

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

Workshop Betriebswirtschaftslehre, Geistes- und Sozialwissenschaften

Hannah Leichsenring, Petra Giebisch

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

- 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

- Das Fach hat einen sehr starken Einfluss auf die Frauenquoten an den Fachbereichen, aber
 - die Rahmenbedingungen, grundlegenden Probleme und Wirkungsmechanismen sind weitgehend dieselben.
 - Die Einschätzungen der Professor(inn)en und Nachwuchswissenschaftler(inn)en unterscheiden sich zwischen den Fächern nicht besonders stark.
 - Fachkultur (z.B. „was denken Chemiker“) schwer herauszuarbeiten und schwer zu beschreiben (von Klischees abgesehen)
 - Die Unterschiede liegen eher am Frauenanteil im Fach als am Fach selbst
- ⇒ Es gibt punktuelle Besonderheiten: Thema dieses Workshops

Frauenanteile in den ausgewählten Fächern

Fach/Universität	Professuren (%)	Habilitationen (%)	Mittelbau (%)	Promotionen (%)	Studierende (%)	Quote Prof./Stud.	Quote Prof./Promo
Germanistik	32,9	37,5	56,2	58,2	74,7	44,0	56,5
Psychologie	25,2	42,4	50,5	63,5	78,9	31,9	39,7
RWL	13,3	23,1	36,5	27,2	46,3	28,7	48,9
Humanmedizin	11,3	21,2	35,8	55,4	59,7	18,9	20,4
Chemie	10,1		28,3	37,4	40,3	25,1	27,0
Maschinenbau	4,4	14,5	14,6	11,9	15,1	29,1	37,0

Fach/Fachhochschule	Professuren (%)	Studierende (%)	Quote Prof./Stud. (%)
Soziale Arbeit	45,7	76,4	59,8
BWL	18,7	51,0	36,7
Verfahrenstechnik / Chemieingenieurwesen	11,4	33,6	33,9
Maschinenbau	7,3	9,1	80,2

- Wissenschaftler(innen) in Fächern mit sozialwissenschaftlichem Bezug sind sich mglw. der subtilen sozialen Mechanismen bspw. bei struktureller Diskriminierung bewusster.
- In den drei Fächern wird Vernetzung – insbesondere innerhalb des Faches, weniger innerhalb der Hochschule – als wichtiger angesehen als in den anderen untersuchten Fächern.
- BWL bietet gute Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen (mit und ohne Promotion) außerhalb der Wissenschaft.
- Gemeinsamkeit: Die Professor(inn)en sind skeptischer gegenüber der Wirksamkeit von frauenfördernden Maßnahmen als die Nachwuchswissenschaftler(innen).

Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen bezogen auf die Fächer BWL, Germanistik, Soziale Arbeit

- Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder
- Berufungsverfahren
- Vernetzung
- Hochschulen als moderne Arbeitgeber

Fragen und Diskussion

- Befunde: Wie beurteilen Sie die wesentlichen Erkenntnisse?
- Erfahrungen: Was ist bei der Frauenförderung zu berücksichtigen? Decken sich Ihre Erfahrungen mit den Ergebnissen? Gibt es Abweichungen?
- Menschen und Maßnahmen: Wie und von wem sollten die Handlungsempfehlungen umgesetzt werden?

Empfehlungen im Hinblick auf Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder

Mit Blick auf die **Besetzung von Leitungs- und Entscheidungspositionen mit Frauen:**

- Hochschulen sollten sich **(realistische) Zielquoten** für die Repräsentanz beider Geschlechter auf Führungspositionen bzw. in Führungsgremien geben (z.B. 40% Frauen in der Hochschulleitung / Kaskadenprinzip).
- Hierzu bedarf es einer **gezielten Sensibilisierung und Schulung von Leitungskompetenz und Management-Know How**. Dies gilt insbesondere für die Personalentwicklung im Bereich der Nachwuchsförderung.
- Zudem sollten Frauen **gezielt zur Übernahme von Ämtern und Entscheidungspositionen aufgefordert** werden.

Frauen in Führungspositionen und als Rollenvorbilder

Germanistik

- Weibliche Vorbilder werden als relativ wirksam angesehen.

BWL

- Professor(inn)en sehen weibliche Vorbilder als weniger wirksam an als die PostDocs.

Soziale Arbeit

- Weibliche Vorbilder werden als sehr wirksam wahrgenommen.

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	1,9
Weibliche Postdocs	2,6	2,0	2,3	1,7	1,8	1,8				

Empfehlungen im Hinblick auf Berufungsverfahren

- Berufungsverfahren müssen **geschlechtergerecht und –sensitiv sowie transparent** durchgeführt werden.
- Dabei ist auch zu prüfen, welche **Kriterien für die Auswahlprozesse** tatsächlich relevant sind (z.B. eher Qualität statt Quantität, Berücksichtigung des wissenschaftlichen versus biografisches Alter Familienorientierung, soziale und Leitungskompetenz, etc.).
- Hochschulweite **Berufungsrichtlinien**, die Gleichstellungsaspekte beinhalten und zugleich den unterschiedlichen Fachkulturen Rechnung tragen, sollten Standard sein.
- Ferner sollten Vorsitzende/Mitglieder von Berufungskommissionen **zielgerichtet informiert** sowie in Bezug auf Qualitätssicherung der Auswahlprozesse **sensibilisiert und geschult** werden.

„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)

Berufungsrichtlinien

- Widerspruch zwischen der Einschätzung der Frauenbeauftragten und den Wissenschaftler(inne)n:
 - Richtlinien sind aus Sicht der Frauenbeauftragten sehr wichtig.
 - Professor(inn)en schätzen Wirksamkeit geringer ein.
 - PostDocs wiederum schätzen Wirksamkeit höher ein als die Professor(inn)en im gleichen Fach.

Berufungsverfahren – quantitative Befragung, Fachbereichsebene

Germanistik

- Aktive Rekrutierung und Berufungsrichtlinien werden von den Professor(inn)en als nicht besonders wirksam eingeschätzt.
- Die Postdocs dagegen halten Richtlinien für wichtig.

BWL

- Die Wissenschaftler(innen) befürworten die Berücksichtigung von Lebensumständen.
- Berufungsrichtlinien werden als weniger wirksam angesehen; die PostDocs halten Zielquoten für wirksam.

Soziale Arbeit

- Die Berücksichtigung der Lebensumstände erscheint – möglicherweise wegen des hohen Frauenanteils – als weniger wirksam.

Berufungsverfahren – quantitative Befragung, Hochschulebene

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
Hochschulweite Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien)		1,8	1,8	2,3	1,9	-.57**	-.20
Hochschuleigene Zielquote(n) für Frauen auf Professuren		2,2	2,3	3,1	3,2	-.30	-.48
Weibliche Postdocs Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Wirksamkeit						
	BWL/ WiWi (n=14)	Germanistik (n=27)	Psycho- logie (n=46)	Human- medizin (n=56)	MB, VT, Chem.- /Bio-Ing. (n=16)	Chemie (n=29)	Gesamt (n=187)
Hochschulweite Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien)	2,3	1,9	2,3	2,4	2,1	2,2	2,2
Hochschuleigene Zielquote(n) für Frauen auf Professuren	2,0	2,3	2,4	2,5	2,1	2,3	2,3
Hochschuleigene Zielquoten für Frauen auf Mittelbaustellen / Stipendien	2,6	2,5	2,6	2,3	2,4	2,0	2,4

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

- Die Vernetzung innerhalb der Scientific Community sollte aktiv unterstützt werden. Zu einer guten **Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in)** sollte auch die **Unterstützung zur Netzwerkbildung** gehören.
- Die **notwendigen Ressourcen** (z.B. Reisekosten zu wichtigen Tagungen) müssen von Hochschulen und ggf. auch von den Projektfinanzierenden (z.B. BMBF) zur Verfügung gestellt werden.

- In den drei Fächern schätzen die Wissenschaftler(innen) Vernetzung als relativ wirksam ein.
- Tendenziell wichtiger als die Vernetzung innerhalb der Organisation erscheint die Vernetzung innerhalb der Wissenschaft.
- Netzwerke von Frauen gelten als nur mittelmäßig wirksam – vermutlich im Vergleich zu nicht geschlechtsspezifischen Netzwerken.

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	2,2
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

Empfehlungen im Hinblick auf Hochschulen als moderne Arbeitgeber

- Wollen Hochschulen wissenschaftliche Talente für sich bzw. das Hochschulsystem insgesamt gewinnen, dann müssen sie sich – **insbesondere in den Fächern mit starker Konkurrenz im außeruniversitären Arbeitsmarkt** (z. B. MINT, Medizin) - darum bemühen, „gute“ Arbeitgeber zu sein.
- Moderne Hochschulen sollten **systematisch Instrumente der Personalentwicklung** (Nachwuchsförderung), der **Personalgewinnung** (Berufungsverfahren) und der **Personalbindung** (Betriebsklima) in ihr Management integrieren.

Germanistik

- Die weiblichen Predocs streben zu nächst eine Stelle in der Forschung und dann eine Professur an.
- Eine Professur streben weibliche Predocs in gleichem Ausmaß an wie Postdocs – bei den Männern nimmt dieses Maß zwischen Pre und Post zu.

BWL

- Frauen in der BWL streben zu Anfang (Predoc) eher eine Karriere außerhalb der Hochschule an als Männer.
- Weibliche und männliche Postdocs finden die Universitätsprofessur ähnlich attraktiv.
- Frauen geben als Postdoc öfter mehrere mögliche Karrierewege an als Männer.

- *„ (...) wo unbedingt Nachholbedarf ist, ist, dass man den wissenschaftlichen Nachwuchs auch fördern muss, nicht nur, dass man ihnen 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. Sondern wichtig ist eben auch das Auftreten, wie schreibe ich eine Publikation, schreibe ich das, ja man kann die aggressiv schreiben oder man kann die, nur einfach die Fakten aufschreiben, also wie stelle ich das dar, wie schreibe ich einen Antrag, wie präsentiere ich, wenn ich in einem Auswahlverfahren bin mit meinem Antrag, das man irgendwie aktiver wird.“
(Dekan/Germanistik)*

Hochschule als moderne Arbeitgeber – quantitative Befragung

Predocs: Nur jede(r) vierte will Professor(in) werden, fachabhängig, häufiger die Männer!

Angestrebte Positionen Predocs (ja/eher ja)	BWL/WiWi		Germanistik		Psychologie		Human- medizin		MB, VT, Chem.-/Bio- Ing.		Chemie		Gesamt	
	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
Post-Doc-Stelle (mit Forschung) an einer Universität	42,6	41,3	75,0	76,7	77,8	61,3	62,5	53,3	40,4	37,7	44,9	39,5	45,9	48,0
Mittelbaustelle an einer außeruniversitären, öffentlichen Forschungseinrichtung (z.B. MPI)	24,2	27,7	35,7	46,2	30,8	47,5	42,9	6,7	28,9	44,7	42,5	45,8	32,2	41,3
Forschende/Entwickelnde Tätigkeit in einem Forschungsinstitut der Privatwirtschaft bzw. einer Stiftung	36,4	46,1	28,6	28,2	44,0	52,9	62,5	13,3	63,9	64,6	73,1	72,6	59,7	55,8
(Ordentliche) Universitätsprofessur	40,3	32,0	50,0	64,3	40,0	29,4	50,0	26,7	24,5	9,0	20,8	12,5	28,5	24,3

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	39,2
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

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.weibliche-wissenschaftskarrieren.de