige Ansatzpunkte, um eine geschlechtergerechte Besetzung von unbefristeten Stellen zu erreichen. Die Hochschulen sollen sich in Gleichstellungsplänen Zielzahlen für den Frauenanteil bei den Postdoc-Stellen setzen, die mindestens dem Frauenanteil bei den Promotionen im Fachgebiet entsprechen. Besonders steuerungswirksam ist es, Fachbereiche in der internen Mittelvergabe für die

geschlechtergerechte Besetzung von Postdoc-Stellen und die Erreichung der festgelegten Zielzahlen zu belohnen.

In Bereichen, in denen Frauen auf unbefristeten Postdoc-Stellen unterrepräsentiert sind, ist eine Gegensteuerung notwendig: Erprobte Modelle der Frauenförderung auf Professuren sind z.B. vorgezogene Nachfolgeberufungen, die aus internen Frauenförderprogrammen finanziert werden. Diese erprobten Maßnahmen sind auf Postdoc-Stellen anzuwenden, um den Frauenanteil bei Unterrepräsentanz zu erhöhen. Außerdem sollten die Hochschulen sich in ihren Personalentwicklungskonzepten und Gleichstellungsplänen bei Unterrepräsentanz von Frauen erstens dazu verpflichten, freiwerdende Postdoc-Stellen ausschließlich mit qualifizierten Frauen zu besetzen und zweitens, Frauenförderprogramme aus ihren eigenen Mitteln zu finanzieren, die die Ausschreibung zusätzlicher Postdoc-Stellen ermöglichen.

UNTERSTÜTZUNG FÜR POSTDOCS

Damit es keine erhöhte Dropout-Quote von Frauen im Tenure Track für unbefristete Postdoc-Stellen gibt, sind Unterstützungsangebote notwendig. Erste Voraussetzung ist, dass die Anforderungen zur Einstellung und Entfristung realistisch sind und transparent gemacht werden. Zusätzlich sind Mentoringprogramme für Wissenschaftler*innen auf Postdoc-Stellen und in der Tenure-Phase erforderlich. Bei Stellen mit Forschungsfokus soll den Wissenschaftler*innen die Möglichkeit zu einem Forschungsabbatical gegeben werden.

FAIRE UND TRANSPARENTE VERFAHREN

Besonders bei unbefristeten Positionen ist ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren unabdingbar. Für die Besetzung von Professuren haben die Hochschulen Regelungen und Standards etabliert, die auch für Auswahlverfahren von Postdocs, insbesondere mit Tenure Track, richtungsweisend sind: dazu gehört die Pflicht zur Ausschreibung der Stelle, ein standardisiertes und transparentes Einstellungsverfahren unter Beteiligung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und eine aktive Rekrutierung bei geringem Frauenanteil im Fach und auf der Qualifikationsstufe.

MONITORING DER DATEN

Voraussetzung für die konsequente Umsetzung von Gleichstellung bei der Besetzung der unbefristeten Stellen im Postdoc-Bereich sind verlässliche und über die Hochschulen hinweg vergleichbare Daten. Dazu müssen die Berliner Hochschulen gemeinsame Standards entwickeln. Die Daten müssen fächerspezifisch sein und die Geschlechterverteilung auf Stellen mit Fokus auf Management, Lehre oder Forschung abbilden, damit eine geschlechtergerechte Verteilung erreicht wird.