



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



CGG
Centre for
Globalisation and Governance

Workshop Frauen in der Spitzenforschung

Prof. Dr. Anita Engels

25. Jahrestagung BuKoF, 12. September 2013

GEFÖRDERT DURCH:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Das Projekt

„Frauen in der Spitzenforschung“

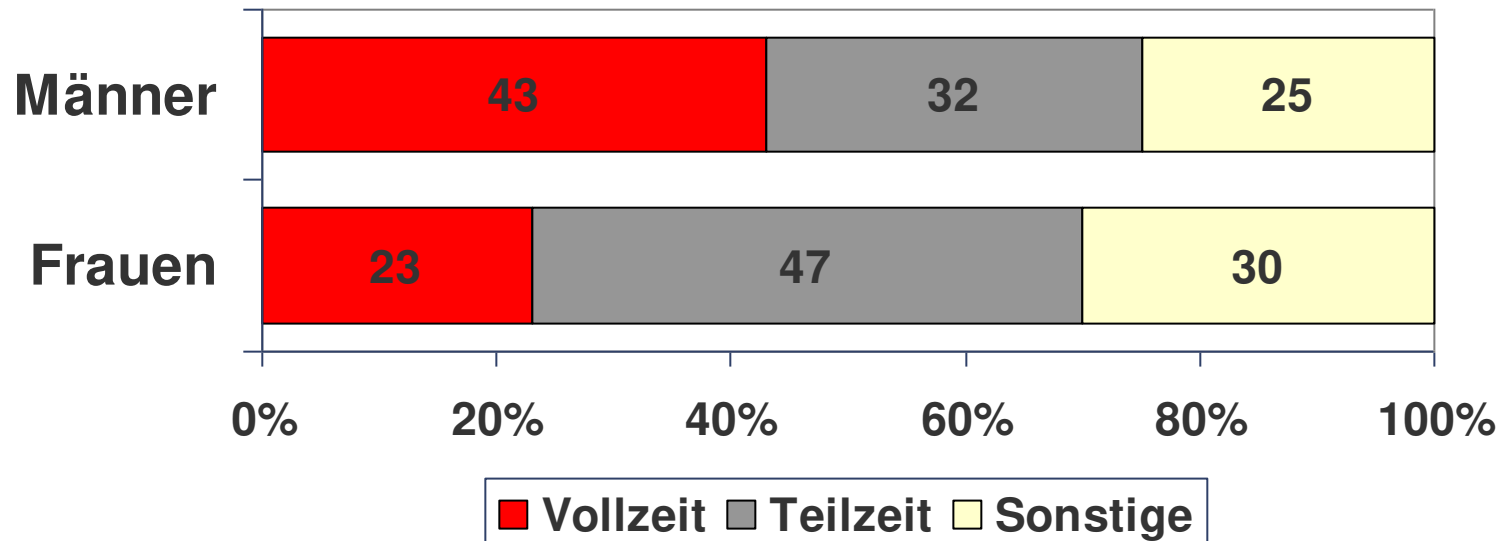
- Die Exzellenzinitiative als **Beispiel für Spitzenforschung**: hochkompetitive Karrierebedingungen, überdurchschnittliche Ressourcenausstattung
- Chancengleichheit als **Evaluationskriterium**; Ressourcenausstattung kann zum Abbau der Geschlechterungleichheit eingesetzt werden
- Fokus auf **Spitzenpositionen**, kombiniert mit Blick auf den wissenschaftlichen Nachwuchs
- Förderung von Dez 2007- Mai 2013
- Teiluntersuchungen durchgeführt von **Sandra Beaufaÿs, Nadine Kegen, Stephanie Zuber, Tina Ruschenburg**
- Welche **Faktoren** beeinflussen (direkt oder indirekt) die Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Exzellenzinitiative?

(Methodenmix; wissenschaftliche Karriere faktoren, Arbeits- und Lebensbedingungen)

Quantitative Strukturmuster: Arbeits- und Lebensbedingungen für Wissenschaftler/innen in der Exzellenzinitiative?

Arbeitsbedingungen: Vollzeit/Teilzeit

Vollzeit- / Teilzeitbeschäftigung der Doktorand/innen



Geistes- und Sozialwissenschaften:

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Vollzeit	12%	18%	14%
Teilzeit	56%	41%	49%
Sonstige	33%	42%	37%
Cramers V			0,15

Naturwissenschaften:

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Vollzeit	20%	31%	28%
Teilzeit	50%	42%	45%
Sonstige	30%	27%	28%
Cramers V			0,12

Ingenieurwissenschaften:

	Weiblich	Männlich	Gesamt
Vollzeit	70%	83%	80%
Teilzeit	13%	4%	6%
Sonstige	18%	13%	14%
Cramers V			0,17

Lebensbedingungen

Person lebt in einer Beziehung, in der eine/r der Partner/innen mehr als 100 km pendelt

- Startpositionen: 12% der Frauen, 5% der Männer
- Nachwuchspitionen: 18% der Frauen, 11% der Männer
- Spitzenpositionen: 39% der Frauen, 13% der Männer

Lebensbedingungen

Beschäftigungsverhältnisse Partner/in

	Startpositionen		Nachwuchspos.		Spitzenpos.	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Vollzeit	76%	52%	83%	41%	83%	32%
Teilzeit > 50%	9%	9%	5%	16%	4%	18%
Teilzeit ≤50%	7%	15%	5%	22%	3%	23%
Nicht erwerbstätig	7%	20%	7%	20%	9%	26%

Quantitative Strukturmuster: Fazit

- Frauen starten bereits in die Laufbahn mit **leicht unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen**
- Frauen werden insgesamt **seltener gefördert**; Männer erhalten häufiger als Frauen Unterstützung aus dem beruflichen Umfeld, Frauen häufiger als Männer aus dem privaten Umfeld (*nicht auf Folien*)
- Frauen leben **häufiger in Pendelbeziehungen** als Männer
- Frauen sind wesentlich häufiger als Männer mit Personen **verpartnert**, die selbst **in Vollzeit beschäftigt** sind

Ungleiche Beschäftigungsverhältnisse, ungleiche Unterstützung, Fortsetzung traditioneller Lebensformen

Qualitative Beobachtungen: Wie werden Männer und Frauen zu Spitzenforscher/inne/n?

Qualitative Untersuchung zu ersten Führungspositionen

„Das ist letztendlich eine Firma in einer Person. Also wir sind unsere eigenen Finanzbuchhalter, wir sind unsere eigenen Manager, wir sind die eigenen Personalleiter, wir sind die wissenschaftlichen Köpfe und die Lehrer, die Universitätslehrer in einer Person. Gleichzeitig müssten wir auch noch exzellente Forschung machen“

(Nachwuchsgruppenleiterin, Lebenswissenschaften)

Erste Führungspositionen

Anforderungen

Präsenz in der Scientific Community

- Publizieren (*high impact*)
- Internationale Konferenzen
- Gutachtertätigkeit

Mitarbeit in der Organisation

- Universitäre Lehre
- Akad. Selbstverwaltung
- Ämter

Aufbau und Entwicklung der Arbeitsgruppe

- Wissenschaftliche Konzept- u. Strategieentwicklung
- Personaleinstellung, -führung u. -entwicklung
- Laborführung
- Forschungsreisen
- Einwerbung von Drittmitteln

Aufgaben in der Exzellenzeinrichtung

- Strategieentwicklung
- Outreach- und Publicity
- Gremienmitarbeit

Erste Führungspositionen

(Soziale) Voraussetzungen

- implizites Wissen über die Scientific Community
- implizites Wissen über die Organisation
- Zeitliche Flexibilität
- Managementkompetenzen
- Psychische und physische Belastbarkeit
- Soziale (Unterstützungs-)Netzwerke

Erste Führungspositionen

„Klügere Leute schaffen mehr in einer kürzeren Zeit. Ja, und [lacht] und dann kommst du an diese Frage, okay so, bin ich gut genug, ja? Schaffe ich mehr in einer kürzeren Zeit?“

(Postdoc, Naturwissenschaftlerin)

Ein paar zusammenfassende Punkte:

- Es gibt nicht den einen Faktor, der die Unterrepräsentanz von Frauen und die Reproduktion von Ungleichheit erklärt. Stattdessen: **komplexes Zusammenwirken** sehr **unterschiedlicher Faktoren** innerhalb und **außerhalb** der Wissenschaft
- Große Differenzen zwischen den **Wissenschaftsgebieten**; strukturelle Benachteiligung ist deutlicher ausgeprägt in den Natur- und Ingenieurwissenschaften
- Erste Führungspositionen in der Exzellenzinitiative sind leichter zu bewältigen, wenn ein **unterstützendes Umfeld** gegeben ist (wissenschaftliches Mentoring, Lebensarrangements)
- Das „Werden zur Spitzenforscherin“ basiert auf sozialen Voraussetzungen und Zuschreibungsprozessen; Führungskompetenz von Frauen wird implizit in Frage gestellt, Männer werden eher mit Führung assoziiert (*nicht auf den Folien*)

Fragestellungen für Kleingruppen:

1. Wie können aus diesen Befunden Empfehlungen für die Praxis abgeleitet werden? Von *Blueprint* und *Best Practice* zur *Hilfe zur Selbsthilfe* – das Projekt stellt seinen Ansatz zur Diskussion
2. Wie kann erzeugtes Genderwissen in die Praxis eingebracht werden? Eine Diskussion über Adressat_innen, die richtige Ansiedlung der Chancengleichheitsthematik und die geeigneten Methoden der Kommunikation
3. Was lässt sich von der Exzellenzinitiative auf die Hochschullandschaft insgesamt übertragen? Diskussion der Besonderheiten der Exzellenzinitiative und der Möglichkeiten, mehr Frauen zu rekrutieren und in der Wissenschaft zu halten

Vielen Dank!

**Weitere Informationen unter:
www.wiso.uni-hamburg.de/fis**