

Netzwerkkonzept für Wissenschaftlerinnen*¹ in der R 3-Phase und neuberufene Professorinnen* an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

1 Hintergrund und Anlass

Die Stärkung der Spitzenforschung und der internationalen Reputation des deutschen Hochschulsystems schließt die Rekrutierung hervorragend qualifizierten wissenschaftlichen Personals ein. Gleichstellung und Diversität zählen für die Goethe-Universität seit Jahren zu den zentralen Steuerungsinstrumenten. Die Erhöhung des Frauenanteils in den Führungspositionen, vornehmlich in den Professuren, ist dabei ein wichtiges Ziel, das intensiv und erfolgreich verfolgt wird. Dies belegt u.a. der Frauenanteil unter den Neuberufenen, der mit 48 % im Zeitverlauf der letzten drei Jahre (2018 bis 2020) beachtlich ist.

Die Goethe-Universität setzt seit 2017 verstärkt auf Tenure-Track-Professuren (TT-Professuren), um die Karrierewege ab der frühen Postdoc-Phase besser planbar und transparenter zu gestalten und die TT-Professur als eigenständigen Karriereweg zur Lebenszeitprofessur zu etablieren. Wege zur Professur wie W1-Professuren und TT-Professuren sind für Frauen attraktiv, weil sie relative Planungssicherheit in einer Lebensphase bieten, in der häufig die Familiengründung erfolgt und Entscheidungen für Kinder getroffen werden. TT-Professuren können lukrative Perspektiven eröffnen und insbesondere talentierte Wissenschaftlerinnen* dauerhaft im Wissenschaftssystem halten. Perspektivisch strebt die Goethe-Universität 25 % TT-Professuren an und will damit auch den Anteil von Frauen in den Professuren signifikant und nachhaltig erhöhen.

Das Netzwerk ergänzt die bestehende Ankommens- und Willkommenskultur an der Goethe-Universität mit dem Fokus auf Chancengleichheit und Diversität. Aus der Forschung sind zwei Befunde markant, die Handlungsbedarfe identifizieren: a) In wissenschaftliche Netzwerke finden Frauen durch unbewusste Prozesse und bestehende Kooptationsstrukturen schwerer Zugang. b) Die Netzwerkpräsenz ist zentral für die erfolgreiche Positionierung im Wissenschaftssystem, vor allem in den Professuren, Leitungsfunktionen an den Hochschulen sowie als Sprecherinnen* in der Spitzenforschung.

Hier setzt das Netzwerkkonzept an.

¹ Mit dem nachgestellten* soll zum Ausdruck gebracht werden, dass alle Personen gemeint sind, die sich selbst als Frauen identifizieren bzw. auf dem Weg der Transition zur Frau sind.

2 Zielgruppen

Das Netzwerk richtet sich an zwei spezifische Zielgruppen von Wissenschaftlerinnen*:

- **neuberufene Professorinnen*** (der vergangenen fünf Jahre) in der Einstiegsphase;
- **R 3 Wissenschaftlerinnen* mit mehrjähriger, eigenverantwortlicher Forschungserfahrung** nach der Promotion (Nachwuchsgruppenleiter*innen, Juniorprofessor*innen, Tenure-Track-Professor*innen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase, Stipendiat*innen hochkarätiger Programme (z.B. Heisenberg), Habilitierte, promovierte wissenschaftliche Mitarbeiter*innen mit habilitationsadäquaten Leistungen, die an Hochschulen und AUF beschäftigt sind und einer Tätigkeit in der Forschung sowie an Hochschulen i.d.R. auch in der Lehre nachgehen.

3 Handlungsbedarfe

Das Netzwerk bietet den Zielgruppen ein spezielles Angebot aus strategischer Vernetzung, passgenauen Workshops und kollegialer Beratung. Es nimmt die kritischen Übergänge in eine Professur bzw. weitere Karriereschritte in einer Professur in den Blick:

- Die **Übergänge von Wissenschaftlerinnen* in der fortgeschrittenen Postdoc-Phase in die Professur** müssen bedarfsgerecht gestaltet und unterstützt werden; für Frauen besteht ein besonderer Orientierungs- und Qualifizierungsbedarf in dieser Übergangsphase. Noch immer gehen nachweislich überproportional viele qualifizierte Postdoktorandinnen* unterschiedlicher Fachkulturen dem Wissenschaftssystem verloren.
- Die **Einstiegsprozesse in die Professur** (insbesondere TT-Professur) bedeuten für Wissenschaftlerinnen* die Notwendigkeit, schnell an der neuen Universität anzukommen, um sich als Professorinnen* zu profilieren und ihre fachliche Exzellenz am Standort weiterzuentwickeln. Insbesondere in den MINT-Fächern und der Medizin können sie dabei weniger auf weibliche Vorbilder zurückgreifen.
- Für Wissenschaftlerinnen* in der R3-Phase mit Professur ist die **Förderung der Aufstiegsprozesse** von einer W1 nach W2 bzw. von W2 nach W3-Professur zentral, da diesen kein Automatismus zugrunde liegt und vor allem TT-Professorinnen die Entwicklungszeit von Beginn an gut nutzen müssen, um im Wege einer gelingenden Evaluation den Aufstieg in eine unbefristete Professur zu erlangen.

4 Zielsetzung

- professionelles Netzwerk zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen* durch Wissenschaftlerinnen* als soziales Kapital für Wissenschaftlerinnen* aufbauen
- persönliche Stärkung und vertrauensvoller Rückhalt im Kontext von Konkurrenz im Wissenschaftssystem
- Struktur zur Kompensation von Macht- und Verfügbarkeitsdefiziten und von Aufstiegshindernissen
- Netzwerkidentität (national, international, interdisziplinär) herstellen und Ressourcen mobilisieren

5 Maßnahmen

Netzwerktreffen und mögliche Themen:

- Reflexion (geschlechtstypischer) Barrieren und Entwicklung von Strategien zu deren Abbau
- Reflexion des Umgangs mit Macht und Hierarchien
- Reflexion der eigenen Führungskompetenzen
- Beschäftigung mit möglichen „Karrierekillern“: Befristung, Kinder/Betreuung/Familie/Pflege i.V.m. Mobilität/Internationalität, Arbeitszeiten/Wissenschaftsverständnis

Qualifizierungsangebote:

- unmittelbaren Übergang in die Professur unterstützen
- Einstiegsprozesse optimieren
- Kompetenzen im Umgang mit Machtarenen stärken

Kollegiale Beratungsgruppen

6 Netzwerkkoordinierung

- Anschub des Netzwerks und Netzwerkmanagement durch Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität bis 10/2023 (Projektgebunden); perspektivisch: weitgehend selbsttragende Netzwerkstruktur mit Anbindung an das Gleichstellungsbüro

Ansprechperson: PD Dr. Astrid Franzke, stellv. Leitung des Gleichstellungsbüros, Referentin: Tenure-Track-Programm, Goethe-Universität Frankfurt, IKB-Gebäude, Raum 1750, Eschersheimer Landstr. 121-123, 60322 Frankfurt am Main, Tel. +49 (0)069 798 18115, Fax +49 (0)069 798 763 18698, E-Mail: franzke@em.uni-frankfurt.de; www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de; Postadresse: Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main, Germany

Die Netzwerkgründung hat am 08.12.2021 von 18.00 bis 20.30 h (virtuell) stattgefunden.