

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

**Workshop MINT**

**Dr. Daniela De Ridder**

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

# 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: 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 für Programme zur Karriereförderung

- **Mentoring- und Coachingangebote** als Standardrepertoire, jedoch **gute Betreuung relevanter** (insbesondere in der **Postdoc-Phase**)
- **Ausbau von Strukturkenntnis** 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						<b>Korrelation: Verwirklichung * Frauenanteil auf Professuren (mittlerer Rang)</b>	
		Wirksamkeit		Verwirklichung		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

<b>F/GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit</b> 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

<b>Weibliche Postdocs: Wirksamkeit</b> 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 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

<b>GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit</b> 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
<b>Aktive Rekrutierung</b> (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

- **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

<b>GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit</b> 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

<b>Weibliche Postdocs: Wirksamkeit</b> 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 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

<b>GBA und Professor(inn)en: Wirksamkeit</b> 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- Ing	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

<b>Weiblicher Postdocs: Wirksamkeit</b> Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher gering; 5-sehr gering		BWL/ WiWi	Germanistik	Psychologie	Humanmedizin	Maschinenbau	Chemie	<b>Gesamt</b>
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 Instrumente 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		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

# 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?

- 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](mailto:daniela.deridder@cedin-consulting.de)

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

Mobil: +49 170 5894203