

Handlungsempfehlungen des Senats zur Verbesserung der beruflichen Situation von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU Jena

Situationsanalyse und Begründung

Die Arbeit von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, kurz Postdocs, ist zentraler Bestandteil der Forschungs- und Lehrleistung der FSU. Wie zuvor die Promovierenden sind auch die Postdocs bisher nicht durch die Universität erfasst, sofern sie nicht als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind, aber auch die Situation von Postdocs generell ist deutschlandweit kaum in ihrer Gesamtheit bekannt. Um für die FSU Handlungsempfehlungen zu ermöglichen, die die berufliche Situation von Postdocs verbessern können, wurde zunächst als Arbeitsgrundlage definiert, dass die Phase nach der Promotion und vor einem weiteren Karriereschritt die eigentliche Zielphase darstellt – unabhängig vom angestrebten Beruf in akademischer Forschung und Lehre oder einem Berufsziel in Forschungseinrichtungen, Wirtschaft, Behörden oder auf anderen Ebenen. Um eine empirische Datengrundlage zu schaffen, wurde 2010/2011 eine Umfrage durchgeführt, in der die Postdocs der FSU zur Bewertung ihrer Beschäftigungssituation und ihrer Qualifizierungsbedingungen sowie ihrer Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Situation und den wahrgenommenen Karrierechancen befragt wurden (www.jga.uni-jena.de/dokumente/PostDocSurvey_web.pdf). Der Bericht gliedert sich in einen Abschnitt zur Analyse der Situation an deutschen Hochschulen mit einer Einordnung bisher erhobener Daten (die im Wesentlichen auf die Beschäftigungssituation allein zielen), eine Darstellung und Auswertung der Befragung sowie sich daraus ableitende Empfehlungen für Politik, Hochschule, Dienstvorgesetzte/Mentoren und Mentorinnen und Postdocs. Das hier vorgelegte Strategiepaper geht auf die Situation der Postdocs der FSU in ihrer vollen Bandbreite ein, so dass neben der Beschäftigungssituation auch Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit, aber auch Betreuungssituation, Mentoring und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung in dieser wichtigen Karrierephase abgebildet werden.

Berufliche Zufriedenheit

Die Postdocs der FSU sind im Durchschnitt zufrieden mit ihrer Arbeitssituation insgesamt. Etwa ein Fünftel der befragten Postdocs äußerte sich insgesamt zufrieden bis sehr zufrieden, jeder Zehnte war jedoch, unabhängig vom Geschlecht, mit der Karrieresituation extrem unzufrieden. Während die Zufriedenheit der Männer mit zunehmender Dauer nach der Promotion anstieg, nahm die der Frauen im Mittel tendenziell ab. Unabhängig von der Dauer ihrer Postdoc-Zeit zeigten sich die Befragten vor allem mit Art und Inhalten ihrer wissenschaftlichen Arbeit und der Autonomie in der Forschung sehr zufrieden. Positiv herausgestellt wurden in erster Linie die Möglichkeit zu selbstbestimmter wissenschaftlicher Arbeit – eine Bewertung, welche die zentrale Rolle der intrinsischen Motivation bei der Entscheidung für eine Tätigkeit im „Wissenschaftsbetrieb“ widerspiegelt. Nur mittlere Zufriedenheit wurde mit den zeitlichen Rahmenbedingungen empfunden; vor allem Frauen waren diesbezüglich eher unzufrieden. Besonders unzufrieden waren die Postdocs mit der mangelnden Arbeitsplatzsicherheit, den unsicheren Aufstiegsmöglichkeiten und der generell geringen Planbarkeit ihrer Karrie-

re: Gerade diese Aspekte weisen, neben den konkreten Arbeitsbedingungen, den höchsten statistischen Zusammenhang mit der allgemeinen beruflichen Zufriedenheit auf.

Von besonderem Einfluss auf die allgemeine berufliche Zufriedenheit war die erlebte Unterstützung durch die für die wissenschaftliche und akademische Qualifikation bedeutsamen Mentorinnen und Mentoren und Dienstvorgesetzten. Hier waren die Befragten im Mittel zufrieden, allerdings äußert sich jeder fünfte Postdoc (20 %) als explizit „unzufrieden“ oder „sehr unzufrieden“. Insgesamt wenig zufrieden waren die Befragten mit den universitären Angeboten institutionalisierter Unterstützung.

Zwar wurde die Relevanz einer strukturierenden Begleitung der eigenen Arbeit durch Mentorinnen und Mentoren sowie die Dienstvorgesetzten, etwa durch Mitarbeitergespräche, Fristsetzungen und Erfolgskontrollen, als vergleichsweise geringer eingeschätzt als die Bedeutung von eigener Autonomie, gleichzeitig beklagte aber fast jeder Zweite ein „Zuwenig“ an Unterstützung. Frauen zeigen sich sowohl mit dem Ausmaß an Autonomie als auch dem an Unterstützung tendenziell unzufriedener als Männer. Insgesamt ist festzustellen, dass fast jeder Zweite angab, in der eigenen Arbeitssituation ein günstiges Betreuungsklima verbunden mit viel Autonomie und moderater bis starker Strukturierung vorzufinden, mit der Betreuung zufriedener zu sein und auch die Karriereperspektiven günstiger einzuschätzen. Ein Drittel der Postdocs hingegen beklagte ein deutliches Defizit an Führung; und ungefähr ein Fünftel berichtete starke Defizite in den eigenen Entscheidungsspielräumen bei gleichzeitig einengender Führung. Diese Gruppe war tendenziell unzufriedener und empfand in stärkerem Maße Stress und Zukunftsunsicherheit

Als gleichfalls wichtig für ihre berufliche Karriere bewerteten Postdocs Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Postdocs, die Einbindung in ein Mentorensystem, die Einrichtung einer institutionalisierten Karriereberatung und die Vertretung in den Universitätsgremien. Die aktuelle Situation wurde in allen Bereichen als verbesserungswürdig bewertet, besonders drastisch jedoch hinsichtlich Orientierung versprechender Beratungsangebote (Mentorensystem, institutionalisierte Karriereberatung). Vor allem der Wunsch nach einem Mentorensystem erwies sich als bedeutsam für die allgemeine berufliche Zufriedenheit.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Chancengleichheit

Postdocs zweifeln an der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere; Frauen empfanden dies generell stärker als Männer. Die Bedenken waren bei beiden Geschlechtergruppen höher, wenn sie keine Kinder haben. Moderierend wirkt hier die Beschäftigung des Lebenspartners. Zwar sahen Männer mit Kindern die geringsten Probleme, jedoch nur dann, wenn ihre Partnerinnen nicht Vollzeit beschäftigt sind und ihnen den „Rücken freihalten“ können. Männer mit Kindern, deren Partnerinnen ebenfalls Vollzeit arbeiten, empfanden in gleichem Maße wie ihre weiblichen Kollegen Schwierigkeiten. Je mehr die Postdocs die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzweifeln, desto geringer war ihre allgemeine berufliche Zufriedenheit, insbesondere die Zufriedenheit mit den zeitlichen Rahmenbedingungen und der Planbarkeit ihrer Beschäftigung, und umso stärker fühlten sie sich gestresst und gehetzt. Als Gründe für

die wahrgenommene Unvereinbarkeit wurden in erster Linie das Befristungsrecht genannt, das die für Familien notwendige Kontinuität und Verlässlichkeit ausschließe, sowie ein implizit familienfeindliches Klima im Wissenschaftsbetrieb, welches familieninkompatible Arbeitszeiten voraussetze, die für Eltern zu Wettbewerbsnachteilen führen. Auch die Notwendigkeit der Mobilität wird als für Familien schwieriger wahrgenommen.

Die formalen Beschäftigungsstrukturen der befragten Postdoktoranden zeigen Unterschiede zulasten der Frauen. Ausgehend von einem anfänglich ausgeglichenen Geschlechterverhältnis in den ersten drei Jahren nach der Promotion (50 % Frauen), verringert sich der Anteil der Frauen im Verlauf der Postdoc-Phase stetig (39 % nach 4-6 Jahren, 31 % nach 7 Jahren). In fast allen Karrierephasen haben Postdoktorandinnen im Mittel kürzere Vertragslaufzeiten als ihre männlichen Kollegen. Die weiblichen Postdocs unserer Stichprobe arbeiten beinahe viermal häufiger auf Teilzeitstellen (39.0 %) als ihre männlichen Kollegen (10.8 %). Frauen ohne Kinder sind immer noch doppelt so häufig in Teilzeit beschäftigt wie Männer mit und ohne Kindern. Darüber hinaus lag – dem überkommenen Geschlechtsrollenmodell entsprechend – bei Männern mit Kindern die Vollzeitbeschäftigung noch deutlich höher (92.3 % in Vollzeit), bei Frauen mit Kindern nahm jedoch Teilzeitbeschäftigung deutlich zu (44.1 %).

Betreuungssituation und Gruppenzugehörigkeit

Die Identifizierung der Befragten mit ihrem – den Aspekt der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung für die eigene Karriere hervorhebenden – Status als „Postdoc“ war sehr gering. Nur jede/r Zehnte äußerte eine starke Identifizierung, ein Viertel verstand sich hingegen überhaupt nicht als Postdoc. Bei Befragten, die den MINT-Fächern zugehören, lag die Identifizierung tendenziell etwas höher als in der Gruppe der Geistes- und Sozialwissenschaften.

Jede/r zweite Befragte gab an, das Gros der Arbeitszeit für die eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung verwenden zu können. Den anderen blieb hierfür jedoch nur ein kleiner Teil ihrer Zeit. Bei 30 % der Postdocs war der überwiegende Teil ihrer Arbeitszeit vor allem mit der Erledigung von Assistenzaufgaben sowie mit administrativen Dienstleistungen gefüllt. Bei etwa einem Fünftel war der Arbeitsalltag in erster Linie durch eine sehr hohe Lehrbelastung in Anspruch genommen. Hier zeigen sich bedeutende Unterschiede zwischen Geistes- und Sozialwissenschaften auf der einen Seite (hier ist die Forderung nach stärkerem Mentoring besonders von Frauen vorherrschend) und Naturwissenschaften auf der anderen Seite (hier wird hoher Aufwand für Lehr- und Assistenzaufgaben unabhängig vom Geschlecht beklagt).

Einen engen Zusammenhang wiesen das empfundene Ausmaß an Stress und der mit dem Gefühl des Gehetztseins verbundene Kontrollverlust auf. Mehr als ein Drittel der Befragten berichteten hierzu hohe und sehr hohe Ausprägungen, nur 5-10 % der Postdocs in den ersten 6 Jahren nach der Promotion äußern dieses Gefühl nicht. Dieses Erleben von Stress und Gehetztsein stand im umgekehrten Verhältnis zum Ausmaß der erfahrenen Betreuung seitens Dienstvorgesetzter und Mentorinnen und Mentoren und war umso stärker, je weniger Partizipationsmöglichkeit und konstruktive Rückmeldung für die geleistete Arbeit wahrgenommen wurde. Die verschiedenen Charakteristi-

ka der Arbeitsbedingungen und -anforderungen lassen sich entlang zweier allgemeinerer Faktoren gruppieren, nämlich der Qualität des Teams und der Komplexität der Aufgabenstellungen. Bezüglich dieser Faktoren konnten die Postdocs vier Arbeitskulturen zugeordnet werden. Etwa jeder Fünfte beurteilte sowohl die Arbeit selbst als auch die Bedingungen im Team als positiv. Die Mehrzahl der Befragten aber erachteten einen oder beide Aspekte, die ihren Arbeitsalltag bestimmen, als kritikwürdig. Insbesondere die gegebenen Partizipations- und Rückmeldestrukturen im Arbeitsteam wurden kritisiert. Je geringer diese in einem Arbeitsbereich ausgeprägt war, desto mehr Stress und Kontrollverlust wurde berichtet.

Berufs- und Lebensziele

Befragt nach ihren Berufs- und Lebenszielen, stand für die Postdocs eine geistig herausfordernde, selbständige und kreative Tätigkeit an erster Stelle (intrinsische Karrieremotivation), dicht gefolgt von dem Erreichen eines gesicherten Arbeitsplatzes und einer gesicherten beruflichen Zukunft. Kinder und Zeit für die Familie wurden – wenngleich auf einem etwas niedrigeren Niveau – ebenfalls als wichtige Ziele angegeben (Sicherheits- und Familienorientierung). Verdienst und gesellschaftlicher Status spielten hingegen eine sehr untergeordnete Rolle (extrinsische Karrieremotivation).

Der überwiegende Teil der Befragten mit einer hohen intrinsischen Motivation für wissenschaftliches Arbeiten wollte auch zukünftig bevorzugt im Bereich universitärer Forschung und Lehre arbeiten. Personen in dieser Gruppe hoben vor allem die Wichtigkeit einer kreativen und anspruchsvollen Tätigkeit hervor. Eine Familien- und Freizeitorientierung ist mit dem Ziel einer universitären Wissenschaftskarriere negativ korreliert, erschien mithin tendenziell unvereinbar. Forschungstätigkeiten in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung bzw. selbstständige Forschungstätigkeit außerhalb des Wissenschaftsbetriebs hatten hingegen nachgeordnete Priorität, Familienorientierung wurde hier ein geringer Wert beigemessen. Eher extrinsisch Karriereorientierte hingegen legten Wert auf Familie und Freizeit und strebten aktiver eine Forschungstätigkeit in der Wirtschaft an. Familien- und Freizeitorientierte, die einer kreativen Tätigkeit eine geringere Bedeutung zumaßen, suchten nach einer Tätigkeit ohne Forschungsbezug. Forschungs- und Familienorientierung scheinen im Bewusstsein der Postdocs mithin gegensätzliche Optionen zu sein.

Im Gesamtdurchschnitt fühlten sich Frauen wie Männer gleichermaßen und unabhängig von der Dauer ihrer bisherigen Weiterqualifizierungsphase als Postdoc nur mittelmäßig gut auf eine wissenschaftliche Karriere vorbereitet. Ein genauerer Blick zeigt aber hier zwei ausgeprägt unterschiedliche Gruppen: 35-45 % der Befragten fühlten sich gut oder sehr gut vorbereitet und über ein Viertel (bis sogar mehr als ein Drittel 7-12 Jahre nach der Promotion) empfand sich „schlecht“, oder „überhaupt nicht“ auf eine Wissenschaftskarriere vorbereitet. Noch weniger gut schätzten die Befragten ihre Chancen für eine Karriere außerhalb des akademischen Bereichs ein: Unabhängig vom Geschlecht fühlten sich über die Hälfte auf der Grundlage ihrer bisherigen Qualifikation nur „wenig“ oder „überhaupt nicht“ vorbereitet.

Während die Postdocs ihre Kompetenzen, die einen engen Bezug zu ihrer wissenschaftlichen Arbeit haben, besonders gut einschätzten – ausgenommen die Drittmittel-

akquise – signalisierten sie Weiterbildungsbedarf hinsichtlich sogenannter Schlüsselkompetenzen und betriebswirtschaftlicher Kenntnisse, die auch außerhalb des Wissenschaftsbetriebs von Nutzen sind. Je besser Postdocs ihre eigenen berufsbezogenen Fähigkeiten einschätzten, desto besser fühlten sie sich auf eine wissenschaftliche Karriere, nicht jedoch für eine Karriere außerhalb des Wissenschaftsbetriebs vorbereitet. Gerade die von Postdocs als förderungswürdig erachteten Schlüsselkompetenzen qualifizieren nach Ansicht der Postdocs sowohl für eine Karriere innerhalb als auch außerhalb der Wissenschaft.

Ausblick

Insgesamt zeigt die Studie damit deutlich mögliche Handlungsfelder auf, die in drei Punkten zu Handlungsempfehlungen für die FSU zusammengefasst werden können. Handlungsempfehlungen des Senats sollen helfen, die wichtige Karrierephase der Postdocs besser ausgestalten und den akademischen Nachwuchs als wichtige Gruppe der Universität anzuerkennen helfen.

Empfehlungen

(A) Planbarkeit der Karriere

Eine entscheidende Maßnahme zur Verbesserung der für Postdocs problematischen Situation anhaltender berufsbiographischer Unsicherheit wird in der Selbstverpflichtung der Universität wie auch der einzelnen betreuenden Hochschullehrer zu einer frühzeitigen, individuell zugeschnittenen Klärung kalkulierbarer Karriereoptionen innerhalb sowie außerhalb des Wissenschaftssystems sowie zur Vermittlung bzw. Bereitstellung der Möglichkeiten zum Erwerb einschlägiger Qualifikationen gesehen.

Empfehlung 1: Stellenmerkmale

Die Verantwortung für die Beratung obliegt sowohl der Universität wie dem individuellen Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzten. Die – insbesondere für Frauen – kurzen Vertragslaufzeiten sind generell zu begründen, wobei Überbrückungsfinanzierung nicht ausgeschlossen werden soll. Zugleich sollten die Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzten, insbesondere auch bei auf Drittmitteln finanzierten Projekten, die Karriereentwicklung der Postdocs jenseits des Projekterfolgs im Auge behalten. Auch Unterrichtungen über mögliche weitere Beschäftigungen nach Beendigung eines Vertrags sind zu empfehlen.

Für die Beschäftigung nach der Promotion sind drei unterschiedliche Phasen der weiteren Karriere identifizierbar. Daher werden als Optimum Stellen/Stipendien für die Orientierung und Bewerbungsphase nach der Promotion (dies könnte mit einem halben bis einem Jahr beschrieben werden), als Postdoc im engeren Sinne im Anschluss an die Promotion (mit einer Laufzeit im Regelfall von mind. 2 Jahren) und für die Beschäftigung nach dieser Zeit für Projektaufgaben in nicht zu kurzen Verträgen angestrebt.

Die Assistenzaufgaben, administrativen Dienstleistungen sowie die Aufgaben in der Lehre sind im Sinne der beruflichen Weiterqualifizierung zeitlich zu definieren. Dabei sollte für Postdocs mindestens die Hälfte der Zeit für eigenständige Forschung zur Verfügung stehen. Die Entlastung der Postdocs von Funktionsaufgaben kann durch das Bereitstellen von Mittelbau-Funktionsstellen, ggf. auch mit Tenure-Track, für entsprechende Daueraufgaben ausgeglichen werden.

Empfehlung 2: Beratung

Die zentrale Aufgabe aller Teile der Universität ist es, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu unterstützen. Zur Klärung der Berufs- und Lebensziele der Postdocs ist eine Beratung durch eine institutionalisierte Karriereberatung vorzusehen, das bestehende Angebote bündelt und sichtbar macht. Weitere Beratungsangebote werden durch die Graduierten-Akademie in Zusammenarbeit mit dem Internationalen Büro zur Verfügung gestellt. Angebote für die Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzten mit dem Ziel, sich für die Beratungs- und Mentorenfunktion weiterqualifizieren zu können (teach the teacher), sollen ebenfalls angeboten werden.

(B) Optimierung der Qualifizierungsbedingungen

Empfohlen wird die Verbesserung der Weiterqualifizierungsbedingungen für Postdocs in einer Weise, die mit Blick auf das Aufgabenspektrum, die Betreuung und die Partizipations- und Rückmeldestrukturen im Team vergleichbare und verlässliche Rahmenbedingungen für Postdocs gewährleisten. Die Teamfähigkeit und die Arbeit im Team sind wichtige Qualifikationen auch für die individuelle Karriereplanung.

Empfehlung 3: Mentoring

Die individuelle Beratung der Postdocs durch den/die Vorgesetzte soll bei Interesse des Postdocs durch eine/n weitere/n Mentor/in verstärkt werden. Dies kann im Institut, der Fakultät, aber auch fakultätsübergreifend geschehen. Im Rahmen der bereits jetzt vorgeschriebenen regelmäßig stattfindenden Statusgespräche und Leistungsevaluationen (z.B. auf Basis von Betreuungsvereinbarungen, durch Ermöglichung von nationalen und internationalen berufsrelevanten Kontakten inner- und außerhalb des Wissenschaftssystems, etc.) soll neben der fachlichen Förderung immer auch die Laufbahnentwicklung der Postdocs ein Kernanliegen sein. Die Unterstützung durch Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzte beinhaltet Mitarbeitergespräche, Fristsetzungen und Erfolgskontrollen, die die Erwartungen beider Seiten artikulieren und so Transparenz schaffen. Diese Partizipationsmöglichkeit und konstruktive Rückmeldung für die geleistete Arbeit sind in herausragender Weise als Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert worden. Mit zielgerichteter Betreuung sollen die beiden Handlungsfelder eines einerseits deutlichen Defizits an Führung bzw. andererseits Defizite in Entscheidungsspielräumen bei einengender Führung bedient werden.

Empfehlung 4: Weiterqualifizierungsangebote

Die Qualifizierung von Postdocs ist essentiell mit der Durchführung eigenständiger Forschung verknüpft. Diese kann durch weitere Mentoren begleitet und unterstützt werden. Darüber hinaus sind akademische Lehre sowie der Erwerb von Führungsqualifikation Teil der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Während die akademische Lehre in der Obhut des jeweils verantwortlichen Hochschullehrers liegt, können darüber hinaus auch Angebote im Programm LehreLernen wahrgenommen werden. Die Einbindung von Postdocs in die Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen erlaubt ihnen, die nicht nur im akademischen Bereich notwendigen Fähigkeiten für fachliche und außerfachliche Betreuung und Personalführung zu erlernen.

Neben der fachlichen Qualifizierung werden zentral über die Graduierten-Akademie weiterführende Kurse, z.B. zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen sowie betriebswirtschaftlicher Kenntnisse, angeboten und durch entsprechende Urkunden bestätigt.

Begleitend sollten die Rahmenbedingungen geschaffen bzw. ausgebaut werden, um Qualifikationen für Karrieren inner- und außerhalb des Wissenschaftssystems zu erwerben (z.B. durch die Vernetzung mit anderen Wissenschaftseinrichtungen und Wirt-

schaftsunternehmen, die Möglichkeit zur zeitweisen Freistellung von Postdocs für Praktika in diesen Einrichtungen, finanzielle Unterstützung in Übergangsphasen) bzw. Alternativen sichtbar zu machen. Eine Beratung zu weiteren Fördermöglichkeiten soll etabliert werden. Dies ermöglicht eine frühere Entscheidung zwischen universitärem und ausseruniversitärem Berufsumfeld.

Empfehlung 5: Vernetzung und Vertretung innerhalb der Universität

Vernetzungsmöglichkeiten mit anderen Postdocs sind bereits etabliert in Form der Vertretung von wissenschaftlichen Mitarbeitern in den Universitätsgremien. Mit dem Haus für den wissenschaftlichen Nachwuchs steht Postdocs zukünftig darüber hinaus eine Plattform zur Verfügung, die eigene Veranstaltungen, Kommunikations- und Vernetzungsmöglichkeiten bietet und Ombudspersonen für Konfliktfälle bereitstellt. Das Programm dieses Hauses wird eine speziell auf Bedürfnisse von Postdocs zugeschnittene Basis für solche Aktivitäten liefern. Um die Zugehörigkeit zur Gruppe der Postdocs an der FSU sichtbar zu machen und diese Gruppe zu stärken, soll ein System analog der Erfassung von Doktoranden etabliert werden, das gleichzeitig die Alumni-Arbeit erleichtern wird.

Neben der Vertretung der Universitätsangestellten wird im Rahmen des Rates der Graduierten-Akademie eine Vertretung aller Postdocs etabliert. Aus dem Rat der Akademie über die Anbindung an ein Prorektorat ist sichergestellt, dass die Anregungen in die Universitätsspitze gelangen und so auch Probleme im Rektorat beraten können, die spezifisch die Postdocs in anderen Anstellungsverhältnissen betreffen.

(C) Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere

Zur Verbesserung der Rahmenbedingungen, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung von Dual-Career-Paaren sollen Rahmenbedingungen geschaffen werden, die es ermöglichen, Familie, Arbeit und erfolgreiche wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu verbinden. Diese bauen auf Angebote des Best-Practice-Club „Familie in der Hochschule“ auf, die von der FSU bereits umgesetzt wurden.

Empfehlung 6: Angebote flexibler Arbeitsbedingungen

Zusätzlich zur Optimierung der an der FSU bereits bestehenden Strukturen der Kinderbetreuung und der Sensibilisierung von Führungskräften für familienspezifische Belange wird die Erweiterung des Familienportals der FSU mit Informationen und Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches für „mobile Eltern“ vorgeschlagen. Es sollen familienkompatible Arbeitsbedingungen ermöglicht werden (z.B. familienfreundliche Besprechungszeiten, Home-Office-Möglichkeiten, Teilzeitstellen für Männer und Frauen, etc.).

(D) Gleichstellung von Männern und Frauen

Im Rahmen des Gender Mainstreamings sind an der FSU bereits vielfältige Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit implementiert. So wird ein Mentorinnensystems zur Unterstützung weiblicher Wissenschaftskarrieren aufgebaut. Auf der Grundlage der vorliegenden Ergebnisse werden weitergehende Maßnahmen als notwendig erachtet, um die faktische Gleichstellung und -behandlung der Geschlechter weiter voranzubringen.

Empfehlung 7:

Die Vertragsbedingungen (Arbeitsvolumen, Mittelausstattung, Aufgabenspektrum) und -laufzeiten von Frauen sollen denen ihrer männlichen Kollegen entsprechen. Dazu wird ein Gender-Monitor etabliert, der als Basis der Bewertung durch die Gleichstellungsbeauftragten bzw. die Steuerungsgruppe Gleichstellung dient. Dies ermöglicht eine Qualitätskontrolle über die durchgängige geschlechtsspezifisch differenzierte statistische Erfassung und Darstellung der Personalstruktur und aller Personalentscheidungen. Die geschlechtlich ausgewogene Besetzung von Gremien wird empfohlen.

Mentorinnen und Mentoren bzw. Dienstvorgesetzten wird zudem die gezielte Förderung und Motivierung leistungsstarker Postdoktorandinnen für eine wissenschaftliche Karriere empfohlen, bei der ihre spezifischen Bedürfnisse und Interessen Berücksichtigung erfahren. Dabei soll besonderer Wert auf die Autonomie der Wissenschaftlerinnen und ihre Unterstützung gelegt werden.

Auszug aus dem Protokoll der Senatssitzung vom 19. Juni 2012

TOP 15

Handlungsempfehlungen des Senats zur Verbesserung der beruflichen Situation der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU Jena

Die vorliegenden Handlungsempfehlungen werden ausführlich diskutiert, dabei wird darauf hingewiesen, dass der nach Empfehlung 7 zu etablierende Gender-Monitor nur ein erster Schritt sein kann, um Gleichstellungsaspekte stärker durchzusetzen. Seitens der Professoren wird angeregt, auch eine Befragung der Hochschullehrer zur Situation der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden durchzuführen, um dieses Ergebnis mit den vorliegenden Umfrageergebnissen zu spiegeln. Es besteht Einvernehmen, dass die in Empfehlung 2 genannte institutionalisierte Karriereberatung weder die Etablierung einer neuen organisatorischen Einheit noch die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen nach sich ziehen soll.

Der Senat nimmt die Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Situation der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden an der FSU Jena zustimmend zur Kenntnis.