

Why so slow?

Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft und Handlungsmöglichkeiten an Hochschulen

Dr. Andrea Löther, CEWS
Exzellenzcluster PRISMA
Mainz

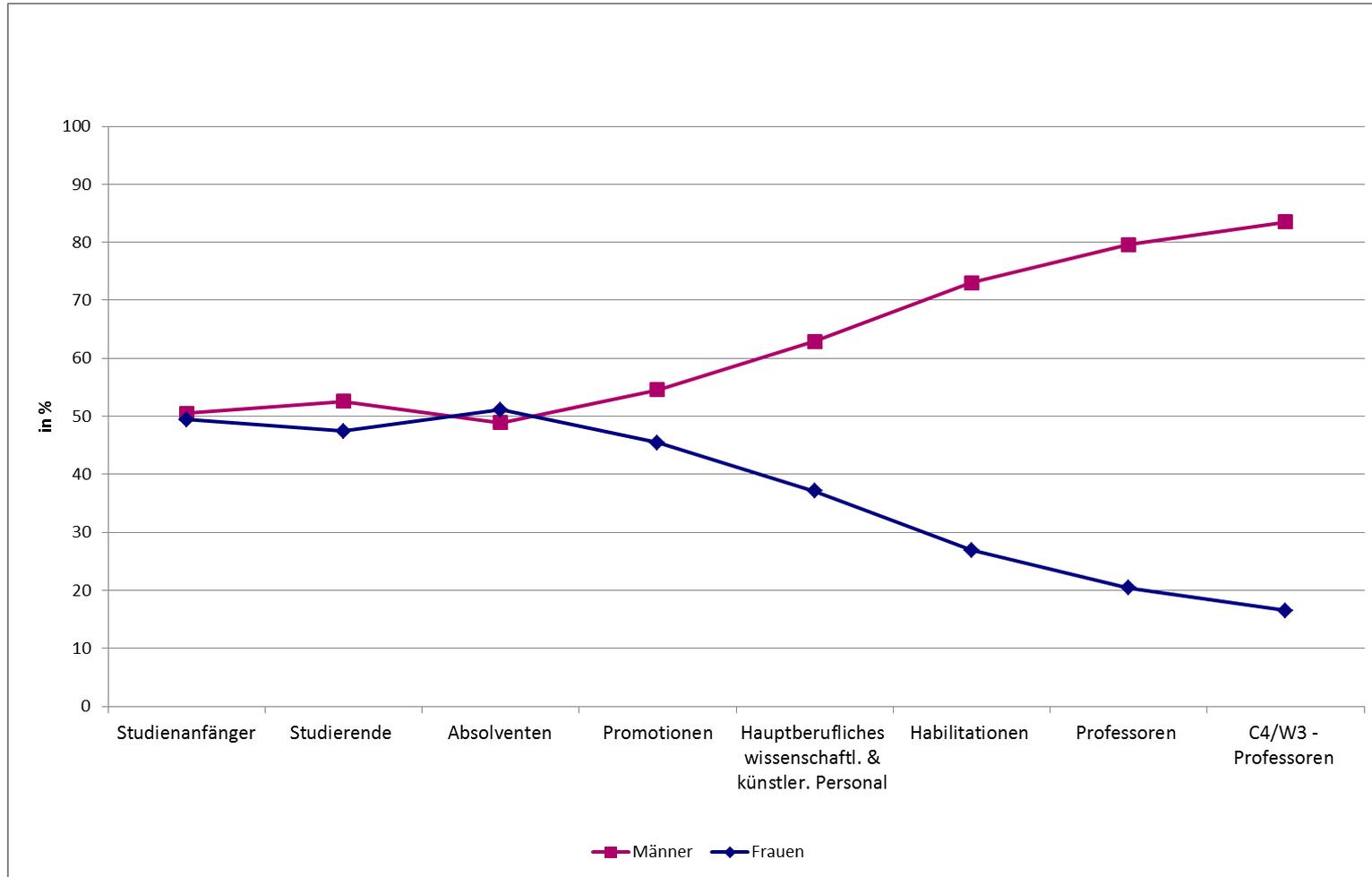
12. Dezember 2013

Gliederung

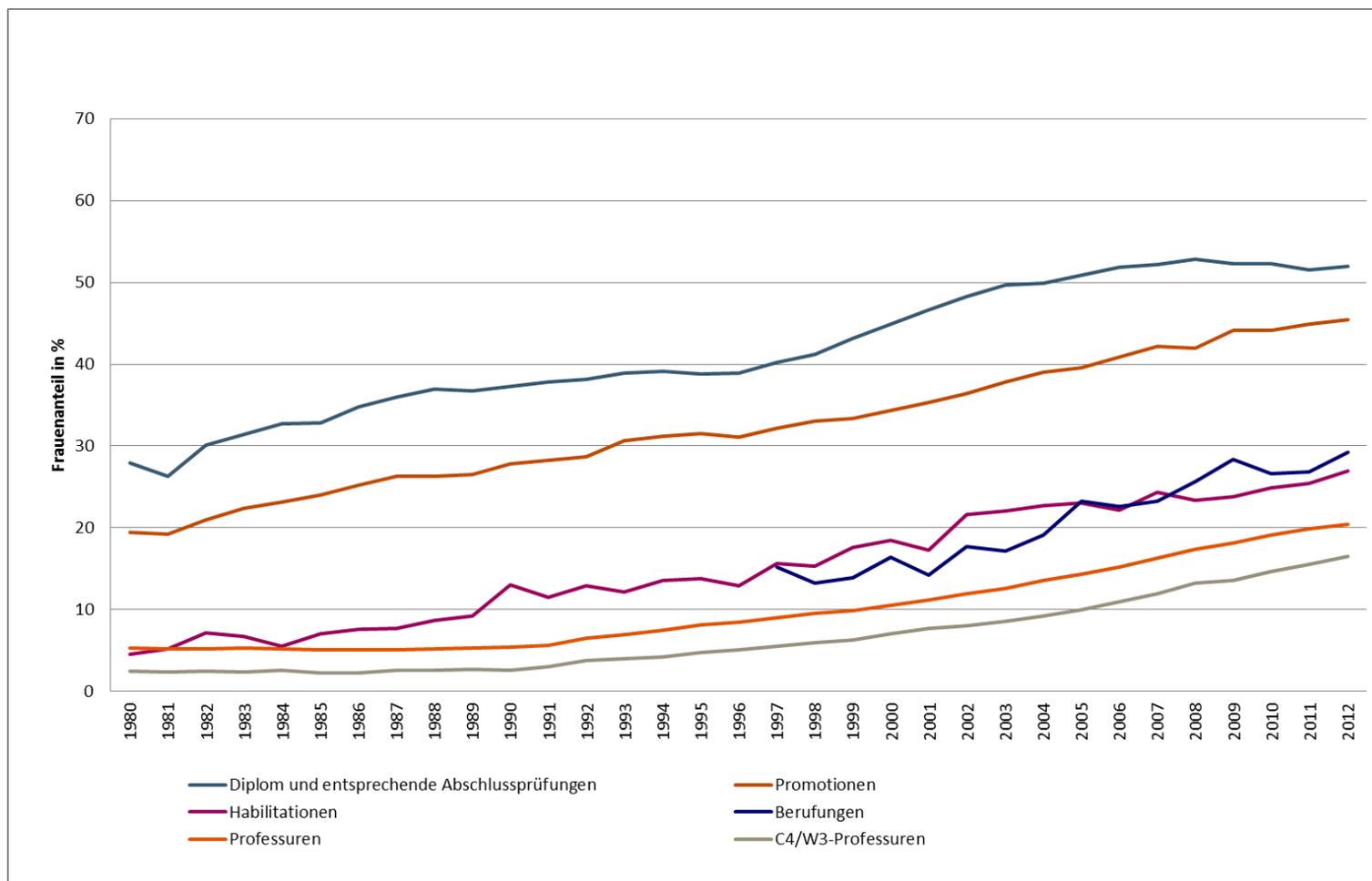
1. Frauen und Männer in der Wissenschaft:
Wo stehen wir im Jahr 2013?
2. Ursachen der Unterrepräsentanz
3. Handlungsmöglichkeiten

1. Frauen und Männer in der Wissenschaft Wo stehen wir im Jahr 2013?

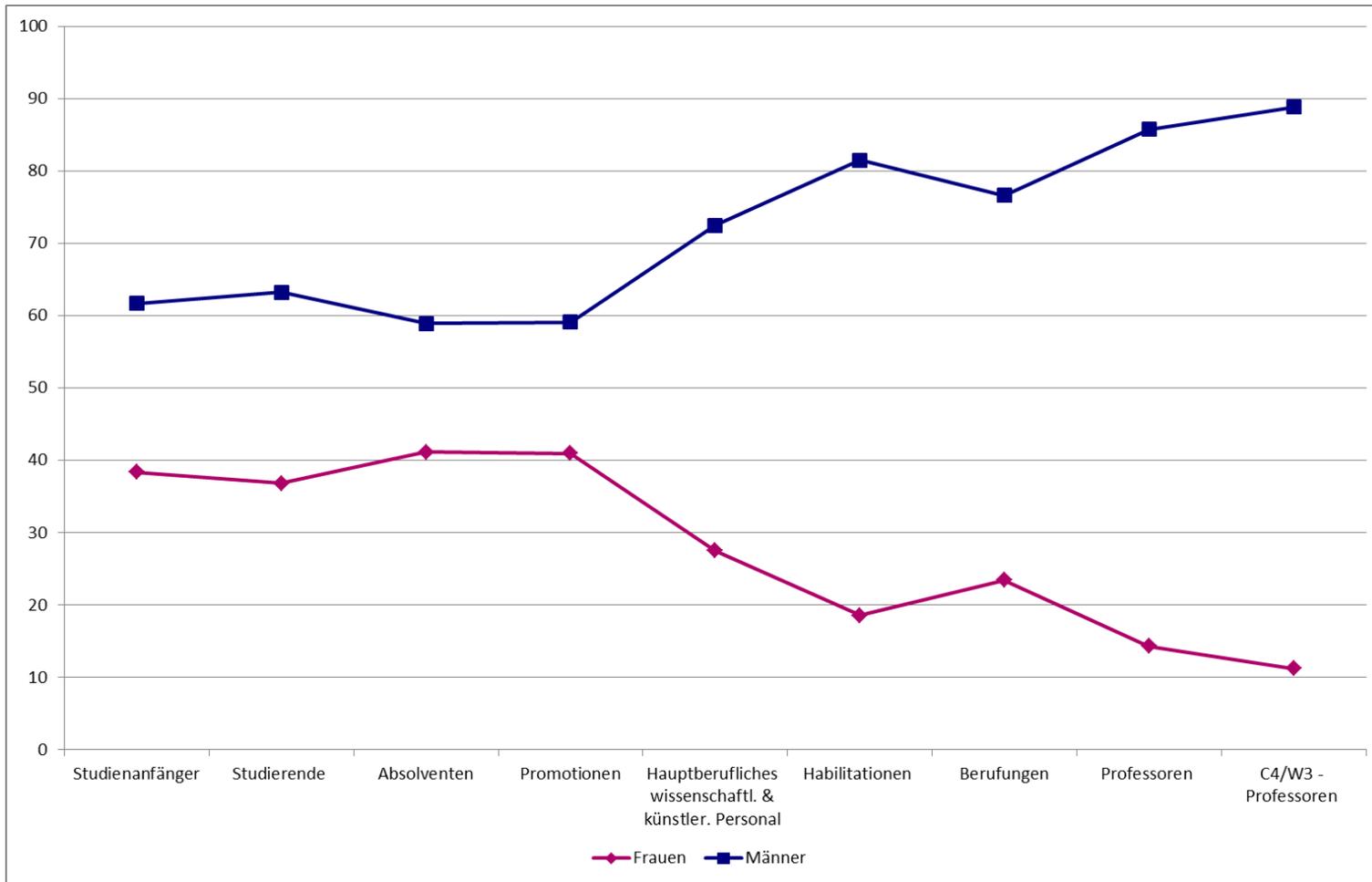
Männer und Frauen in der akademischen Laufbahn (2012)



Frauenanteile im Qualifikationsverlauf, 1980 - 2012



Frauen und Männer in den Naturwissenschaften, 2012

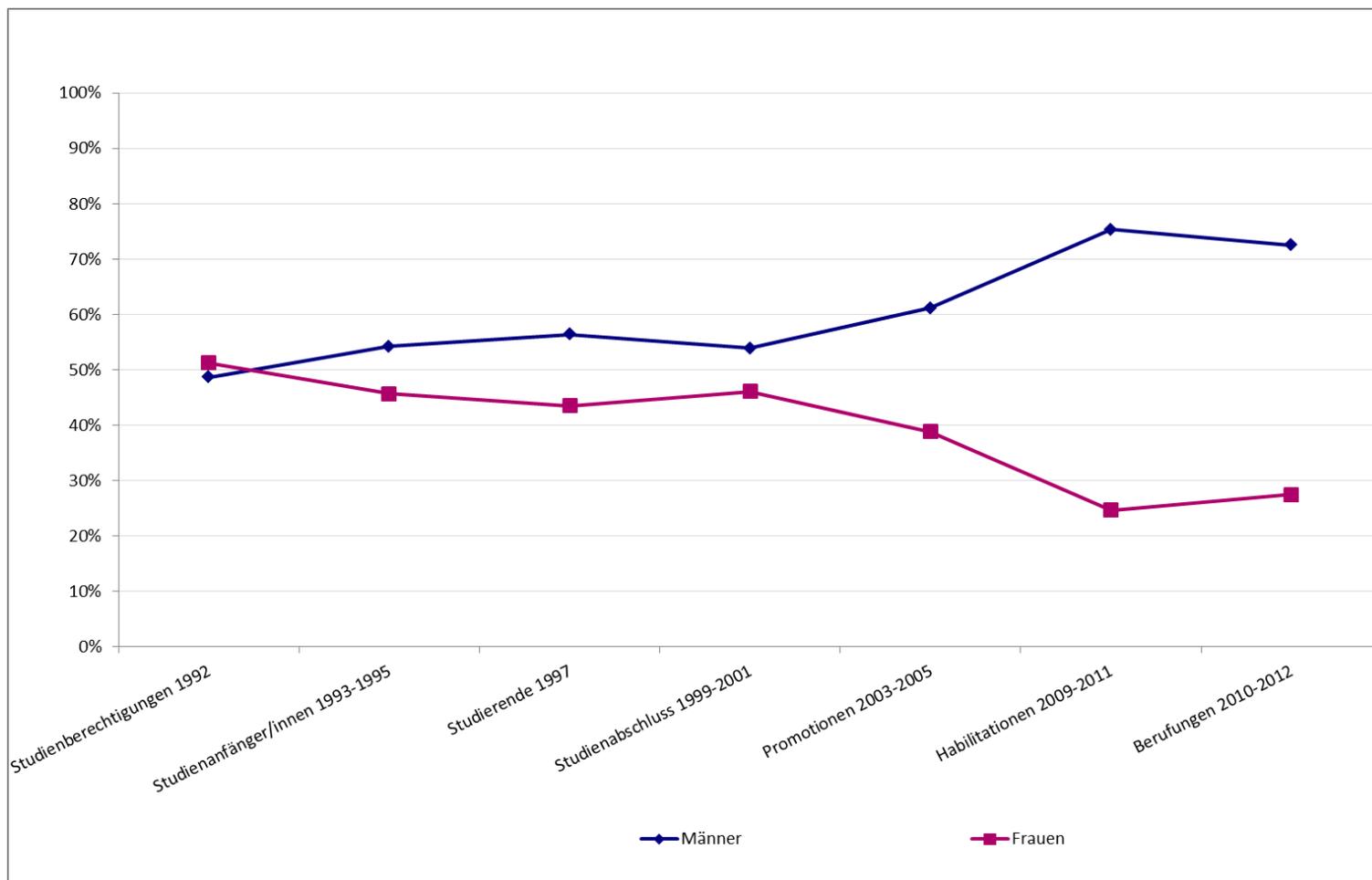


2. Ursachen der Unterrepräsentanz

Vorannahmen über die Ursachen für die Unterrepräsentanz

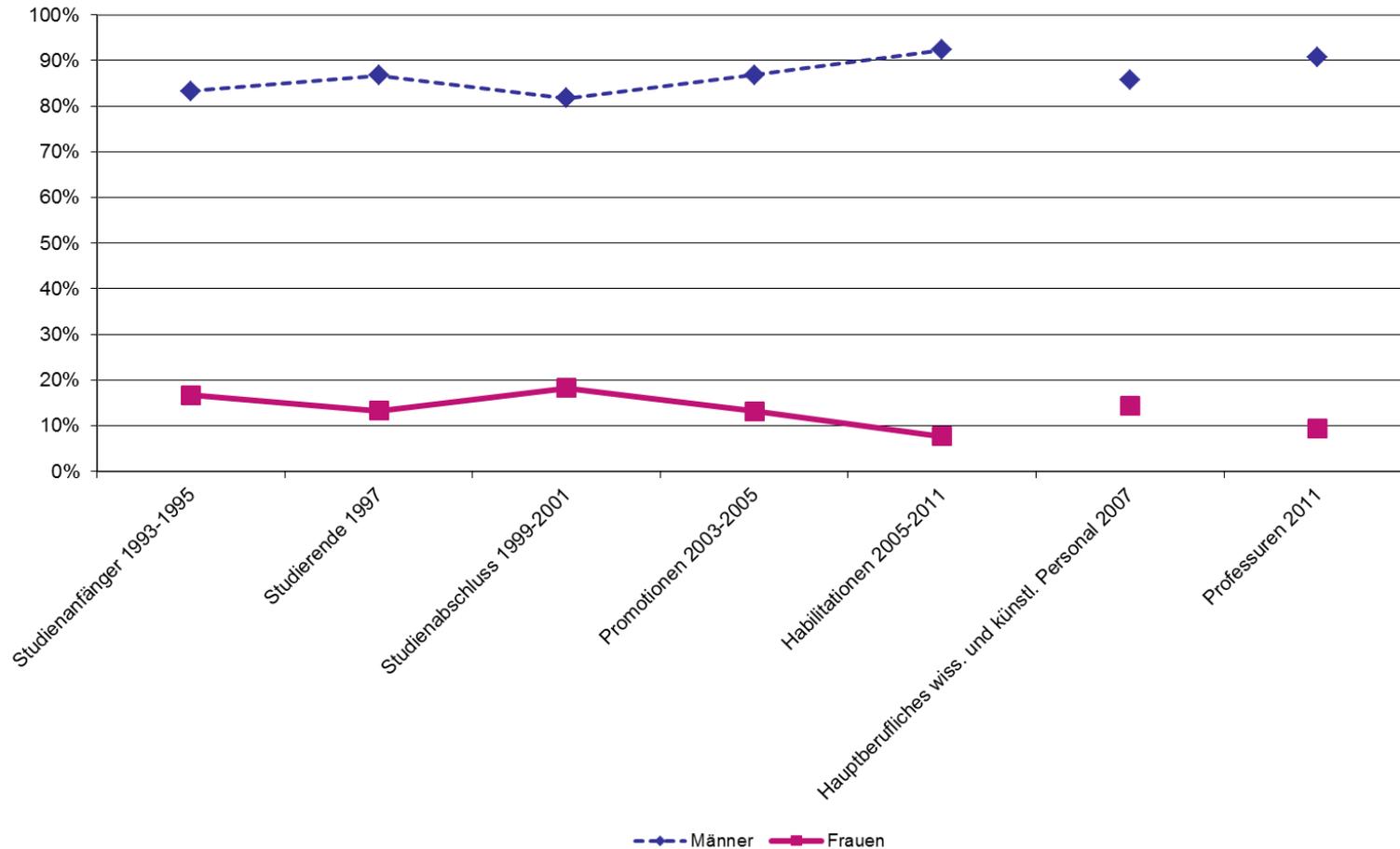
- Geringer Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Bessere Chancen für Frauen in feminisierten Fächern
- Schwierigkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als Hauptursache

Geringer Pool an Nachwuchswissenschaftlerinnen?



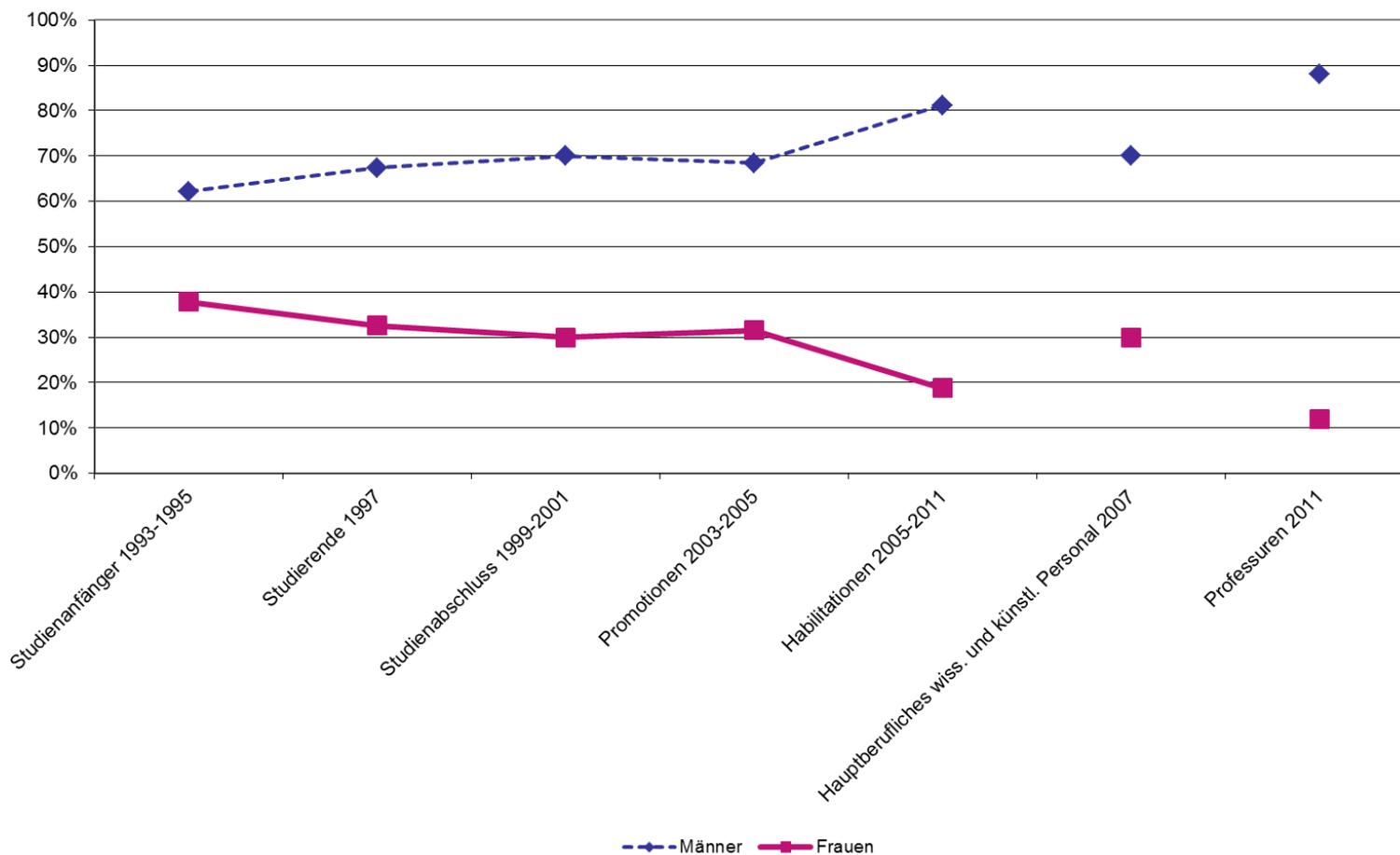
Quelle: Statistisches Bundesamt, GWK, Berechnung CEWS

Physik: Frauenanteil im Verlauf der Qualifikation (1993-2011)



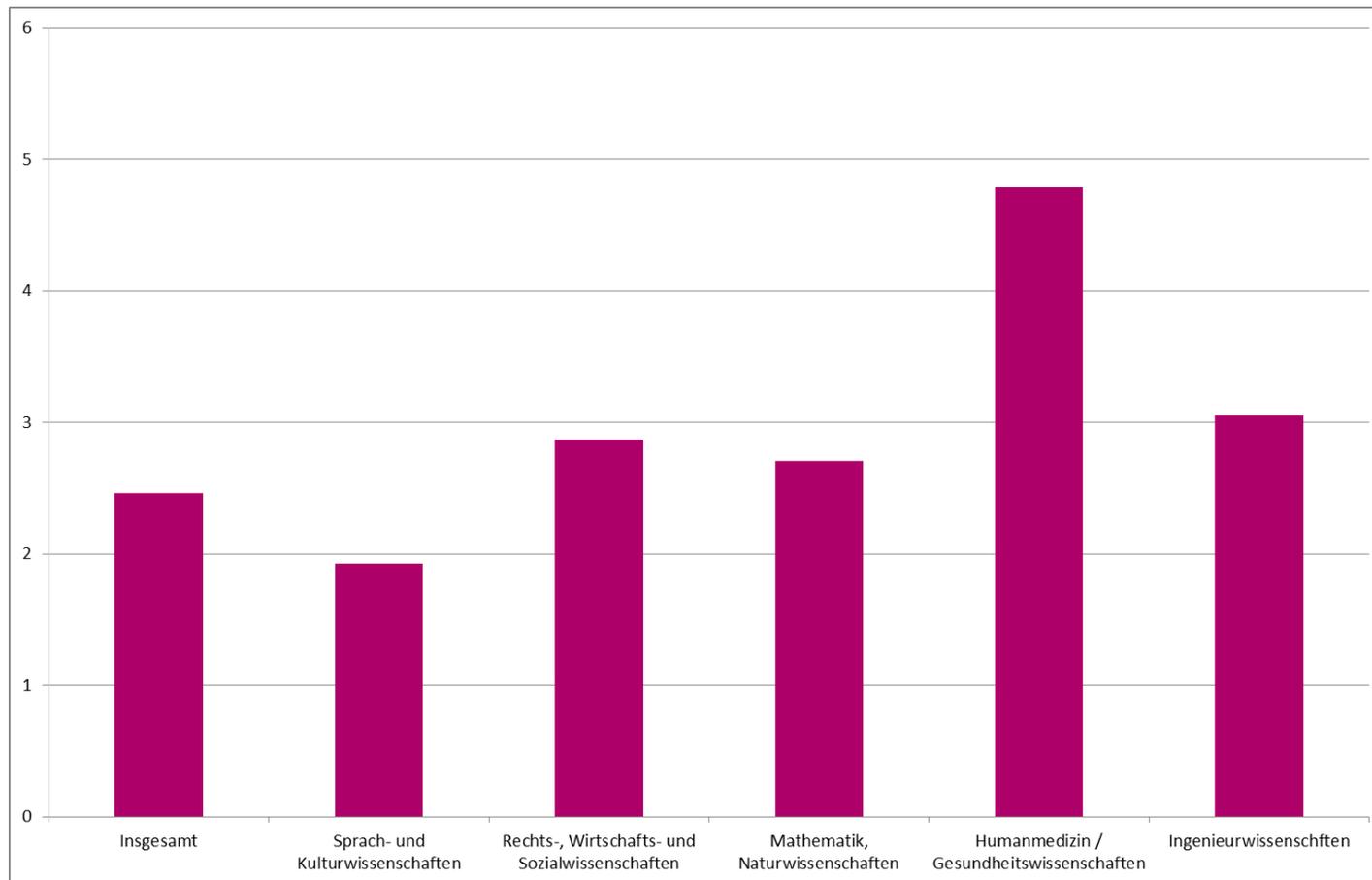
Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnung CEWS

Chemie: Frauenanteil im Verlauf der Qualifikation (1993-2011)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnung CEWS

Bessere Chancen für Frauen in feminisierten Fächern? Glass Ceiling Index 2012



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnung CEWS

Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie als Hauptursache?

- Reale Probleme und antizipierte Vereinbarkeitsproblematik behindern Karriere von Wissenschaftlerinnen
- Keine verlängerte Qualifikationsphase von Müttern
- Keine Unterschiede bei Publikationen

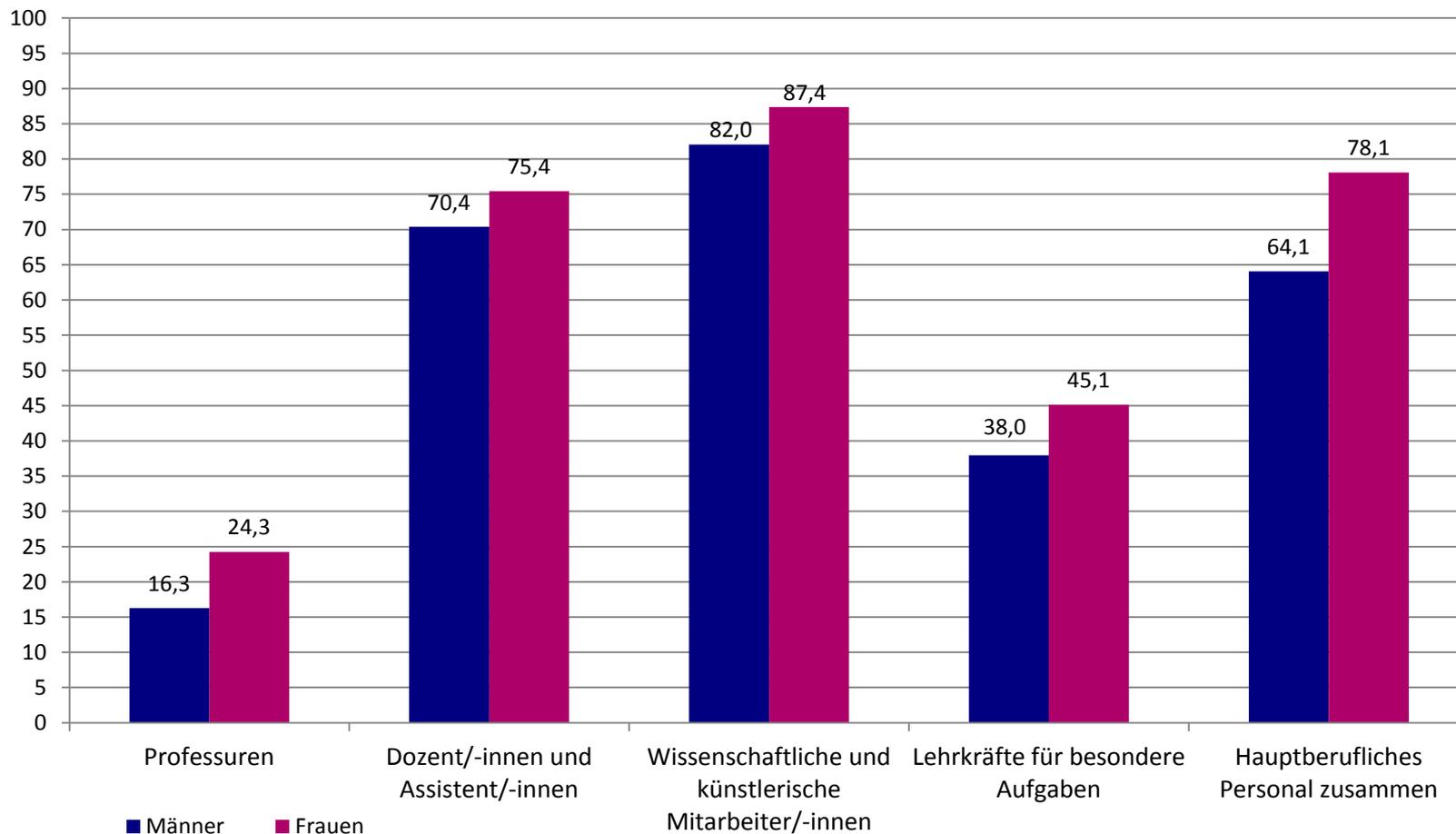
Elternschaft und Wissenschaft

- Rund 70% der WissenschaftlerInnen zwischen 30-42 Jahren = kinderlos
- Gründe: unsichere Beschäftigungslage
- Zentrale Probleme bei der Vereinbarkeit
 - Verfügbarkeitserwartungen
 - Enge Zeitfenster für Familiengründung
 - Mobilitätsanforderungen
- Familienfreundliche Nischen bestimmt durch Vorgesetzte und Team

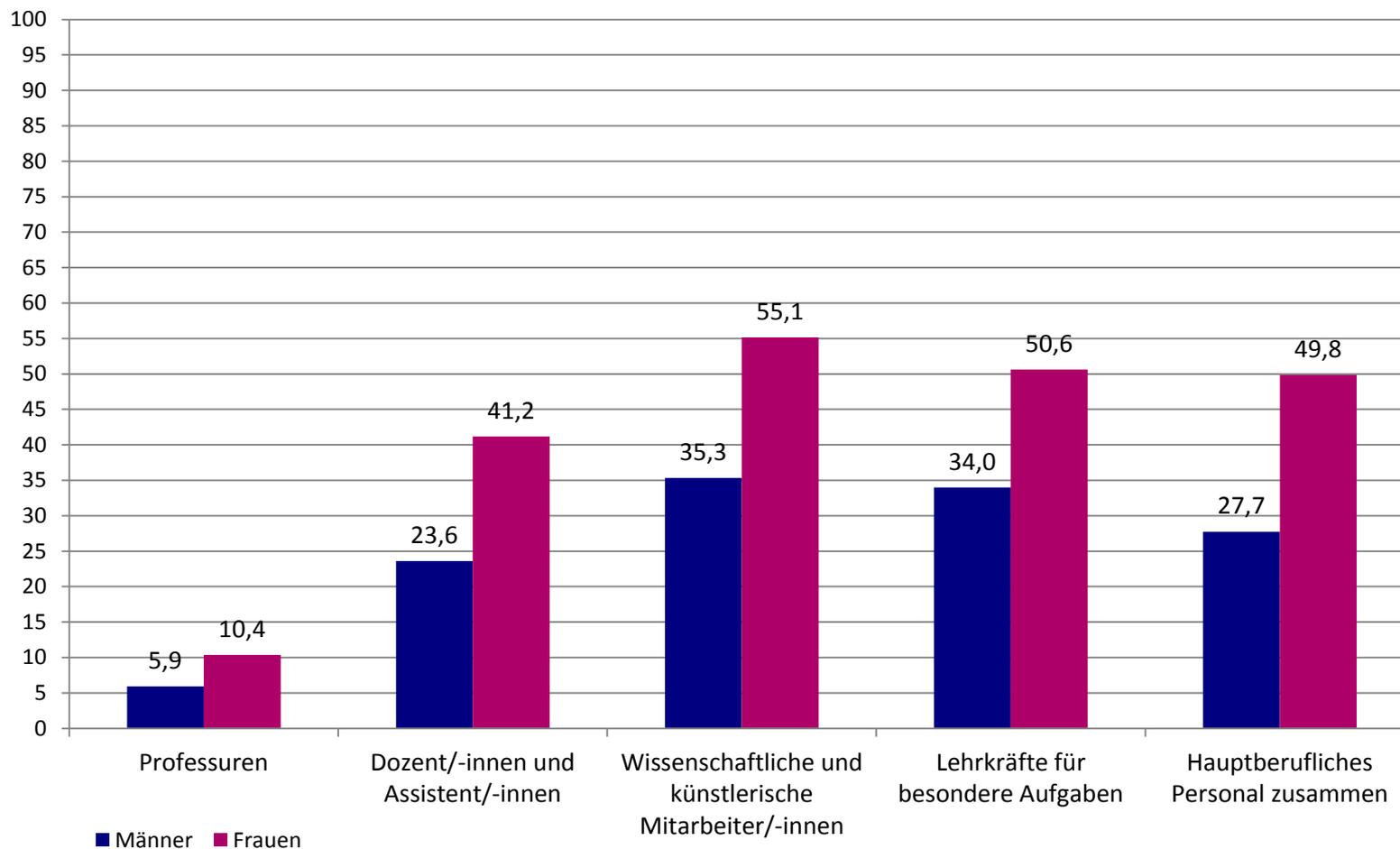
Ursachen der Unterrepräsentanz

- Akkumulation von Benachteiligungen
- Geringer Formalisierungsgrad bei der Nachwuchs- und Personalrekrutierung
- Arbeitsbedingungen: formaler Status und prekäre Beschäftigungsverhältnisse
- Arbeits- und Wissenschaftskultur

Anteil der befristet beschäftigten Frauen und Männer (2011)



Anteil der Männer und Frauen, die in Teilzeit beschäftigt sind

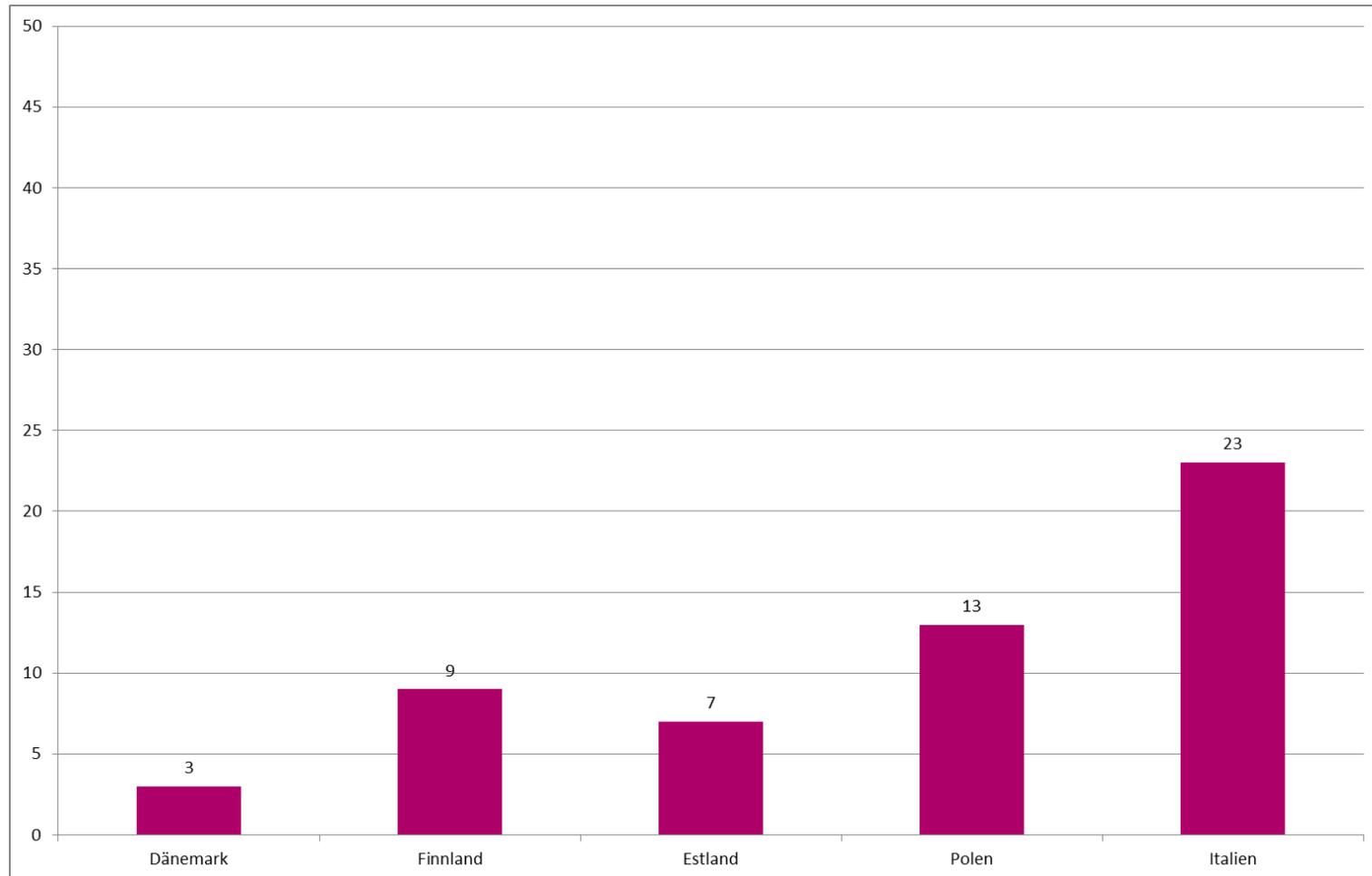


Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnung CEWS

EU-Projekt zur Fachkultur Physik (UPGEM)

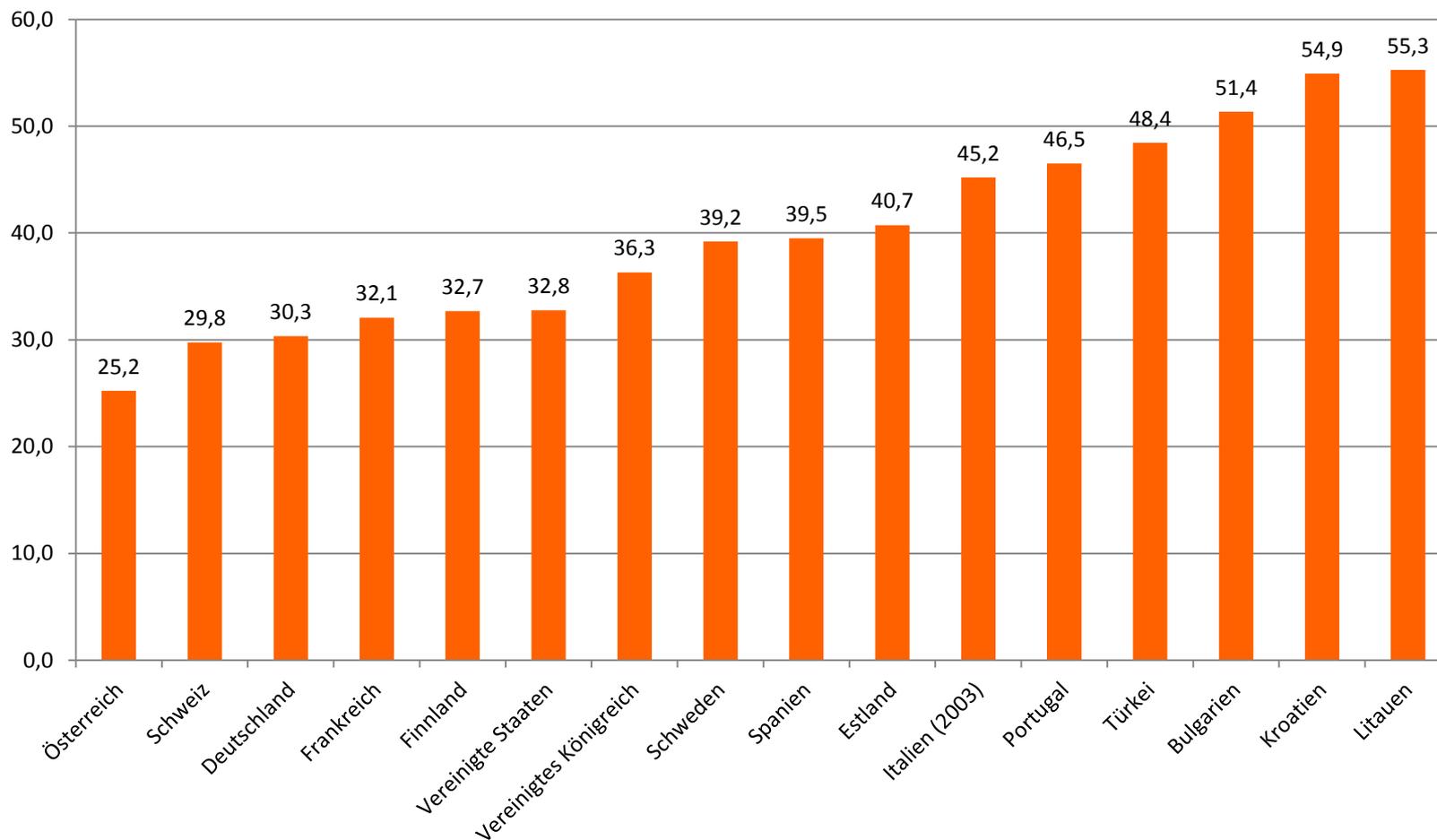
- UPGEM = Understanding Puzzles in the Gendered Map (2005-2008)
- Italien, Finnland, Estland, Polen, Dänemark
- Methodik: Interviews (N=208) und teilnehmende Beobachtung
- Ausgangspunkt: kulturelle Unterschiedlichkeit des Frauenanteils in der Physik verstehen

Professorinnenanteil in Physik in ausgewählten Ländern (2006)



Quelle: UPGEM (Svinth, 2008)

Frauenanteile an Promotionen in den „Exakten Naturwissenschaften“ im europäischen Vergleich (2010)



Quelle: Eurostat

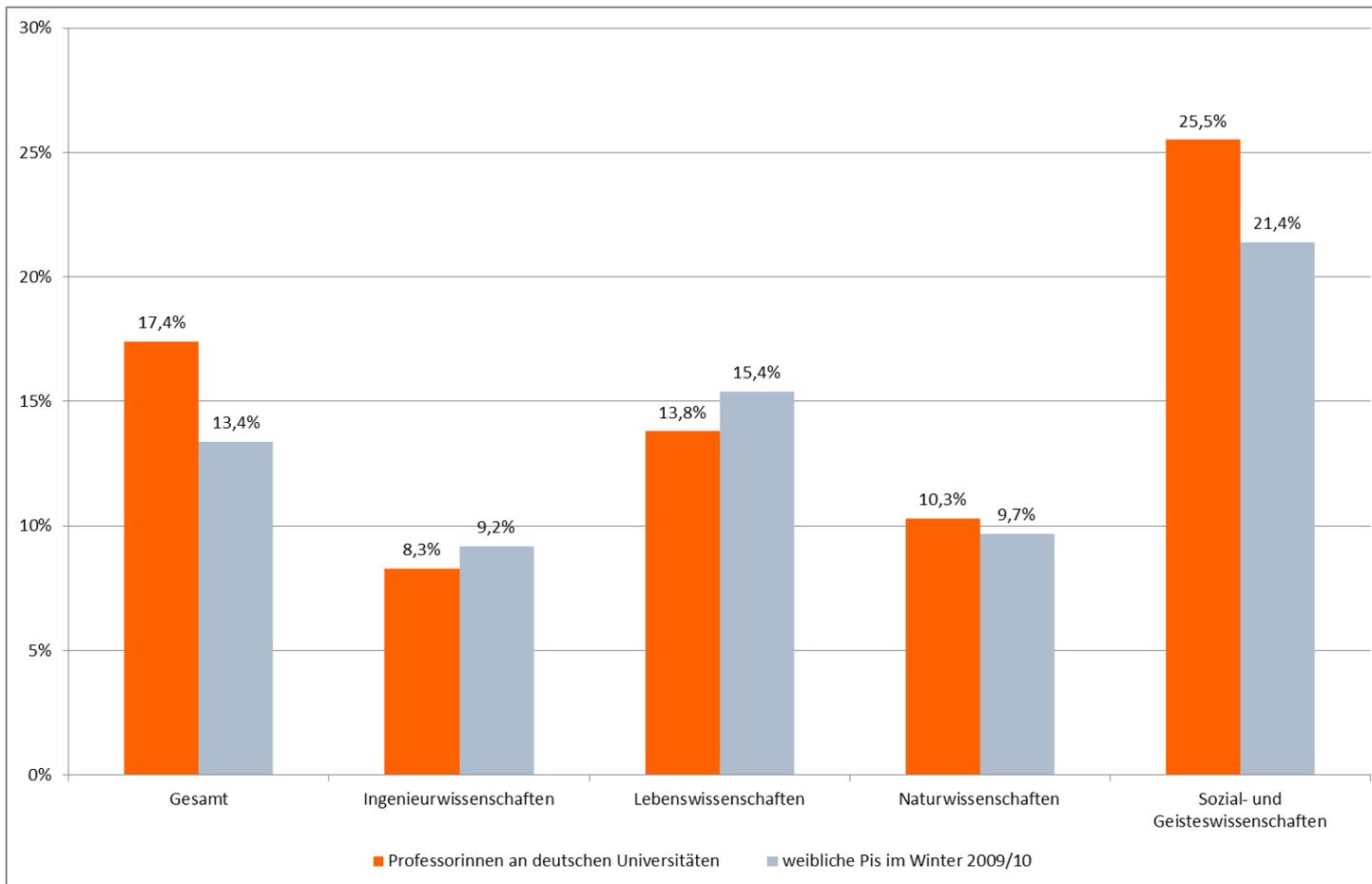
Arbeits- und Wissenschaftskultur

Cultural models	Herkules	Caretakers	Worker bees
<i>Work relation</i>	Physics is the only thing	Physics is everything but must be socially acceptable	Physics is not everything in their life
<i>Workplace Identity</i>	Focus is on ego	Focus is on the group	Focus is on the task and family and friends
<i>Competition</i>	1-on-1 fights using all means available	Group versus group	Uninterested in competition
<i>Power relations</i>	Anti-authoritarian with hidden power games	The group requires young members work their way up	Formal hierarchy
<i>Gender</i>	Used as a negative element e.g. in competition	Acceptance of gender roles in relation to groups and not used negatively e.g. in competition	Not used negatively in e.g. competition

Wissenschaftskultur: Frauen in der Exzellenzinitiative

- BMBF-Projekt: Frauen in der Spitzenforschung (Anita Engels)
- Frauenanteile an PI
 - Problematische Bezugsgröße bezüglich Fächer und Statusgruppe
 - Unterschiede zwischen Fächern und einzelnen Einrichtungen

ProfessorInnen an deutschen Universitäten und Principal Investigators von 27 Exzellenzeinrichtungen, Winter 2009/10



Quelle: Ruschenberg et.al (2011)

Frauen in Leitungspositionen der Exzellenzinitiative

- Studie Sandra Beaufaÿs (im Projekt Engels)
- Methode: qualitative Interviews mit Personen in Leitungsgremien und Beteiligten an der Antragsstellung
- Zuschreibung und Anerkennung als führungstauglich
- Soziabilitätsformen, die Männer als geeignet hervorbringen (Macht und Konkurrenz, Klärung von Rangordnung, informelle Netzwerke)



Schrittweise Desintegration und Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit

Fazit: Ursachen der Unterrepräsentanz

Strukturelles Problem

Exklusionsmechanismen
und
Inklusionshindernisse

3. Handlungsmöglichkeiten

Handlungsmöglichkeiten

- ✓ Knowing your organisation: geschlechterspezifische Daten der eigenen Organisation (Exzellenzcluster) erheben, auswerten und interpretieren
- ✓ Verankerung von Gleichstellung in der Leitungsebene
- ✓ Personalrekrutierung
- ✓ Unterstützung von Wissenschaftlerinnen: vor allem Übergang in die PostDoc-Phase
- ✓ Vereinbarkeit: Eltern, nicht Mütter ansprechen
- ✓ Arbeits- und Wissenschaftskultur

Empfehlungen: Arbeits- und Organisationskultur

- ✓ Ermutigungs- und Unterstützungskultur
- ✓ Veränderungen in der Arbeits- und Organisationskultur
- ✓ Wissenschaft als Beruf
- ✓ Arbeitszeit / Anwesenheitskultur
- ✓ Qualität statt Quantität
- ✓ Sensibilisierung für Inklusionshindernisse

Literaturliste

- Beaufays, Sandra (2012): Führungspositionen in der Wissenschaft. Zur Ausbildung männlicher Soziabilitätsregime am Beispiel von Exzellenzeinrichtungen. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 87–117.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2013): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.
- Hasse, Cathrine; Trentemøller, Stine (2008): Break the pattern. A critical enquiry into three scientific workplace cultures: Hercules, caretakers and worker bees: Tartu: Tartu University Press. (URL: http://www.dpu.dk/fileadmin/www.dpu.dk/upgem/publications/subsites_upgem_20081111142604_break-the-pattern-viimane.pdf).
- Lind, Inken (2012): Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. Wie kann Vereinbarkeit von Elternschaft und Wissenschaft gelingen? In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 280–311.

Literaturliste

- Lind, Inken (2004): *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld.
- Ruschenburg, Tina; Zuber, Stephanie; Engels, Anita; Beaufays, Sandra (2011): Frauenanteile in der Exzellenzinitiative. Zu den methodischen Herausforderungen bei der Ermittlung aussagekräftiger Vergleichswerte. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* 20 (2), S. 161–172..
- Metz-Göckel, Sigrid; Möller, Christina; Heusgen, Kirsten (2012): Kollisionen. Wissenschaftler/innen zwischen Qualifizierung, Prekarisierung und Generativität. In: Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike (Hg.): *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. 1. Aufl. Frankfurt / New York: Campus, S. 233–256.
- Svinth, Lone (2008): Women in Physical Science. In: Hasse, Cathrine; Trentemøller, Stine & Sinding, Anne B. (Hg.): *Draw the line! International Conference, Copenhagen 2008. papers, proceedings and recommendations*. Tartu: Tartu University Press, S. 19–43.

Kontakt

Dr. Andrea Löther

Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

GESIS

Unter Sachsenhausen 6-8

50667 Köln

Tel.: +49 (0) 221 47694 256

Fax: +49 (0) 221 47694 199

<http://www.cews.org>

<http://www.gesis.org>