

**Carl von Ossietzky Universität Oldenburg**

**Qualitativer Bericht zu den  
„Forschungsorientierten  
Gleichstellungsstandards“ der DFG**

**Schwerpunktthema: Erhöhung des Frauenanteils  
in der Postdocphase**

Kontaktdaten:

Prof. Dr. Dr. Hans Michael Piper

Präsident

Telefon: 0441 798-5450

E-Mail: [praesident@uni-oldenburg.de](mailto:praesident@uni-oldenburg.de)

Anne G. Kosfeld

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

Telefon: 0441 798-3724

E-Mail: [gleichstellung@uni-oldenburg.de](mailto:gleichstellung@uni-oldenburg.de)

Prof. Dr. Annett Thiele

Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen  
Nachwuchs und Gleichstellung

Telefon: 0441 798-5459

E-Mail: [vp.n@uni-oldenburg.de](mailto:vp.n@uni-oldenburg.de)

Andrea Härtel

Referentin für Planung mit Schwerpunkt  
Gleichstellung/Diversität

Telefon: 0441 798-4084

E-Mail: [andrea.haertel@uni-oldenburg.de](mailto:andrea.haertel@uni-oldenburg.de)

Dr. Susanne Elpers

Promovierter Wissenschaftlicher  
Nachwuchs und Gleichstellung

Telefon: 0441 798-2939

E-Mail: [susanne.elpers@uol.de](mailto:susanne.elpers@uol.de)

Oldenburg, den 21.01.2021

## **1. Rahmenbedingungen für Maßnahmen in Bezug auf das Schwerpunktthema an der Einrichtung**

*Bitte machen Sie zu Beginn deutlich, durch welche Personen, Organe und Gremien innerhalb Ihrer Einrichtung der Bericht verabschiedet bzw. (zustimmend) zur Kenntnis genommen wurde. Umreißen Sie die Rahmenbedingungen an Ihrer Einrichtung für Initiativen und Maßnahmen zum Schwerpunktthema; z.B. statistischer Blick auf die Situation an der Einrichtung, juristische Rahmenbedingungen, Verankerung/Verantwortung für Maßnahmen, knappe Einordnung in die Gleichstellungspolitik der Einrichtung, Nachhaltigkeit etc.*

Der vorliegende Bericht ist in Verantwortung der Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung in den Referaten Forschung und Transfer sowie Planung und Entwicklung erarbeitet und der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten (ZGB) zur Abstimmung und Kommentierung vorgelegt worden. Der Bericht ist am 19.01.2021 vom Präsidium beschlossen worden und wird in der Nachfolge breit in der Universität kommuniziert, u.a. in der Kommission für Gleichstellung (KFG).

Gleichstellung ist an der Universität Oldenburg (UOL) im Sinne des *gender mainstreaming* als Querschnittsaufgabe verankert und bildet ein durchgängig entscheidungs- und handlungsleitendes Prinzip der Hochschulsteuerung und -entwicklung. Auf zentraler Ebene ist die Verantwortlichkeit für die Realisierung von Gleichstellung insbesondere bei der Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung angesiedelt, die durch zwei Referentinnen im Querschnittsbereich der Struktur- und Entwicklungsplanung (u.a. mit koordinierender Zuständigkeit für den Zentralen Gleichstellungsplan) fachlich unterstützt wird. Die Vizepräsidentin für Gleichstellung sitzt der ständigen Senatskommission für Gleichstellung vor, welche zusammen mit der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten für das Präsidium und den Senat Vorschläge zur Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags erarbeitet. Darüber hinaus wirkt die ZGB insbesondere bei der Entwicklungsplanung, bei der Erstellung des Gleichstellungsplans sowie bei Struktur- und Personalentscheidungen mit. Auf dezentraler Ebene ist Gleichstellung als Verantwortungsbereich auf Leitungsebene verortet. Insbesondere bei bevorstehenden Personalmaßnahmen, bei Entwicklungsplanungen und Strukturmaßnahmen der Fakultäten werden dabei die dezentralen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in enger Abstimmung mit der ZGB beteiligt.

Mit dem „Zentralen Gleichstellungsplan 2020“ hat die zentrale und dezentrale Gleichstellungsarbeit an der Universität eine systematische, transparente und verbindliche Grundlage erhalten. Die Nachwuchsförderung von Wissenschaftlerinnen\* bildet dabei einen Schwerpunktbereich, um dem Ziel der Durchsetzung einer geschlechtergerechten Hochschule näher zu kommen. Auch an der UOL ist ein markant sinkender Frauen\*anteil im wissenschaftlichen Karriereverlauf zu verzeichnen, von einem Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen\* von 58% (WiSe 2019/2020) bzw. 63% (Prüfungsjahr 2019) über einen Frauen\*anteil an Promotionen von 45% bis zu einem Frauen\*anteil an Professuren von 29% (33% bei W2/C3-Professuren, 24% bei W3/C4-Professuren; Stichtag jeweils 01.12.2019). Eine gezielte Förderung von Frauen\* an neuralgischen Punkten im Qualifikations- und Karriereverlauf soll dieser Entwicklung entgegenwirken. Gleichstellungsmaßnahmen der UOL zielen hier vor allem auf die intensive Begleitung von Phasenübergängen, die Förderung von (Post-)Doktorandinnen\* und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf dem Weg zur Professur.

Es ist aktuell nicht möglich, präzise Aussagen zur Entwicklung des Frauen\*anteils in der Postdocphase zu machen, weil keine systematisch erfassten Daten zu dieser Karrierephase vorliegen. Voraussetzung dafür wäre zunächst eine definitorische Eingrenzung. Auch gibt es auf politischer Ebene derzeit keine Bestrebungen, in absehbarer Zeit auf einer gesetzlichen Grundlage ein ähnlich aussagekräftiges Erfassungssystem zu etablieren, wie es für die

Promovierenden erfolgreich eingeführt wurde. Universitätsintern wird jedoch an einem Erhebungsverfahren gearbeitet. Aufgrund dieser Situation bleibt es ebenfalls schwierig, passgenaue Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen\* in der Postdocphase zu planen.

Gleichwohl werden in der Graduiertenakademie der UOL in enger Abstimmung mit der Vizepräsidentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs und Gleichstellung spezifische Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote zur Karriereentwicklung für Wissenschaftlerinnen\* in der Postdocphase konzipiert und organisiert. Alle Maßnahmen werden zudem mit den Bereichen Forschungsförderung und Wissens- und Technologietransfer rückgekoppelt. Die Zuständigkeit dafür liegt bei der Referentin für Wissenschaftlichen Nachwuchs mit den Schwerpunkten Postdocs und Gleichstellung.

## **2. Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Einrichtung**

*Stellen Sie in den folgenden zwei Unterkapiteln bitte überblicksartig die Aktivitäten der Einrichtung **mit direktem Bezug auf das Schwerpunktthema** dar, möglichst inklusive Begründung für den Einsatz der einzelnen Maßnahmen, deren Ziele, Laufzeit, Perspektiven und Ressourcen. Es ist nicht notwendig, an dieser Stelle einen Gesamtüberblick über die vorhandenen Gleichstellungsmaßnahmen an Ihrer Hochschule zu geben.*

### **a) Erfolgsfaktoren aus Sicht der Einrichtung**

*Gehen Sie bitte auf **Erfolgsfaktoren** in Bezug auf das Schwerpunktthema ein. Es empfiehlt sich, hier besonders gute, **erprobte und empfehlenswerte Praxisbeispiele** herauszustellen.*

Ein wichtiger Erfolgsfaktor, um an der UOL den Frauen\*anteil in der Postdocphase zu erhöhen und die Postdoktorandinnen\* für einen dauerhaften Verbleib in der Wissenschaft zu gewinnen, ist im Zusammenwirken der verschiedenen relevanten Personen und Organisationseinheiten zu sehen. Grundsätzlich haben sich Maßnahmen als besonders sinnvoll erwiesen, die zu einer individuellen Bestärkung der Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft führen und Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen.

Eine wesentliche Rolle spielen die **Betreuerinnen und Betreuer** für die weitere Karriereentwicklung von Promovierenden und frühen Postdoktorandinnen\*. Regelmäßig geführte Feedback-Gespräche zur Entwicklung der wissenschaftlichen Leistung und zu den Karriereperspektiven in der Wissenschaft, wie sie in dem 2019 verabschiedeten Eckpunktepapier „Förderliche Rahmenbedingungen für den Wissenschaftlichen Nachwuchs an der Universität Oldenburg“ empfohlen werden, geben Orientierung und Unterstützung. Die Angebote der Graduiertenakademie können zur Entscheidungsfindung bzw. zur Bestärkung beitragen.

So spricht das im November 2020 an der Graduiertenakademie erstmals gestartete **Helene Lange-Mentoring-Programm für Wissenschaftlerinnen\*** mit der Linie „Progressio. Spitzenpositionen in der Wissenschaft erfolgreich gestalten“ erfahrene Postdoktorandinnen\* (ab mind. 3 Jahre nach der Promotion), Juniorprofessorinnen\*, Nachwuchsgruppenleiterinnen\* und Tenure-Track-Professorinnen\* an, die das Karriereziel Professur oder leitende Position in der Wissenschaft verfolgen. Während einer Laufzeit von ca. 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen\* von einer erfahrenen Mentorin oder einem erfahrenen Mentor persönlich begleitet und erhalten zusätzlich im Rahmen des Begleitprogramms Workshops oder Trainings zu gemeinsam gewählten Themen, z.B. Zeitmanagement und Netzwerken in der Wissenschaft. Der aktuelle Durchgang wird mit 14

Teilnehmerinnen\* aus vier verschiedenen Fakultäten und einer kooperierenden außeruniversitären Forschungseinrichtung durchgeführt.

Im kommenden Jahr wird die Linie „Potentiale. Karriereplanung und -orientierung für Akademikerinnen\*“ starten. Damit werden Doktorandinnen\* in der Abschlussphase und frühe Postdoktorandinnen\* (bis max. 3 Jahre nach der Promotion) adressiert, die entweder in der Wissenschaft oder im außerakademischen Feld ihren Weg erfolgreich fortsetzen möchten, aber noch Orientierung benötigen. Auch hier steht das persönliche Mentorat im Mittelpunkt und wird durch Begleitveranstaltungen ergänzt.

Ausdrückliches Ziel beider Linien des Programms ist es, der sogenannten „leaky pipeline“ entgegenzuwirken und hoch qualifizierte Wissenschaftlerinnen\* für verantwortungsvolle Positionen in Forschung und Lehre zu gewinnen. Das Helene Lange-Mentoring-Programm wird an der Graduiertenakademie von einer Koordinatorin mit 25% einer Vollzeitstelle, finanziert im Rahmen des Professorinnenprogramms III, betreut. Die Linien werden jährlich alternierend durchgeführt.

Weitere **Einzelworkshops** im Rahmen der Graduiertenakademie zu Themen wie Macht, Selbstbehauptung, Selbstpräsentation, die exklusiv für Postdoktorandinnen\* angeboten werden, sind ebenfalls stark nachgefragt. Ziel dieser Trainings ist es, Postdoktorandinnen\* mehr Sicherheit im Umgang v.a. mit informellen Gepflogenheiten in der akademischen Welt zu verleihen.

Darüber hinaus werden zum Ende des Jahres 2020 zwei Gleichstellungsmaßnahmen implementiert, die ausdrücklich der besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** dienen sollen. Zum einen werden allen Postdoktorand\*innen im Vorfeld der Geburt oder Adoption eines Kindes sowie kurz vor und für einige Monate nach der Rückkehr in den Beruf individuelle Coachings angeboten. Zum anderen können alle Postdoktorand\*innen während Phasen besonders starker familiärer Beanspruchung Mittel für den temporären Einsatz einer Hilfskraft beantragen. Zwar richten diese Angebote sich an Postdocs jeden Geschlechts, werden jedoch voraussichtlich insbesondere Wissenschaftlerinnen\* zugutekommen. Finanziert werden die Maßnahmen aus dem Strategieaufschlag der im Bund-Länder-Programm zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses („Tenure-Track-Programm“) erfolgreich eingeworbenen Professuren.

Auch die aus dem Programmhaushalt Forschung finanzierten **Anschubförderungen von Nachwuchsgruppen** und die **Förderung zur Einwerbung der eigenen Stelle** bilden wichtige Bausteine für die Karriereentwicklung ab der Postdocphase. Zwar stehen diese Fördermaßnahmen Männern und Frauen\* offen, sind aber insbesondere für Frauen\* eine sehr gute Möglichkeit, den Übergang in die nächste Karrierephase (Stichwort: Planungssicherheit z.B. bei familiären Verpflichtungen) durch die Sicherung der eigenen Stelle für 3 bzw. 2 Jahre plus Sachmittel sowie intensive beratende Unterstützung bei der Antragstellung vorzubereiten. 2020 wurden drei Anträge von Wissenschaftlerinnen\*, einer von einem Wissenschaftler bewilligt.

Durch die individuelle Beratung zu Förderprogrammen, etwa bei der Einwerbung von Emmy-Noether- und BMBF-Nachwuchsgruppen, unterstützt die **Forschungsförderung** im Referat Forschung und Transfer zudem Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler bei der Erlangung wissenschaftlicher Selbständigkeit. Aktuell werden vier von sechs Nachwuchsgruppen an der UOL von Wissenschaftlerinnen\* geleitet.

Nicht zuletzt stellen die Beratungs- und Unterstützungsangebote des **Familienservice** eine wesentliche und dauerhafte Komponente für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Karriere in der Wissenschaft dar.

## **b) Herausforderungen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtung**

Stellen Sie **Herausforderungen, Hemmnisse und weniger erfolgreiche oder sogar gescheiterte Praxisbeispiele** (lessons learned) dar.

Die fehlende oder unzureichende Erfassung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Postdocphase stellt ein Problem dar, das voraussichtlich auch mittelfristig noch nicht behoben werden kann. Einerseits fehlt es an einer für die statistische Erhebung notwendigen Definition der Postdocphase, andererseits ist aktuell nicht erkennbar, dass auf politischer Ebene die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage (ähnlich der für die Promovierenden) für die Erhebung angestrebt wird. Eine genaue Kenntnis der Gruppe, ihrer Stellen- und ggf. Familiensituation, ihrer Karriereverläufe und -ziele, ihrer Altersstruktur, ihrer Verteilung auf die Disziplinen u.Ä. ist jedoch die Voraussetzung für die Etablierung gezielter Maßnahmen für die Förderung weiblicher Postdocs.

## **3. Anmerkungen / Kommentare**

--

## **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.*

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

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