

Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen

Workshop MINT

Dr. Daniela De Ridder

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**
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

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**

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

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

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:	
	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:	BWL/ Wiwi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL (FH)	Maschinenbau (FH)	VT/Chem.-/Bio-Ing. (FH)	Soziale Arbeit (FH)
Wirksamkeit von „gezielte(r) Motivation von Frauen zur Übernahme von Ämtern/ Entscheidungspositionen durch den Fachbereich“	3,1	2,4	2,4	2,5	2,5	2,6	2,6	2,7	2,4	1,9
Professor(inn)en	2,6	2,0	2,3	1,7	1,8	1,8				
Weibliche Postdocs										

Empfehlungen für Programme zur Karriereförderung

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

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	
	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
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

Weibliche Postdocs: Wirksamkeit

Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig

	BWL/ WiWi (n=14)	German- istik (n=28)	Psycho- logie (n=44)	Human- medizin (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 im Hinblick auf Berufungsverfahren

- **Geschlechtergerecht und –sensitive Berufungsverfahren mit hoher Transparenz** (Personalmarketing)
- **Relevanz der Auswahlkriterien** (z.B. eher Qualität statt Quantität, Berücksichtigung des wissenschaftlichen versus biografisches Alter Familienorientierung, soziale und Leitungskompetenz, etc.)
- **Entwicklung von hochschulweite Berufungsrichtlinien**
- **Information, Sensibilisierung und Schulung von Vorsitzende/Mitglieder von Berufungskommissionen**

Berufungsverfahren – quantitative Befragung, Fachbereichsebene

GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit	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 zur Vernetzung

- **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**

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
		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 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	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 zu veränderten Studieninhalten/Didaktik

- 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“)

„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)

Veränderte Studieninhalte – Analyse Ranking-Daten

	F/GBA	BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	BWL	Maschinenbau	VT/Chem.-/Bio-Inn	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

	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

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 Instrumenten der Personalentwicklung** (Nachwuchsförderung), der **Personalgewinnung** (Berufungsverfahren) und der **Personalbindung** (Betriebsklima)

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		Germanistiek		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	69,3	51,2	37,5	51,1	38,1	37,5	20,0	56,2	50,2

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?

Handlungsoptionen im Überblick

- 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!

Kontakt: Dr. Daniela De Ridder

daniela.deridder@cedin-consulting.de

<http://www.cedin-consulting.de/>

Mobil: +49 170 5894203