

Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen und strukturelle Veränderungen im Wissenschaftsbetrieb

Jutta Dalhoff
Leiterin des CEWS

21. FEMtech Netzwerktreffen
20. April 2009 in Wien

Gliederung

- Vorstellung des CEWS
- Beispielhafte CEWS-Projekte zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen
- Beispiel eines Analyseinstruments: Retrospektive Verlaufsanalysen
- Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen: Internale versus strukturelle Barrieren
- Individuelle Förderung und Veränderung der Wissenschaftskultur

Das CEWS



- Nationaler Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland
- Wissens- und forschungsbasierte Dienstleistungseinrichtung für Wissenschaftlerinnen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Wissenschaftsorganisationen und politische Gremien

CEWS - Leistungsbereiche



- Strategieentwicklung
- Informations- und Wissenstransfer
- Evaluation und Monitoring
- Beratung
- Gremientätigkeit
- Einwerbung und Durchführung von Drittmittelprojekten

Beispiele für Projekte des CEWS

- Bundesprogramm Anstoß zum Aufstieg
- EU-Projekt Encouragement to Advance
- Aufbau der European Platform of Women Scientists EPWS

Bundesprogramm Anstoß zum Aufstieg

- Berufungstrainings für 700 Wissenschaftlerinnen in Deutschland
- Public Private Partnership BMBF-L'ORÉAL
- Laufzeit 2001 - 2005
- Fördervolumen: 1.070.000,- EUR
- 52 bundesweit durchgeführte dreitägige Seminare
- CEWS-Evaluation des Programms mit hohen Rücklaufquoten
- Dokumentation des Programms in cews.Beiträge
- Übernahme des Seminarkonzepts durch den DHV
- Weiterentwicklung des Konzepts für europäische Wissenschaftlerinnen = Encouragement to advance

Encouragement to Advance

- EU-Projekt (SSA) im 6. FRP (Science and Society)
- 430.000,- EUR Fördersumme
- Laufzeit: 2006 – 2008
- Trainingsseminare für Professoranwärterinnen aus allen EU-Staaten
- 16 viertägige Veranstaltungen in Brüssel mit den Themen:
 Berufungsverfahren in sechs Ländern: A, B, CH, CZ, D, NL
 Forschungsförderung im 7. FRP
 Mobilität und Networking
- Netzwerkbildung durch eine elektronische
 Kommunikationsplattform: <http://www.cews.org/encouwomsci/>
- Evaluation durch das CEWS

Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen

Encouragement to Advance – Ziele

1. Umfassende Beratung von Wissenschaftlerinnen aus den EU-27-Ländern zur Bewerbung auf eine Professur in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz oder Tschechien Effektive Präsentation des Berufungsvortrags
2. Optimierung der Verhandlungsführung mit einer Berufungskommission
3. Kenntnis der nationalen Besonderheiten des Berufungsverfahrens
4. Optimale Gestaltung der Bewerbungsunterlagen
5. Training der öffentlichen und nicht-öffentlichen Teile der Berufungsverfahren
6. Reflexion des eigenen Berufswegs
7. Planung der bevorstehenden Karriereschritte und Karriereziele
8. Unterstützung im Aufbau eines internationalen Netzwerkes von Forscherinnen.

Wissenschaftlerinnen-Netzwerke



European Platform of Women Scientists EPWS

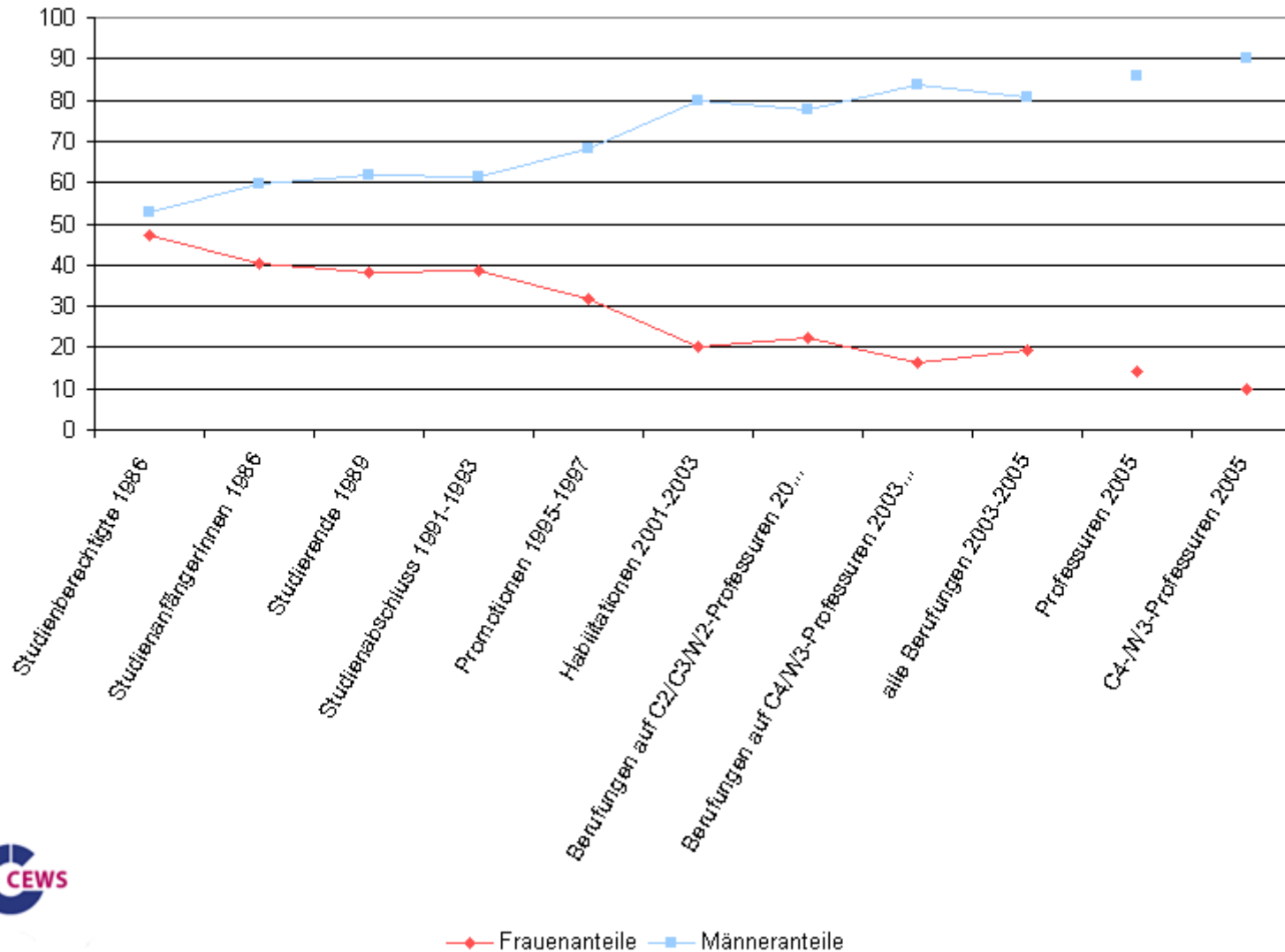
- EU-Projekt (SSA) im 6. FRP (Science and Society)
- Fördersumme: 1.988.010,- €
- Förderzeitraum: 2005 - 2008
- Koordinator: CEWS
- Homepage: <http://www.epws.org/>
- Aufbau einer zentralen Organisationsstruktur in Brüssel zur Bündelung der Arbeit zahlreicher nationaler, regionaler und internationaler Netzwerke für Wissenschaftlerinnen : "Networking the Networks"
- Ziel: Wissenschaftlerinnen ihre Einwirkungsmöglichkeiten in der europäischen Politikdebatte zu verdeutlichen und diese Möglichkeiten auch umfassend zu nutzen.

Beispiel eines Analyseinstruments



Retrospektive Verlaufsanalysen eines idealtypischen akademischen Karriereverlaufs

Retrospektive Verlaufsanalysen



Retrospektive Verlaufsanalysen

- Analyse idealtypischer Karriereverläufe macht deutlich, dass mit Studienabsolventinnen der 1980er Jahre ein Pool an potenziellen Wissenschaftlerinnen zur Verfügung stand, der nicht genutzt wurde.
- Aktuelle Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen kann nicht auf das fehlende weibliche Potenzial in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden.
- Frauen scheiden vor allem mit dem Übergang zur Promotion und nochmals zur Habilitation aus der akademischen Karriere aus.

Wo liegen die Ursachen?

Auswertung aktueller
Forschungsergebnisse:

Strukturelle oder Internale
Barrieren ?

Strukturelle Barrieren

1. Nachwuchsrekrutierung
2. Leistungszuschreibungen
3. Formaler Status
4. Bestätigungskultur & Integration

Strukturelle Barrieren

1. Nachwuchsrekrutierung

- Übergang zur Promotion
- Geringe Standardisierung
- Homosoziale Kooptation
- Abhängigkeit von Förderbeziehung

Quellen u.a.: Allmendinger, 2005; Buchholz, 2004; Costas, 2003; Heintz et al., 2005;

Kirschbaum et al., 2005; Kraus & Krumpeter, 1997; Krimmer & Zimmer, 2003;

Leemann, 2002; Wissenschaftsrat, 1998; 2005.

Strukturelle Barrieren

2. Ungünstige Leistungserwartungen

Vorstellungen der Unvereinbarkeit von
Wissenschaft und Mutterschaft

Vertrauensdefizit in langfristige
Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit
von jungen Wissenschaftlerinnen

Strukturelle Barrieren

2. Ungünstige Leistungserwartungen

Defensivere Förderung aufgrund ungünstiger langfristiger Leistungserwartungen
Austrittswahrscheinlichkeit erhöht

= Bestätigung ungünstiger Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen

Quellen u.a.: Allmendinger, 2005; Allmendinger et al., 2004; Beaufays, 2003; Beaufays, 2007; Engler, 2000; Geenen, 2001; Kraus, 2000; Matthies et al., 2001; Schreck, 2002.

Strukturelle Barrieren

3. Formaler Status

- Je geringer der formale Status, desto höher die drop-out Rate
- Wissenschaftlerinnen haben geringeren Status
- Austrittswahrscheinlichkeit von Frauen erhöht

Quellen u.a.: Allmendinger et al., 1999; 2001; Enders & Teichler, 1995; Holzbecher et al., 2002; Hoffmann-Lange, 2000; Matthies et al., 2001; Wimbauer 1999; Wissenschaftsrat, 1998.

- Geringere fachliche Bestätigung
- Geringere Einbindung in reputationsbildende Netzwerke
- Austrittswahrscheinlichkeit von Frauen erhöht

Quellen u.a.: Allmendinger et al., 1999; Geenen, 2000; Krimmer & Zimmer, 2003; Hoffmann-Lange, 2000; Lind, 2004; Lind & Löther, 2006; Holzbecher et al., 2002; Kraus, 2000; Matthies, 2001; v. Stebut, 2003; Vogel & Hinz, 2004.

CEWS-Erhebung

N=496 Prom. Wissenschaftlerinnen mit
Karriereziel Professur

69% fühlen sich überhaupt nicht oder nur
etwas in Scientific Community integriert

Quelle: Lind & Löther; 2006

Internale Barrieren

1. Selbstdarstellung & Karriereplanung
2. Berufliche Motivation
3. Partnerwahl & Rollenverteilung

Internale Barrieren

1. Selbstdarstellung & Karriereplanung

- **Defensive Selbstdarstellung**
- **Weniger stringente Karriereplanung**
- **Weniger Zeitinvestitionen in Selbstpräsentation, Vorträge, Publikationen**

Quellen: u.a. Baus, 1994; Macha, 2000; Onnen-Isemann & Oßwald, 1991; Poppenhusen, 1986; Schultz, 1990; Wetterer, 1989.

Internale Barrieren

2. Berufsmotivation

- Keine Geschlechtsunterschiede im Ausmaß beruflicher Motivation
- **Aber:** Frauen betonen stärker Inhalte der Arbeit, weniger Position und Aufstieg

Quellen u.a. Abele, 2002; Holzbecher et al., 2002; Koch, 1995; Lind, 2004; Lind & Löther, 2006.

- Partner hoch qualifiziert und berufstätig
- Rollenverteilung eher traditionell

Quellen: u.a. Allmendinger et al., 2001; Baus, 1994; Buchholz, 2004; Buchinger et al., 2004; Dasko, 2002; Krimmer & Zimmer, 2003; Macha, 2000; Onnen-Isemann & Oßwald, 1991; Strehmel, 1999.

Zusammenfassung: Internale Barrieren

- Stärker inhaltliche Berufsmotivation
- Defensivere Selbstdarstellung und Karriereplanung
- Eher traditionelle Partnerwahl und Rollenverteilung

Zusammenfassung: Strukturelle Barrieren

- Nachwuchsrekrutierung
- Geringer Formalisierungsgrad
- Ungünstige Leistungszuschreibungen
- Formaler Status zu Beginn der Laufbahn
- Bestätigungskultur und Integration

Fazit zur Frage nach den Ursachen

- Nicht eine Ursache, sondern Kumulation struktureller und internaler Barrieren bewirkt Unterrepräsentanz
- Wechselwirkungen zwischen Faktoren
- Hohe Wirksamkeit von Barrieren innerhalb der Wissenschaft

Überwindung von internalen und strukturellen Barrieren erfordert sowohl individuelle Förderung als auch eine Veränderung der Wissenschaftskultur, die Phasen der Gleichstellungspolitik in Deutschland spiegeln dies wider:

Seit 1989

Individuelle Qualifikations-, Motivations-, und Netzwerkförderung für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen auf Bundes-, Länder- und Hochschulebene

1992 – 2000

Hochschulsonderprogramme II und III enthalten frauenfördernde Maßnahmen, aber keine strukturverändernden Akzente

Phasen der Gleichstellungspolitik in Deutschland

Seit 1998

Analyse-Studien zu den Ursachen der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und Evaluationen von Hochschulsonderprogrammen

2001 – 2006

Hochschul- und Wissenschaftsprogramm HWP:
Fachprogramm Chancengleichheit

2006 – 2008

Chancengleichheitsempfehlungen von Hochschulrektorenkonferenz
HRK und Wissenschaftsrat WR

2008 – 2010

Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder

GESIS - Leibnizinstitut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Dreizehnmorgenweg 42
53175 Bonn

Tel.: +49 (0) 228 2281 521
Fax: +49 (0) 228 2281 550
jutta.dalhoff@gesis.org

CEWS-Themenportal:
<http://www.cews.org>