

Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren: Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen

Workshop Humanmedizin / Psychologie

Dipl.-Psych. Cort-Denis Hachmeister

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



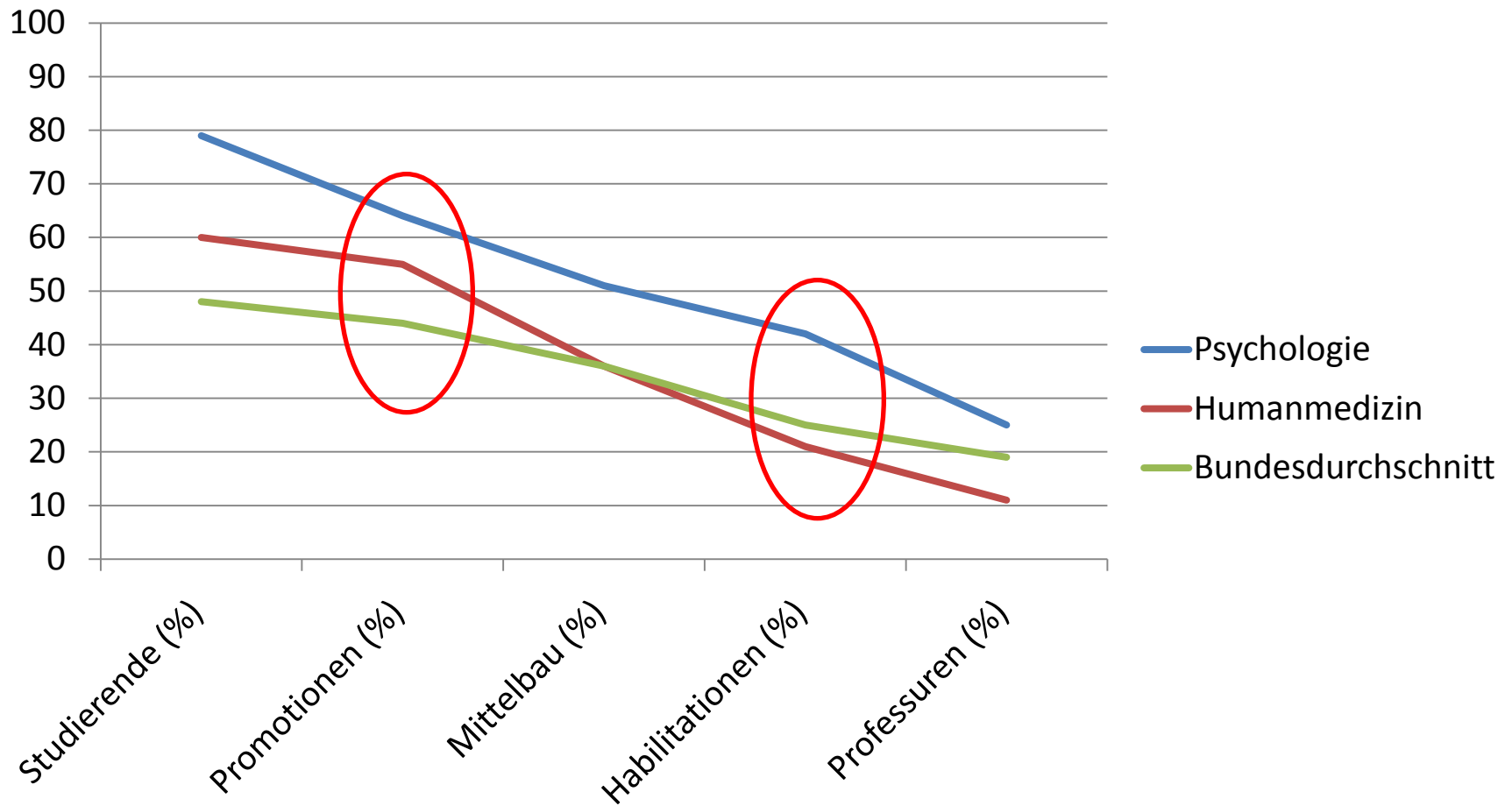
Europäischer Sozialfonds
für Deutschland

- 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

- Vertiefende Ergebnisanalyse bezogen auf Medizin/Psychologie
 - Programme zur Karriereförderung
 - Berufungsverfahren
 - Vernetzung
 - Vereinbarung von Familie und Wissenschaft
 - Hochschulen als moderne Arbeitgeberinnen
- Diskussion mit folgenden Leitfragen:
 - Befunde: Wie beurteilen Sie die wesentlichen Erkenntnisse? Gibt es Verständnisfragen?
 - Erfahrungen: Was ist bei Frauenförderung zu berücksichtigen? Decken sich Ihre Erfahrungen mit den Ergebnissen? Gibt es Abweichungen?
 - Akteur(innen) und Maßnahmen: Wie und von wem sollen die Handlungsempfehlungen umgesetzt werden?

- „Helfer-Syndrom“-Fach: Studienmotivation häufig „Menschen helfen“
- Inhaltlich verwandt (Funktionsweise und Störungen des menschlichen Körpers bzw. Gehirns),
 - Unterschiedliche Methoden
 - methodisch Annäherung (Neuropsychologie)
 - Schnittmengen in der Biologie, Psychiatrie
- „Harte“ NC-Fächer:
 - Stark nachgefragt
 - Studierende überdurchschnittlich gute Schüler(inn)en
 - Geringe Abbruchquote
- Mehrzahl der Studierenden weiblich
- Rückgang des Frauenanteils über die Qualifikationsstufen

Die „Leaky Pipelines“



Humanmedizin und Psychologie - Unterschiede

Medizin:

- Patientenversorgung:
 - „Berufspraxis“ und „Wissenschaft“ greifen ineinander
 - Arbeitszeiten, Schichtdienst usw.
- Sehr große, unübersichtliche Organisationseinheiten

Psychologie:

- Studium qualifiziert nicht direkt für „Menschen helfen“
- Auch „Laborarbeit“, das meiste sind aber „Schreibtischtätigkeiten“
 - Homeoffice und flexible Arbeitsstagsgestaltung besser möglich
- (geschlechtsspezifisches) Verhalten ist Gegenstand des Faches
 - Erhöhte Sensibilität für die Auswirkungen des eigenen Tuns?

**Gezielte und hochschulweite Programme zur
Karriereförderung von (Nachwuchs-)
Wissenschaftlerinnen an Universitäten werden
durchweg als wirksam zur Erhöhung des Frauenanteils
wahrgenommen.**

Hochschulzentrale Programme zur Karriereförderung – quantitative Befragung

HSL und GBA Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig						<u>Korrelation:</u> Verwirklichung * Frauenanteil auf Professuren (mittlerer Rang)		
		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	Besonders wichtig in der Medizin wegen der Größe der Fakultäten?				
Systematische Vermittlung von Wissen über Entscheidungsstrukturen an den Hochschulen an Nachwuchswissenschaftlerinnen		2,2	2,4					
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

Besonders wichtig in der Medizin wegen der Größe der Fakultäten?

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)	MP	VT	Chemie	Soziale Arbeit
Gute Betreuung durch Lehrstuhlinhaber(in)	1,5	1,7	1,4	1,4				
Gezielte / besondere Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere	2,4	1,9	1,9	1,8				
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

Besonders wichtig in der Medizin wegen der Größe der Fakultäten?

Empfehlungen hinsichtlich von Programmen 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**

Eine wertschätzende Atmosphäre und eine hohe Transparenz in den Berufungsverfahren werden als förderlich für weibliche Wissenschaftskarrieren angesehen.

*(...) So dass vielleicht gewisse **Klüngelstrukturen** vielleicht sich auch gar nicht erst ausprägen können, die vorher ganz selbstverständlich waren. Ich habe das auch (...) in XXX schon beobachten können, (...) und vielfach hatte ich den Eindruck, dass es so läuft, zumindest in der Medizin, dass sich jeder Klinikchef irgendwo in seinem Bereich seinen Kronprinzen heranzieht. Der dann im Berufungskarussell auf irgendwelche Positionen geschoben wird, um letztendlich zurückzukommen und ihn zu beerben. Oder aber auf bestimmte Positionen, C4 damals, geschoben wird, dass es alles halbwegs abgekartet ist, um eben auch als emeritierter Professor einen gewissen Einflussbereich zu haben, also die Klüngelstrukturen. (...) Das ist jetzt so ohne weiteres nicht mehr möglich durch diese verschiedenen Neuerungen in der Gesetzes- und Regelsituation.*

Berufungsverfahren – quantitative Befragung, Hochschulebene

HSL und GBA Skala: 1-sehr hoch; 2-eher hoch; 3-mittel; 4-eher niedrig; 5-sehr niedrig	Wirksamkeit		Verwirklichung		<u>Korrelation:</u> 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					
Wertschätzende Atmosphäre im Berufungsverfahren	1,3	2,2	2,1	2,1	2,3	2,2					
Hohe Transparenz des Berufungsverfahrens	1,3	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2					
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

Psychologie schon besonders sensibilisiert?

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.

Die Vernetzung innerhalb der Scientific Community ist ein wesentlicher Bestandteil einer wissenschaftlichen Sozialisation. Zu einer guten Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) sollte auch die Unterstützung zur Netzwerkbildung gehören.

„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	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)						
Gezielte Schaffung von Netzwerken weiblicher Wissenschaftlerinnen	2,5	2,4	2,2	1,9	2,5		2,5		2,3	

Besonders wichtig in der Medizin wegen der Größe der Fakultäten?

- **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**

Erfolgsfaktor: Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft

Eine Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen sind eine *conditio sine qua non* für jede Hochschule.

Das Vorhandensein von (männlichen und weiblichen) Wissenschaftler(inn)en mit Kindern am Fachbereich wirkt förderlich auf die (wahrgenommene) Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.

„Vereinbarkeit“ darf sich dabei aber nicht auf das Zusammenleben mit Kindern fokussieren, sondern muss auch Sorge- und Pflegeaufgaben umfassen.

*Das ist so der Klassiker. Die haben gerade die Doktoranden-Zeit beendet, promoviert und dann ist die Frage, **Karriere oder Familie**.*

*Und dann kommt zu der Karriere die **Unsicherheit mit den befristeten Stellen** und sie da abzufangen rechtzeitig und ihnen aufzuzeigen, dass die Wissenschaft etwas ist, wo man durchaus die Dinge verbinden kann, bevor sie schwanger werden sozusagen, und sich dann überlegen, sie gehen doch raus.*

*Das ist mir mit drei Doktorandinnen passiert, die dann in die Firmen gegangen sind, weil sie wussten, wenn sie da schwanger werden, dann sind sie anders aufgefangen. Und da war mir klar, dass diese Kombination aus **Sicherheitsdenken und ,ich möchte auch eine Familie haben, dann gehe ich doch lieber in eine Firma‘**, das ist anscheinend eine **logische Schlussfolgerung**. (Medizin)*

„...wir haben gesagt, das oberste Gebot ist, qualitativ hochwertige Positionen zu besetzen mit Frauen.

*Um das aber zu erreichen, müssen wir die Rahmenbedingungen schaffen, damit Frauen bei uns ihren Beruf gut ausüben können, zumal wissenschaftlich wie auch ärztlich. Und das, was dafür am allerwichtigsten ist, ist die **Kinderbetreuung**.“*

(Hochschulleitung im Hinblick auf Medizin)

Also es ist definitiv nicht so, dass irgendjemand, der aufgrund der Kinder nach Hause muss, zu Hause zu bleiben muss oder so, irgendwie schief angeguckt wird. Das ist bei fast allen Kollegen, nicht bei allen, aber bei vielen so, dass sie Kinder haben, kleinere Kinder auch überwiegend. Und wenn dann jemand sagt, ich muss aber um vier Uhr gehen, das Kind aus der Kita abholen, dann ist das so. Das wird nicht irgendwie in Frage gestellt.

(Fachbereichsleitung Psychologie)

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	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

Vereinbarkeit Familie und Wissenschaft – quantitative Befragung

Weibliche Postdocs: Wirkung diverser Maßnahmen Skala: 1- sehr hoch, 2 – eher hoch; 3 – mittel, 4 – eher gering; 5 – sehr gering	Generell (n=197)	Persönlich (n=181)
	M	M
Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft durch flexible, individuelle Lösungen	1,5	2,0
Hochschulische bzw. hochschulnahe Kinderbetreuung	1,6	2,5
Gezielte Förderung / Begleitung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Wissenschaft nach Unterbrechungen	1,6	2,5

„...dass sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren lassen“ ist ...

...der bedeutendste Grund für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren aus Sicht weiblicher Pre-/Postdocs (Mittelwert : 2,0 - „eher hoch“)

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: Hochschule als moderne Arbeitgeber

Hochschulen konkurrieren – fächerabhängig stärker oder schwächer – mit anderen Arbeitgebern außerhalb der Hochschule um weibliche und männliche Talente.

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

Hochschule als moderne Arbeitgeber – quantitative Befragung

Warum keine Professur ? Aufwand zu hoch, Chancen und Attraktivität zu gering

Warum keine Professur angestrebt?	Predocs				Postdocs			
	männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Die räumliche Flexibilität , die in der Qualifikationsphase gefordert würde wäre mir zu hoch.	24,1%	65	38,1%	127	37,3%	19	53,6%	45
Der zeitliche Aufwand , der in der Qualifikationsphase notwendig wäre, wäre mir zu hoch	36,7%	99	39,6%	132	35,3%	18	52,4%	44
Die (statistische) Wahrscheinlichkeit , eine Professur zu erreichen ist insgesamt zu gering	48,9%	132	46,5%	155	45,1%	23	51,2%	43
Die Position einer/s Professorin/ Professors ist mir zu unattraktiv	54,8%	148	44,1%	147	51,0%	26	40,5%	34
Ich schätze mich als nicht talentiert genug dafür ein	28,5%	77	31,5%	105	23,5%	12	29,8%	25
Das Risiko des Scheiterns wäre mir zu hoch	23,0%	62	25,2%	84	11,8%	6	17,9%	15
Ich lasse das alles eher auf mich zukommen	24,8%	67	19,2%	64	19,6%	10	10,7%	9
Das Fachgebiet, das mich interessiert, ist auf Professuren nicht nachgefragt	4,4%	12	2,1%	7	3,9%	2	4,8%	4

Hochschule als moderne Arbeitgeber – Interviewzeit Medizin

Die können ausweichen, ja. Die können ausweichen, die können, die gehen einfach in irgendein Krankenhaus (...). Und da kriegen sie, was sie wollen. Da kriegen sie die Arbeitszeiten, die sie wollen.

Das hat die Universitätsmedizin noch nicht nötig. Sie haben hier bei den Arbeitszeiten ein Problem, wir haben (...) wirklich auch bei den Männern ein Problem.

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)

- Befunde: Wie beurteilen Sie die wesentlichen Erkenntnisse? Gibt es Verständnisfragen?
- Erfahrungen: Was ist bei Frauenförderung zu berücksichtigen? Decken sich Ihre Erfahrungen mit den Ergebnissen? Gibt es Abweichungen?
- Akteur(innen) und Maßnahmen: Wie und von wem sollen die Handlungsempfehlungen umgesetzt werden?

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

www.weibliche-wissenschaftskarrieren.de