

Förderkennzeichen o1FP1024 (Ziel 1)
Förderkennzeichen o1FP1025 (Ziel 2)

„Fachkulturen und weibliche Wissenschaftskarrieren:
Erfolgsfaktoren von Frauenförderung sichtbar machen“

Zentrale Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen

Dr. Daniela De Ridder
Petra Giebisch
Cort-Denis Hachmeister
Hannah Leichsenring



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION



INHALTSVERZEICHNIS

1.	Die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit (insbesondere DFG, Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm) haben die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung, - insbesondere an den Universitäten - erhöht. Als wirksam haben sich dabei insbesondere die monetären Anreize erwiesen.....	6
2.	Ein hoher Stellenwert des Gleichstellungsthemas für die Hochschul-, Fachbereichs- und Fakultätsleitung sowie die gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) bilden die Basis für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.	9
3.	Gesprächs- und Kommunikationskulturen sind ein entscheidender Faktor für die Akzeptanz des Gleichstellungsauftrags innerhalb von Hochschulen	12
4.	Gezielte, hochschulweite Programme zur Karriereförderung weiblicher Wissenschaftlerinnen an Universitäten werden durchweg als wirksam zur Erhöhung des Frauenanteils wahrgenommen.	15
5.	Eine Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen sind ein „must have“ für jede Hochschule und jeden Fachbereich.	17
6.	Weibliche Wissenschaftlerinnen müssen bei ihrem Werdegang gezielt unterstützt und bei Entscheidungen zu Leitungs- und Entscheidungspositionen dezidiert berücksichtigt werden: Um mitzuentscheiden, als Rollenvorbild und zur Personalförderung.	21
7.	Einer auskömmlichen finanziellen und personellen Ausstattung sowie der Hauptamtlichkeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten wird eine hohe Wirkung zugeschrieben. Der Gleichstellungsauftrag muss allerdings auch durch weitere Akteur(innen) verbreitet werden.	24
8.	Eine wertschätzende Atmosphäre und eine hohe Transparenz in den Berufungsverfahren werden als förderlich für weibliche Wissenschaftskarrieren angesehen.	26
9.	Eine Veränderung der Studieninhalte (innerhalb eines Faches) wird nur als unterschiedlich wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal gesehen – obwohl das Studienfach selbst einen großen Einfluss auf Frauenanteile hat.	30
10.	Zur Erhöhung ihres Anteils im wissenschaftlichen Personal müssen Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere gezielt motiviert und unterstützt werden. Eine gute Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) ist dabei unabdingbar.....	34
11.	Das Vorhandensein von (männlichen und weiblichen) Wissenschaftler(inn)en mit Kindern am Fachbereich wirkt förderlich auf die (wahrgenommene) Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.	36
12.	Für eine erfolgreiche (weibliche) Wissenschaftskarriere ist die Vernetzung von zentraler Bedeutung.	38
13.	Hochschulen konkurrieren – fächerabhängig stärker oder schwächer – mit anderen Arbeitgebern außerhalb der Hochschule um weibliche und männliche Talente.	40

Abstract

1. Die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit (insbesondere DFG, Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm) haben die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung, - insbesondere an den Universitäten - erhöht. Als wirksam haben sich dabei insbesondere die monetären Anreize erwiesen.

Insbesondere die Anforderungen von DFG, Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm (Erstellung von Genderkonzepten; quantitative und qualitative Aussagen zur Chancengleichheit) haben Folgewirkungen mit sehr hoher Wirksamkeit an den Universitäten und einer etwas geringeren Wirksamkeit an den Fachhochschulen gezeigt. Produktive Nebeneffekte: Dialogorientierung zu Gender an den Hochschulen/Fakultäten; Problematisierung: Mitnahmeeffekte). Für landes- und bundespolitische Förderprogramme muss den Strukturunterschieden der Hochschule stärker Rechnung getragen werden (z. B. eigene Programme für Fachhochschulen).

2. Ein hoher Stellenwert des Gleichstellungsthemas für die Hochschul-, Fachbereichs- und Fakultätsleitung sowie die gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) bilden die Basis für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

Gleichstellungsarbeit ist dann besonders wirkungsvoll, wenn sich Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte in einem kontinuierlichen Informationsaustausch und Kommunikationsprozess befinden, der sich aus den unterschiedlichen Kompetenzen der Akteur(innen) speist (z. B. Gender Mainstreaming, organisationales Wissen, Management-Know How; Stichwort: Gender-Kompetenz und Professionalität). Gleichwohl muss Gleichstellung „Chefsache“ sein.

3. Gesprächs- und Kommunikationskulturen sind ein entscheidender Faktor für die Akzeptanz des Gleichstellungsauftrags innerhalb von Hochschulen

Leitungspersonen (und GBA sowieso) müssen sowohl den (gesellschaftspolitischen) Stellenwert wie auch den Nutzen der Gleichstellungsarbeit stetig und ohne Angst vor Redundanzen kommunikativ verdeutlichen. Dies baut auch Widerstände in Bzg. auf den Gleichstellungsauftrag ab.

4. Gezielte, hochschulweite Programme zur Karriereförderung weiblicher Wissenschaftlerinnen an Universitäten werden durchweg als wirksam zur Erhöhung des Frauenanteils wahrgenommen.

Ohne eine gute Betreuung ersetzen zu wollen, müssen Mentoring- und Coachingangebote zum Standardrepertoire in der Nachwuchsförderung von Hochschulen (insbesondere in der Postdoc-Phase) gehören und durch monetäre Ressourcen flankiert werden.

5. Eine Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen sind ein „must have“ für jede Hochschule und jeden Fachbereich.

Bedarfsgerechte und flexible Kinderbetreuungsangebote sind eine conditio sine qua non für alle Hochschulen, wenn sie sich als moderne Arbeitgeber verstehen. Hierzu bedarf es Kooperationen (mit anderen Trägern wie z. B. Kommunen, anderen Betrieben etc.). Familienorientierung muss daher Profilmerkmal sein, dass durch alle Leitungspersonen kommunikativ transportiert und im Personalmanagement umgesetzt wird. Hierzu gehört auch die Flexibilität der Arbeitszeit- und Arbeitsortgestaltung.

6. Weibliche Wissenschaftlerinnen müssen bei ihrem Werdegang gezielt unterstützt und bei Entscheidungen zu Leitungs- und Entscheidungspositionen dezidiert berücksichtigt werden: Um mitzuentscheiden, als Rollenvorbild und zur Personalförderung.

Hochschulen sollten sich (realistische) Zielquoten für die Repräsentanz beider Geschlechter auf Führungspositionen bzw. in Führungsgremien geben (z.B. 40% Frauen in der Hochschulleitung). 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.

7. Einer auskömmlichen finanziellen und personellen Ausstattung sowie der Hauptamtlichkeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten wird eine hohe Wirkung zugeschrieben. Der Gleichstellungsauftrag muss allerdings auch durch weitere Akteur(innen) verbreitet werden.

Für eine effiziente Gleichstellungsarbeit muss durch eine ausreichende personelle und sächliche Ausstattung sichergestellt werden. In diesem Zusammenhang sollte auch über die Mindestausstattung, die Qualifikationen und das Rollenverständnis der Gleichstellungsbeauftragten (Stichwort: Professionalisierung) diskutiert werden.

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

Um „an die Spitze“ zu gelangen, müssen Frauen bei Berufungen die gleichen Chancen haben wie Männer. Daher müssen 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 bei Publikation, Berücksichtigung des wissenschaftlichen versus biografischen Alters bei Familienorientierung, soziale und Leitungskompetenz, etc.). Daher sollten auch hochschulweite Berufungsrichtlinien, die Gleichstellungsaspekte beinhalten und zugleich den unterschiedlichen Fachkulturen Rechnung tragen, Standard sein. Ferner sollten Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen zielgerichtet informiert sowie in Bezug auf Qualitätssicherung der Auswahlprozesse sensibilisiert und geschult werden.

9. Eine Veränderung der Studieninhalte (innerhalb eines Faches) wird nur als unterschiedlich wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal gesehen – obwohl das Studienfach selbst einen großen Einfluss auf Frauenanteile hat.

Eine entsprechende inhaltliche Ausrichtung der Studiengänge an unterschiedlichen fachlichen Interessen sowie didaktische Konzepte können Mittel zur Erreichung eines (in beide Richtungen) ausgewogenen Geschlechterproportzes sein. Zudem müssen die Hochschulen insbesondere zur Gewinnung neuer Studierendengruppen –insbesondere Frauen in den MINT-Fächern – Marketing betreiben.

10. Zur Erhöhung ihres Anteils im wissenschaftlichen Personal müssen Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere gezielt motiviert und unterstützt werden. Eine gute Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) ist dabei unabdingbar.

Wollen Frauen in der Wissenschaft reüssieren, benötigen sich insbesondere Strukturkenntnisse über das Hochschulsystem und dessen Anforderungen. Die Mitwirkung bei der Gremientätigkeit wäre dazu ein gutes Lernfeld. Frauen müssen jedoch auch gezielt von Coaching-Programmen profitieren können. Dazu gehört ebenfalls, dass sie eine gezielte Karriereplanung betreiben.

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

Das Propagieren von unterschiedlichen Lebens- und Familienmodellen ist Führungs- und Leitungsaufgabe. Hierzu bedarf es der Akzeptanz und Unterstützung für beide Geschlechter.

12. Für eine erfolgreiche (weibliche) Wissenschaftskarriere ist die Vernetzung von zentraler Bedeutung.

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.

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.

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

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 - darum bemühen, gute Arbeitgeber zu sein.

- 1. Die veränderten strukturellen Rahmenbedingungen für die Gleichstellungsarbeit (insbesondere DFG, Exzellenzinitiative, Professorinnen-Programm) haben die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung, - insbesondere an den Universitäten - erhöht.**

Als wirksam haben sich dabei insbesondere die monetären Anreize erwiesen.

Ebene Hochschulsystem	Struktur/Kultur: Strukturen
<p>Erläuterung: Die Maßnahmen der DFG (forschungsorientierte Gleichstellungsstandards, Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Exzellenzinitiative), der Länder (z. B. Anreizsysteme, Stipendien-, Gastprofessurenprogramme) und des Bundes (Professorinnen-Programm) haben zunächst einmal zu einer vergrößerten Aufmerksamkeit des Themas Gleichstellung in der Hochschulwelt geführt. Die Rolle und die Position der Gleichstellungsbeauftragten ist dadurch gestärkt worden, weil sie damit „drittmittelrelevant“ geworden ist.</p> <p>Allerdings zeigt sich hier ein Strukturproblem:</p> <p>Für die Fachhochschulen zeigt sich diese Entwicklung jedoch in einem anderen Licht: Da sie sich aufgrund von Strukturbedingungen an DFG-Programmen kaum, an der Exzellenzinitiative gar nicht beteiligen konnten und auch der Grad der Beteiligung am Professorinnen-Programm des Bundes weitaus geringer war als an den Universitäten, – dies offensichtlich vielfach auch aufgrund von Kapazitätsproblemen für die Antragsarbeit, konnten die Fachhochschulen auch von den monetären Zuwendungen weitaus weniger profitieren.</p>	

Belege:

Literatur

Weder in den Evaluationen der Exzellenzinitiative noch in der Evaluation des Professorinnenprogramms gibt es dazu schon abschließende Beurteilungen, weil es sich um ja eher langfristige Folgen als kurzfristige Effekte handeln müsste. Im Gegenteil, Beaufaÿs¹ geht für die Exzellenzinitiative offenbar eher davon aus, dass die Beharrungskräfte größer als die Veränderungsimpulse sind.

Interviews (Zitate)

„Das Geld kriegt die Klinik, die damit praktisch entweder in der Zeit, wo die Frau in der Schwangerschaft ausscheidet, ihr sozusagen personelle Unterstützung gibt, die vor Ort Dinge weiter machen kann, in der Forschung z.B. Oder aber, dass einfach die Klinik davon profitiert, so dass diese frühere Horrorvision, eine Frau kann ich nicht gebrauchen, die

¹ Beaufaÿs, S. (2007). Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses. In R.-M. Dackweiler (Ed.), *Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten*. Münster.

werden ja doch schwanger und scheiden aus und arbeiten nicht weiter, dass dieses Gefühl auch auf der Leitungsebene der Kliniken ein bisschen reduziert wird.“ (Neuberufene Professorin Medizin)

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 mit in den Anträgen drin haben wollen und ohne das geht es gar nicht. (GBA, Medizin)

„Nee, das ist also im Zusammenhang mit dieser DFG und da muss ich wirklich sagen, dass die DFG sich so bewegt hat, das hat hier sehr viel bewirkt. Ich habe vorher wie so ein Wanderprediger gebetsmühlenartig jedes Jahr berichtet und gesagt, ihr lieben Herren Professoren bitte usw. Die fühlten sich so von mir angegriffen, in dem Sinne, dass sie sagen, wollen Sie uns etwa unterstellen, wir hätten etwas gegen Frauen? Da habe ich gesagt, ich unterstelle Ihnen gar nichts, aber das sind die Zahlen.“ (GBA, Maschinenbau)

„Ich habe einfach keine Zeit, Projektanträge zu stellen. Ich habe keine Zeit, das, was wir hier machen, zu dokumentieren. Ich bin froh, wenn wir die Zeit finden, das überhaupt zu machen. Und das wird jetzt vielleicht ein bisschen anders, jetzt müssen wir ja was machen.“ (GBA, Maschinenbau/FH).

„Ja, DFG spielt eine Riesenrolle als Anreizsystem. Die einzige, eigentlich fast (lacht), würde ich sagen. Weil wenn man mit irgendwelchen anderen Kriterien kommt, das interessiert einfach keinen.“ (Dekan, BWL)

„Aber es ist auch die höhere Sensibilität der Gesellschaft für Genderfragen. Nicht umsonst gibt es ja zahlreiche Programme, mit denen der Frauenanteil erhöht werden soll, was weiß ich, (...) Chancengleichheitsplan und so, vorgezogene Nachfolgeberufungen, die Programme BMBF und ich weiß nicht, was es da alles gibt. Und das signalisiert da ja, dass die Gesellschaft da 'ne Veränderung will und das ist natürlich auch absolut richtig und gut so.“ (Dekanin, BWL)

„Also, dass es (die Gleichstellung) keine Selbstverständlichkeit ist, haben wir ja gesehen beim Thema DFG-Gleichstellungsstandards. Wo wir herausgekommen sind mit einer Einstufung in der zweitschlechtesten Schublade. Das hat uns alle wahnsinnig geärgert, weil wir auch alle miteinander gedacht haben, so schlecht sind wir nicht. Und vielleicht, so etwas hat ja auch immer sein Gutes, dann haben wir mal auch sehr intensiv darüber nachgedacht, haben auch versucht, das aufzuarbeiten. Woran hat's gelegen usw. Da ist noch mal deutlich geworden, dass man nicht einfach hingehen kann und sagt: Ja, die Gleichstellungsbeauftragte macht das schon super, da muss sich sonst keiner drum kümmern. Und wir haben ja schon 20 Jahre Gleichstellung. Nee, da muss man immer wieder ran. (Hochschulleitung Uni/Maschinenbau)

Quantitative Befragungen

Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte von Universitäten gaben jeweils an, dass sich die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung für ihre eigene Hochschule durch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, die Forderung, bei Ausschreibungen im Rahmen der Exzellenzinitiative, aber auch bei anderen Drittmittelanträgen Aussagen zu Gleichstellungsmaßnahmen zu machen sowie durch das Professorinnen-Programm des Bundes „eher“ bis „sehr erhöht“ habe. Bei

Fachhochschulen liegen die Werte eher zwischen „teilweise erhöht“ und „eher nicht erhöht“.

Die Abbildung von Gleichstellung in staatlichen Zielvereinbarungen und Controllingsystemen sowie die Möglichkeit der direkten Drittmitteleinwerbungen der GBA aus Förderprogrammen für die Gleichstellung hat die Wichtigkeit des Themas aus Sicht der GBA und Hochschulleitungen von Universitäten und Fachhochschulen in moderatem Maße erhöht (Werte zwischen „eher erhöht“ und „teilweise erhöht“).

Insgesamt scheinen insbesondere solche Instrumente eine Wirkung zu entfalten, die auf das „Kerngeschäft“ zielen und damit auch für jeden einzelnen Fachbereich und Lehrstuhl relevant werden. Konkret: Wenn die Möglichkeit, ein Drittmittelprojekt zu akquirieren von der Beschäftigung mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit abhängt, dann muss sich jede(r) die/der Drittmittel bekommen möchte auch mit dem Thema auseinandersetzen – was häufig auch zu einer Kontaktaufnahme mit der GBA führt.

Empfehlungen:

- **Monetäre Anreize zur Frauenförderung sollten bei der Personal- und Organisationsentwicklung der Hochschulen ansetzen und das Kerngeschäft jedes einzelnen Lehrstuhls/Fachbereichs berühren. Anreize für die Hochschule als Organisation entfalten vor allem dann ihre Wirkung, wenn sie innerhalb der Hochschule in Anreizsysteme übersetzt und weitergeben werden, die das Kerngeschäft berühren.**
- **Für die Fachhochschulen müssen die derzeitigen Instrumente weiterentwickelt werden; adäquate Anreizsysteme die den unterschiedlichen Ausgangslagen Rechnung tragen, sind noch zu entwickeln.**

2. Ein hoher Stellenwert des Gleichstellungsthemas für die Hochschul-, Fachbereichs- und Fakultätsleitung sowie die gute Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten (GBA) bilden die Basis für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit.

Ebene Hochschule	Struktur/Kultur: Kultur
	<p>Erläuterung: Hinsichtlich der Frauenförderung erfolgreiche Hochschulen haben Gleichstellung zur "Chefsache" gemacht, d.h. die Hochschulleitung misst dem Thema eine hohe Bedeutung zu. Hochschulleitung und GBA verfolgen dort gleiche Ziele und handeln weitestgehend im gegenseitigen Einvernehmen.</p> <p>Zusammenhänge zwischen der wahrgenommenen Verwirklichung dieses Ideals und zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen sind jedoch vor allem an Fachhochschulen zu beobachten.</p>
Belege:	
<p>Interviews (Zitate)</p> <p>„Also zum einen ist es Chefsache bei uns. Also ich habe einen regelmäßigen Jour fixe mit der Frauenbeauftragten. Und insofern ist es relativ hoch aufgehängen bei uns.“ (Hochschulleitung, Universität/ Chemie)</p> <p>„Wir haben ein extrem positives Klima zwischen den Frauenbeauftragten und der Universitätsleitung. Extrem. Das merkt man daran, dass wir wahnsinnig gut informiert werden, ja, wir bekommen jede kleinste Information weitergeleitet, dafür liefern wir auch was nötig ist an die Universitätsleitung, sofort und verlässlich und insofern.... Es gibt hier nie Auseinandersetzungen, gibt's einfach nicht. Ja, das ist einfach sehr, sehr angenehm. Soviel zu Kultur.“ (GBA/Germanistik)</p> <p>„(...) also so mit aller Euphorie rangegangen, gesagt, „Ja, ich will selber viel mehr Frauen haben, das belebt das Geschäft.“ Und das macht auch viel mehr Spaß im Kollegium und miteinander auch.“ (Dekan, Maschinenbau)</p> <p>„Und, was ich natürlich dazu sagen muss, ist, dass ich als Gleichstellungsbeauftragte diese Autonomie natürlich auch schon brauche. Also damit auch mit allen Akteuren kommunizieren kann und darf, ohne mich vorher noch mal... Also ich hole mir nicht jedes Mal, das könnte ich auch nicht, das will ich auch gar nicht, die Absicherung. Nicht, dass das so aussieht: Ich bin nicht die verlängerte Hand des Präsidiums, nur mit denen stimme ich mich dann auch ab. Ich stimme mich auf allen Ebenen ab, aber ich stimme mich auch manchmal so ab, dass ich sage: Also ich will das anders oder ich bin da anderer Meinung und suche mir dann andere Akteure.“ (GBA/Psychologie)</p> <p>„Und das ist auch die Erfahrung, die ich sowohl in X als auch hier gemacht habe, Chancengleichheit, Frauenförderung muss auf Unileitungs-Ebene vorangetrieben werden. Wenn es das ist, und das war es in beiden, meine beiden Erfahrungen sind das, sind so positiv, dann geht das weiter. (...) Denn Frauenbeauftragte, auch wenn sie höchstdotierte Kolleginnen sind, werden immer belächelt, wenn sie nicht den Rückhalt, also wenn sie ihre Argumente vortragen in Gremien, wenn nicht der Rückhalt der Unileitung da ist. Und wenn</p>	

„das klar ist, dann kann man arbeiten, und das ist hier der Fall und das war auch in X der Fall.“ (Hochschulleitung/Chemie)

„Und ich muss sagen, es hat sich in den letzten acht Jahren extrem viel entwickelt, das kann man gar nicht beschreiben. Das ist unfassbar. Und ich glaube nicht, dass das ausschließlich was mit uns Frauenbeauftragten zu tun hat, sondern es ist auch Top Down im Endeffekt und da konnten wir gut unterstützen und helfen bei der Umsetzung all dieser Maßnahmen.“ (GBA Germanistik)

Quantitative Befragungen

Die Aspekte „*Konstruktiver Dialog hinsichtlich der Mittel und Wege in der Gleichstellungsarbeit zwischen Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten und Hochschulleitung*“ sowie „*Hoher ideeller Stellenwert des Gleichstellungsthemas für die Hochschulleitung*“ wurden in der Befragung von Hochschulleitungen und F/GBA als mit am höchsten (zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“) wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im Wissenschaftlichen Personal angesehen, gleichzeitig auch als – an den befragten good-practice-Hochschulen - in hohem Maße schon verwirklicht.

Auf dieser Basis werden dann auch konkretere Schritte wie die – von den Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten, aber auch von den Postdocs als sehr wirksam erachtete – Einführung hochschulweiter Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien) oder die gezielte Nutzung des Generationenwechsels bei den Professuren für die die Erhöhung der Frauenquote auf Professuren (z.B. unter Nutzung des Professorinnenprogrammes des Bundes) möglich.

Setzt man die aus Sicht der jeweiligen GBA wahrgenommene Wirksamkeit dieser Aspekte in Beziehung zu den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen (Datengrundlage: Auswertung der CHE Ranking-Daten), dann finden sich Korrelationen eher für die Fachhochschulen. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die (ggf. auch kommunikativen) Aktivitäten der Hochschulleitung und der GBA in kleineren Einheiten mit persönlicherem Kontakt eine größere Durchschlagskraft auf die Fachbereiche entfalten können als in den großen Universitäten, wo die Einflussnahme der „Zentrale“ insgesamt nur begrenzt sein kann.

Empfehlungen:

- Hochschulleitung und Gleichstellungsbeauftragte sollten sich in einem kontinuierlichen Informationsaustausch und Kommunikationsprozess befinden, wobei der Gleichstellungsauftrag als Teil der Hochschulentwicklung betrachtet werden sollte. Die Hochschulleitung bringt in diesen Dialog ihre Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeiten ein, die Gleichstellungsbeauftragte ihre Fachkompetenz (z. B. Gender, organisationales Wissen, Management-Know How). Aus unterschiedlicher Perspektive können beide Akteursgruppen ihr Wissen um die jeweilige Organisationsstruktur zusammenbringen. Die Gleichstellungsbeauftragte (bzw. das Gleichstellungsbüro unter ihrer Leitung und je nach Kapazitäten) kann zudem aus pragmatischer Perspektive Maßnahmen und Fördermöglichkeiten entwickeln oder unterstützen.
- Die Erklärung der Gleichstellung zur „Chefsache“ und damit als Leitungsaufgabe macht jedoch die Gleichstellungsbeauftragte nicht überflüssig, wenn sich die Hochschulleitung (persönlich oder in Form einer

Stabsstelle Chancengleichheit) dieser Aufgaben annimmt. Wichtig ist, dass die Hochschule als staatliche Institution (und damit die Hochschulleitung durch ihre Verantwortung im Besonderen) mit der Durchsetzung der im Grundgesetz geforderten Gleichstellung beauftragt ist und nicht – wie der Name suggeriert – die „Gleichstellungsbeauftragte“ damit eine alleinige Verantwortung für den Gleichstellungsauftrag hat. Dieses Ziel kann jedoch nur dann erreicht werden, wenn alle relevanten Akteursgruppen (sowohl auf zentraler wie auch auf dezentraler Ebene) in einem dialogischen Prozess und dies unter den jeweiligen Bedingungen der Hochschule miteinander aushandeln.

3. Gesprächs- und Kommunikationskulturen sind ein entscheidender Faktor für die Akzeptanz des Gleichstellungsauftrags innerhalb von Hochschulen

Ebene Hochschule/Fachbereich	Struktur/Kultur: Kultur
<p>Erläuterung: Die Erreichung der Gleichstellung ist in hohem Maße eine kommunikative Aufgabe. Insbesondere in Hochschulen mit einem hohen Grad an Autonomie in den dezentralen Einrichtungen (Fachbereiche, Lehrstühle) kann Gleichstellung nicht „verordnet“ werden, sondern es muss sensibilisiert, aufgeklärt und überzeugt werden um organisationales und personelles Verhalten zu verändern.</p> <p>Dazu bedarf es einerseits der <i>Möglichkeiten</i> der Kommunikation als auch entsprechender (persönlicher) <i>Fähigkeiten</i> der Gleichstellungsakteure.</p>	

Belege:

Interviews (Zitate)

„Das hängt mit den Fragen zusammen, wie die einzelnen Professoren mit ihren Nachwuchsleuten umgehen. Nur, Sie stehen halt nicht daneben und sagen: Mensch, wie kann denn der so was der Frau sagen. Jetzt schreckt er sie ab, anstatt dass er sie fördert. Also, es hängt sehr viel in einer, wie soll ich sagen, in einer Art, das ist das Einzige, was man wirklich fördern kann, in einer Art Bewusstseinswertewandel, Mentalitätswandel, den man versuchen kann, in vielen Gesprächen, wenn wir in den Strategiesitzungen mit den Departmentsleitungen usw. sprechen, ist das Thema immer drauf. Wenn wir da dran arbeiten. Das ist ein langwieriger Prozess. Den zu beeinflussen, scheint mir bei der Nachwuchsförderung fast noch wichtiger zu sein, als zu sagen: Ihr kriegt jetzt da noch mal ein paar Euro mehr oder nicht. Das machen wir ja. Wir haben ja Leistungskriterien, wir haben die Zielvereinbarungen, wir haben überall ja entsprechende Anreizsysteme etabliert. Aber das ist das eine. Das andere ist wie gesagt dieser Bewusstseins- und Mentalitätswandel, den ich mindestens für genauso wichtig halte.“
(Hochschulleitung/Germanistik)

„Also ich glaube, so strukturell machen wir vieles richtig. Und auch die Sensibilität ist in den meisten Bereichen, glaube ich, hoch. Also man hört nie irgendwie mehr 'nen blöden Spruch bei uns. Also vielleicht, wenn ich nicht dabei bin. Aber ernsthaft glaube ich das nicht. Also, alle, auch die jungen Frauen, die wir so berufen haben in den letzten Jahren, die sind auch einfach richtig klasse drauf. Die sind ganz engagiert und prima und fachlich gut und sozial kompetent und didaktisch sind die gut. Das macht einfach Spaß zu sehen. Also das haben wir, finde ich, gut im Griff. Aber so die Kultur stimmt, glaube ich, im Wesentlichen und die Strukturen stimmen im Wesentlichen auch.“ *(Professorin Uni/ BWL)*

„Also gerade dieser eine Mann beschäftigt uns. Der ist so etwas von überhaupt nicht emanzipiert und hat sich überhaupt keine Gedanken gemacht über strukturelle Positionen von Frauen und Männern und inwieweit er vielleicht auch selber dafür verantwortlich ist, diese Marginalität der Frauen, um die er sich dann wieder theoretisch kümmern müsste, mitaufzubauen. Das ist so witzig, weil bei uns ist ja durch dieses ganze soziale Zeug, mit dem wir uns ja immer inhaltlich auch wissenschaftlich befassen, sind wir auch immer auf

zwei Ebenen damit. Also wir diskutieren darüber, theoretisch über Gender, wir praktizieren es jetzt aber auch und wenn man jemanden sieht, wie er darüber diskutiert, und jetzt praktiziert. Genau so der Herr mit Anti-Bias und die Differenz, die er dann doch wieder so plakativ inszeniert. Das macht Spaß.“ (Professorin, Sozialwesen)

„So versuchen wir einfach, auch die unterschiedlichen Kulturen, was will eine zentrale Verwaltung, was will ein Präsidium und was passiert so an den Lehrstühlen, in der Wissenschaft in den Bereichen, auch miteinander in Verbindung zu bringen und es zur eigenen Sache zu machen. Und das ist ein Modell, muss ich sagen, was nicht nur in der Psychologie aus meiner Sicht gut wirkt seit Jahren, sondern das habe ich auch in anderen Fakultäten gemacht.“ (GBA, Psychologie)

„Zur Übernahme der Position der Frauenbeauftragten gehörte die Sensibilisierung für die Frage, wie kann man die besondere Kompetenz von Frauen, was die Lebenserfahrung anbetrifft, qualifizieren als ein Teil zur fachlichen Kompetenz als Professorin (...).“ (GBA, Sozialwesen)

„Also das ist ein ganz, ganz mühsamer Prozess. Da kann man überhaupt nicht per ordre de Mufti irgendwie vorgehen. (...) Und da können Sie im Grunde genommen nur Universitätsöffentlichkeit schaffen für Themen. Und das ist dann (...) auch eine Frage der Kommunikation. Aber hinzugehen und zu sagen, das Präsidium entscheidet jetzt so und so und das wird jetzt durchgestellt. Das ist ein Unding, das kann man nicht tun. Das führt zu einem Unterlaufen, zu einem Umgehen, zu einer... eher in die falsche Richtung gehenden Reaktion.“ (Hochschulleitung/Psychologie)

„Ich glaube aber, die Klammer um alles ist letzten Endes dies, dass die Hochschule bisher es geschafft hat, dass es keine Fronten gibt. Also nicht dass die Herren oder Damen in 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)

Quantitative Befragungen

Die „*Thematisierung des Stellenwertes der Gleichstellung, der Problematik und Handlungsnotwendigkeit in Gremien*“, die „*Sensibilität der Hochschulmitglieder für Karrierehindernisse von Frauen*“ sowie die „*Auseinandersetzung der Hochschulmitglieder mit genderspezifischen Themen und Fragestellungen*“ sind drei Aspekte, die von den befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten im Schnitt als „eher hoch“ wichtig für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal angesehen wurden.

Auch die „*Auseinandersetzung mit der Thematik der Verankerung von Gleichstellung im Leitbild der Hochschule*“ wurde als „eher hoch“ wichtig angesehen. Zwischen der Einschätzung der GBAs, ob dies an einer Hochschule bereits verwirklicht sei und den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen an Fachhochschulen ergab sich sogar eine signifikante Korrelation von .52. Die Wirkrichtung ist jedoch unklar: Möglicherweise führt nicht die Diskussion über die Verankerung von Gleichstellung im Leitbild einer Hochschule zu einem höheren Frauenanteil sondern ein höherer Frauenanteil zu der Diskussion, ob

man diese „Stärke“ nicht im Leitbild mit aufnimmt.

Befragt nach der Wichtigkeit einer Reihe von bestimmten Eigenschaften von Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten für eine erfolgreiche Arbeit waren „*Diplomatie*“, „*Empathie und Verständnis für unterschiedliche Personen der Hochschule und ihre Standpunkte*“ sowie „*Vernetzung*“ mit anderen Hochschulmitgliedern sowie mit dezentralen Gleichstellungsbeauftragten wichtige Aspekte, aber auch Durchsetzungsvermögen und Hartnäckigkeit gepaart mit einem gewissen Pragmatismus. Die Gleichstellungsbeauftragte muss mit den verschiedensten Akteur(inn)en in der Hochschule „können“, um ihre Ziele durch die Bildung von Allianzen zu erreichen, da sie selbst keine Entscheidungsbefugnis, maximal ein Vetorecht hat.

Empfehlungen:

- **Leitungspersonen (und GBA sowieso) müssen den Stellenwert der Gleichstellung aber auch die Mechanismen der Benachteiligung immer wieder sichtbar machen, erläutern und explizit machen.**
- **Für die Tätigkeit im Feld der Gleichstellungsarbeit bedeutet dies, gleichzeitig mit Diplomatie, Empathie und Verständnis vorzugehen. Gleichstellungsziele einerseits und Anforderungen sowie Ziele des Wissenschaftssystems (insbesondere die „Bestenauslese“) andererseits müssen weitgehend argumentativ in Einklang gebracht werden; zumindest muss es eine Wertschätzung beider Ziele geben. Wenn deutlich gemacht werden kann, dass Chancengleichheit auch für die Wissenschaft förderlich ist (Nutzung von Potenzial und Ressourcen), dann sind weniger Widerstände gegen Gleichstellungsmaßnahmen zu erwarten.**

4. Gezielte, hochschulweite Programme zur Karriereförderung weiblicher Wissenschaftlerinnen an Universitäten werden durchweg als wirksam zur Erhöhung des Frauenanteils wahrgenommen.

Ebene Hochschule	Struktur/Kultur: Strukturen
Erläuterung: Für Fachhochschulen spielen diese Maßnahmen aufgrund des kaum vorhandenen wissenschaftlichen Nachwuchses nur eine geringe Rolle.	
Zu den hochschulweiten Maßnahmen zur „Wissenschaftsbezogenen Frauenförderung“ gehören Mentoring- und Coachingprogramme und die (ggf. darin integrierte) „Vermittlung von Wissen über Entscheidungsstrukturen an Hochschulen an Nachwuchswissenschaftlerinnen“.	
Auch dual-career-Programme können hierunter subsummiert werden, obwohl diese, auch in Abhängigkeit von der Schwerpunktsetzung der jeweiligen Hochschule, nicht per se frauenfördernd sein müssen.	
Belege: <p>Literatur</p> <p><i>In der Literatur finden sich Empfehlungen für die Gestaltung von frauenfördernden Mentoringprogrammen².</i></p> <p>Interviews (Zitate)</p> <p><i>„Ja freilich, das (Mentoring) ist das Instrument schlechthin (...). Mentoring ist der Anker da drinnen, einer der Anker, Mentoring ist überall wichtig und, wenn da der Lehrling mit seinem Gesellen oder später mit seinem Meister oder Eltern mit Kindern, Mentoring ist der Nucleus der gesellschaftlichen Entwicklung und das ist in dem Bereich das gleiche. In der Wissenschaft kommt man nirgends hin, wenn man nicht jemanden hat, der einen führt, zumindest einige Jahre lang, bis man selber mal den Blick kriegt. (Dekanin Uni/ BWL)</i></p> <p><i>„Er (der Mentor) sagt immer, wenn er mich sieht: Wow, mein Mentee. (...) Das ist schon ganz hilfreich, doch. Vor allen Dingen, weil man einfach jemanden dann ansprechen (kann), ich bin doch deine Mentee gewesen und dann hat man einfach einen Zugang. Das ist schon gut.“ (Neuberufene/Medizin)</i></p> <p><i>„Da muss dann eben auch mal Geld in die Hand nehmen und sagen: Das ist es mir so viel wert, die beiden hierhin zu kriegen, weil da wird man dann auch sehr egoistisch, die Chance, dass beide weggehen, ist natürlich geringer, als dass nur einer weggeht. D.h. wenn man da einmal investiert hat, dann ist man eigentlich ziemlich sicher davor, dass beide eine attraktivere Alternative kriegen. Und das sind dann eben erfahrungsgemäß auch Leute, die sich unglaublich engagieren.“ (Hochschulleitung/Psychologie)</i></p> <p><i>„Also ich meine, ich mache es für meine Doktorandinnen sowieso. Aber in dem Fall war es</i></p>	

² Strasser, S., & Schliesselberger, E. (2000). Integration oder Abhängigkeit? Zur Ambivalenz von Mentoring als politische Praxis in der Wissenschaft. In J. Page, & R. J. Leemann, *Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung* (pp. 13-26). Bern.

so, dass die ehemalige Doktorandin in H. war, und da gab es dieses explizite Programm. Und ich glaube, sie wäre gar nicht auf die Idee gekommen, mich noch mal als Mentorin anzusprechen, wenn es nicht dieses Programm gegeben hätte. Also insofern, eine gewisse Formalisierung finde ich gut, weil überhaupt erst mal die Idee kommen muss, an wen kann ich mich wenden. Und vielleicht dann auch die Hemmschwelle von den Doktoranden nicht so groß ist, wenn es offiziell dieses Verhältnis gibt. Dass sie dann vielleicht sonst sagen „Na ja, ich dringe in einen Privatbereich ein oder die ist eh schon so überlastet, ich mag nicht noch irgendwelche Zeit stehlen.“ Also so gewisse formale Rahmen, das darf jetzt nicht zu viel sein, aber gewisse formale Rahmen würden das unterstützen.“ (Dekan/ Psychologie)

„Coaching und Mentoring von jungen Wissenschaftlerinnen, das machen wir seit Jahren. Und wir haben, das Niveau hat sich also auch sehr, also im Vergleich zu den Anfängen, bis jetzt haben wir also auch immer von Jahr zu Jahr dazugelernt, das heißt, dass eine sehr intensive Betreuung passiert. (...) 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 meinen Antrag, das man irgendwie aktiver wird.“ (Dekan/Germanistik)

Quantitative Befragungen

Von den oben genannten Maßnahmen wird dem Mentoringprogramm seitens der Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragten von Universitäten die höchste Wirksamkeit hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zugeschrieben. Für das Mentoringprogramm konnte auch eine signifikante Korrelation zwischen der von der GBA berichteten Verwirklichung desselben und den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen festgestellt werden. Aber auch die Wirksamkeit der anderen Maßnahmen von den Hochschulleitungen und GBA (beider Hochschultypen) wird im Schnitt mit „eher hoch“ bewertet. Zum gleichen Urteil kommen auch die befragten Postdocs (an Universitäten). Hinsichtlich der Verwirklichung unterscheiden sich die beiden Hochschultypen jedoch deutlich: An den Fachhochschulen findet strukturbedingt kaum wissenschaftliche Nachwuchsförderung statt.

Der „persönliche Profit“ von Mentoring- und Coachingprogrammen wird von den befragten weiblichen Postdocs für etwas höher (im Schnitt „eher hoch“) gehalten als von den Männern (Mittelwert bei „mittel“).

Empfehlungen:

- **Mentoring- und Coachingangebote sollten zum Standardrepertoire in der Nachwuchsförderung von Hochschulen gehören. Hierfür sollten monetäre Ressourcen zur Verfügung gestellt und weitere Programme entwickelt werden (auch im Rahmen von Bund-Länder-Programmen).**

- Bedeutsam ist dabei insbesondere, dass die wissenschaftliche Karriere systematisch begleitet und gefördert wird. Mentoring soll dabei nicht eine gute Betreuung ersetzen, die bei den einzelnen Etappen des Karriereweges notwendig ist, sondern die Mentees durch externe und unabhängige Beratung unterstützen.**

5. Eine Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft sowie entsprechende Unterstützungsstrukturen sind ein „must have“ für jede Hochschule und jeden Fachbereich.

Ebene Hochschule / Fachbereich	Struktur/Kultur: Struktur und Kultur
--------------------------------	--------------------------------------

Erläuterung: Eine „Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“ bedeutet, dass es gängig und akzeptiert ist, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler Kinder (oder zu pflegende Angehörige) haben und das damit bestimmte Anforderungen verbunden sind, z.B. die Kinder zu bestimmten Zeiten selbst zu betreuen, von zu Hause aus zu arbeiten, usw.. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor sind dabei die Möglichkeiten, die Kinder in der Hochschule oder auch hochschulnah betreuen zu lassen, in „Kernzeiten“ sowie in „Notfällen“ zu Randzeiten. Hinzu kommen flexible Arbeitszeiten, die auch Sorgetätigkeiten für Familienangehörige erlauben.

Im Prinzip käme das Vätern und Müttern in gleichem Maße zugute. Allerdings profitieren unter den derzeitigen gesellschaftlichen Bedingungen, bei denen weiterhin überwiegend Frauen primär in der Verantwortung für die Kinderbetreuung gesehen werden (und sich selber sehen) vor allem die weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen von den Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft.

Eine gelebte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft bildet die Grundlage dafür, dass verschiedene Lebensentwürfe an der Hochschule ihren Platz finden. Kinderlosigkeit darf keine Voraussetzung für eine wissenschaftliche Karriere sein. „

Belege:

Literaturanalyse

Karriere von Frauen ist immer als Doppelkarriere mit dem Partner zu planen. Verzicht auf Kinder nutzt den Paaren bei der Realisierung der Doppelkarriere nichts, denn als besonders problematisch erweist sich die Befristungspraxis an den Hochschulen, die familienfeindlich wirkt. Vollzeitarbeit dagegen erweist sich als „kinderförderlich“.³

Interviews (Zitate)

„Wir haben gesagt, wenn wir für uns lokal das Problem der Frauenförderung oder

³ Rusconi, A., & Solga, H. (2011). *Gemeinsam Karriere Machen Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Metz-Göckel, S., Möller, C., & Heusgen, K. (2012). Kollisionen – Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In S. Beaufaÿs, A. Engels, & H. Kahlert (Eds.), *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft* (pp. 233-256). Frankfurt am Main, New York: Campus Verlag.

*Gleichstellung lösen wollen, dann müssen wir als allererstes, nicht sagen, wir versuchen, auf Teufel komm raus und nach dem quantitativen Gesichtspunkt Frauen einzustellen, sondern 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/ Medizin)*

„Ganz wichtiger Punkt, über den wir noch nicht gesprochen haben, ist Familienfreundlichkeit. Dass wir uns, also die Uni sich als Ganzes bemüht und das schlägt sich auf verschiedenen Ebenen durch, zum Beispiel bei unseren Studierenden. Germanistik ist nun sehr großes Fach, mir ist irgendwann aufgegangen, uns ist aufgegangen, dass es sehr gut ist, wenn wir in unserem großen Kursangebot immer auch Lehrangebote am Vormittag haben und gern auch mal früh am Vormittag, weil das für Studentinnen und Studenten mit Kindern wichtig ist. (...) Da haben wir den Luxus, weil wir sehr viele Studierende haben und dadurch ein großes Angebot, dass wir versuchen können, darauf Rücksicht zu nehmen. (...) Familienfreundlichkeit haben wir aber auch ganz wichtig, auf der Ebene der Mitarbeiter und der Kollegen, dass wir zum Beispiel bei den Mittelbaustellen, die wir ja häufig nur zur Hälfte besetzen können auf Fakultätsebene, und deshalb auch auf Institutsebene die klare Regelung haben, Kolleginnen und Kollegen mit einer halben Stelle können sich entscheiden, ob sie fünf halbe Tage oder zweieinhalb volle Tage da sind, und das lässt sich immer auch gut dann mit Familiensituationen einigermaßen die Flexibilität nutzen, auch im Sekretariat. (...) Ja und auf Professorenebene klappt es auch ganz gut, dass Familiensituationen berücksichtigt werden. Zum Beispiel heißt es für mich, die ich keine Kinder habe, dass wir in den großen Ferien nach Semesterende, wenn wir gucken, wie sind Ferienzeiten und wer ist da, dass die Kollegen, die Kolleginnen, die Schulkinder haben, dass die erst mal gucken sollen, wie die in die Ferien fahren und wenn ich etwas freier bin, mache ich es eben später. (Dekanin/Germanistik)

„Und wir haben jetzt gerade in den letzten Jahren auch gezielt das Betreuungsangebot sehr massiv ausgebaut, das ist aber nicht nur Kindergartenplätze sondern auch Kinderbetreuung innerhalb der Ferien und zwar Kinderbetreuung von eins bis zwölf Jahren (...). Das ist sicherlich ein wichtiger Aspekt, was in den nächsten Jahren noch stärker auf uns zukommen wird, ist, dass man eben auch Pflege von älteren Menschen im Hinterkopf haben muss, was traditionell natürlich auch gerne von Frauen übernommen wird, und sozusagen wie, da laufen jetzt eben schon Informationsveranstaltungen, wie ist das eigentlich, wenn man pflegebedürftige Personen zu Hause hat.“ (Hochschulleitung/Universität)

„Ja, auch unterschiedliche Fachkulturen laufen natürlich zwischen Klinik und Nicht-Klinik. Und das ist zum Beispiel auch ein Bereich, wo man unbedingt was für die Frauen tun muss, das ist diese parallele Ausbildung, die wissenschaftliche Qualifikation hin zur Habilitation und dann darüber hinaus auf der einen Seite. Und die Facharztausbildung, die die ja auch alle brauchen. Also wenn die in der Wissenschaft was werden wollen in der Medizin, müssen sie natürlich auch eine Facharztqualifikation haben oder zwei und irgendwelche Zusatzausbildungen. Das heißt, die müssen Klinik machen, wenn sie wirklich in den Fächern ankommen wollen, die Geld bringt. Und die angesehen sind. Und dass ist ein echtes Problem. Das nebeneinander her zu machen.“ (GBA/Medizin)

„Also wir müssen die Rahmenbedingungen schaffen, um dieses zu ermöglichen. Wir

müssen gleichzeitig ein Bewusstsein schaffen, dass wir die Kompetenzen von Frauen und damit die Frauen selber entsprechend fördern. Ich denke, das sind die beiden wirksamsten Bereiche, an denen wir ansetzen müssen. Und dafür gibt es ja viele, viele Maßnahmen. Wir haben ja mindestens zwei Dutzend Maßnahmen, die wir haben, und im Einzelfall dann umzusetzen. Wobei es nicht nur um die Kinder geht, es geht auch um die Altenbetreuung zunehmend, die in den Familien geleistet wird. Bei der demographischen Entwicklung wird sich das noch mehr verstärken. Dabei sind aber weniger die jungen Frauen betroffen als eher die älteren.“ (Hochschulleitung Universität/ Germanistik)

„Aber, Problem ist oft, dass Frauen noch internalisiert haben, ich bin eine schlechte Mutter, wenn ich mein Kind mit sechs Monaten in die Kinderkrippe gebe oder nach einem Jahr vielleicht. Abgesehen davon: Die, die es wollen, kriegen keinen Platz oder müssen warten. Oder man hat das gerade das Glück, es werden gerade neue eröffnet und so irgendwie. Das ist so ein doppeltes Ding. Einerseits gibt es zu wenig noch und zweitens noch diese internalisierte Rabenmutter-Idee, die leider da ist, und das wird ein paar Generationen dauern, bis das weg ist. Das kann man nicht so leicht verändern. Das sind diese zwei Sachen (...) Das ist aber, das ist ein Wahnsinn. In der Medizin ist das der Tod, wenn man da mal ein, zwei Jahre rausgeht. Es gibt nur wenige, die das wirklich gut kombinieren können. Und ich seh' es immer noch, weil Sie sagen Kultur. Ich seh' es wirklich mehr als ein kulturelles Problem. Immer noch. Und zwar ein gesellschaftspolitisches Problem. Das ist für mich das größte Problem. Wenn es selbstverständlich wird, ja, dass Kinderkrippenplätze da sind, dass Frauen arbeiten gehen, ich meine, USA, da ist echt ganz anders. DDR war ganz anders. Es gibt ja Länder wo es anders läuft. Ganztagschulen, ja, es ist überhaupt kein Thema, die gehen alle wieder arbeiten, ja. (GBA Universität/ Medizin)

Quantitative Befragungen

Die befragten Hochschulleitungen und Gleichstellungsbeauftragte an Fachhochschulen und Universitäten waren sich einig, dass „eine gelebte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft“ und „Hochschulische bzw. hochschulnahe Kinderbetreuung mit ganztägigen Öffnungszeiten“ bzw. „Notfall“-Kinderbetreuung in Randzeiten/in Notfällen“ in hohem Maße (zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“) wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal sei.

Die Gleichstellungsbeauftragten, Professor(inn)en und Nachwuchswissenschaftler(innen) wurden darüber hinaus auch nach der Wichtigkeit der „Ermöglichung der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft durch flexible, individuelle Lösungen“ befragt. Auch hierfür ergaben sich durchweg hohe Zustimmungswerte zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“.

Empfehlungen:

- Eine bedarfsdeckende und flexible Kinderbetreuung muss von der Hochschule sichergestellt werden. Hierzu bedarf es Kooperationen (mit anderen Trägern, z. B. Kommunen, anderen Betrieben etc.). Wissenschaftliches Potenzial wegen fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht ausschöpfen zu können kann sich keine Hochschule leisten.
- Das Leitungspersonal (Hochschul-/Fachbereichsleitung, aber auch Lehrstühle) muss stetig betonen, das „Familie in der Hochschule“ akzeptiert ist.
- Im Berufsalltag muss auf die Anforderungen von Personen mit Familie (sowohl

bei der Betreuung von Kindern als auch von Pflegebedürftigen) Rücksicht genommen werden, z.B. wichtige Sitzungen/Veranstaltungen dürfen nicht zu Randzeiten terminiert werden.

- **Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsort müssen so weit wie mögliche flexibilisiert werden.** So sollten bspw. technische und organisatorische Möglichkeiten für Homeoffice geschaffen werden.
- **Arbeitsverträge müssen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie flexibilisiert werden.**

6. Weibliche Wissenschaftlerinnen müssen bei ihrem Werdegang gezielt unterstützt und bei Entscheidungen zu Leitungs- und Entscheidungspositionen dezidiert berücksichtigt werden: Um mitzuentscheiden, als Rollenvorbild und zur Personalförderung.

Ebene Hochschule/Fachbereich	Struktur/Kultur: Struktur/Kultur
------------------------------	----------------------------------

Erläuterung: Wenn Frauen an Hochschulen in Führungs- und Entscheidungspositionen gelangen hat das Effekte:

- Integration anderer Lebenswelten: Im Sinne einer Diversität von Perspektiven kann die Lebensrealität von Frauen und damit ihre spezifischen Belange in den entsprechenden Gremien repräsentiert werden.
- Leitungserfahrung und Personalentwicklung: Zum anderen können sich Frauen durch die Übernahme von Leitungs- und Entscheidungspositionen durch das so gesammelte Erfahrungswissen auch für weitere Positionen qualifizieren. (Prodekanin -> Dekanin -> Vizepräsidentin -> Präsidentin -> HRK-Vizepräsidentin/Übernahme anderer hochrangiger Leitungspositionen in Hochschulen /Forschungseinrichtungen...)
- Frauen als Rollenvorbilder: Letztlich werden diese Frauen durch ihr Amt in Fakultät oder Hochschule mit ihren Kompetenzen sichtbar und dienen so weiteren Frauen als Rollenvorbilder.

Belege:

Interviews (Zitate)

„Ich frage die Studierenden immer wieder, was sind ihre Bilder von Männern und Frauen. Und habe im Laufe, bin ich also inzwischen 25 Jahre hier, und habe festgestellt, also in den ersten Jahren kam immer eher dann so'n Rückgriff auf Stereotype. Das hat sich im Grunde in den letzten Jahren verloren. Die Studierenden greifen nicht mehr auf Stereotype zurück. Aber sie können die Frage damit auch nicht mehr beantworten. Ich bin aber sicher, dass die Stereotype existieren. Also nur, sie sind nicht, wie soll ich das sagen, politisch korrekt. Das wissen die Studierenden. Das wissen auch wir.“ (Hochschulleitung/ Soziale Arbeit), „Es gibt ja jetzt die Möglichkeiten, diese wirklich als Frauen zu nutzen. Und ich glaube, das ist wahrscheinlich etwas, um den Kreis zu schließen, was passiert ist in der Fakultät X (...) Die haben schon so lange Leitungserfahrung, also Frauen in Leitungspositionen, die prägen das schon maßgeblich.“ (Dekanin/ Germanistik)

„Also es (Anm.: die weibliche Hochschulleitung) ist irgendwie, ich würde sagen, das war vielleicht Zufall, aber es ist eben jetzt sozusagen einen Hingucker, Man kann einfach dadurch 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 irgendwie..., geht auch. Und insofern sind das verschiedene Aspekte, warum das auch wichtig ist, dass man immer wieder solche Rollenvorbilder hat.“ (Hochschulleitung/Chemie)

„In dem Moment, wo es eine Frau gibt, dann ändert sich es sofort, als wenn es reine Männergremien gibt. Ich bin in vielen reinen Männergremien, nicht weil ich das möchte, ich bin immer der Einzige, der erklärt, was das für ein merkwürdiges Gefühl ist, sich in einem reinen Männergremium aufzuhalten, was die anderen überhaupt nicht bisher sozialisiert haben. In vielen Banken, wo immer man so in Gremien sitzt, ist das sehr stark verankert. Und das merkt man. Das ist eine andere Atmosphäre. Wenn eine Frau reinkommt, eine reicht schon, das ist so wie ein Katalysator in der Chemie, um das ganze Klima zu ändern. Und oft auch, um ausgleichen zu dürfen. Gerade in der kleinen Runde eines fünfköpfigen Leitungsgremiums spielt eine Frau schon immer eine besondere Rolle. In der Regel eine eher ausgleichende Rolle. Und eine eher moderierende und, wenn es mal hochgeht und wenn die Hahnenkämpfe zu stark werden, dann kommen sie an und sagen: Moment mal, jetzt mal langsam. Und dann muss man immer gucken, wie es dann wirklich ausschaut und dann bringt man es wieder zurück auf den Boden der Tatsachen. Und das halte ich für sehr wichtig und bedeutsam. Ich würde heute im Grunde Gremien für schlecht halten, die keine Frauen haben.“ (Hochschulleitung/Germanistik)

Quantitative Befragungen

Insbesondere die „gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme von Ämtern/Entscheidungspositionen“, aber auch die Tatsache, dass es „derzeit Professorinnen in Leitungsfunktionen auf der Ebene der gesamten Hochschule“ gibt wurden von den befragten Hochschulleitungen und GBA als hoch wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal angesehen. Als etwas weniger wirksam (zwischen „eher hoch“ und „mittel“) wurde eine hochschuleigene Zielquote für Frauen in Leitungsgremien eingeschätzt. Auf der Ebene der Fachbereiche schätzten die Professor(inn)en die Aspekte „Gezielte Motivation von Frauen zur Übernahme von Ämtern/Entscheidungspositionen durch den Fachbereich“ bzw. „Professorinnen in Leitungsfunktionen am Fachbereich als Rollenvorbild“ im Schnitt als zwischen „eher hoch“ und „mittel“ wirksam ein, während die GBA die Wirksamkeit zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“ bewerteten.

Zwischen der Angabe, inwieweit es an der eigenen Hochschule tatsächlich Professorinnen in Leitungspositionen bzw. eine hochschuleigene Zielquote für Frauen in Leitungsgremien gibt und den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen (Datenquelle: Analyse der Daten aus dem CHE Hochschulranking) gab es für Universitäten jeweils signifikante Korrelationen von $r=.55$ (Prof. in Leitungspositionen) bzw. $r=.47$ (Zielquote). Für die Fachhochschulen wurden Korrelationen von $r=.44$ bzw. $r=.47$ ermittelt, die allerdings aufgrund der geringeren Anzahl der einbezogenen Hochschulen dieses Hochschultyps nicht signifikant wurden.

Zwischen den Angaben zu der Frage, inwieweit es in der Vergangenheit Professorinnen in Leitungsfunktionen gab und den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen gab es dagegen keine Zusammenhänge.

Empfehlungen:

- **Die Hochschulen sollten sich (realistische) Zielquoten für die Repräsentanz BEIDER Geschlechter auf Führungspositionen bzw. in Führungsgremien geben (z.B. 40% Frauen in der Hochschulleitung).**
- **Im Sinne einer Personalentwicklung im Bereich der Nachwuchsförderung sollten Hochschulen entsprechende Fort- und Weiterbildungsprogramme für**

Leitungspositionen anbieten.

- **Frauen sollten von Vorgesetzten und Kolleg(inn)en gezielt zur Übernahme von Ämtern und Entscheidungspositionen (Fachbereichs-/Hochschulleitung, Berufungskommissionen) motiviert werden.**

- 7. Einer auskömmlichen finanziellen und personellen Ausstattung sowie der Hauptamtlichkeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten wird eine hohe Wirkung zugeschrieben. Der Gleichstellungsauftrag muss allerdings auch durch weitere Akteur(innen) verbreitet werden.**

Ebene Hochschule	Struktur/Kultur: Strukturen
<p>Erläuterung: Gute finanzielle und personelle Ausstattung sowie die Hauptamtlichkeit befördern die Möglichkeiten der Einflussnahme auf das Geschehen an der jeweiligen Hochschule. Mit der Hauptamtlichkeit der F/GBA, entsprechenden zeitlichen und personellen Ressourcen wird die Position der GBA attraktiver. Damit steigt auch die Bereitschaft hochqualifizierter BewerberInnen, diese Aufgabe längerfristig zu übernehmen. Damit wiederum lässt sich eine Kontinuität und Professionalität der Gleichstellungsarbeit herstellen. Zudem erlaubt ein größeres Zeitbudget (z. B. in Vollzeitstellen) den Aufbau einschlägiger Kompetenzen und die Möglichkeit einer intensiveren Vernetzung innerhalb der Hochschule, auf Landes- und Bundesebene.</p> <p>Impulse können aber auch von anderen engagierten Einzelpersonen (z.B. Genderforscherinnen) ausgehen, ohne dass sie das Amt der Gleichstellungsbeauftragten inne haben.</p>	

Belege:

Interviews (Zitate)

Ok, also zu dem Professorinnenprogramm (...) haben wir hier nur sogenannte vorgezogene Professuren geschaffen. Das finde ich, (...) wenn ich dieses üble Wort sagen darf, das finde ich einfach nur Scheisse. Weil das nämlich zur Folge hat, dass wir keine einzige Mark und keinen einzigen Euro hier in die Gleichstellung gekriegt haben. Ich habe keinen einzigen Cent aus dem Professorinnenprogramm gekriegt, aber ich habe den Antrag geschrieben. Also ich habe das Gleichstellungskonzept geschrieben. Natürlich hat das irgendjemand durchgeguckt, natürlich hat der Präsident noch ein paar Sachen reingeschrieben, reingeschrieben und rausgestrichen sowohl als auch. Aber das ist meins. Das sind alles meine Texte, ich habe davon nichts und stattdessen, also dafür, dass ich die Texte dann nachts schreibe und am Wochenende schreibe, finde ich das wirklich, und dann hier keinen Ausgleich und keine Mitarbeiterin dafür kriege, das finde ich einfach nur Scheisse.“ (GBA Medizin)

„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 auch, dass das absichert. Ich glaube, dass die Menschen, die sich mit dem Themenfeld beschäftigen wollen, auch, oft sind die ja gar nicht dagegen, 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. Ich muss sagen, kreative Projekte entwickeln, kann man auch eher so, wenn man ein bisschen mehr im Feld ist. Man muss einen sehr guten Überblick haben. Man muss auch auf allen Ebenen auftreten können, auch Argumentieren können. Und dazu muss man auch diese ganzen Strukturen kennen.“ (GBA/

(Psychologie)

„Und die Hochschule X hat das beispielsweise mit der DFG so abgesprochen, dass die Mittel im Gleichstellungsbüro zusammenfließen, und dass das Gleichstellungsbüro dafür dann auch Projekte sozusagen für alle macht. Das ist irgendwie, also das ist nicht trivial, weil man muss das wirklich mit der DFG genau klären, damit die Mittel eben auch jeweils den Projekten zugutekommen, in denen sie eingeworben sind. Aber ich denke, dass wäre einfach sehr gut, weil ich im Moment den Eindruck habe, dass nicht alle Drittmittel, die wir für Gleichstellung einwerben, auch ausgegeben werden. Die werden dem Hören-Sagen nach werden die teilweise zurückgegeben und außerdem kommen die meisten Leute sowieso nicht auf wirklich gute Ideen, sondern machen immer nur so was wie Kinderbetreuung und selbst Kinderbetreuung könnten wir hier besser organisieren, weil wir einfach, also wenn wir dafür einfach eine halbe Stelle mehr hätten, dann könnten wir natürlich auch mehr anbieten.“ (GBA/Medizin)

Quantitative Befragungen

Dem Faktor „*gute finanzielle und personelle Ausstattung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten*“ sprechen insbesondere die Gleichstellungsbeauftragten selbst, aber auch die Hochschulleitungen eine hohe Wirkung für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zu. Aber auch die Hauptamtlichkeit der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten bzw. sonstigen Einzelpersonen, die das Thema Gender in der Hochschule vorantreiben, wird eine „*eher hohe*“ Wirkung zugeschrieben.

An Universitäten fand sich zwischen der von den GBA berichteten Verwirklichung der Hauptamtlichkeit und den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen (Quelle: Analyse der Ranking-Daten) eine signifikante Korrelation von $r=.50$.

Dabei ist es keineswegs zwingend, dass die Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte aus der Statusgruppe der Professorinnen kommen muss (etwa um Akzeptanz zu finden): Sowohl von den Hochschulleitungen als auch Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten wird der Mitgliedergruppe eine deutlich geringere Wirkung zugeschrieben. In Beziehung gesetzt mit den zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen ergab sich an Universitäten sogar ein (allerdings nicht signifikanter) negativer Effekt. Hauptamtlichkeit und Professorinnenstatus kollidieren miteinander.

Die befragten weiblichen Postdocs maßen den „*Aktivitäten der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten*“ dagegen nur einen mittleren Einfluss auf die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zu. Dies überrascht nicht, da sich die Postdocs Erfolge bei der wissenschaftlichen Karriere selbst zuschreiben.

Empfehlungen:

- Für eine effiziente Gleichstellungsarbeit muss eine ausreichende personelle und sächliche Ausstattung zur Verfügung gestellt werden.
- Die Vorteile und Effekte der Hauptamtlichkeit von Gleichstellungsbeauftragten sollten weiter untersucht und diskutiert werden
- In diesem Zusammenhang sollte auch über die Mindestausstattung, die Qualifikationen und das Rollenverständnis der GBA diskutiert werden.

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

Ebene Fachbereich/Hochschule	Struktur/Kultur: Kultur
------------------------------	-------------------------

Erläuterung: Eine Sensibilität der Fachbereichsmitglieder für Wissenschaftskarrierehemmnisse von Frauen und eine gezielte Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Wissenschaft nach Unterbrechungen sind ebenfalls hilfreich.

Belege:

Interviews (Zitate)

„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 erstens mal ernster genommen.“
(Neuberufener/ Soziale Arbeit)

Also das ist eigentlich alles das gleiche Schema, nachdem was vor sich geht. Da habe ich jetzt keine großen Unterschiede. Es ist nur unterschiedlich, ob man feststellt, dass kein einziger von denen auch nur die geringste Lust hat, so ein Berufungsverfahren durchzuführen. Also dass man wirklich sich vorkommt, als sei man hier ein vorbestrafter Bittsteller, solche gibt es auch, so etwas habe ich auch schon erlebt. Hier waren die Leute sehr freundlich, es war so eine sehr freundliche Berufungskommission, das ist in Deutschland nicht überall der Fall, in Amerika gibt es nur freundliche Berufungskommissionen, weil das gehört zur Selbstdarstellung der Universität, dass selbst die Leute, denen man dann kein Angebot macht, dass die zumindest da wieder nach Hause zurückgehen und sagen, das ist aber toll. Da wird man gut behandelt, das ist, habe ich auch von anderen Kollegen erfahren, ist in Deutschland die Ausnahme. Das ist nicht zu verstehen, warum da in Deutschland in der Regel die Mitglieder der Berufungskommission, nicht alle wahrscheinlich, aber wo sie aber der Großteil den Eindruck haben, meine Güte, denen geht das so dermaßen ab und die sind so dermaßen genervt, dass sie sich mit denen abgeben müssen, das ist so dermaßen hinterprovenziell, gottseidank ist das hier nicht der Fall. Also wenn die sich da auch so aufgeführt hätten, wäre ich wahrscheinlich auch nicht hier. Also da muss man sagen, das war sehr professionell gemacht und also die Methodik ist immer die Gleiche, also das Verfahren, aber da kann man in ganz anderen Zwischentöne, da merkt man eben, da sind die Leute da jetzt wirklich interessiert daran, da jemanden ranzuholen, der gut reinpasst.“ (Neuberufener Chemie)

„Ich habe das auch in X 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. Da gab's mit Sicherheit eine Menge.“

Das ist jetzt so ohne weiteres nicht mehr möglich durch diese verschiedenen Neuerungen in der Gesetzes- und Regelsituation.“ (GBA/Medizin)

„Also wir erleben es oft so, dass die Bewerberinnen sich anschließend für das angenehme Gespräch bedanken, was natürlich für 'ne Bewerbungssituation schon ungewöhnlich ist, ja? Also das versuchen wir schon zu vermitteln, dass wir, also das, was wir denken, wie man mit Menschen umgehen soll, dass wir das versuchen, auch im Berufungsverfahren zu praktizieren. Ich meine, das wird man manchmal auch auf 'ne harte Probe gestellt. Also die harte Probe besteht einfach darin, also es ist ja manchmal erstaunlich, was manche Leute verbinden mit 'nem Berufungsverfahren an 'ner Hochschule, also...von der Vorbereitung, dass man sich im Grunde fragt, ob man jetzt nicht eigentlich den Raum verlassen muss oder von der Sorgfalt, mit der wissenschaftlich gearbeitet wird oder eben der fehlenden Sorgfalt, also da ist man manchmal...man muss dann wirklich sich auch zusammen nehmen. Aber wir versuchen wirklich, also wertschätzend mit dem Bewerberinnen umzugehen. Das ist, glaube ich, mir schon auch wichtig, dass niemand entmutigt wird, ja, sich erneut zu bewerben. Das kann ja 'ne so desaströse Erfahrung sein, dass sie sagen: "Um Gottes Willen, nie wieder!" Also das wäre schrecklich.“ (Hochschulleitung FH /Soziale Arbeit)

„Also ich persönlich finde es eben wichtig, dass man darauf, achtet weil man sieht ja, es gibt noch riesige Unterschiede in der Repräsentanz von Frauen. Es wird natürlich auch noch einfach dran liegen, dass über die Jahre natürlich Frauen noch nicht so viel präsent waren und es dauert eine längere Zeit, wenn man sich das mal überlegt, bis das sich irgendwie nach oben widerspiegeln kann. Aber das man auf jeden Fall drauf achtet, dass nicht implizit irgendwelche Kriterien angewendet werden, bei denen man Frauen benachteiligen könnte, obwohl man es vielleicht gar nicht im Sinn hätte. Das finde ich durchaus wichtig und legitim. Es geht ja einfach darum kein Geschlecht zu benachteiligen. Natürlich geht es um die Qualifikation aber die sollte man natürlich auch so messen, dass es nicht implizit benachteiligt.“ (GBA/BWL)

„Und wir haben uns in diesem Projektverbund stärker dann auch mit dem Thema Genderkompetenzen auseinander gesetzt. Selber Schulungen gemacht. Und haben auch erwartet, dass die Berufungskommissionen, die ja hier immer eingesetzt werden, die werden ja geschult, und dass da auch ein Bestandteil drin ist: Was ist Genderkompetenz? Wie frage ich? Was frage ich? Darf ich Frauen anders fragen als Männer? Wie gehe ich ins Seminar? Das ist zwar noch nicht ganz trocken, gefällt mir manchmal noch nicht so richtig, aber ich habe daran mal teilgenommen. Und dann gab es Verbesserungsvorschläge. Ich denke, das wird sich noch ein bisschen entwickeln müssen. Aber insgesamt hat das so zu einer Sensibilisierung also des Miteinander geführt.“ (GBA FH /Maschinenbau)

„Also da war auch das Feedback von vielen anderen Berufungskommissionen: schwierig, sage ich mal. Also da wurden dann also Fragen gestellt, die, also, wo ich also gesagt habe, das macht überhaupt keinen Sinn, so was zu fragen. Nur um irgendwas zu sagen. Zum Beispiel wurde gefragt in der einen Berufungskommission, wie das mit den Publikationen aussieht. Da würde ja gar nicht zu erkennen sein, wo da mein Anteil ist, weil das wäre ja eine Teamarbeit. Ja, da fragt man sich natürlich: Was wollen die? Wollen die jemanden, der nicht teamfähig ist? Und ich war dann also kurz davor, die Berufungskommission zu fragen, wie viel die denn an ihren Publikationen Eigenleistung gehabt haben.“ (Neuberufene Uni

/Chemie)

„Ich habe zum ersten Mal hier (...) so ein zweistufiges Verfahren erlebt, dass man nicht gleich beim ersten Zusammentreffen das ganze Programm durchläuft. Häufig ist es ja so, dass man eine Probevorlesung, dann gibt es einen Fachvortrag, dann gibt es noch ein Interview, dann gibt es noch eine Laborführung und man ist irgendwie den ganzen Tag mit hängender Zunge unterwegs. Hier war es so, dass es erst mal nur ein Gespräch gab, so eine Stunde mit den Vertretern der Berufungskommission und dann den Laborrundgang. Da konnte man sich beiderseitig erst mal ein Bild machen. Und dann wurde ausgewählt von denen, ich weiß gar nicht, wie viele Leute sie eingeladen hatten, fünf oder sechs, wurden dann eben nur drei noch für die Probevorträge eingeladen. Das habe ich als sehr angenehm empfunden, weil man dann selber schon mal einschätzen konnte, wer da vor einem sitzt. Auch wie die Labore ausgestattet sind. Vielleicht hätte man da auch vor Schreck gesagt nee. Und dann erst den deutlich aufwändigeren Schritt der Probevorlesung anzugehen. Man konnte sich besser schon fokussieren und ausrichten. Das fand ich sehr gut eigentlich.“ (Neuberufene/Verfahrenstechnik)

„Welche Sorte von Qualifikation ist jetzt eigentlich die, die man heranzieht? Nehmen Sie jetzt die guten Publikationen oder berücksichtigen Sie, dass sich da jemand eingesetzt hat? Und dann ist das ja eine Mutter. Von daher war das eine extrem schwierige Gemengelage. Die Kommission hat sich massiv sozusagen auf die Standard-Publikationsforschungs-Potenziale-Frage ausgerichtet. Und das in dem Fach, bei dem Sie jetzt sagen, das ist in meiner Fakultät das eher vorbildliche Fach. Und da gab es eine Didaktik und Kriterien, die ist nicht so sehr unter dem Gender-Gesichtspunkt geführt wurde, aber praktisch, fand ich, schon.“ (Dekan/BWL)

„Es hängt ja dann auch davon ab und ich weiß nicht, ob das jetzt geschlechtsspezifisch oder ob das eher individuell ist, es gibt natürlich Leute, die publizieren die eine Idee fünfmal und die anderen, die arbeiten eine Idee sehr umfangreich sehr substantiell aus und dann setzen sie sich hin und brüten über der nächsten. Das sind einfach ganz unterschiedliche Verhalten. Aber dem wird ja auch entgegen gewirkt, dass eben im Berufungsverfahren, das ist ja auch eine Empfehlung der DFG, jetzt stärker auf Qualität als auf Quantität geachtet wird, also dass die Zahl der Publikationen im Grunde genommen keine Rolle spielt. Auch jetzt im Berufungsverfahren sind wir eigentlich dazu übergegangen, dass man immer nur fünf einschickt, fünf Schriften, und die stehen dann im Zentrum.“ (Hochschulleitung Universität /Germanistik)

Quantitative Befragungen

Die befragten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten maßen den beiden Aspekten „Wertschätzende Atmosphäre im Berufungsverfahren“ und „Hohe Transparenz des Berufungsverfahrens“ jeweils eine extrem hohe Wirksamkeit für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zu. Die Zustimmungswerte lagen auf einer 5-er-Skala bei 1,3 („sehr hoch“ wirksam). Ein weiterer aus Sicht der GBA hoch wirksamer Aspekt war die „Berücksichtigung der persönlichen Lebensumstände (z.B. Kindererziehungszeiten) bei der Leistungsbewertung im Berufungsverfahren. Auch von den Professorinnen und Professoren wurden diese drei Aspekte über alle Fächer hinweg als wirksam beurteilt, wenn auch die Zustimmungswerte etwas geringer waren (im Bereich des „eher hoch“).

An den Fachbereichen, an denen die oben genannten Aspekte verwirklicht sind, sind tendenziell auch andere Aspekte eines guten „Betriebsklimas“ verwirklicht – wie eine Faktorenanalyse der verschiedenen von den Gleichstellungsbeauftragten beurteilten Erfolgsfaktoren von Frauenförderung ergab. Zum Faktor „Betriebsklima“ gehören neben den o.g. Aspekten des Berufungsverfahrens auch die „*Sensibilität der Fachbereichsmitglieder für (Wissenschafts-)Karrierehindernisse von Frauen*“ sowie die „*gezielte Förderung/Begleitung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Wissenschaft nach Unterbrechungen*“. Die weiblichen Postdocs maßen dem letztgenannten Faktor ebenfalls über alle Fächer hinweg eine hohe Bedeutung zu. Auch von den Gleichstellungsbeauftragten und den Professor(inn)en wurden diese beiden Aspekte als „eher hoch“ wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal angesehen.

Berufungsrichtlinien

Hochschulweite Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren werden sowohl von den Hochschulleitungen als auch den Gleichstellungsbeauftragten als „eher hoch“ wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal angesehen. Die befragten weiblichen Postdocs aller einbezogenen Fächer halten solche hochschulweiten Richtlinien ebenfalls im Schnitt für „eher hoch“ wirksam.

Zwischen der von den GBA berichteten Verwirklichung solcher Richtlinien und den tatsächlichen zahlenmäßigen Gleichstellungserfolgen (Quelle: Analyse CHE-Ranking-Daten) fand sich für die Universitäten eine signifikante Korrelation von $r=.57$. (FH: $r=.20$, n.s.).

In der Befragung wurde auch nach der wahrgenommenen Wirksamkeit von *fachbereichsspezifischen Richtlinien hinsichtlich der Gleichstellung im Berufungsverfahren (Berufungsrichtlinien)* gefragt. Die GBA hielten diese – wie auch die hochschulweiten Richtlinien – für zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“ wirksam. Bei den Professor(inn)en ist die Einschätzung der Wirksamkeit zwischen den Fächern unterschiedlich: Während sie bei der Sozialen Arbeit und in der Psychologie im Bereich des „eher hoch“ lag, lag sie bei den übrigen Fächern eher im Bereich des „mittel“, im Fach Chemie sogar schon zwischen „mittel“ und „eher gering“.

Empfehlungen:

- Um „an die Spitze“ zu kommen, müssen Frauen bei Berufungen die gleichen Chancen haben wie Männer.
- 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 bei Publikation, Berücksichtigung des wissenschaftlichen versus biografischen Alters bei Familienorientierung, soziale und Leitungskompetenz, etc.)
- Hochschulweite Berufungsrichtlinien, die Gleichstellungsaspekte beinhalten, sollten Standard sein.
- Vorsitzende und Mitglieder von Berufungskommissionen sollten zielgerichtet informiert sowie in Bezug auf Qualitätssicherung der Auswahlprozesse sensibilisiert und geschult werden.

9. Eine Veränderung der Studieninhalte (innerhalb eines Faches) wird nur als unterschiedlich wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal gesehen – obwohl das Studienfach selbst einen großen Einfluss auf Frauenanteile hat.

Ebene Fach	Struktur/Kultur: Strukturen
Erläuterung:	
Für die Gewinnung von Frauen für Studiengänge, in denen sie bisher quantitativ (deutlich) unterrepräsentiert sind, bietet es sich an, nicht nur die Studiengänge im Sinne eines Hochschulmarketings so zu benennen, dass sie auch für Frauen attraktiv erscheinen; sondern auch inhaltlich transdisziplinäre Studienangebote und –formate zu offerieren, die auch für Frauen attraktiv erscheinen. Hierzu wären zum einen Fächerkombinationen zu prüfen, zum anderen auch Konzepte aus einer gendersensiblen Didaktik zu prüfen.	
Belege:	
<p>Literaturanalyse</p> <p>In der Literatur gibt es bereits viele Hinweise auf Geschlechtsunterschiede im Studium sowie fächerübergreifende Empfehlungen für eine geschlechtersensitive Didaktik.⁴</p> <p>Interviews (Zitate)</p> <p>„Und ein junger Mann, für den ist eine drei in LK Mathe überhaupt kein Ding, ja. Die gehen da mit einer ganz anderen Grundhaltung dran und ich habe es selber erlebt, hier auch Mädels, die das Verfahren durchlaufen haben, wie sagen wir mal, so ein Studium wie Mediziner, und sich nicht so ganz sicher waren und ja, Naturwissenschaften, ja, und eigentlich und ich weiß noch nicht so und die dann hier vor Ort erlebt haben, es gibt so etwas wie Materialwissenschaften, also ein Ingenieurbereich, von dem sie vorher noch nix wussten und die studieren das jetzt, und das ist doch toll, also wenn so ein Face-to-Face-Kontakt, das ist da ganz, ganz wichtig. Es wollen Frauen immer, die wollen nicht am Computer und Self-Assessments machen und dann wissen, aha, also das und das und das kann ich alles ganz gut. Sondern die wollen in Kontakt treten mit konkreten Menschen, also am besten natürlich mit Frauen, aber manchmal gibt es das nicht in dem und dem Bereich, die wollen erleben, was sind das für Leute, die da.“ (GBA Uni/ Medizin)</p> <p>„Also zum Beispiel Biomedizintechnik ist was, was für Frauen attraktiv ist, das bei uns im Augenblick in der physikalischen Technik als Schwerpunkt versteckt. 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. Das ist ja keine körperlich schwere Arbeit oder so was. Die paar</p>	

⁴ Arrenberg, J., & Kowalski, S. (2007). Lernen Frauen und Männer unterschiedlich? Eine Studie über das Lernverhalten von Studierenden. www.kompetenzz.de.

Gunda Werner Institut. (2012). *Gender Toolbox - Methodik und Didaktik*. Download November 2012, <http://www.gwi-boell.de/web/gender-toolbox-online-handbuch-643.html>

HELENA. (2011). HELENA - Higher Education Leading to Engineering and scientific careers. Download November 2012, <http://www.fp7-helena.org/>

*Damen die ich im Physikstudium hatte, die waren genauso erfolgreich wie die Männer.“
(Hochschulleitung/Maschinenbau)*

„Also ich sage jetzt mal, es gibt in meinen Augen von den Grundvoraussetzungen her, was die Inhalte angeht, eigentlich keine Differenzierung, das ist mehr auf Männer geschnitten oder mehr auf Frauen geschnitten. Man muss es, glaube ich, von der anderen Seite betrachten, wo liegen die Interessen. Ich denke, mein Bild ist immer, wir haben einmal die Verpackung und einmal den Inhalt und das ist durchaus differenziert zu sehen. In der Verpackung muss es mir eigentlich gelingen, die jungen Leute überhaupt erst mal zu erreichen. Wenn ich die erst mal erreicht habe, die Aufmerksamkeit, in der Werbung nennt man es, man braucht einen Eyecatcher. Nicht umsonst wird, sagen wir mal, die klassische Werbung wird ja nach außen so dargestellt, dass Sie sich lange fragen, für was wirbt der eigentlich. Aber genau diese Überlegung stellen vielleicht Sie, Sie oder ich an, aber machen wir uns nichts vor, da sind wir schon eher die elitären, die mehr Gedanken verschwenden. Die meisten lassen sich von visuellen Eindrücken erst mal beeindrucken. Und na ja, hinterher geht es um Orangensaft, aber in Wirklichkeit sehen Sie da eine halbnackte Frau. Und das ist der Eyecatcher. Und ich sage jetzt mal, Studienwerbung kann natürlich nicht so funktionieren, aber man kann sich daran schon ein bisschen orientieren. Wir brauchen also etwas, was die Aufmerksamkeit erst einmal bei Schülern der Klasse 10, Klasse 11, wo die Orientierung auf Beruf und Ausbildung losgeht, wo die erst mal angesprochen werden. Und das würde ich nicht geschlechtsspezifisch sehen.“ (Dekan FH/Maschinenbau)

„Von den Studieninhalten her etwas, das bedingt sich natürlich etwas, das Frauen vielleicht besonders anspricht. Wobei ich als eben ältere Generation diese frauenspezifischen Themen nicht in den Mund nehmen würde. Also es gibt natürlich entsprechend männliche Interessenten, (...) aber es scheint zumindest das Angebot auch spezifisch Frauen anzusprechen zunächst einmal. (...) Sicherlich spielt mit einer großen Rolle, dass ein großer Anteil des Lehramts da ist. (...) Also, das spielt eine Rolle. (...) In der Psychologie kommt noch dazu, dass die Ausrichtung, wie ich vorhin schon sagte, hier spezifisch auch Genderfragen berücksichtigt.“ (Dekanin/Psychologie)

Analyse Ranking-Daten

Die Frauenanteile auf den jeweils gleichen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen (z.B. Studierende oder Professuren) variieren stark zwischen den verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen (vgl. auch Abschnitt 1.8). In den in das CHE Hochschulranking einbezogenen Fächern variierten die Frauenanteile bei den Studierenden zwischen 80% (Romanistik) und 8% (Elektrotechnik und Informationstechnik an FH). Bei den Professuren lag die Bandbreite zwischen 57% (Pflege an FH) und 4% (Maschinenbau an FH).

Eine Analyse, in der die Namen der Studiengänge (als Indikator für deren Inhalte) innerhalb der einzelnen Fächer mit dem jeweiligen Frauenanteil des Studiengangs in Beziehung gesetzt wurde, ergab eine „prototypische“ Zunahme des Frauenanteils, wenn die Studiengangsbezeichnung „frauentypischer“ ausgerichtet war: Wurden zu den Studieninhalten eines eher männerlastigen Faches eher „frauenlastige“ Bezeichnungen hinzugefügt, erhöhte sich der Frauenanteil. „Technische“ BWL war männerlastiger als „klassische“ BWL, während sich bei „Internationaler BWL“ (höherer Anteil von Fremdsprachen) der Frauenanteil erhöhte. Mit gewissen Schwerpunktsetzungen innerhalb

eines Faches bzw. mit interdisziplinären Angeboten kann also der Frauenanteil unter den Studierenden variiert werden.

Eine Korrelationsanalyse ergab einen signifikanten Zusammenhang von $r=.64$ (Universitäten) bzw. $r=.68$ (Fachhochschulen) zwischen dem durchschnittlichen Frauenanteil unter Professorinnen des jeweiligen Fachs-/Hochschultyps und der Professorinnenquote am jeweiligen Fachbereich. Rund 40% der Varianz in der Professorinnenquote der einzelnen Fachbereiche wird also durch die simple Zugehörigkeit zu einer bestimmten Disziplin bzw. einem bestimmten Hochschultyp bestimmt.

Gleichzeitig ergab die Analyse zwar signifikante aber nur sehr geringe ($r=.10$) Zusammenhänge zwischen dem Abschneiden eines Fachbereichs (bezogen auf das jeweilige Fach) bei den Frauenquoten niedriger und höherer wissenschaftlicher Qualifikationsstufen: Das Ergebnis bei den Studierenden korrelierte mit $r=.13$ mit dem bei den Promotionen, das Ergebnis bei den Promotionen mit $r=.12$ mit dem beim sonstigen wissenschaftlichen Personal und das beim sonstigen wissenschaftlichen Personal mit $r=.14$ mit dem bei den Professuren. Es scheint also kaum einen „Kaskadeneffekt“ innerhalb eines Fachbereichs sowohl nach oben (Studierende werden zu Promovierenden) noch nach unten (weibliche Professorinnen ziehen weibliche Studierende an) zu geben.

Quantitative Befragungen

Mit den Befunden aus der oben genannten Korrelationsanalyse scheinen die Ergebnisse der quantitativen Befragungen zu korrespondieren:

Die drei Aspekte „*Gestaltung der Studieninhalte auch danach, dass Männer und Frauen jeweils Inhalte finden, die sie besonders ansprechen*“, „*Ergänzung der (Kern-)Studieninhalte um interdisziplinäre Inhalte*“ und „*Anpassung der Didaktik der Studiengänge auf die unterschiedlichen Lernstile von Männern und Frauen*“ werden von den Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten immerhin noch zwischen „eher hoch“ und „mittel“ wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal angesehen (und damit als deutlich weniger wirksam als viele andere Faktoren). Die befragten Professor(inn)en wie auch die (weiblichen) Postdocs schreiben diesen Faktoren jedoch – über praktisch alle Fächer hinweg maximal eine mittlere, meistens aber eine „eher niedrige“ Wirkung zur Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zu.

Zunächst würde man (naiv) vermuten, dass Maßnahmen zur Erhöhung der „Basisrate“ (Frauenanteil unter den Studierenden bzw. den Absolvent(inn)en) einen Einfluss auf den Frauenanteil auf den höheren Qualifikationsstufen hätten. Schaut man sich die untersuchten Fächer im Einzelnen an, gibt es aber unter den Studierenden praktisch nur in den Fächern Maschinenbau und Verfahrenstechnik einen starken Männerüberschuss. Selbst in der Chemie studieren immerhin rund 40% Frauen. Andere Fächer haben ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis (z.B. BWL), in Germanistik, Psychologie und Sozialer Arbeit stellen Frauen die deutliche Mehrheit der Studierenden. Dass in diesen Fächern Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden kein großer Einfluss beigemessen wird, ist also verständlich.

Für die „Frauen-Mangel“-Fächer (z.B. Maschinenbau/Verfahrenstechnik) ist es dagegen verwunderlich, dass von den Professor(inn)en des Faches nicht einmal der *Gestaltung der Studieninhalte auch danach, dass Männer und Frauen jeweils Inhalte finden, die sie*

besonders ansprechen, ein größerer Einfluss auf den Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal zugestanden wird. Die (15) befragten weiblichen Postdocs aus diesen Fächern maßen dem und auch dem Faktor „*Strategische Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen für ein Studium*“ immerhin eine „mittelhohe“ Wirkung zu.

Empfehlungen:

- **Eine entsprechende inhaltliche Ausrichtung der Studiengänge kann ein Mittel zur Erreichung eines (in beide Richtungen) ausgewogenen Geschlechterproportzes sein.**
- **Zudem müssen die Hochschulen insbesondere zur Gewinnung neuer Studierendengruppen –insbesondere Frauen in den MINT-Fächern – Marketing betreiben.**
- **Ein ausgeglichener Geschlechterproportz unter den Studierenden ist allerdings kein Selbstläufer, nur eine Voraussetzung, auf der eine geschlechtergerechte Nachwuchsförderung und –Auswahl aufsetzen muss.**

- 10. Zur Erhöhung ihres Anteils im wissenschaftlichen Personal müssen Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Karriere gezielt motiviert und unterstützt werden. Eine gute Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) ist dabei unabdingbar.**

Ebene Fachbereich	Struktur/Kultur: Kultur
--------------------------	--------------------------------

Erläuterung:

Offensichtlich fehlen in der Nachwuchsphase für Wissenschaftlerinnen ganz wesentliche Bausteine, die sie auf dem Karriereweg unterstützen. Hierzu zählen sowohl zielgerichtete Informationen aber auch Angebot wie Coaching und Trainings, die für Frauen eine wissenschaftliche Karriere planbarer machen. Gleichwohl ersetzen diese Angebote nicht die adäquate und fördernde Betreuung durch Doktoreltern und andere Betreuungsverhältnisse nach der Promotionsphase.

Zudem zeigen die Befunde, dass Frauen auch für eine gezielte Ansprache und Motivation zur Bewerbung empfänglich sind, da sie als Ermutigung wahrgenommen werden. Dies gilt insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Post-Doc-Phase.

Belege:

Interviews (Zitate)

„Mein Wunsch an Gleichstellung für diese ganzen Verbundprojekte oder an Inhalten, die wir dann noch neu rein bringen könnte: Also, was ich denke, was wir haben sollten, das wären Coachings für Frauen, die Führungsrollen übernehmen. (...) Und ich meine, dass sowohl die neuberufenen Professorinnen ein Coaching kriegen sollten, als auch Frauen, die in so, also Führung, ganz von Arbeitsgruppenleitungsebene an. Also sobald die in eine etwas gehobene Person, wo sie Personalverantwortung kriegen, sollten sie meiner Ansicht nach unbedingt Coachings kriegen. Ob die dann noch irgendwie andere Softskills dazulernen sollten, das müsste man überlegen, aber ich meine dass die oft Einzelcoachings brauchen.“ (GBA Medizin)

„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 extrem 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)

Also die müssen sicher noch viel mehr gecoacht werden, aber die müssen unbedingt auch als Mitglied in die Kommissionen. Die müssen wissen, wofür die Kommissionen zuständig sind. Die müssen wissen, wie die Gremien, wie die gewählt werden. Die müssen auch, die wissen auch nicht einmal, wenn sie sich für eine Berufungskommission interessieren, wie sie da rein kommen. Dass sie ihre Vertretung, ihre Gruppenvertretung im Senat ansprechen müssen oder so. Ich meine, man kann nicht, und das sage ich denen auch immer, man kann nicht hinterher sich beschweren, wenn die Entscheidung so getroffen sind, wie man sie nicht haben wollte, wenn man im Traum nicht daran gedacht hat, man könnte sie beeinflussen.“ (GBA Medizin)

Quantitative Befragungen

Die drei Aspekte „*Gezielte / besondere Motivation talentierter Frauen zur wissenschaftlichen Karriere*“, „*Gezielte Unterstützung der Karriereplanung von Frauen*“ und „*Aktive Rekrutierung (d.h. gezielte Ansprache) von Frauen bei der Besetzung von Professuren*“ wurden sowohl von den GBA (zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“) als auch von den Professor(inn)en (im Bereich des „eher hoch“) als wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal eingeschätzt.

Die weiblichen Postdocs hielten die „*gezielte / besondere Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere*“ sowie die „*gezielte und individuelle Unterstützung der Karriereplanung von Frauen*“ ebenfalls für „eher hoch“ wirksam. Als noch wirksamer für die Erhöhung des Frauenanteils wurde jedoch – über alle Fächer hinweg – eine „gute Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) beurteilt. Hier lagen die Zustimmungswerte durchweg zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“.

Die Notwendigkeit der besonderen Motivation von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere lässt sich auch aus den Ergebnissen der Befragung der Postdocs herauslesen.

Bei der Frage an die Postdocs, ob sie eine (ordentliche) Universitätsprofessur anstreben würden, gaben Männer und Frauen zwar gleich oft (jeweils 32%) „nein“ an, ein deutliches „ja“ wurde dagegen deutlich häufiger von den männlichen Postdocs (38%) als von den weiblichen (31%) angegeben. Sowohl bei „eher ja“ (w: 20%; m: 18%) als auch bei „eher nein“ (w:28%, m:24%) überwogen die Frauen. Bei der Frage, ob eine Juniorprofessur angestrebt sei, antworteten die Männer sogar häufiger mit „nein“ (m: 49%, w:45%), aber auch häufiger mit „ja“ (m:12%, w:9%). Die Unentschlossenheit der weiblichen Wissenschaftlerinnen scheint also höher zu sein, was in dem hochkompetitiven Umfeld auf dem Weg zur Professur für die Frauen ein deutlicher Nachteil sein dürfte.

Empfehlungen:

- **Frauen müssen gezielt von Coaching-Programmen profitieren können. Dazu gehört ebenfalls, dass sie eine gezielte Karriereplanung betreiben.**
- **Wollen Frauen in der Wissenschaft reüssieren, benötigen sich jedoch auch Strukturkenntnisse über das Hochschulsystem und dessen Anforderungen. Die Mitwirkung bei der Gremientätigkeit wäre dazu ein gutes Anschauungsfeld.**

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

Ebene Fachbereich	Struktur/Kultur: Kultur
Erläuterung: Männliche wie weibliche Wissenschaftler(innen) mit Kindern bzw. Kinderbetreuungspflichten können Nachwuchswissenschaftler(inn)en als Rollenvorbilder dienen, indem sie zeigen, dass, bzw. wie sich Wissenschaft und Familie miteinander vereinbaren lassen.	
Wenn auch männliche Wissenschaftler Kinder haben und auch Kinderbetreuungspflichten übernehmen bzw. in Elternzeit gehen, sollte das auch einen Bewusstseinswandel dahingehend bewirken, dass nicht nur durch Frauen ein „Ausfallrisiko“ durch Elternschaft für den Fachbereich/Lehrstuhl besteht.	
Belege: <p>Interviews (Zitate)</p> <p>(...) Ich würde diese Sensibilisierung noch nicht unbedingt als hoch einstufen, aber ich denke, das kommt so langsam, weil immer mehr junge Eltern quasi von unten Druck machen. Und Gott sei Dank nicht mehr nur die jungen Frauen, sondern auch die jungen Väter, die mittlerweile sagen, ich kann auch Elternzeit nehmen und ich will auch Elternzeit nehmen. Ich will auch was von meinem Kind haben. Denn bislang war es ja so, dass es immer die Frauen waren. Die haben die Kinder gekriegt, die waren in der Elternzeit dann, manchmal auch etwas länger in der Elternzeit, je nachdem, wie es erforderlich war. Und natürlich wurden dann immer bevorzugt junge Ärzte eingestellt, weil die eben nicht schwanger werden und nicht in der Elternzeit verschwinden (...). Aber mittlerweile sind die jungen Väter genauso und sagen, ich will auch die Elternzeit haben, das ist mein Recht, ich nehme das ganz selbstverständlich in Anspruch und deswegen ist es für die Klinikchefs so langsam, denke ich mal, egal, was das anbetrifft, ob sie einen Mann oder eine Frau einstellen, weil sie müssen damit rechnen, dass der oder die einfach mal für sechs Monate verschwindet, egal, ob's Mann oder Frau ist, weil über kurz oder lang die Familienplanung doch greift.“ (GBA/Medizin)</p> <p>„Also ich habe in meiner Gruppe einen Fall, ein junger Mann. Klar, kann der machen. Soll er machen. (...) Der kam zu mir und wollte das irgendwie von X bis Y. Ja. Klar. Also die Nachteile, die ich davon habe, sind viel, viel geringer als die, die er hat. Ich meine, er kriegt seine Publikationen nicht fertig in der Zeit, er kann seine Dissertation nicht fertig schreiben, er wird älter und deshalb möglicherweise schwerer vermittelbar auf dem Arbeitsmarkt, wenn er das allzu extensiv betreibt. Das kennen wir ja alle. Und die Lebensläufe, so genau schauen sich die Leute das auch nicht an, dann gucken sie das Geburtsdatum an und dann brrh, ja, hmm, so. Und jetzt ist er 32, na ja. Also so genau wird da, glaube ich, in der Regel nicht geguckt. Wenn der dann sagt, er hätte vier Kinder und hat vier Mal ein halbes Jahr... Nee, da gehen so ein paar Monate hin und her, also das sollen die doch machen. Ich weiß nicht, ob es irgendwas hilft, ich habe das als Wissenschaftler gemacht. Ich bin auf eine halbe Stelle freiwillig zurück gegen den Widerstand meines Chefs, der dann sagte: Aua.“</p>	

Und ich fand das gut. Und habe eine Menge gelernt dabei. Mein Gott! Vor allen Dingen habe ich gelernt, das ist nicht eine einzige Aufgabe weggefallen. Dass man in der halben Zeit gewaltig viel schaffen kann.“ (Dekan/Chemie)

Quantitative Befragungen

Die befragten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten messen den beiden Aspekten „männliche Professoren/Wissenschaftler, die Kinderbetreuungspflichten übernehmen (z.B. in Elternzeit gehen) als Rollenvorbilder“ und „Professorinnen mit Kindern (als Rollenvorbild) am Fachbereich“ jeweils eine „eher hohe“ Wirkung auf die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal zu.

Unter den befragten Professorinnen und Professoren wurde die Wirksamkeit dieser Aspekte dagegen etwas weniger hoch eingeschätzt: Für *Professorinnen mit Kindern (als Rollenvorbild) am Fachbereich* lagen die Einschätzungen zwischen „eher hoch“ und „mittel“, für „männliche Professoren/Wissenschaftler, die Kinderbetreuungspflichten übernehmen (z.B. in Elternzeit gehen) als Rollenvorbilder“ dagegen – je nach Fach – bei „mittel“ bis „eher gering“.

Empfehlungen:

- **Das Propagieren von unterschiedlichen Lebens- und Familienmodellen ist Führungs- und Leitungsaufgabe. Hierzu bedarf es der Akzeptanz und Unterstützung für beide Geschlechter.**

12. Für eine erfolgreiche (weibliche) Wissenschaftskarriere ist die Vernetzung von zentraler Bedeutung.

Ebene Fach	Struktur/Kultur: Kultur
<p>Erläuterung: Für eine erfolgreiche Karriere in der Wissenschaft ist Vernetzung sowohl innerhalb des Fachbereichs, aber vor allem auch in der Scientific Community wichtig. Über Vernetzung wird der Zugang zu relevanten Informationen (z.B. Publikationsmöglichkeiten, angebahnte Projekte, frei werdende Stellen) möglich.</p> <p>Zudem nutzen die erfolgreichen Wissenschaftlerinnen auch ihre privaten Netzwerke für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.</p>	
<p>Belege:</p> <p>Interviews (Zitate)</p> <p>„Also Netzwerke sind wichtig für Probleme mit Mitarbeitern, das ist eine Sache. Aber ganz klar, die Sichtbarkeit, auch einen Preis zu bekommen z.B. Das ist immer ein Vorschlag. Also wer nicht sichtbar ist, wird nicht vorgeschlagen für gar nichts. Und das bedingt sich alles gegenseitig sind ja auch gegenseitig. Die Gutachter sind ja auch Leute, die mit dem Namen etwas verbinden wollen. Wenn der Name nicht sichtbar ist, dann wird das ganz anders bewertet.“ (Neuberufene Medizin)</p> <p>„Kultur schafft man, indem man auch vernetzt. (...) Hier ist es wirklich eher so, dass wir die Steuerung der Universität ganz stark über solche gemeinsamen Verantwortlichkeiten vornehmen. (...) Also wird direkt geguckt, mit wem mache ich was. Und das sind ja manchmal in Einzelfallberatungen auch ganz relevante Vernetzungsstrukturen. Also wir versuchen, unsere Strukturen hier zu bündeln und gut miteinander zu vernetzen. (...) Kommunikation, Netzwerken, miteinander irgendwo Dinge vorantreiben, Kultur schaffen, um halt auch selbstverständlich Dinge laufen zu lassen.“ (GBA/ Psychologie)</p> <p>„Und wir haben natürlich mehrere Leute, die natürlich um uns herum alles da so... Also wir haben auch noch einen Tagespapa oder -eltern, die die Kleine dann so in den Randstunden dann noch mal abholen vom Hort oder die man dann anrufen kann. Man kommt später, könnt ihr bitte abholen? Und dann holen wir sie abends dann bei denen ab. Also wir haben schon ordentlich viele Leute. Wir haben auch ein Au-Pair-Mädchen zu Hause. Ja, lauter solche Hilfen. Braucht man schon.“ (Neuberufene /Medizin)</p> <p>Quantitative Befragungen</p> <p>Die befragten Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten hielten die beiden Aspekte „Vernetzung der Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs in der entsprechenden Scientific Community“ und „Vernetzung der Wissenschaftlerinnen innerhalb des Fachbereichs und der Hochschule“ jeweils für zwischen „sehr hoch“ und „eher hoch“ wirksam für die Erhöhung des Frauenanteils im wissenschaftlichen Personal.</p> <p>Die Professor(inn)en beurteilten die Wirksamkeit dagegen etwas niedriger – fachabhängig zwischen „eher hoch“ und „mittel“, dabei wurde der Vernetzung innerhalb der Scientific Community eine leicht höhere Wirksamkeit zugesprochen.</p>	

Die „gezielte Schaffung von Netzwerken weiblicher Wissenschaftlerinnen“ hielten die befragten weiblichen Postdocs fachabhängig entweder „eher hoch“ (Wert:1,9 auf einer 5er-Skala) oder zwischen „eher hoch“ und „mittel“ (Wert 2,5 auf einer 5er-Skala) wirksam.

Empfehlungen:

- Zu einer guten Betreuung durch den/die Lehrstuhlinhaber(in) sollte auch die Unterstützung zur Vernetzung innerhalb der Scientific Community 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.

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

Ebene Fach	Struktur/Kultur: Kultur
------------	-------------------------

Erläuterung: Der wissenschaftliche Karriereweg – vom Studienbeginn zur Professur – stellt keine reine hochschul- oder wissenschaftsseitige „Bestenauslese“ dar sondern ist auch von starken Selbstselektionsprozessen geprägt. Je nach den Möglichkeiten für und der Attraktivität einer Karriere außerhalb der Hochschule konkurriert das Hochschulsystem mit anderen „Arbeitgebern“ um die „Besten“.

Belege:

Interviews (Zitate)

„Das ist einfach so befremdlich. 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. Da ist das natürlich schwerer zu verkraften. 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. Also das ist ja auch mein Eindruck, wenn ich jetzt in Nachbarländer schaue, da ist der Anteil der Frauen unter den Professoren höher, wenn das Einkommen niedriger ist.“ (Hochschulleitung Universität/ Germanistik)

Quantitative Befragungen

Das Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere an einer Universität ist stark vom Fach abhängig.

- Während 76% der befragten Promovierenden im Fach Germanistik eine „Post-Doc-Stelle (mit Forschung) an einer Universität anstreben („ja“ bzw. „eher ja“) sind es in den Fächern Maschinenbau/Verfahrenstechnik/Chemie-/Bioingenieurwesen sowie der Chemie gerade einmal 40%, die eine solche Stelle anstreben.
- Demgegenüber streben rund 2/3 der Promovierenden dieser Fächer eine „Forschende/Entwickelnde Tätigkeit in einem Forschungsinstitut der Privatwirtschaft bzw. einer Stiftung“ an. Im Fach Germanistik sind dies nur knapp 30%.
- Eine Universitätsprofessur sehen immerhin 60% der Promovierenden in der Germanistik als etwas was sie anstreben, während es in den Fächern Maschinenbau/Verfahrenstechnik/Chemie-/Bioingenieurwesen sowie der Chemie jeweils nicht einmal 20% sind, die eine Professur anstreben.
- Unter den Postdocs wandelt sich das Bild: Grundsätzlich steigt erwartungsgemäß der Anteil derjenigen, die eine Professur anstrebt, da es ja um diejenigen handelt, die sich nach Ihrer Promotion zu einer Weiterbeschäftigung an einer Universität entschieden haben.

- Auch auf der Ebene der Postdocs gibt es jedoch die fachspezifischen Unterschiede: Während in der BWL sogar über 90% der Befragten angeben, eine Professur anzustreben, in der Germanistik und Psychologie immerhin noch knapp 70 Prozent, ist es in den Fächern Humanmedizin, Maschinenbau/Verfahrenstechnik/Chemie-/Bioingenieurwesen sowie der Chemie nicht einmal die Hälfte der Befragten, in Chemie sogar weniger als 1/3, die eine Professur anstrebt. In den Fächern Maschinenbau/Verfahrenstechnik/Chemie-/Bioingenieurwesen und der Chemie streben dagegen jeweils über 60% der Befragten nach einer „*Forschenden/Entwickelnde Tätigkeit in einem Forschungsinstitut der Privatwirtschaft bzw. einer Stiftung*“.
- Befragt nach den Gründen, warum keine Professur angestrebt sei gibt bei den Promovierenden rund die Hälfte der Befragten an, dass „*die (statistische) Wahrscheinlichkeit, eine Professur zu erreichen ist insgesamt zu gering*“ sei. Über die Hälfte der männlichen Befragten (und 44% der weiblichen) geben darüber hinaus an „*Die Position einer/s Professorin/Professors ist mir zu unattraktiv*“. Mangelndes Talent nennt dagegen nur jeweils 1/3 der befragten Promovierenden als Grund.
- Weitere Gründe dafür, keine Professur anzustreben sind der hohe zeitliche Aufwand in der Qualifikationsphase und die geforderte räumliche Flexibilität. Unter den Predocs wird dies von beiden Geschlechtern jeweils von rund 1/3 der Befragten als Grund angegeben. Unter den weiblichen Postdocs gibt dagegen über die Hälfte der Befragten dies als Grund dafür an, keine Professur anzustreben.

Empfehlungen:

- **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 – darum bemühen, gute Arbeitgeber zu sein.**