



Konzept für POSTDOC / Habilitandinnen-Forum als Gemeinschaftsprojekt der Bereiche Bau und Umwelt und Ingenieurwissenschaften

Ausgangspunkt ist Maßnahme 2.3 des Gleichstellungskonzeptes GK der TUD:

Konzept zur Etablierung von Postdoktorand:innen- und Habilitand:innen-Foren auf Bereichsebene:

Vernetzung, gegenseitiger Austausch und gegenseitige Motivation sind in der Post-Doc-Phase zentrale Faktoren für die Karriereorientierung. Zusätzlich zu den bisherigen Angeboten der Graduiertenakademie sollen auf Bereichsebene disziplinspezifische Austauschmöglichkeiten etabliert werden. Über diese Foren können Bedarfe für Workshops und Veranstaltungen zu bestimmten Themen erfasst und an die Graduiertenakademie sowie die Bereiche weitergeleitet werden. Die Graduiertenakademie kann neben ihrem überfachlichen Qualifizierungsprogramm auch die Organisation von fachspezifischeren Themen unterstützen (zitiert aus GK 2018).

Motivation / Ziele/ Zielpersonen

Die Maßnahme richtet sich an die Gruppe der Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase: **Postdocs und Habilitand:innen**. Für diese Gruppe soll ein bedarfsgerechtes, fachkulturspezifisches Angebot zur Vernetzung und individuellen Karriereentwicklung auf Bereichsebene geschaffen werden. Im Gleichstellungsplan des Bereiches ING ist diese Maßnahme bereits vorgesehen und in den Zielvereinbarungen beider Bereiche ING und BU ist die Entwicklung des Konzeptes für diese Maßnahme sowie die erste Umsetzung in Form von Veranstaltungsangeboten verankert, um den Frauenanteil in dieser Qualifikationsphase zu steigern. Deshalb soll das Format mit erkennbarem **Frauenfokus** ausgerichtet sein, aber auch vereinzelte geschlechtsindifferente Angebote enthalten.

Querschnittsaufgabe

Die Maßnahme ist strategisch beim Querschnittsthema **Gleichstellung** (Unterrepräsentanz von Frauen in den Bereichen ING und BU), in der **Nachwuchsförderung der Forschung**, aber auch mit Blick auf die zunehmende Anzahl internationaler Wissenschaftler:innen in der Qualifizierungsphase beim Thema **Internationalisierung** angesiedelt.

Verantwortung

Für die operative Umsetzung der Maßnahme liegt die Verantwortung bei den Bereichsleitungen ING und BU in Zusammenarbeit mit den Fakultätsleitungen und der Graduiertenakademie (siehe GK TUD 2018; Maßnahme 2.3). Weitere TUD-interne und externe Stellen können einbezogen werden.

Ausgangssituation

Die wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen in der Post-Doc-Phase sind meist in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt (Drittmittel, Haushalt, Stipendien...). Besonders in dieser Phase liegt der Fokus darauf, die eigene Expertise und ein Netzwerk für Karriereoptionen auszubauen und die Sichtbarkeit der eigenen wissenschaftlichen Aktivitäten aufzubauen.

Als Basis für die Ermittlung der Anzahl der Frauen in der o.g. Zielgruppe dient folgende statistische Datenlage (Stichtag 14.03.2022):

Personalstatistische Angaben für die Bereiche Ingenieurwissenschaften und Bau und Umwelt der TU Dresden:

- Anzahl der aktuell beschäftigten Postdoktorand:innen und Habilitand:innen, sowie Juniorprofessor:innen (gesamt/ männlich/ weiblich)
- Darstellung der Verteilung dieser Anzahl an Personen auf die Fakultäten des Bereiches ING (Maschinenwesen, Informatik und Elektrotechnik und Informationstechnik) sowie des Bereichs BU (Bauingenieurwesen, Architektur, Verkehrswissenschaften, Umweltwissenschaften (FR Forstwissenschaften, Hydrowissenschaften, Geowissenschaften) Wirtschaftswissenschaften).

Für die Merkmalsbeschreibung zur Eingrenzung der Personengruppe gelten folgende Kriterien:

- promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter bis 12 Jahre nach der Promotion
- unbefristet und befristet angestellt
- alle Juniorprofessor:innen.

Tabelle 1: Personalstatistik zum Stichtag 14.03.2022 der Bereiche ING und BU

Bereich	Fakultät	Geschlecht		Gesamt
		männlich	weiblich	
Bereich Bau und Umwelt	Bauingenieurwesen	22	6	28
	Architektur	4	10	14
	Verkehrswissenschaften	18	6	24
	Umweltwissenschaften, FR Forstwissenschaften	14	10	24
	Umweltwissenschaften, FR Hydrowissenschaften	14	10	24
	Umweltwissenschaften, FR Geowissenschaften	11	17	28
	Umweltwissenschaften	0	4	4
	Wirtschaftswissenschaften	9	6	15
Bereich Ingenieurwissenschaften	Informatik	32	8	40
	Elektrotechnik und Informationstechnik	68	11	79
	Maschinenwesen	96	28	124
Gesamtergebnis		288	116	404
		71%	29%	

Bedarfe /Handlungsfelder/ Kooperationspartner:innen

Die Grundidee ist, dass ein strukturiertes Angebot zur Vernetzung, fachübergreifendem und fachspezifischem Austausch sowie der gegenseitigen Motivation die Zielgruppe in der Karriereorientierung unterstützt. Dadurch soll konkret eine Erhöhung der Frauenanteile in den entsprechenden Karrierestufen befördert werden.

Vernetzung und Austausch auf Bereichsebene in ING und BU gestalten sich aufgrund der unterschiedlichen Fakultäten interdisziplinär und sind für die Teilnehmer:innen auch deshalb von großem Mehrwert, weil es in beiden Bereichen nur eine geringe Anzahl an weiblichen Postdocs/Habilitand:innen gibt. Eine stärkere Sichtbarkeit dieser für Forschungsinnovationen wichtigen Zielgruppe sowie die Steigerung der Bekanntheit zentraler Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen sind weitere positive Nebeneffekte.

Die Formate der Maßnahme enthalten fachkulturspezifisch aufbereitete Inputs zu Themen und Fragen, die für die Zielgruppe von besonderem Interesse sind und/

oder bei denen für die Teilnehmer:innen die Möglichkeit gegeben ist, ihre Forschung vorzustellen und zu diskutieren. Mögliche Optionen sind hierfür z.B.:

- Finanzierungsmöglichkeiten (Drittmittelakquise)
- Mentor:innenprogramme
- Gute wissenschaftliche Praxis
- Wissenschaftskommunikation und Netzwerkarbeit (Übersicht, Bedeutung)
 - Toastmasters (Speaker-skills <http://www.toastmasters-dresden.de/>)
 - Selbstpräsentation
 - Social media präsentation
 - TED-Talk Format (<https://www.ted.com/talks?language=de>)
- Forschen mit Kind
- Wissenschaftszeitvertragsgesetz
- Alternative Karieremöglichkeiten
- (Habilitation?) Was sind Habilitationsäquivalente Leistungen?
- Berufungsverfahren (Bewerbung, Kriterien, Vortrag, Verhandlung)
- Führung
- Doppel-Karrieren
- Hochschuldidaktik (hier Rückkoppelung der Bedarfe auch an das Zentrum für Weiterbildung und Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren)
- Gender-Publication-Gap
- „Role-Models“ - Vorstellung ETG-Gastprofessorinnen, weibliche „Dresden Fellows“, „TUD Young Investigators“, Junior-Professorinnen

Kooperationspartner:innen, die in die Umsetzung einbezogen werden können:

- Graduiertenakademie, Postdoc Center HZDR-TUD (D5)
- Zentrum für Weiterbildung, Career Service (D8)
- Project Scouts, EPC (D5)
- Personalentwicklung und Dezernat Personal für rechtliche Rahmenbedingungen (D2, D7)
- Gleichstellungsbeauftragte der anderen Bereiche
- Gleichstellungsbeauftragte:r der TUD und Diversity Management (D9)
- ddConcept
- TU-externe Foren: deutscher ingenieurinnen bund e.V. (<https://www.dibev.de/>)
- Deutscher Akademikerinnenbund (<https://www.dab-ev.org/de/>)
- Fem.Tec Netzwerk
- Cluster-Postdoc-Karriereverantwortliche

- Absolvent:innen-Netzwerk
- Best-Practice-Beispiele anderer Institutionen, z.B. <https://www.research-school.rub.de/>
- Informationskanäle wie z.B. Dresden Science Calendar, <https://www.dresden-science-calendar.de/calendar/de>

Fachspezifischer Austausch:

- Wissenschaftler:innen in der Postdoc-Phase können in Vorträgen ihre aktuelle Forschung einer Bereichs- bzw. weiteren Hochschulöffentlichkeit präsentieren und so mehr Vernetzungsoptionen vor Ort nutzen als dies ein professur- oder institutsinternes Kolloquium könnte
- Organisation/ Mitwirkung bei summer schools (Internationalisierungsaspekt)
- VDI (<https://www.vdi.de/ueber-uns/vor-ort>)
- VDE (<https://www.vde.com/de>)

Ressourcen

Personal

Foren in der Vergangenheit, welche von den Zielgruppen selbst getragen wurden, hingen immer von dem Engagement von Einzelpersonen ab. Bei deren Weggang war die Aktivität zu Ende. Auf der anderen Seite sind Foren, die von der Leitungsebene einberufen werden, möglicherweise in der Wahrnehmung nicht niederschwellig und offen genug.

Darüber hinaus ist bei einem solchen Vorhaben Expert:innenwissen gefragt (IT-Umsetzung/Datenschutz/professionelle ÖA). Aktuell sind über die Bereiche keine zielgruppenspezifischen Verteiler möglich und es liegen keine Informationen über Neueinstellungen WMA vor (nur Professuren). Es empfiehlt sich daher, die Erstellung einer Webseite mit aktuellen Informationen und Verlinkungen zu zielgruppenspezifischen TU-internen und -externen Plattformen, Foren und weiteren Angeboten. (*Auszug aus TUD Synopse der bisherigen konzeptionellen Überlegungen/bisherigen und geplanten Aktivitäten zur Umsetzung mit Stand: 07.10.2021*)

Die Planung wird von den GBAs der Fakultäten und Bereiche ING und BU unterstützt.

Die Organisation und Umsetzung dieser Maßnahme erfordert zeitliche und personelle Ressourcen. Zur Unterstützung werden SHK-Stellen geschaffen (je eine von ING und BU). Folgende Aufgaben sind dabei umzusetzen:

- Einbindung bestehender Netzwerke beider Bereiche: ConnectING und FUN, bzw. deren Organisation als best practice übertragen
- Webseite erstellen und pflegen
- Informationskanäle aufbauen (Zusammenarbeit mit Öffentlichkeitsarbeit der Bereiche)
- Referent:innen organisieren und einladen etc.

Sachmittel

Weitere Ressourcen sind für die Umsetzung von geplanten Maßnahmen erforderlich. Hierzu zählen:

- Gasthonorare, Reise- und Übernachtungen
- Werbematerialien, Druckkosten
- Schulungsmaterialien
- Weiterbildungskosten und Teilnahmegebühren
- Software, Hardware

Fazit

Für die Planung der Maßnahmen ist entsprechend dem Format eine Kostenkalkulation zu erstellen und eventuell notwendige Sachmittel für die Durchführung im Vorfeld im Bereichskollegium zu beantragen.

Das gemeinsame POSTDOC / Habilitandinnen-Forum der Bereiche Bau und Umwelt und Ingenieurwissenschaften soll die Möglichkeiten bieten, gemeinsame Ressourcen und Synergien zu nutzen, zum Informations- und Wissenstransfer beizutragen und Anregungen für gemeinsame Forschungsinitiativen und die interdisziplinäre Zusammenarbeit zu schaffen.