

**Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren:
Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen**

De Ridder/ Giebisch/Hachmeister/Leichsenring/Ziegele

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



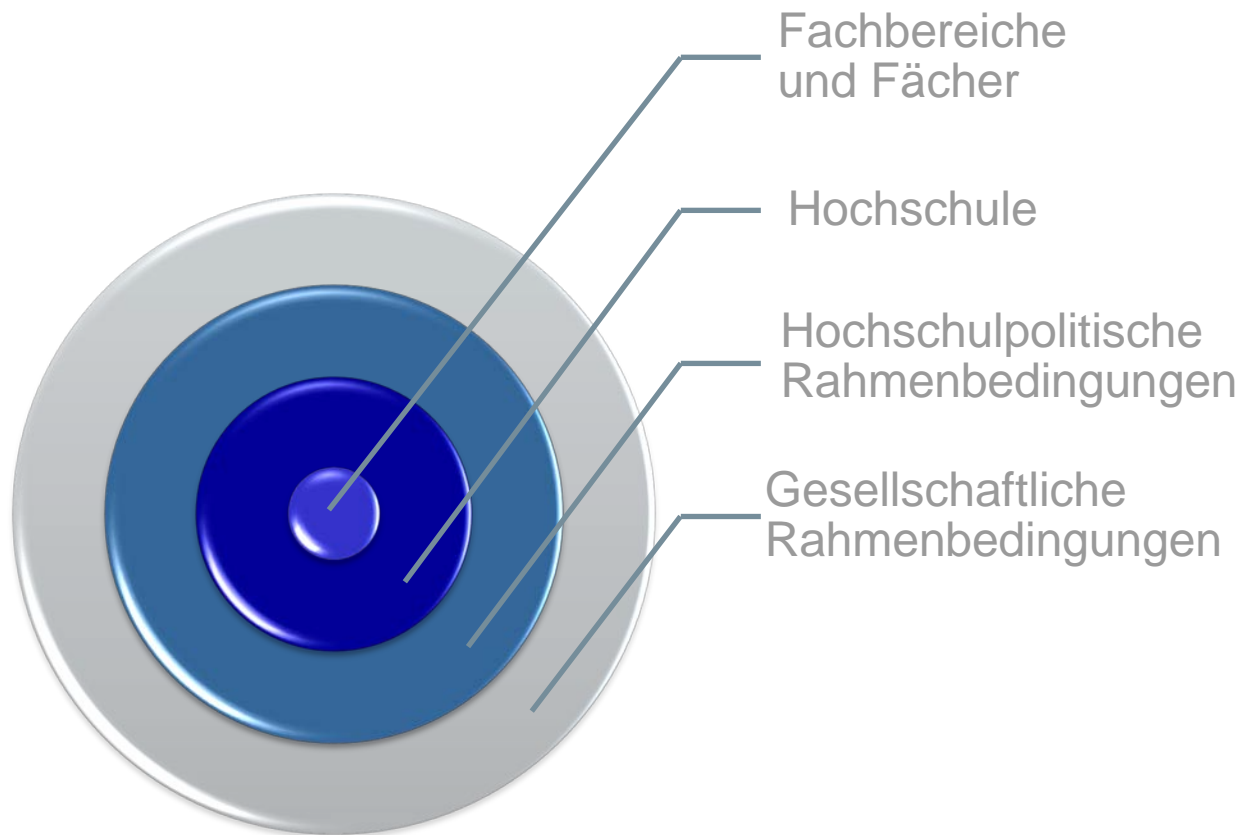
ESF
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

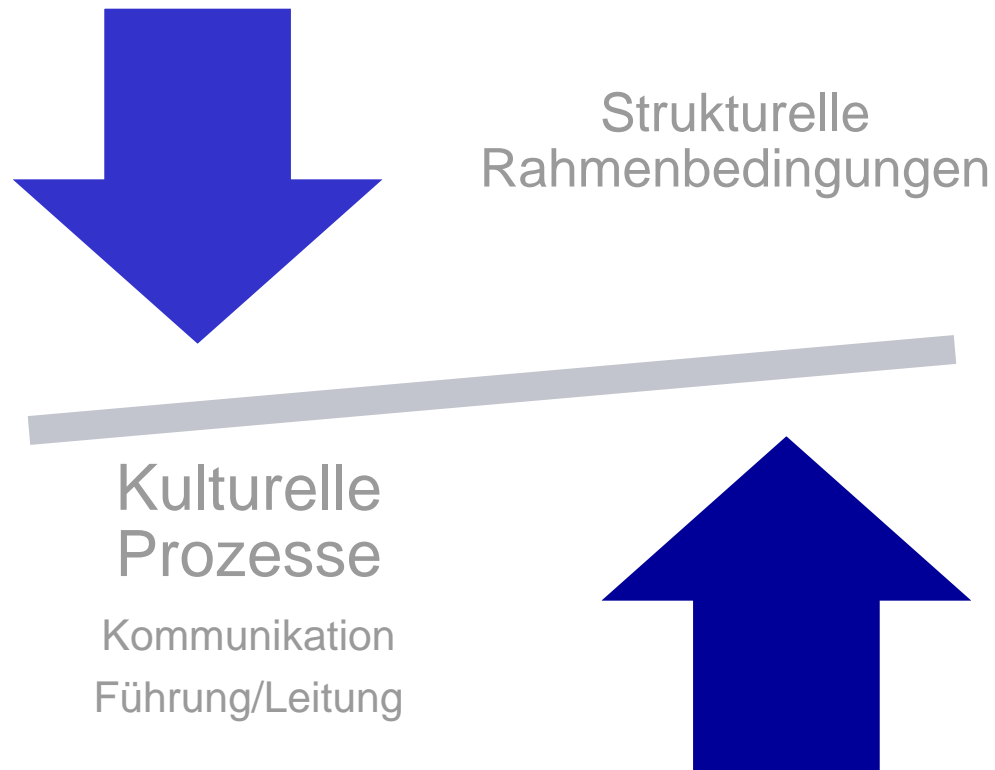
Vorgehen im Überblick

- Beitrag zur Verbesserung von Organisationskulturen und -strukturen in der Wissenschaft
- Erfolgsfaktoren von Frauenförderung fachkulturell und mit Blick auf die leaky pipeline untersuchen (Fach-, Hochschul-, Kommunikations- und Leitungskulturen)
- nicht nur individuelle Bewältigungsstrategien von (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen
- auch Analyse von hochschulischen und fächerspezifischen Mikropolitiken anhand von good practice-Beispielen
- Ableitung von pragmatischen Empfehlungen für das Hochschulmanagement

- BWL (Uni/FH)
- Maschinenbau (Uni/FH) (an Unis inkl. VT/C.-Ing.)
- Verfahrenstechnik/Chemieingenieurwesen (Uni/FH)
- Psychologie (Uni)
- Germanistik (Uni)
- Humanmedizin (Uni)
- Chemie (Uni)
- Soziale Arbeit (FH)

Untersuchungsebenen





- Literaturanalysen (Erhebung State of the Art)
- Exploration von Daten aus dem CHE Hochschulranking
- Identifikation von Good-Practice-Fachbereichen/HS
- Dokumentenanalyse
- Qualitative Expert(inn)en-Interviews mit Hochschulmanager(inne)n und Neuberufenen
- Quantitative Expert(inn)en-Befragung

- Mitglieder der jeweiligen Hochschulleitung
 - Rektor(in) / Präsident(in)
 - Verantwortliche (VP, PR) für Ressorts Gleichstellung, Studium und Lehre sowie Nachwuchsförderung
- Gleichstellungsbeauftragte (zentral, z.T. dezentral)
- Dekane/Dekaninnen, ggf. Vertreter(innen)
- (Neuberufene) Professor(inn)en
- Nachwuchswissenschaftler(innen) (nur quantitativ)

Insgesamt 59 Interviews, 1.896 Befragte in der quantitativen Befragung (Rücklauf zwischen 19,5 % und 55,1%)

Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Frauenförderung: Die feinen Unterschiede der Fachkulturen

Das Fach hat einen sehr starken Einfluss auf die Frauenquoten an den Fachbereichen, aber

- die grundlegenden **Probleme und Wirkungsmechanismen** sind bei den unterschiedlichen Fachkulturen weitgehend ähnlich, weil **Strukturmechanismen durchschlagen**.
- die Fördermechanismen sind dann besonders wirkungsvoll, wenn sie **systemkompatibel** sind und auf die „Währung“ **Reputation** einzahlen.
- die Strukturbedingungen unterscheiden sich nach **Hochschultypen** (Uni-FH).
- die Fachkulturen weisen **punktueller Besonderheiten** auf (Inhalt der Workshops im Anschluss).

- **Fachkulturelle Unterschiede in der Akzeptanz der Förderinstrumente und -maßnahmen**
- **Fachkulturelle Unterscheide in der wissenschaftlichen Karriereorientierung**
- **Konkurrierende Arbeitsmarktlage für Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Medizin jenseits von academia**
- **Arbeitsorganisation in der Medizin** (durch Patientenversorgung hohe Flexibilität der Arbeitszeiten durch Schicht-, Wechsel, Nachdienste)
- **veränderte Studieninhalte und geschlechtergerechte Didaktik in den untersuchten Natur- und Ingenieurwissenschaften**

Ebene 1: Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

- Demografischer Wandel
- Sensibilisierung für Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Branchenspezifischer AkademikerInnenmangel
- Attraktive und daher konkurrenzfähige Arbeitsmärkte außerhalb von Hochschule
- Quotendebatte bei Führungspositionen
- Ost-West-Ännäherung

Ebene 2: Hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Auf hochschulpolitischer Ebene lassen sich 2 Erfolgsfaktoren erkennen

Gleichstellungspolitik:
Strukturelle Rahmenbedingungen,
monetäre Anreize und Reputationsgewinn

Ressourcen der
Gleichstellungsbeauftragten

**Veränderte strukturelle Rahmenbedingungen
(insbesondere DFG, Exzellenzinitiative,
Professorinnen-Programm) / monetäre Anreize mit
Reputationsgewinn:**

**hohe Bedeutung für die Durchsetzung von
Chancengleichheit,**

- unabhängig von den Fächerkulturen,**
- aber unterschiedlich je nach Hochschultyp**

„Ich glaube, dass wir im Moment, was Gleichstellung angeht, wirklich eine ganz günstige Situation haben, weil die Drittmittelgeber einschließlich DFG, und dann natürlich EU sowieso schon länger, und auch hier Landes- und Bundesministerium das mit in den Anträgen drin haben wollen und ohne das geht es gar nicht.“

(Gleichstellungsbeauftragte Medizin)

Strukturelle Rahmenbedingungen und monetäre Anreize – quantitative Befragung

Erhöhung der Wichtigkeit des Themas Gleichstellung durch..., aus Sicht von Hochschulleitungen und GBA Skala: 1-sehr erhöht, 2-eher erhöht, 3-teilweise erhöht, 4-eher nicht erhöht, 5-gar nicht erhöht.	Uni		FH		Gesamt	
	M	n	M	n	M	n
Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG	1,4	41	3,1	35	2,2	76
Forderung, bei Ausschreibungen im Rahmen der Exzellenzinitiative Aussagen zu Gleichstellungsmaßnahmen zu machen	1,9	40	4,3	24	2,8	64
Forderung, bei anderen Drittmittelanträgen (ohne Exzellenzinitiative) Aussagen zu Gleichstellungsmaßnahmen zu machen	1,9	40	3,1	35	2,4	75
Professorinnen-Programm des Bundes	1,9	39	2,6	38	2,3	77
Abbildung von Gleichstellung in staatlichen Zielvereinbarungen und Controllingsystemen	2,6	40	2,3	35	2,5	75
Möglichkeit der direkten Drittmittelinwerbungen der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten aus Förderprogrammen für Gleichstellung	2,6	36	2,4	35	2,5	71
Hinsichtlich der Gleichstellung veränderte rechtliche Rahmenbedingungen im Landesgesetz	2,7	39	3,0	36	2,8	75
weitere gleichstellungspolitische Förderprogramme von Bund und Ländern (z.B. Stipendien-/ Gastprofessurenprogramm)	2,9	40	2,9	37	2,9	77

Empfehlungen im Hinblick auf strukturelle Rahmenbedingungen und monetäre Anreize

- **Fortsetzung monetärer Anreize** zur Frauenförderung, die zugleich der Reputation der Hochschule/ des Fachbereichs/ der Fakultät nutzen sowie Einfluss auf Kommunikationskultur, Leitungskultur, Personal- und Organisationsentwicklung der Hochschulen nehmen
- **Anreizsysteme auf zentraler wie auf dezentraler Ebene** (Fachbereiche/Fakultäten) fortschreiben und weiterentwickeln
- Erweiterung der **Förderungsinstrumente für Fachhochschulen**

Erfolgsfaktor: Ausreichende Ressourcen und
Hauptamtlichkeit der
Gleichstellungsbeauftragten

Professionalisierung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

**Auskömmliche finanzielle und personelle Ausstattung
bei wachsendem Aufgabenportfolio**

„Und ich glaube auch, dass diese Hauptberuflichkeit förderlich ist. Man steht für dieses Thema und man ist dafür verantwortlich und macht das nicht mal eben so zwei Jahre oder so im Nebenamt, sondern man hat dafür auch eine verlässliche Struktur. (...) Ich glaube, dass die Menschen, die sich mit dem Themenfeld beschäftigen wollen, (...) einfach auch diese Struktur brauchen. Dass die wissen, da ist die Person, die kennt sich aus, die ist übermorgen auch noch da, mit der kann ich auch was aufbauen. (...) Man muss auch auf allen Ebenen auftreten können, auch argumentieren können. Und dazu muss man auch diese ganzen Strukturen kennen.“

(Gleichstellungsbeauftragte Psychologie)

Ressourcen und Hauptamtlichkeit der GBA – quantitative Befragung

Wirksamkeit diverser Aspekte für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal – aus Sicht von HSL und F-/GBA Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher gering; 5-sehr gering	Hochschul- leitung		F-/GBA	
	M	n	M	n
Gute finanzielle und personelle Ausstattung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten	2,3	35	1,6	42
Hauptamtlichkeit der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten	2,3	32	2,2	40
Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte aus der Statusgruppe der Professorinnen	2,6	35	2,6	41

<u>Korrelation:</u> Verwirklichung des Aspektes (aus Sicht von GBA) * Mittlerer Prozentrang Professorinnenquoten der Hochschule	Uni	FH
Gute finanzielle und personelle Ausstattung der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten	-.06	.32
Hauptamtlichkeit der Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragten	-.50*	-.26
Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte aus der Statusgruppe der Professorinnen	.31	-.33

Empfehlungen im Hinblick auf Ressourcen und Hauptamtlichkeit der GBA

- **Ausreichende personelle und sächliche Ausstattung der Gleichstellungsarbeit** (Entwicklung von Genderkonzepten, Unterstützung bei Drittmittelinwerbung)
- **Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit:** Mindestausstattung zur Bewältigung des wachsenden Aufgabenportfolios, Qualifikationen und Rollenverständnis der Gleichstellungsbeauftragten

Ebene 3: Hochschule

Auf Hochschulebene lassen sich 4 Erfolgsfaktoren erkennen

Betriebsklima und Kommunikation

Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft

Frauen in Führungspositionen und als
Rollenvorbilder

Programme zur Karriereförderung

Intensive Zusammenarbeit zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragten

„Ich glaube aber, die Klammer um alles ist letzten Endes dies, dass es die Hochschule bisher geschafft hat, dass es keine Fronten gibt. Also nicht dass die Herren oder Damen auf der einen Seite und die auf der anderen Seite gestanden haben, sondern dass die Hochschule das bisher im Konsens geschafft hat. Dass es keine Fronten gibt. Dass man sagt ‘also Frauenförderung ist nur...’, weiß ich nicht... ‘denen helfe ich über jede Hürde‘ und so. Also, dass es diese Auffassung oder diese Frontenbildung eben nicht gegeben hat.“

(Hochschulleitung FH/Maschinenbau)

Empfehlungen im Hinblick auf Betriebsklima und Kommunikation

- **Kontinuierlichen Informationsaustausch und Kommunikationsprozess zwischen Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragten (Gender-Kompetenz und Professionalität)**
- **Artikulation von Stellenwert und Nutzen der Gleichstellungsarbeit (Benefit)**
- **Gleichstellung als „Chefsache“**

Erfolgsfaktor: Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

- **Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als conditio sine qua non**
- **(Männlichen und weiblichen) Wissenschaftler(inn)en mit Kindern als „Testimonials“**
- **„Erweiterter“ Familienbegriff (auch Sorge- und Pflegeaufgaben)**

Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft – quantitative Befragung

Hochschulleitung / F/GBA: Wirksamkeit diverser Aspekte für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher gering; 5-sehr gering	Hochschul- leitung		F-/GBA	
	M	n	M	n
Eine gelebte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft <u>an der Hochschule insgesamt</u>	1,5	38	1,8	41
Hochschulische bzw. hochschulnahe Kinderbetreuung mit ganztägigen Öffnungszeiten	1,6	37	1,8	41
Hochschulische bzw. hochschulnahe „Notfall“-Kinderbetreuung in Randzeiten / Notfällen	1,7	34	2,0	41

F/GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit diverser Maßnahmen für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau	VT/Chem.-/Bio-Ing.	Soziale Arbeit
	Eine gelebte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft <u>am Fachbereich</u>	1,4	1,9	2,0	1,8	1,9	2,0	1,7	2,0	2,0	1,8
Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft durch flexible, individuelle Lösungen	1,4	1,9	1,6	1,5	1,7	1,8	1,6	1,8	1,7	1,8	1,8

Empfehlungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

- **Propagieren von unterschiedlichen Lebens- und Familienmodellen als Führungs- und Leitungsaufgabe**
- **Bedarfsgerechte und flexible Kinderbetreuungsangebote als „must have“ (Profilmerkmal)**
- **Flexibilität der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung**

Erfolgsfaktor: Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder

Frauen in Führungs- und Leitungsfunktionen als Rollenvorbilder

Gezielte Unterstützung von Frauen bei Entscheidungen zu Leitungs- und Entscheidungspositionen

Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder – Interviewzitat

„Man kann einfach (...) zeigen, es gibt hier Rollenvorbilder, und dann, glaube ich, kann das auch was bewirken bei den Jüngeren. (...) und ich denke, wenn man eben solche Rollenvorbilder hat, das heißt also, wenn man zeigt, dass Frauen Führungspositionen übernehmen können, dann wird das auch irgendwie für die Jüngeren klar, Mensch, ich kann das auch und ich mache das auch und ich will da bewusst hin. Und gleichzeitig sehen die Männer, dass geht auch irgendwie. Und insofern sind das verschiedene Aspekte, warum das auch wichtig ist, dass man immer wieder solche Rollenvorbilder hat.“

(Hochschulleitung Chemie)

Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder – quantitative Befragung

HSL und GBA Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Wirksamkeit		Verwirklichung		Korrelation: Verwirklichung * Frauenanteil auf Professuren (mittlerer Rang)	
	Uni	FH	Uni	FH	Uni	FH
Gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme von Ämtern/Entscheidungspositionen	1,9	1,9	2,5	2,4	-.32	-.47
Derzeit Professorinnen in Leitungsfunktionen auf der Ebene der gesamten Hochschule	2,2	1,7	3,0	2,6	-.55**	-.44
Hochschuleigene Zielquote(n) für Frauen in Leitungsgremien	2,4	2,6	3,2	3,6	-.47*	-.47

Professor(inn)en und weibliche Postdocs: Wirksamkeit von „gezielte(r) Motivation von Frauen zur Übernahme von Ämtern/ Entscheidungspositionen durch den Fachbereich“ Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL (FH)	Maschinenbau (FH)	VT/Chem.-/Bio-Ing. (FH)	Soziale Arbeit (FH)
	Professor(inn)en	3,1	2,4	2,4	2,5	2,5	2,6	2,6	2,7	2,4
Weibliche Postdocs	2,6	2,0	2,3	1,7	1,8	1,8				

Empfehlungen im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder

- **Realistische Zielquoten für Führungspositionen**
(Kaskadenprinzip)
- **Gezielte Sensibilisierung und Schulung von
Leitungskompetenz und Management-Know How**
- **Gezielte Ermutigung und Aufforderung zur Übernahme von
Ämtern und Entscheidungspositionen**

Erfolgsfaktor: Programme zur Karriereförderung

Gezielte und hochschulweite Programme zur Karriereförderung von (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen an Universitäten

„Coaching und Mentoring von jungen Wissenschaftlerinnen, das machen wir seit Jahren. (...) wo unbedingt Nachholbedarf ist, ist, dass man den wissenschaftlichen Nachwuchs auch fördern muss. Nicht nur, dass man ihnen das erzählt. Man muss sich drum kümmern, auf Tagungen präsent zu sein und, und, und.

Man muss sehen, dass man genau, also, dass man auch seine Publikationen schreibt, dass man Anträge schreibt und so. Das muss man manchen Frauen leider tatsächlich erzählen, die sich irgendwie immer nur auf eine Sache vielleicht fokussiert haben.“

(Dekan Germanistik)

Hochschulzentrale Programme zur Karriereförderung – quantitative Befragung

HSL und GBA Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Wirksamkeit		Verwirklichung		Korrelation: Verwirklichung * Frauenanteil auf Professuren (mittlerer Rang)		
	Uni	FH	Uni	FH	Uni	FH	
	Mentoringprogramm(e) für Wissenschaftlerinnen	1,8	2,4	2,0	3,3	-,55**	,33
Coachingangebote für Wissenschaftlerinnen	2,1	2,2	2,4	3,1	-,29	-,31	
Systematische Vermittlung von Wissen über Entscheidungsstrukturen an den Hochschulen an Nachwuchswissenschaftlerinnen	2,2	2,4	3,0	3,4	-,16	,04	
Weibliche Postdocs: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Wirksamkeit						
	BWL/ WiWi (n=15)	Germanistik (n=29)	Psychologie (n=48)	Humanmedizin (n=58)	MB, VT, Chem.- /Bio-Ing. (n=17)	Chemie (n=30)	Gesamt (n=196)
Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen	2,4	2,5	1,9	1,8	2,0	2,2	2,0
Coachingangebote für Wissenschaftlerinnen	2,3	2,3	2,1	1,7	2,1	2,1	2,0
Systematische Vermittlung von Informationen über Entscheidungsstrukturen an HS	2,4	2,0	2,2	2,0	1,7	2,3	2,1

Dezentrale Maßnahmen zur Karriereförderung

– quantitative Befragung

F/GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau VT/Chem.-/Bio- Ing	Soziale Arbeit	
Gezielte / besondere Motivation talentierter Frauen zur wissenschaftlichen Karriere	1,3	1,9	1,9	1,9	2,1	2,3	1,8	2,2	2,4	2,1	1,7
Gezielte Unterstützung der Karriereplanung von Frauen	1,5	2,2	1,9	2,0	2,1	2,5	2,2	2,3	2,6	2,1	1,9

Weibliche Postdocs: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	BWL/ WiWi (n=14)	Germanistik (n=28)	Psychologie (n=44)	Humanmedizin (n=54)	MB, VT, Chem.- /Bio-Ing. (n=17)	Chemie (n=30)	Gesamt (n=185)
Gute Betreuung durch Lehrstuhlinhaber(in)	1,5	1,7	1,4	1,4	1,7	1,8	1,5
Gezielte / besondere Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere	2,4	1,9	1,9	1,8	2,4	2,1	2,0
Gezielte und individuelle Unterstützung der Karriereplanung von Frauen	2,1	1,9	1,6	1,5	1,8	1,9	1,7
Seminare für die Vermittlung von Karriererelevantem Wissen	1,9	2,0	2,1	1,7	2,3	2,1	2,0

Empfehlungen für Programme zur Karriereförderung

- **Mentoring- und Coachingangebote** als Standardrepertoire, jedoch **gute Betreuung relevanter** (insbesondere in der **Postdoc-Phase**)
- **Ausbau von Strukturkenntnissen über das Hochschulsystem**
- **Gezielte Angebote zur Karriereplanung ohne „Nachhilfecharakter“**

Ebene 4: Fachbereiche und Fächer

Auch auf Fachbereichsebene lassen sich
4 Erfolgsfaktoren erkennen

Berufungsverfahren

Vernetzung

Veränderte Studieninhalte

Hochschulen als moderne Arbeitgeber

Wertschätzende Atmosphäre und hohe Transparenz in Berufungsverfahren

„Kommissionen haben ja immer den Anspruch und tun auch so, als wären sie furchtbar neutral und würden dies und jenes alles tun, bedenken. Aber ich finde, mit das Wichtigste für jemanden, der sich bewirbt, ist so die Stimmung. (...) Also ich hatte von Anfang an hier eine wesentlich wohlwollendere Haltung verspürt, (...) und das macht natürlich was mit einem Kandidaten. Also man fühlt sich irgendwie (...) ernster genommen.“

(Neuberufener Soziale Arbeit)

Berufungsverfahren – quantitative Befragung, Fachbereichsebene

GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau	VT/Chem.-/Bio-Ing.	Soziale Arbeit
Fachbereichsspezifische Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien)	1,6	3,2	2,6	2,4	2,9	3,0	3,5	3,0	2,9	2,7	2,2
Wertschätzende Atmosphäre im Berufungsverfahren	1,3	2,2	2,1	2,1	2,3	2,4	2,3	2,4	2,2	2,2	2,0
Hohe Transparenz des Berufungsverfahrens	1,3	2,1	2,3	2,2	2,2	2,3	2,2	2,5	2,4	2,5	2,0
Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände (z.B. Kindererziehungszeiten) bei der Leistungsbewertung im Berufungsverfahren	1,6	1,9	2,2	1,7	2,3	2,6	1,7	2,6	2,4	2,3	2,4
Aktive Rekrutierung (d.h. gezielte Ansprache) von Frauen bei der Besetzung von Professuren	1,3	2,3	2,8	2,0	2,4	2,0	2,3	2,3	2,5	2,0	2,2

Empfehlungen im Hinblick auf Berufungsverfahren

- **Personalmarketing und aktive Personalrekrutierung**
- **Geschlechtergerechte und –sensitive Berufungsverfahren mit hoher Transparenz**
- **Relevanz der Auswahlkriterien** (z.B. eher Qualität statt Quantität, Berücksichtigung des wissenschaftlichen versus biografischen Alters, Familienorientierung, soziale und Leitungskompetenz, etc.)
- **Entwicklung von hochschulweiten Berufungsrichtlinien**, die Gleichstellungsaspekte beinhalten, den individuellen Lebensumständen und zugleich den unterschiedlichen Fachkulturen Rechnung tragen
- **Information, Sensibilisierung und Schulung von Vorsitzende/Mitglieder von Berufungskommissionen**

Die Vernetzung innerhalb der Scientific Community als wesentlicher Bestandteil der wissenschaftlichen Sozialisation (jedoch unterschätzt)

Unterstützung zur Netzwerkbildung als Betreuungsaufgabe in der Nachwuchsförderung

„Das Schöne ist, und ich meine, das gehört ja wahrscheinlich dazu für die Entwicklung, dass man einfach andere Leute in einer ähnlichen Situation trifft. Also diese Vernetzung, das ist natürlich schon extremst wichtig. Und vor allen Dingen muss man dazu so ein bisschen gezwungen werden, weil, wenn man wie gesagt Familie hat, Zeit ist unglaublich knapp.“

(Neuberufene Medizin)

Vernetzung – quantitative Befragung

GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau	VT/Chem.-/Bio-Ing.	Soziale Arbeit
	Vernetzung der Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs in der entsprechenden Scientific Community	1,6	2,2	2,3	2,5	2,5	2,9	2,3	2,9	3,2	2,5
Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb des Fachbereichs und der Hochschule	1,7	2,5	2,5	2,8	2,5	2,8	2,9	3,0	3,0	2,5	2,2

Weibliche Postdocs: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Fach						
	BWL/ WiWi (n=13)	Germanistik (n=27)	Psychologie (n=42)	Humanmedizin (n=52)	MB, VT, Chem.-/Bio-Ing. (n=16)	Chemie (n=31)	Gesamt (n=181)
Gezielte Schaffung von Netzwerken weiblicher Wissenschaftlerinnen	2,5	2,4	2,2	1,9	2,5	2,5	2,3

- **Aktive Unterstützung zur Vernetzung innerhalb der Scientific Community** (Aufgabe der Betreuung bei der Nachwuchsförderung)
- **Bedarf an notwendigen Ressourcen** (z.B. Reisekosten zu wichtigen Tagungen) **decken**

Studienfach als Einflussfaktor für Frauenanteile

**Uneinheitliche Bewertung der frauenfördernden Effekte
durch veränderte Studieninhalte (und Didaktik)**

„Also zum Beispiel Biomedizintechnik ist was, was für Frauen attraktiv ist (...). Wenn man das als Studiengang, das erwägen wir durchaus, nach vorne bringt, kriegen wir mehr weibliche Studenten. Aber wichtiger wär, dass sich auch mehr Frauen zutrauen würden, Physik oder Elektrotechnik zu studieren.

(Hochschulleitung Maschinenbau)

Analyse der **Frauenquoten** auf Ebene einzelner **Studiengänge eines Faches**:

Weibliche Studieninteressierte sind offenbar besonders anzusprechen durch:

- **Internationale** Studiengänge (u.a. vermutlich wegen des Fremdsprachenanteils)
- Studiengänge, die **häufig von Frauen gewählte Fächer als Namensbestandteil** haben:
 - **Bio-/Medizin-/Pharma-/Life Science-/Gesundheits-...**
 - **Wirtschaft-...**
 - **Sozial-/Kinder-..**
- **Lehramt-Studiengänge** (insb. Grundschullehramt)

- Innerhalb eines Faches sinkt der Frauenanteil unter den Studierenden dagegen bei Studiengängen mit Namen...
 - **...-technik**
 - **...-informatik**
 - **Computer-...**

Veränderte Studieninhalte – Analyse Ranking-Daten

GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher gering; 5-sehr gering	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau	VT/Chem.-/Bio- Ind	Soziale Arbeit
Gestaltung der Studieninhalte auch danach, dass Männer und Frauen jeweils Inhalte finden, die sie besonders ansprechen.	2,5	3,5	3,9	3,7	4,0	4,0	4,2	3,5	3,8	3,6	3,1
Anpassung der Didaktik der Studiengänge auf die unterschiedlichen Lernstile von Männern und Frauen	2,4	4,0	4,0	4,2	4,0	4,0	4,1	3,8	3,8	3,7	3,4
Ergänzung der (Kern-)Studieninhalte um interdisziplinäre Inhalte	2,4	3,5	3,8	3,5	3,6	3,7	4,1	3,6	3,6	3,3	2,7

Weiblicher Postdocs: Wirksamkeit Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher gering; 5-sehr gering	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	Gesamt
Gestaltung der Studieninhalte auch danach, dass Männer und Frauen jeweils Inhalte finden, die sie besonders ansprechen	3,9	3,9	4,0	3,4	3,1	3,3	3,6
Anpassung der Didaktik der Studiengänge auf die unterschiedlichen Lernstile von Männern und Frauen	3,8	4,3	4,2	3,7	3,3	3,8	3,9
Ergänzung der (Kern-) Studieninhalte um interdisziplinäre Inhalte	3,2	3,4	3,4	3,1	2,9	3,3	3,2

- Diskussion über **inhaltliche Ausrichtung** der Studiengänge an unterschiedlichen **fachlichen Interessen, Trans- und Interdisziplinarität** sowie an **gendersensiblen didaktischen Konzepten**
- **Information und Marketing** zur Gewinnung neuer Studierendengruppen – insbesondere Frauen in den MINT-Fächern (ohne „Etikettenschwindel“)
- ABER: Hohe Frauenanteile bei den Studierenden sind keine Selbstläufer die automatisch zu höheren Frauenanteilen im wiss. Personal führen (bestes Beispiel: Humanmedizin).

Erfolgsfaktor: Hochschule als moderne
Arbeitgeber

**Konkurrenz der Hochschulen – fächerabhängig stärker
oder schwächer – mit anderen Arbeitgebern außerhalb
der Hochschule**

Hochschule als moderne Arbeitgeber – Interviewzitat

„Das ist vielleicht auch grundsätzlich mit der ganzen Lebenshaltung in Fachbereichen, wo das doch noch sehr viel stärker geprägt ist, dass der Mann der Alleinverdiener ist oder dass jetzt in Bezug auf die Berufswahl ein ziemlich starkes Gefälle ist zwischen dem Beruf des Mannes und dem der Frau. (...) Und es ist natürlich auch schwerer zu verkraften in den Fachbereichen, Fachkulturen, wo die Professur oder auch die damit verbundene Stelle oder auch eine Stelle außerhalb der Universität, die aber mit dem Studienabschluss verbunden ist, ein höheres Einkommen garantiert. Also in den Hungerleiderfachkulturen, da ist der Konkurrenzdruck nicht so groß.“

(Dekanin Psychologie)

Hochschule als moderne Arbeitgeber – quantitative Befragung

Postdocs: Nur jede(r) zweite möchte Professor(in) werden, fachabhängig, häufiger die Männer!

Angestrebte Positionen Postdocs (ja/eher ja)	BWL/WiWi		Germanistik		Psychologie		Humanmedizin		MB, VT, Chem.- /Bio-Ing.		Chemie		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
	Mittelbaustelle an einer außeruniversitären, öffentlichen Forschungseinrichtung (z.B. MPI)	26,3	31,3	37,5	41,4	38,9	40,4	15,9	22,6	34,0	55,0	51,4	60,6	32,9
Forschende/Entwickelnde Tätigkeit in einem Forschungsinstitut der Privatwirtschaft bzw. einer Stiftung	26,3	50,0	37,5	36,7	38,9	52,9	25,6	34,4	63,0	71,4	56,8	63,6	44,4	48,6
(Ordentliche) Universitätsprofessur	94,7	87,5	77,8	61,3	68,2	69,8	51,2	37,5	51,1	38,1	37,5	20,0	56,2	50,2

Empfehlungen im Hinblick auf Hochschulen als moderne Arbeitgeber

- **Dringende Notwendigkeit von Konkurrenzanalysen /Kooperationen** insbesondere in den Fächern mit starker Konkurrenz im außeruniversitären Arbeitsmarkt (z. B. MINT, Medizin)
- **Systematisch Nutzung von Instrumente der Personalentwicklung** (Nachwuchsförderung), der **Personalgewinnung** (Berufungsverfahren) und der **Personalbindung** (Betriebsklima)

Fazit

- Hochschulpolitische Ebene
 - Gleichstellungspolitik: Strukturelle Rahmenbedingungen und monetäre Anreize
 - Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten
- Hochschulebene
 - Betriebsklima und Kommunikation
 - Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft
 - Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder
 - Programme zur Karriereförderung (zentral/am Fachbereich)
- Fachbereiche und Fächer
 - Berufungsverfahren
 - Vernetzung
 - Veränderte Studieninhalte
 - Hochschulen als moderne Arbeitgeber

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.weibliche-wissenschaftskarrieren.de