



Auswertungsbericht GEOMAR-WEB-Umfrage

„Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen“

Oktober 2017

Julia Willrodt, M.A., Dipl.-Soz.-arb./-päd.

Im Auftrag des Women's Executive Board
GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel
Düsternbrooker Weg 20
24105 Kiel

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	3
Einleitung	4
I. Stand der Gender-Forschung	6
1.1 Geschlechtersegregationen im MINT-Bereich.....	7
1.2 Zu Gender Balance am GEOMAR und dem Women’s Executive Board (WEB)	10
II. Ergebnisse der WEB-Umfrage: „Interesse an Karriereförderung für Wissen-	
schaftlerinnen“	13
2.1 Vorstellung des Samples.....	13
2.2 Karriereinteressierte Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftler	15
Arbeits- und Karriereinteressen.....	15
Karriereziele und Einschätzung ihrer Erreichbarkeit	16
Karrieremotivationen und Kenntnisse über Karrierewege.....	18
2.3 Verunsicherungen in der Karriereplanung und mögliche Motivatoren.....	18
Gründe, die gegen den Verbleib in der Wissenschaft sprechen.....	19
Gründe, die den Verbleib in der Wissenschaft befördern könnten	22
2.4 Kurzbewertung der WEB-Angebote für die Karriereförderung	22
Marie Tharp Lecture Series for Ocean Research (MTLS)	23
Karriereplanungs- und Bewerbungsseminare	23
III. Zusammenfassung & Ausblick: ‚Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen‘	24
Literaturverzeichnis.....	27

Abbildungsverzeichnis

Bild 1 Die vier prägenden Persönlichkeiten der Kieler Meeresforschung _____	11
Bild 2 Marie Tharp (Foto Lamont-Doherty Earth Observatory in: WEB 2013: 2) _____	12
Abbildung 1 Gender Balance am GEOMAR Kiel – Stand 31.12.2016 _____	11
Abbildung 2 Verteilung der 161 Befragten nach Gender und Fachgebiete (in%) _____	13
Abbildung 3 Aktuelle Position der Befragten (in%) _____	14
Abbildung 4 Verteilung der Arbeitsinteressen der 119 Befragten nach Geschlecht (in%) _____	15
Abbildung 5 Einschätzung der 119 Befragten nach ihrem permanenten Verbleib in der Wissenschaft (in%) _____	15
Abbildung 6 Karriereziele der 90 Befragten, die in Wissenschaft verbleiben wollen (in%) _____	16
Abbildung 7 Einschätzung der Erreichbarkeit des Karrierezieles der 90 ‚Interessierten‘ nach Geschlecht (in%) _____	17
Abbildung 8 Einschätzung des Vertrautseins mit Beschäftigungsmöglichkeiten & Karrierewegen im akademischen Bereich der 90 Befragten mit Bleibewunsch in der Wissenschaft (in%) _____	18
Abbildung 9 Verunsicherungen der 28 Befragten, in der Wissenschaft zu bleiben (in%) _____	19
Abbildung 10 Absolute Zahlen zur Verteilung der Kinderbetreuung von den 119 Befragten _____	20
Abbildung 11 Motivierende Faktoren, doch in der Wissenschaft zu bleiben der 29 Befragten (in%) _____	22

Einleitung

Am 12. September 2017 wurde über das positive Ergebnis der Studie ‚Bildung auf einen Blick‘ (OECD 2017a) berichtet: Gut 37% aller Studierenden in Deutschland entscheiden sich für ein Studium der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – kurz MINT. Damit stehe Deutschland in den zukunftsträchtigen MINT-Studienfächern an erster Stelle von allen 35 Mitgliedsstaaten der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung.¹ Eine *geschlechterbezogene*² Betrachtung zeigt jedoch ein weniger fortschrittliches Bild. Demnach liegt der Anteil der Frauen, die in Deutschland ein MINT-Fach studieren, mit 28% noch unter dem OECD-Durchschnitt, der bei 30% liegt (OECD 2017b: 17).

Ferner sind hochqualifizierte Frauen auch in die Führungs- und Spitzenpositionen unterrepräsentiert. Laut Statistischen Bundesamt war im Jahr 2016 nur jede dritte Führungskraft (29%) eine Frau.³ Dies bestätigt die Ergebnisse einer Bundesstudie zu ‚Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken‘ (BMFSFJ 2014). Demnach ist der Anteil ‚weiblicher‘ Führungskräfte verschwindend gering und liegt in Aufsichtsräten um die zehn Prozent und in Vorständen unter fünf Prozent (BMFSFJ 2014: 8f.). Weiterhin behindert die sogenannte ‚gläserne Decke‘ den Aufstieg ‚weiblicher‘ Fachkräfte in die Führungsetagen (vgl. ebd.: 9). Brücken zeigen sich dagegen in der breiten Einsicht, dass Frauen eine entscheidende Rolle bei der Deckung des Fachkräftemangels spielen und ihr Potenzial als eine Bereicherung verstanden wird. Außerdem zeigt die 2016 eingeführte Mindestquote von 30% für das unterrepräsentierte Geschlecht in Ausschüssen in (börsennotierten und paritätisch-mitbestimmten) Unternehmen Wirkung, demnach der Frauenanteil aktuell 28,1% beträgt.⁴

Im Wissenschaftsbereich sind die Erfolge im Wesentlichen auf die Verankerung von gleichstellungspolitischen Zielvereinbarungen im Hochschulgesetz sowie auf die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2017) zurückzuführen (Struthmann 2013: 24). Der aktuelle Datenreport 2016 (DESTATIS 2017a) zeigt, dass der Frauenanteil im öffentlichen Hochschulbereich beständig zugenommen hat. An der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel hat sich eine paritätische Verteilung bei den zeitlich befristeten: Studierenden, Absolvierenden und Juniorprofessuren eingestellt. Danach fällt der Frauenanteil auf dem Weg zur Habilitation ab und beträgt bei den (C3/C4 und W2/ W3)-Professuren nur noch 20%. Auch bei den wissenschaftlichen Dauerstellen (angestellt und

¹ ><http://www.tagesschau.de/inland/oecd-studie-wanka-101.html><; letzter Aufruf 10/2017.

² In der Gender-Forschung wird die Begriffsendung *genderbezogen* anstelle von ‚*geschlechtsspezifisch*‘ verwendet, um zu vermeiden, dass z.B. Über- bzw. Unterrepräsentanzen eines Geschlechts als ‚natürliche‘ Geschlechtseigenschaften ausgelegt werden könnten. Vielmehr gilt es die sozialen Prozesse aufzudecken, die zur Geschlechterdifferenzierung in der Verteilung von re- und produktiver Arbeit beitragen (vgl. Gildemeister 2008: 187).

³ >https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_4_FrauenFuehrungspositionen.html<; letzter Aufruf 10/2017.

⁴ Umfassend siehe: ><https://www.bmfsfj.de/quote/><, letzter Aufruf 10/2017.

verbeamtet) sind Frauen mit 34% deutlich unterrepräsentiert.⁵ Dieses Ungleichgewicht oder *Gender Imbalance* fällt stärker in der Technischen und Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät aus, deren Fachgebiete relevant für die Meeresforschung sind.

Am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel – kurz GEOMAR – besteht zwar eine *Gender Balance* im Bereich der wissenschaftlichen Stellen mit zeitlicher Befristung (PhD-Students, Post-Docs und Scientists), doch beträgt der Frauenanteil an den unbefristeten Professuren und Wissenschaftsstellen lediglich 17%.⁶ Die fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen an der Spitze der Wissenschaft ist nach der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK 2016: 13) nicht nur eine Frage der Chancengerechtigkeit, sondern auch eine Frage des Kompetenzverlusts für die [Meeres-]Forschung. Um die Karrierechancen von hochqualifizierten Frauen in *Marine Science & Technology* im baltischen Raum zu verbessern, hat das GEOMAR die Koordination des EU-Projekts *Baltic Gender* übernommen und einen Gleichstellungsplan und Fördermaßnahmen für die Wissenschaftlerinnen am GEOMAR entwickelt. Gleichgerichtet hat sich 2013 das GEOMAR Women's Executive Board (WEB) gegründet und neben Fördermaßnahmen auch Umfragen zur Karriereorientierung der GEOMAR-Beschäftigten durchgeführt. Der hiermit vorliegende Bericht stellt die Ergebnisse der genderbezogenen Auswertung der letzten WEB-Umfrage zur ‚*Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen*‘ vor, die 2015 erhoben wurde.

Dem vorlagert stellt das *erste* Kapitel den Stand der Gender-Forschung dar. Dies umfasst vor allem die sozialstrukturelle Dimension von Geschlecht und Geschlechtersegregationen im MINT-Bereich sowie aktuelle Daten zu Gender Balance am GEOMAR. Außerdem wird ein kurzer Überblick über die WEB-Aktivitäten vermittelt.

Das (*zweite*) Hauptkapitel wendet sich den Ergebnissen der letzten WEB-Umfrage zu. Die genderbezogene Auswertung beleuchtet zunächst die Gründe, die aus Sicht des wissenschaftlichen Personals für und gegen eine Zukunft in der Wissenschaft sprechen. Zugleich können die Ergebnisse in Verbindung gesetzt werden mit den Resultaten der ersten WEB-Befragung von Wissenschaftlerinnen, um Entwicklungen in der Karriereförderung von Frauen am GEOMAR aufzuzeigen. Wie die bisherigen Fördermaßnahmen angenommen wurden, ist ein weiterer Ergebnisteil.

Im (*dritten*) Abschlusskapitel gilt es die vorgefundenen Trends in der ‚*Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen*‘ am GEOMAR zusammenzufassen und einen Ausblick für weitere Befragungen aufzuzeigen.

⁵ ><http://www.gleichstellung.uni-kiel.de/de/daten-fakten/>; letzter Aufruf 10/2017.

⁶ ><https://www.geomar.de/zentrum/struktur/gremien/web/hintergrund/>; letzter Aufruf 10/2017.

I. Stand der Gender-Forschung

Die Gender-Forschung ist eine relativ junge und heterogene Disziplin, die sich vor allem durch ein konträres Geschlechterverständnis im Vergleich zum alltäglichen sowie *naturwissenschaftlichen* Verständnis kennzeichnet. Letztere verstehen unter ‚Geschlecht‘ etwas ‚*natürlich*‘ Zweigeteiltes in Mann oder Frau, das bei der Geburt anhand von körperlichen und naturwissenschaftlichen Merkmalen bestimmt werde und ein Leben lang bestehe. Gender Studies dagegen sehen ‚Geschlecht‘ als eine „grundlegende Kategorie sozialer Ordnung“ (Gildemeister 2010: 216), die auf unterschiedlichen Ebenen wirkmächtig ist: Auf *struktureller* Ebene regelt ‚Geschlecht‘ den Zugang zu sozialen Machtpositionen und die Verteilung von be- und un(ter)bezahlter Arbeit, was sozialen Wandlungsprozessen unterliegt. Konstruktivistische Gender-Ansätze betrachten die *symbolische* Ebene des kulturellen ‚Zweigeschlechtlichkeitssystem‘ (z.B. in der Produktion von Wissen)⁷ oder im Sinne von Doing Gender die *interaktive* Konstruktion von Geschlecht im alltäglichen wie auch beruflichem Handeln (umfassend: Becker-Schmidt 2013; Gildemeister/Hericks 2012; Gildemeister 2010).

Dass sich in den 1970er Jahren eine Frauen- und Geschlechterforschung konstituierte, steht im engen Zusammenhang mit den Frauenbewegungen, zu deren Kernthemen die Gleichstellung von Frauen und ihr Recht auf Erwerbstätigkeit zählen.⁸ So blieb Frauen der Zugang zum Studium und zur Wissenschaft bis Anfang des 20. Jahrhunderts verwehrt. Laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch war die Geschäfts- und Erwerbsfähigkeit von verheirateten Frauen bis vor rund 40 Jahren von der Zustimmung ihrer Ehemänner abhängig und davon, dass sie nicht ihre gesetzlich festgeschriebenen Pflichten im Haushalt und in der Familie vernachlässigten (vgl. Beer 2010: 60f.).

Die familiäre Zuweisung unentgeltlicher Arbeiten an Frauen und die beruflichen Schließungsprozesse ihnen gegenüber, mit denen Männer individuell und kollektiv jene Berufsfelder für sich reservierten und beanspruchten, die ertrageich und Erfolg versprechend waren, machten erst zusammengenommen den Teufelskreis aus, der die industriegesellschaftliche Arbeitsteilung der Geschlechter etablierte und auf Dauer stellte (ebd.: 62).

In Anbetracht des Strukturwandels von Arbeit sind heute Arbeitskräfte gefordert, die hochqualifiziert, mobil und flexibel sind. Während Männer ihre Karriere gut mit Kind/ern koordinieren können, stellt sich vor allem für Frauen die Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Gildemeister 2010: 217). Die vermehrte Verlagerung von Haus- und Familienarbeit an ‚migrantische‘ Frauen mit geringer Entlohnung und zumeist in prekären Beschäftigungssituationen deutet auf ein intersektionales Zusammenspiel der Strukturkate-

⁷ Weniger als ein Prozent aller Publikationen befassen sich laut Lipinsky & Löther (2016) mit Gender-Dimensionen in den MINT-Forschungsinhalten (ebd.: 35).

⁸ Umfassend zu ‚Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789‘ siehe Gerhard (2009).

gorien *gender*, *class* und *race* hin, die zur Erweiterung der Gender-Forschung um *Diversity*-Aspekte in der Ungleichverteilung un-/bezahlter Arbeit beitragen haben (vgl. Gildemeister/Hericks 2012: 279; s.a. GWI 2012: 12f.).

Zugleich besteht in der heutigen Wissens- und Informationsgesellschaft ein nicht gedeckter Bedarf an qualifizierten Fachkräften mit einem tertiären Abschluss im MINT- bzw. STEM-Bereich (DESTATIS 2012: 22), wozu Science, Technology, Engineering and Mathematics zählen. "STEM graduates have better employment prospects, particularly engineers and ICT specialists" (OECD 2017b: 6). Gleichwohl der Frauenanteil unter den Studierenden sowie die Anzahl von Wissenschaftlerinnen stark angestiegen ist, bestehen Geschlechtersegregationen in eben jenen ‚ertragreichen Berufsfeldern‘, was für den MINT-Bereich erörtert wird und zur Gender Balance am GEOMAR überleitet.

1.1 Geschlechtersegregationen im MINT-Bereich

Die Erforschung der Ungleichverteilung von Männern und Frauen in Form von Geschlechtersegregationen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt ist ein wesentlicher Schwerpunkt der Gender-Forschung. Danach gelten Berufe als *horizontal* stark segregiert: „wenn der Anteil des anderen Geschlechts unter 30 Prozent liegt“ (Wobbe/Nunner-Winkler 2007: 303). Entgegen der gesetzlich verankerten Gleichstellung der Geschlechter auf Bundes- und EU-Ebene sind Frauen in den MINT-Fächern deutlich unterrepräsentiert, wie z.B. die Studie „Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa“ (DESTATIS 2012) zeigt. Demnach waren in Deutschland im Jahr 2010 lediglich 16% aller Studentinnen in diesen Studienfächern eingeschrieben, wohingegen jeder zweite Student sich für ein MINT-Studium entschied (ebd.: 22). Zwar ist der Anteil der Absolventinnen an allen MINT-Fächern gestiegen, der im gleichen Jahr knapp über 30% liegt. Entgegen aller Gleichstellungsbemühungen zur Förderung von Frauen in den MINT-Fächern stagnieren jedoch die Zahlen und liegen – ausgenommen von Island – unter dem anvisierten Zielwert von 40%.⁹

Analysen zu Gender und Diversity in MINT-Fächern in Deutschland zeigen, dass die Wahl der Leistungskurse in der Oberstufe entscheidend ist für die spätere Studienfach- und Berufswahl. Trotz gleich guter Leistungen wählen nur wenige Schülerinnen im Gegensatz zu ihren Mitschülern ein mathematisch-naturwissenschaftliches Fach als Leistungskurs (vgl. Steuer 2015: 15f.). Dass Jungen eine größere Technik-Affinität und MINT-Kompetenz als Mädchen zugeschrieben wird, wird nicht nur plakativ in Werbebotschaften für Kinder wie ‚Bob der Baumeister‘ vermittelt, sondern Geschlechterstereotype beeinflussen unbewusst die Wahrnehmung und Bewertung der Lehrkräfte und Eltern. Diese scheinen weltweit eine negativere Selbsteinschätzung und -wahrnehmung von Mädchen in den MINT-Fächern zu befördern (s.a. Viehoff 2015: 81; OECD 2017a: 342f.; Struhtmann 2013: 23). Dementsprechend

⁹ Umfassend: ><http://www.mintzukunftschaften.de/mint-frauenanteil.html><; letzter Aufruf 10/2017.

fordert die UNESCO u.a. entsprechende Genderqualifikation von den Lehrkräften und den Abbau von stereotypen Frauen- und Männerbildern in Lernmaterialien, um den international vorherrschenden ‚Gender Gap in STEM‘ zu schließen (UNESCO 2016).

In Deutschland wurden 2008 vielfältige Fördermaßnahmen im Rahmen des Nationalen Pakts für Frauen in MINT-Berufen ‚Komm, mach MINT‘ initiiert, die Mädchen und junge Frauen stärker für diese Fächer begeistern und ihnen mögliche Berufsfelder und Arbeitsbereiche aufzeigen wollen.¹⁰ Gleichgerichtet zielt die 2015 erlassene Richtlinie auf die Förderung von Projekten und Fachveranstaltungen im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengleichheit für Frauen in Bildung und Forschung“ (‚Erfolg mit MINT – Neue Chancen für Frauen‘).¹¹ Erstmals gibt es auf EU-Ebene im 8. Forschungsrahmenprogramm HORIZON 2020 einen eigenständigen Artikel (15) zu Gender und Chancengleichheit (*Gender equality*). „Dieser legt fest, dass Chancengleichheit und die Genderdimension in der Forschung durchgängig in allen Projektstadien berücksichtigt werden sollen.“¹² Dies umfasst auch die Unterstützung von Gleichstellungsplänen, um die Anteil von Frauen im Wissenschaft und Innovationsforschung zu fördern. Denn auch nach einem erfolgreich abgeschlossenen (MINT-) Studium zeichnen sich Geschlechtersegregationen auf *vertikaler* Ebene ab: Hochqualifizierte Frauen sind selten in den Führungs- und Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft, in Großunternehmen und in Männerdomänen vertreten. Im Jahr 2010 war der Frauenanteil in Führungspositionen in Deutschland am höchsten im Bereich ‚Erziehung und Unterricht‘ (49%) sowie im ‚Gesundheits- und Sozialwesen‘ (44%). „Am niedrigsten war er im Baugewerbe (15%) und im Verarbeitenden Gewerbe (17%)“ (DESTATIS 2012: 26).

Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz weist durchaus Erfolge hinsichtlich des Ziels ‚Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung‘ (GWK 2016) aus. Demnach ist der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen gestiegen, so dass sich der *Gender Gap* verkleinert hat. Seit 2004 liegt der Frauenanteil bei den Promovierenden bis 2015 (43,9%) im hochschulischen Bereich sowie in den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen konstant über 40%, „sodass [...] ein hinreichend qualifiziertes Potenzial für die Rekrutierung auf Führungsfunktionen vorhanden ist“ (ebd.: 13). Laut den ‚*She Figures 2015*‘ (EU 2016), basierend auf den Daten von 28 Ländern im europäischen Raum zu Gender in Research & Innovation, promovieren Frauen indessen selten in ‚*Science, Mathematics & Computing*‘ und ‚*Engineering, Manufacturing & Construction*‘ (EMC). In den EMC-Fächern bildet Deutschland das Schlusslicht: “women represented less than a quarter of PhD

¹⁰ Aktuell führt die Technische Universität München im Rahmen des Forschungsprojekts ‚*GenderMINT 4.0*‘ eine Online-Befragung mit Schülerinnen und Schülern sowie Studierenden durch, die sich für ein Studium im Bereich Maschinenbau, Elektrotechnik, Elektronik, Informatik oder Physik interessieren bzw. schon Fächer studieren (Siehe ><https://www.gendermint.de/><). Weitere Forschungsprojekte siehe BMBF (2013).

¹¹ ><https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1092.html><; letzter Aufruf 10/2017.

¹² ><http://www.horizont2020.de/einstieg-genderaspekte.htm><; letzter Aufruf 10/2017.

graduates in Germany (18%), Hungary (22%), Austria (23%), the Czech Republic (23%), Ireland (24%) and Switzerland (24%)“ (EU 2016: 28).

Zwar scheint der *Glass-Ceiling-Effekt* (GC) in Deutschland im EU-28-Vergleich weniger den Aufstieg von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen zu deckeln. Dies ist jedoch nicht im gleichen Atemzug auf die MINT-Bereich übertragbar (ebd.: 135ff.). Laut der Sonderauswertung der GWK des GC-Index 2015 rutschte Deutschland auf Platz 25 im EU-28-Vergleich, was mit den unterschiedlichen Einstufungen der wissenschaftlichen Positionen zusammenhängt (Lipinsky/Löther 2016: 18).¹³ Mit jeder Stufe auf der Karriereleiter und Besoldungsstufe sinkt der Anteil von Wissenschaftlerinnen, die in Deutschland überproportional häufig befristet und in Teilzeit beschäftigt sind. So ist Teilzeitbeschäftigung im deutschen Wissenschaftsbetrieb ebenso strukturell verankert wie zeitlich befristete Qualifizierungsstellen für Promovierende aber auch in der Post-Doc-Phase (vgl. ebd.: 30; GWK 2016: 10ff.). Laut dem ‚Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017‘ waren an außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Jahr 2013 84% der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unter 45 Jahren befristet beschäftigt. „Bei den unter 35-Jährigen ohne Promotion liegt die Befristungsquote bei 90%, bei den unter 45-Jährigen mit Promotion bei 73%“ (Konsortium BuWIN 2017: 127).

Die marginale Integration von hochqualifizierten Frauen in inner- und außerhochschulischen Institutionen, die sich auch auf EU-28-Ebene abbildet,¹⁴ widerspricht nicht nur den Karriereinteressen von Wissenschaftlerinnen und dem Grundverständnis einer gleichberechtigten Teilhabe am Berufsleben. Vielmehr werden hierdurch Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen (*Gender Pay Gap*) befördert, die sich negativ auf die spätere Alterssicherung für Frauen (*Gender Pension Gap*) auswirken (DESTATIS 2017b: 21). Der Gender Pay Gap, der laut dem Statistischen Bundesamt im Jahr 2016 mit 31% am größten bei der ‚Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen‘ war, liegt 10% über den Bundesdurchschnittswert. Demnach verdienen Frauen in Deutschland durchschnittlich 21% weniger als Männer.¹⁵ Während die Wahl weniger gut entlohnter (Frauen-)Berufe und einer Teilzeitbeschäftigung zugunsten der familiären Sorgearbeit oftmals als subjektive Präferenzen von Frauen ausgelegt werden, offenbart der bereinigte Gender Pay Gap eine direkte Lohndiskriminierung auch in der Humanmedizin, die zu den ‚Frauendomäne‘ zählt: Selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen Ärztinnen

¹³ „Die Hochschulstatistik in Deutschland ermöglicht bisher keine Differenzierung des promovierten und nicht-promovierten wissenschaftlichen Personals. Deshalb werden die Juniorprofessuren sowie Assistent/innen und akademische Räte/Rätinnen zu Grade C gezählt“ (ebd.). Grad A ist die höchste Position (W3/C4-Professur); B und C stehen für wissenschaftliches Personal mit Promotion; D sind Promovierende (ebd.: 16).

¹⁴ „At the level of academic staff the gap widens as the grade increases. Indeed, women represented 33% of grade C staff, 24% of grade B staff and 13% of grade A staff in 2013 (in the fields of engineering and technology + natural sciences)“ (EU 2016: 129; 100f.).

¹⁵ >www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html<; letzter Aufruf 10/2017.

durchschnittlich 9% je Stunde weniger als Ärzte, was primär aus den nicht-tarifvertraglich geregelten Einkommen auf ober- und chefärztlicher Ebene resultiere (Thurm 2012: 27f.). Auch die *She Figures 2015* zeigen: "The gender pay gap persists in research: in 2010, women's average gross hourly earnings (EU-28) were 17.9 % lower than those of men in scientific research & development" (EU 2016: 5). Der *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017* kritisiert dazu: dass der Stundenlohn von Lehrbeauftragten und Privatdozierenden „unter Einberechnung der nicht vergüteten Vor- und Nachbereitung übernommener Lehrveranstaltungen in der Regel unterhalb des Mindestlohns liegt“, sowie „dass bei Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern der Umfang der tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten den der vertraglich geregelten deutlich übertrifft“ (Konsortium BuWIN 2017: 60). Zusammen mit der Befristung ist die Sorge von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen begründet, dass gerade exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in andere Bereiche abwandern, da „die Möglichkeiten einer unbefristeten Beschäftigung vor allem in der Privatwirtschaft deutlich höher sind“ (ebd.: 130).

1.2 Zu ‚Gender Balance am GEOMAR‘ und dem Women’s Executive Board (WEB)

Das GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel, im Folgenden GEOMAR genannt, ist eine Stiftung des öffentlichen Rechts und Mitglied der Helmholtz-Gemeinschaft Deutsche Forschungszentren e.V., die mit ihren 1.000 Beschäftigten zu den weltweit führenden Einrichtungen in der Meeresforschung zählt.¹⁶ Im Mittelpunkt ihrer Forschung stehen die Untersuchung von chemischen, physikalischen, biologischen und geologischen Prozessen im Ozean sowie ihre Wechselwirkung mit dem Meeresboden und der Atmosphäre.¹⁷

Die Meeresforschung, die der Seefahrt entsprang und Frauen an Bord ausschloss, ist ein stark ‚männlich‘ konnotiertes Wissenschaftsfeld (GEOMAR 2016). Laut GEOMAR zählen vier Wissenschaftler zu den prägenden Persönlichkeiten der Kieler Meeresforschung (Bild 1). Darüber hinaus bestehen auch heute Geschlechtersegregationen auf vertikaler Ebene, wie die folgende Abbildung 1 veranschaulicht.



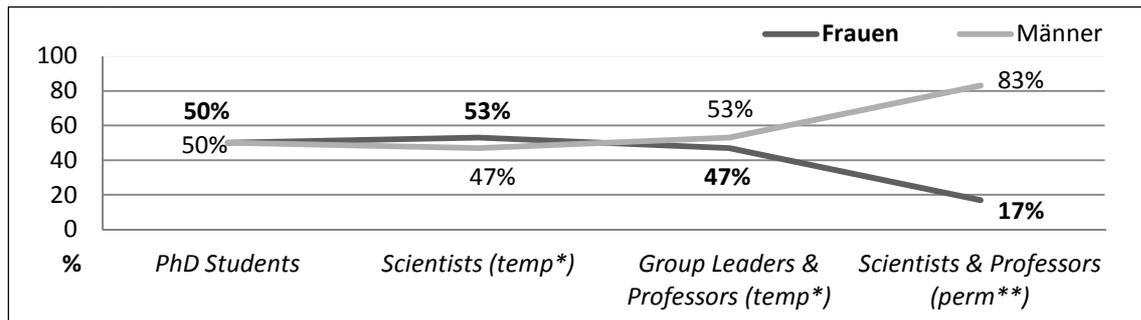
Bild 1 - oben: K. Möbius (links), G. Dietrich (rechts), unten: V. Hensen (links), O. Krümmel (rechts).¹⁸

¹⁶ ><https://www.geomar.de/zentrum/><; letzter Aufruf 10/2017.

¹⁷ ><https://www.geomar.de/zentrum/ueber-uns/><; letzter Aufruf 10/2017.

¹⁸ Quelle: ><https://www.geomar.de/zentrum/ueber-uns/geschichte/><; letzter Aufruf 10/2017.

Abbildung 1: Gender Balance am GEOMAR Kiel – Stand 31.12.2016



* on temporary positions ** on permanent positions

Quelle: ><https://www.geomar.de/zentrum/struktur/gremien/web/hintergrund/><

Die ersten drei Positionen weisen eine sehr ausgeglichene Gender Balance auf, was sich auf die zeitlich befristeten Stellen: PhD Students, Scientists, Group Leaders und Professors bezieht. Indes sind Wissenschaftlerinnen in den unbefristeten Stellen sowie in den W2/W3-Professuren stark unterrepräsentiert. Der GEOMAR-Gleichstellungsplan 2015-2019 zielt auf die Steigerung des Anteils von exzellenten Forscherinnen in wissenschaftlichen Führungspositionen auf 30% und in unbefristeten Wissenschaftsstellen auf 25% (GEOMAR 2014: 2f.). Anlässlich der bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in permanenten Wissenschaftsstellen und Führungspositionen schlossen sich Ende Mai 2013 weibliche Führungskräfte mit Personalverantwortung am GEOMAR aus Wissenschaft und Administration zusammen und gründeten das **Women's Executive Board (WEB)**. Ihr Hauptziel ist die Förderung von hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen auf ihren Karrierewegen (WEB 2016), was vielfältige Bereiche umfasst, wie:

- Anerkennung und Präsentation beruflicher Erfolge von Frauen,
- Unterstützung der Karrierewege und -perspektiven von Frauen,
- Förderung transparenter Entscheidungs- und Kommunikationsstrukturen,
- Begleitung und Mithilfe bei der Umsetzung des Kaskadenmodells¹⁹ und
- Beratung von EntscheidungsträgerInnen des GEOMARs in Genderfragen.²⁰

Um im Sinne einer egalitär ausgerichteten Institutskultur die Karrierewege von exzellenten Wissenschaftlerinnen am GEOMAR gezielt zu fördern, führte das WEB im Oktober 2013 eine maßnahmenbezogenen Online-Bedarfserhebung unter den Wissenschaftlerinnen am GEOMAR durch. Hieran nahmen 66 Wissenschaftlerinnen teil, die mehrheitlich PhD Students (44%) und Post Docs (48%) waren. Im Mittelpunkt der Erhebung standen Fragen zu ihren zukünftigen Karrierezielen sowie ihrem Interesse an entsprechenden Seminaren zu Karriereplanung. Ferner wurde der Kenntnisstand über eine akademische Karriere erhoben (umfassend Matthes/Quack 2013).

¹⁹ Das Kaskadenmodell strebt einen Frauenanteil auf allen Hierarchieebenen an, wie er bereits auf der jeweils darunter gelegenen Ebene besteht (WEB 2016: 1; GEOMAR 2014: 2)

²⁰ Siehe Mission Statement: ><https://www.geomar.de/zentrum/struktur/gremien/web/><; letzter Aufruf 10/2017.

Ferner führte das WEB die **GEOMAR Marie Tharp Lecture Series for Ocean Research** (MTLS) ein. In Anlehnung an Marie Tharp (1920 – 2006) werden renommierte Wissenschaftlerinnen eingeladen, die als Vorbild für Nachwuchswissenschaftlerinnen fungieren können. Die Veranstaltung umfasst einen wissenschaftlichen Fachvortrag und ermöglicht im Anschluss einen Austausch unter Wissenschaftlerinnen über Karrierewege von Frauen in der Meeresforschung etc.



Bild 2: Marie Tharp (1920-2006), die mit den Vermessungen des mittelatlantischen Rückens entscheidend zur Theorie der Plattentektonik beitrug.²¹

Dazu führt das WEB **Seminare** zum Thema *Karriereplanung* im inner- und außerhochschulischen Bereich sowie zu *Bewerbungs- und Berufungstraining* für PhD Students und Post-Docs durch (WEB 2016: 3). Außerdem können sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen mit selbstgewählten Themen einbringen und Workshops und Veranstaltungen organisieren, wie z.B. zu „Speech & Self-Presentation“ im Rahmen des Gruppen Mentoring, eine Ideenwerkstatt zu „Frauen in der Wissenschaft“ durchführen oder eine Forschungsperspektive nach Abschluss der Doktorarbeit („Funding Opportunities for Young Scientist“) entwickeln.²²

Entsprechend des Leitziels: eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich sowie herausragende Talente am GEOMAR nachhaltig zu fördern, führte das WEB im März/April 2015 eine zweite Umfrage zu „Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen“ mit Hilfe von *Unipark* durch. Die standardisierten Fragen schlossen die Bewertung der WEB-Aktivitäten sowie Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit ein, deren Auswertungsergebnisse im Folgenden vorgestellt werden.

²¹ Foto: Lamont-Doherty Earth Observatory in: WEB (2013: 2).

²² ><https://www.geomar.de/zentrum/struktur/gremien/web/veranstaltungen/><; letzter Aufruf 10/2017.

II. Ergebnisse der WEB-Umfrage: „Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen“

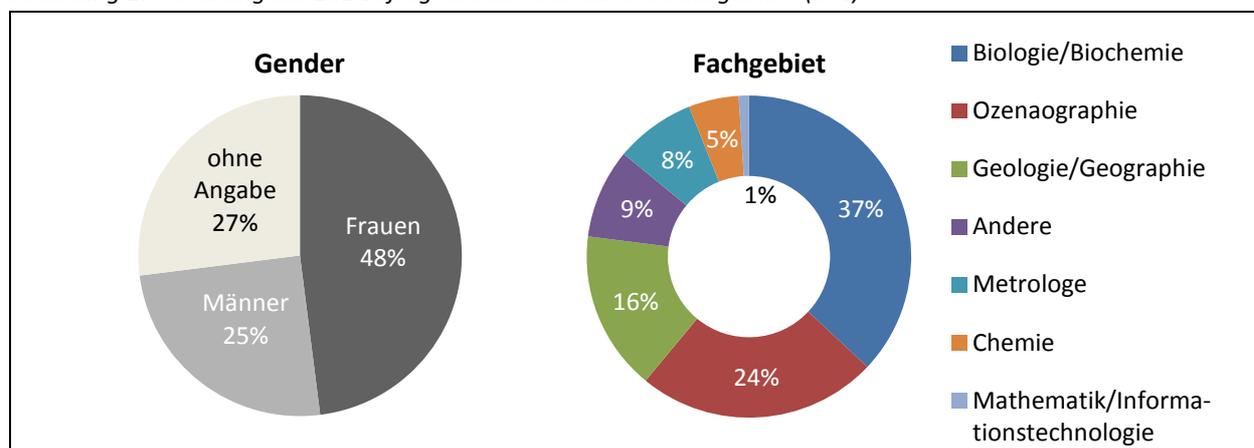
Im Vergleich zur ersten Bedarfserhebung mit 66 Wissenschaftlerinnen nahmen an der zweiten WEB-Umfrage 163 Personen teil. Auch hat sich die Beendigungsquote von 33% im Jahr 2013 auf rund 57% gesteigert. Im Folgenden wird zuerst das Sample der zweiten Umfrage genauer vorgestellt, das die Basis für die genderbezogene Auswertung bildet. In Anbetracht der Hautfragestellung ‚*Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen*‘ fokussiert die weitere Darstellung der Ergebnisse die Gründe der befragten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für und gegen eine Karriere in der Wissenschaft sprechen. Abschließend werden die Bewertungen der WEB-Vortragsreihe (MTLS) und -Seminare dargestellt.

Das methodische Vorgehen umfasst – *zum einen* – das Aufzeigen von Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen den Geschlechtern. *Zum anderen* können anhand der Ergebnisse der ersten Bedarfsanalyse Vergleiche innerhalb der Frauengruppe angestellt werden. Dieses Vorgehen ermöglicht Entwicklungen und erste Trends aufzuspüren und wirkt einer Dichotomisierung der Geschlechter entgegen. Bei der Interpretation der Ergebnisse gilt es außerdem die Aussagekraft der vorliegenden quantitativen Daten zu bedenken. Die vorformulierten Antwortmöglichkeiten können nicht die Vielfalt der subjektiven Sichtweisen der Befragten abbilden; geben aber einen guten Einblick in die relevanten Themenbereiche.

2.1 Vorstellung des Samples

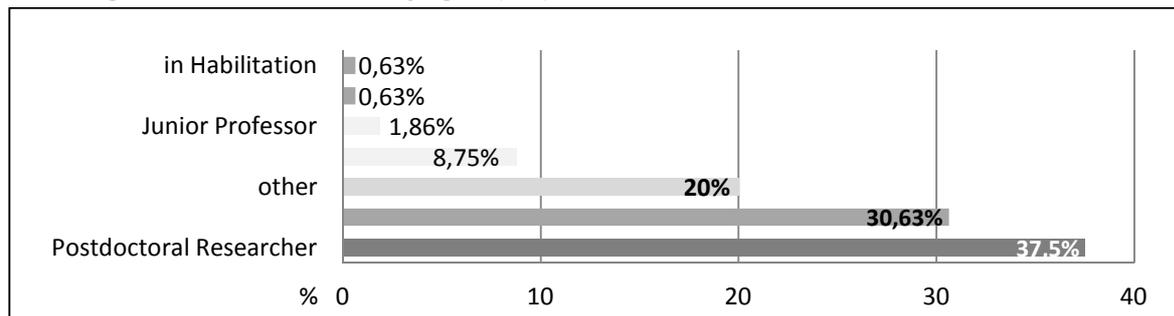
Die Verteilung aller 163 Befragten nach **Fachgebiet** weist eine deutliche Mehrheit auf (Abb. 2). 61% der Beschäftigten arbeitet in: *Biologie/Biochemie, Ozeanographie* oder *Geologie/Geographie*. *Mathematik/Informationstechnologie* ist kaum vertreten. Die fachliche Überrepräsentanz zeigte sich auch in der ersten WEB-Umfrage, die auf Wissenschaftlerinnen begrenzt war. Im Hinblick auf **Gender** sind 78 Frauen (48%) und 41 Männer (25%) im Sample vertreten. 27% der Befragten gaben kein Geschlecht an.

Abbildung 2: Verteilung der 161 Befragten nach Gender und Fachgebiete (in%)



Von den 119 Männern und Frauen bezeichnen sich 27% in der Frauengruppe und 22% der Männer als **Single**. So überwiegt bei beiden Geschlechtergruppen der Anteil von Personen, die sich aktuell in einer **Beziehung** befinden (76% der Männer und 67% der Frauen). **Kinder** hat eine Minderheit der Befragten. Je 19 Frauen und 19 Männer geben an, mindestens ein Kind zu haben, wobei zwei Frauen und ein Mann keine Antwort geben. Demnach lebt jeder zweite Wissenschaftler ohne Kind, während 73% der Wissenschaftlerinnen kinderlos ist. Hierbei gilt es das junge Alter der Beschäftigten zu bedenken, welches sich indirekt aus der aktuellen beruflichen **Position** erschließen lässt.

Abbildung 3: Aktuelle Position der Befragten (in%)



Zwar fehlt eine nach Geschlecht differenzierte Betrachtung der aktuellen Position, um die Daten mit der 2013-Erhebung vergleichen zu können. Doch befindet sich die Mehrheit der Befragten im Jahr 2015 auch in der *Postdoc*-Phase (37,5%), während ein knappes Drittel als *PhD Students* noch am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere steht. Dagegen ist der Anteil der Befragten auf der Führungsebene gering.

Demnach ist für die Mehrheit des Samples die Förderung ihrer wissenschaftlichen Karriere von Interesse, was im Hinblick auf die Fragestellung der Umfrage „*Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen*“ positiv zu bewerten. Aufgrund der fehlenden Gender-Angaben von 27% der Befragten bleibt die Auswertung der quantitativen Daten unter ihren Möglichkeiten.²³ So basiert die folgende genderbezogene Analyse auf den Antworten der 78 Frauen und 41 Männer. Dies entspricht einer Grundgesamtheit von **119** Teilnehmenden mit einem Frauenanteil von rund 66% (resp. 44% Männeranteil). Dies ermöglicht Vergleiche zwischen den beiden Geschlechtergruppen. Darüber hinaus hat sich die Anzahl Wissenschaftlerinnen von 66 im Jahr 2013 auf 78 im Jahr 2015 erhöht.

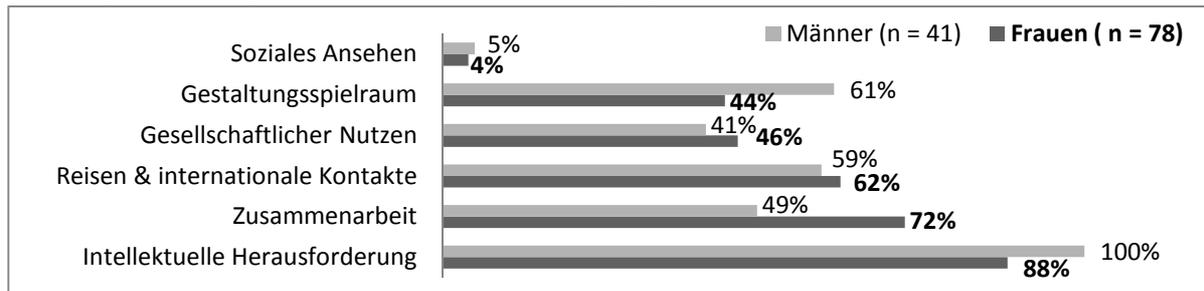
²³ Mit der Integration von Gender in den ersten Frageabschnitt ‚Soziodemographische Daten‘ (Current Scientific Position, Research Area, Age, Care Obligations etc.) lässt sich vermeiden, dass Angaben zum Geschlecht fehlen.

2.2 Karriereinteressierte Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftler

Arbeits- und Karriereinteressen

Die Mehrfachnennungen der 119 Befragten weisen auf vielfältige **Arbeitsinteressen** hin. Hierzu zählen die intellektuelle Herausforderung, die Zusammenarbeit mit anderen, der gesellschaftliche Nutzen der Arbeit, die Reisen und internationalen Kontakte sowie der Gestaltungsspielraum und das soziale Ansehen der Arbeit (Abb. 4).

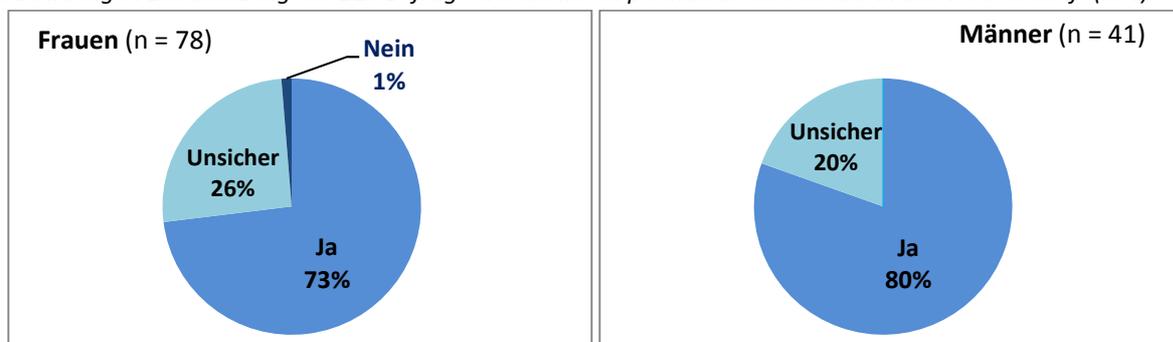
Abbildung 4: Verteilung der Arbeitsinteressen der 119 Befragten nach Geschlecht (in%)



Große Einigkeit besteht bei den Männern (88%) und allen Frauen, dass sie die *intellektuelle Herausforderung* ihrer Tätigkeit begeistert. Zu den gemeinsamen Hauptinteressen zählen auch die *Reisen & internationalen Kontakte*, wohingegen Prestigeegründe wie das *soziale Ansehen* an letzter Stelle stehen. Der freie *Gestaltungsspielraum* der wissenschaftlichen Arbeit erscheint besonders den Wissenschaftlern (61%) attraktiv, was bei den Kolleginnen auf dem vorletzten Platz (44%) rangiert. Letztere interessieren sich stärker für die wissenschaftliche *Zusammenarbeit* (72%), was nur knapp die Hälfte der Kollegen zu begeistern scheint.

Zwar stimmt nur eine Minderheit der befragten Frauen (15%) und Männer (22%) der Aussage zu: *My career path is well-planned*. Danach scheint die überwiegende Mehrheit der Befragten noch keinen Karriereplan zu haben. Allerdings besteht ein großes **Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere**, was der hohe *Bleibewunsch in der Wissenschaft* (Abb. 5) und die *Karriereziele* (Abb. 6) verdeutlichen.

Abbildung 5: Einschätzung der 119 Befragten nach ihrem permanenten Verbleib in der Wissenschaft (in%)



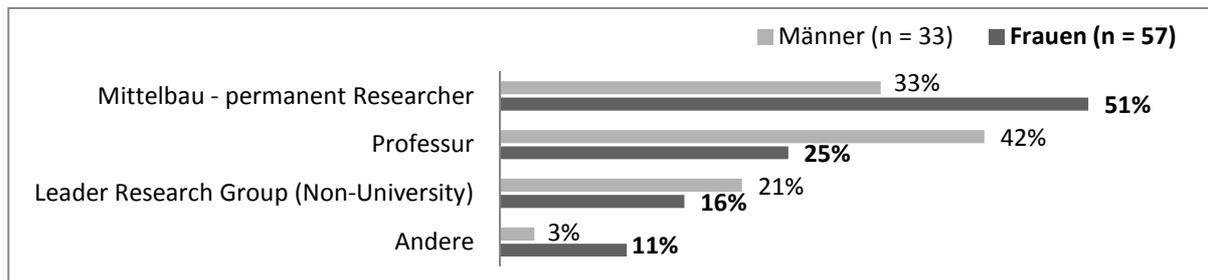
Im Jahr 2013 wollten rund 55% der Wissenschaftlerinnen auch zukünftig in der Wissenschaft tätig sein. Die aktuelle Umfrage zeigt eine Zunahme des **Bleibewunschs**: Insgesamt wollen

drei Viertel der befragten Frauen und Männer gerne permanent in der Wissenschaft bleiben. Unter den **90** Befragten, die sich klar für ein ‚Ja‘ für die Wissenschaft aussprechen, überwiegt der Männeranteil: 80% der Männer (33) scheinen sich *sicher* zu sein, dass sie auch zukünftig im Wissenschaftssystem arbeiten werden, was 73% in der Frauengruppe (57) ähnlich sehen. Dementsprechend ist der Anteil in der Männergruppe (20%) kleiner, die sich *unsicher* bezüglich ihres Verbleibs in der Forschung/Wissenschaft sind (8). Dagegen ist sich gut ein Viertel der befragten Wissenschaftlerinnen (20) *unsicher* über ihre wissenschaftliche Zukunft. Dazu scheint sich eine Befragte klar gegen einen weiteren Verbleib in der Wissenschaft entschieden zu haben, was kein Wissenschaftler äußert. Mehr Aufschluss über die Karriereinteressen geben die Antworten auf die Frage: *If you are aiming to stay in research, what position do you aspire to?*

Karriereziele und Einschätzung ihrer Erreichbarkeit

Den Daten von 2013 folgend visierte die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen eine permanente Anstellung im Mittelbau an, gefolgt von einer Professur (28%) und einer Leitungsposition im außeruniversitären Bereich (25%).

Abbildung 6: Karriereziele der 90 Befragten, die in Wissenschaft verblieben wollen (in%)



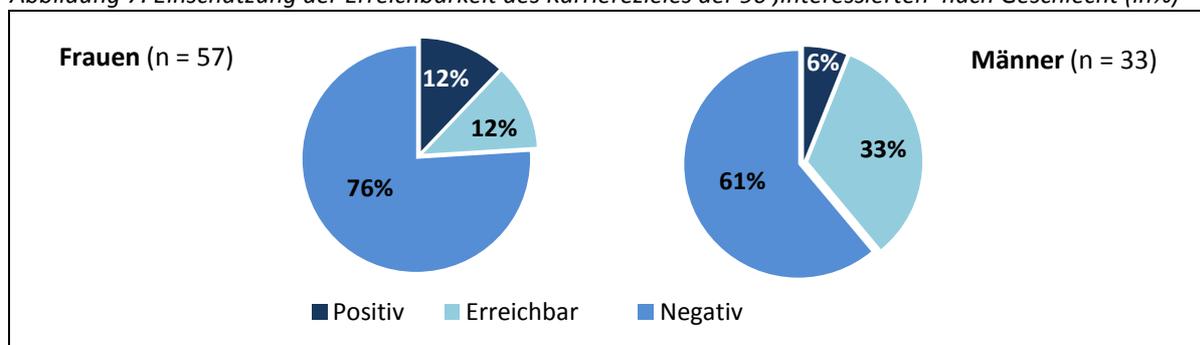
Insgesamt verdeutlicht sich ein großes Interesse an einer permanenten Anstellung im *Mittelbau*, was überwiegend von 29 Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu elf Wissenschaftlern angestrebt wird. Auch innerhalb der Frauengruppe bestätigt sich wie 2013 eine mehrheitliche Präferenz einer Permanentanstellung im Mittelbau (51%). Jede vierte Wissenschaftlerin strebt eine *Professur* an und neun Frauen (16%) wollen eine außerhochschulische *Leitungsposition* einnehmen, was beides im Vergleich zu 2013 gesunken ist. Die Leitung einer außeruniversitären Forschungsgruppe strebt auch nur von einem Fünftel der Wissenschaftler an. Bei einem Verbleib im Wissenschaftssystem wollen 42% der Männer vor allem eine Professur bekleiden.

Nur ein Viertel der Wissenschaftlerinnen schätzte 2013 die Chancen *gut* ein, ihr Karriereziel auch zu erreichen. In der aktuellen Erhebung bewerteten die 57 Frauen und 33 Männer die **Erreichbarkeit ihres Karriereziels** anhand einer 5-Stufenskala. In Anbetracht des Effekts, bei

ungeraden Skalierungsfragen zum Mittelwert zu tendieren (hier: 3 = erreichbar),²⁴ erscheint es sinnvoll, die Kategorien in drei aussagekräftigere Bereiche zusammenzufassen: Die erste Gruppe umfasst die *positiven* Einschätzungen sehr gut und gut (1 und 2); die zweite Gruppe bewertet die Erreichbarkeit des Karriereziels weniger positiv, aber dennoch *erreichbar*; während die letzte Gruppe Schwierigkeiten bei der Erreichbarkeit ihres Karriereziels vermutet, was die eher *negativen* Einschätzungen (4-6) beinhaltet: schwer, schlecht und sehr schlecht. Gesamt betrachtet schätzt die Mehrheit der **90** Befragten (70%), die auch in ihrer Zukunft gerne in der Wissenschaft verbleiben wollen, die Erreichbarkeit ihres Karriereziels jedoch *negativ* ein, während ein Fünftel ihr Ziel als durchaus erreichbar bewertet und nur ein Zehntel positiv bezüglich ihrer anvisierten Karriere im Wissenschaftsbereich sind.

Die genderbezogene Analyse verdeutlicht, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Erreichbarkeit ihres Karriereziels durchaus unterschiedlich einschätzen (Abb. 7).

Abbildung 7: Einschätzung der Erreichbarkeit des Karrierezieles der 90 ‚Interessierten‘ nach Geschlecht (in%)



Zusammengenommen überwiegt zwar der Männeranteil unter denjenigen, die ihre angestrebte Position als *gut/erreichbar* bewerten (39% zu 24%). Doch die differenzierte Betrachtung zeigt: Wissenschaftlerinnen sind doppelt so häufig wie ihre Kollegen (12% zu 6%) *positiv* gestimmt, dass sie das von ihnen gesteckte Karriereziel erreichen werden. Dies liegt aber unter den 25% der WEB-Umfrage von 2013. Dagegen scheinen Männer *gelassener* in ihre wissenschaftliche Zukunft zu blicken: Jeder dritte Wissenschaftler schätzt die von ihm angestrebte Position im Wissenschaftsbetrieb als erreichbar ein, was nur 12% der Kolleginnen ähnlich gelassen sehen. So ist der Frauenanteil (76%) unter den *negativ* Gestimmten erhöht im Vergleich zu den Männern (61%).

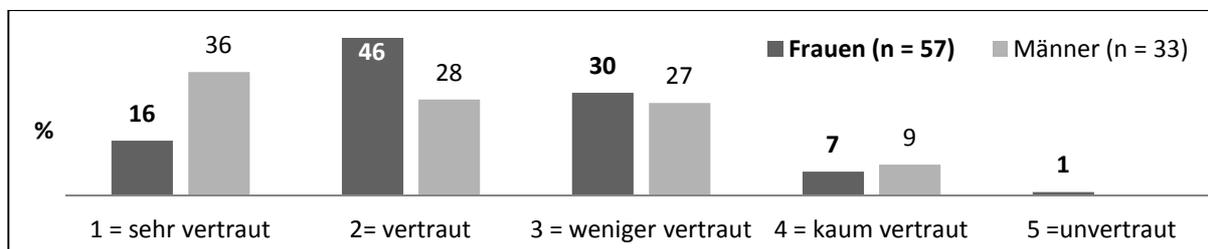
Inwiefern sich die positivere Stimmung in der Frauengruppe auf ihre mehrheitliche Präferenz einer Permanentanstellung im Mittelbau bezieht, kann ebenso wenig aus den Daten rückgeschlossen werden wie, dass die größere Gelassenheit in der Männergruppe sich auf eine Professur beziehe (vgl. Abb. 6). Dies erfordert es eine umfassende computergestützte Analyse (s. Kap. 3). An dieser Stelle bleibt festzuhalten, dass in beiden Geschlechtergruppen negative Bewertungen dominieren, das jeweilige Karriereziel zu erreichen.

²⁴ Siehe ‚Leitfaden Befragungsmanager‘ (MTO 2014: 12).

Karrieremotivationen und Kenntnisse über Karrierewege

Für die 90 Befragten, die gerne in der Wissenschaft bleiben wollen, scheint ihr Karriereinteresse weniger mit der Perspektive auf ein hohes Einkommen oder soziale Sicherungsleistungen zusammenzuhängen, sondern es werden vor allem ‚andere‘ Gründe angegeben. So bleibt unklar, was genau die 57 Frauen und 33 Männer motiviert. Zugleich weist ihr Kenntnisstand über die Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierewege im akademischen Bereich Lücken auf. Anhand einer 5-Stufenskala bewerten die 90 ‚karriereinteressierten‘ Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Bleibewunsch ihr ‚Vertrautsein‘ mit den strukturellen Gegebenheiten wie folgt:

Abbildung 8: Einschätzung des Vertrautseins mit Beschäftigungsmöglichkeiten & Karrierewege im akademischen Bereich der 90 Befragten mit Bleibewunsch in der Wissenschaft (in%)



Die Mehrheit der GEOMAR-Wissenschaftlerinnen (62%) und -Wissenschaftler (64%) schätzt sich als sehr/ gut vertraut mit den wissenschaftlichen Karrierewegen ein. Jedoch fühlt sich ein Drittel der befragten Frauen (38%) und Männer (36%) mit Bleibewunsch auch (vollkommen) unvertraut, welche Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierewege in der Wissenschaft bestehen. In einem späteren Abschnitt des Fragebogens, den Comments, widersprechen indes mehr Frauen (18%) als Männer (7%) der Aussage, dass sie über einen guten Kenntnisstand über die Karrierewege in der Wissenschaft verfügen. Fehlendes oder ungenaues Wissen kann eine negative Einschätzung der Erreichbarkeit des Karriereziels befördern, aber auch zu Verunsicherungen führen,²⁵ die im Mittelpunkt des folgenden Abschnitts stehen.

2.3 Verunsicherungen in der Karriereplanung und mögliche Motivatoren

Von den 119 befragten Frauen und Männer sind **28** Befragte *unsicher*, ob sie permanent in der wissenschaftlichen Forschung tätig sein wollen.²⁶ Der Frauenanteil (26%) liegt leicht über den der Männer (20%) (vgl. Kap. 2.2), ist aber im Vergleich zu 2013 (41%) deutlich gesunken.

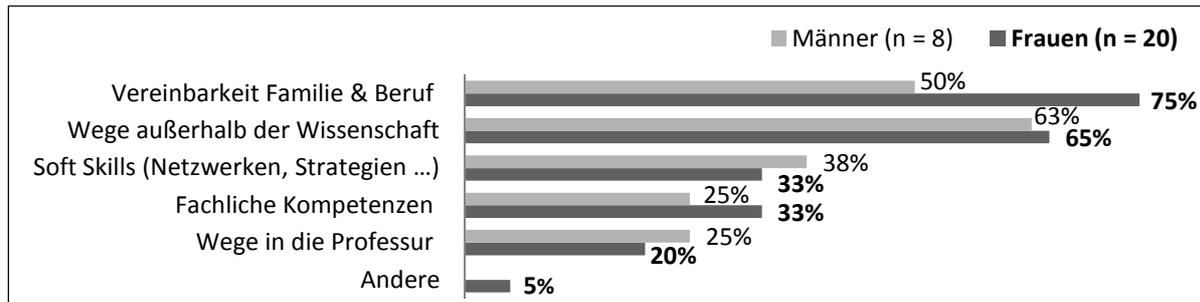
²⁵ Unklar ist, inwiefern die Befragten, die unsicher sind, ob sie permanent in der Wissenschaft arbeiten wollen, über weniger Kenntnisse über Karrierewege verfügen.

²⁶ Die eine Beschäftigte, die sich gegen eine permanente Anstellung im Wissenschaftsbereich entschied, wurde von Unipark aus der Berechnung herausgenommen.

Gründe, die gegen den Verbleib in der Wissenschaft sprechen

In der ersten Befragung gaben die Wissenschaftlerinnen vielfältige Verunsicherungen an, die sich auf den Arbeitsplatz beziehen wie: befristete Zeitverträge, schlechte Bezahlung, erwartete Mobilität, hohe Arbeitsbelastung durch hohe Arbeitsstundenzahl pro Woche sowie permanenter Zeitdruck. Die folgende Abbildung (9) gibt einen Überblick über die sechs Verunsicherungsgründe, die 2015 erhoben wurden.

Abbildung 9: Verunsicherungen der 28 Befragten, in der Wissenschaft zu bleiben (in%)



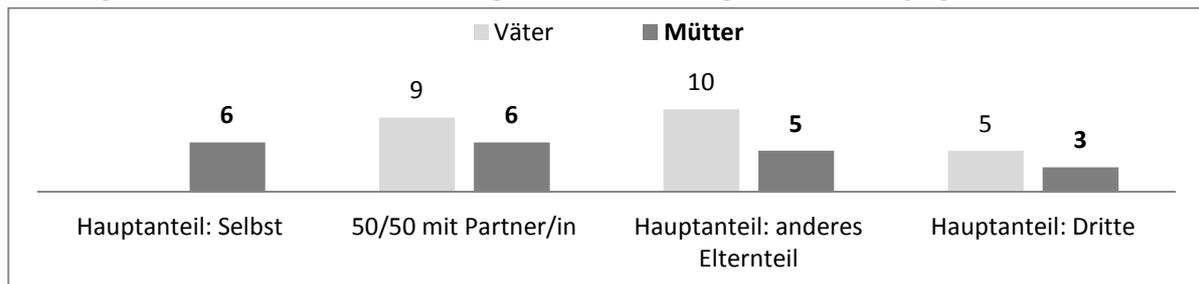
Zunächst scheinen *andere* Gründe keine Rolle zu spielen und auch die *Karrierewege bis zu einer Professur* wenig zur Verunsicherung der Frauen (20%) und Männer (25%) beizutragen. Ferner sind sich Männer (65%) und Frauen (63%) gleichermaßen einig, dass eine *Karriere außerhalb der Wissenschaft* ein wesentlicher Grund für ihren Nichtverbleib im Wissenschaftssystem ist. Insbesondere für Wissenschaftler ist dies der Hauptgrund, warum sie unsicher sind, in der Wissenschaft zu bleiben. Eine Anstellung in der Industrie und in NGO's steht an erster Stelle bei den 29 Befragten, die Wege außerhalb der Wissenschaft in Betracht ziehen. In der ersten WEB-Umfrage fassten die Wissenschaftlerinnen hierunter: „Berufe mit Koordinations- und Managementaufgaben im Bereich Umwelt und Gesellschaft, eine Tätigkeit in der Industrie oder im Energiesektor, sowie Wissenstransfer in die Öffentlichkeit und Politik“ (Matthes/Quack 2013: 2).

Dagegen zeigen sich Unterschiede, wie stark die 20 Frauen und 8 Männer den anderen beiden Verunsicherungsgründen zustimmen: die *Vereinbarkeit von Beruf & Familie* sowie Unsicherheiten wegen der *fachlichen & sozialen Kompetenzen*.

Vereinbarkeitsprobleme von Beruf & Familie führten bereits die Wissenschaftlerinnen in der ersten WEB-Umfrage als Verunsicherungsgrund an. Die zweite Erhebung verdeutlicht große Diskrepanzen zwischen den Einschätzungen der Frauen und Männer: Zwar ist jeder zweite Wissenschaftler ein Vater, während 73% der Wissenschaftlerinnen ohne Kind lebt (vgl. Kap. 2.1). Doch sind drei Viertel der Wissenschaftlerinnen verunsichert, dass sich eine wissenschaftliche Karriere mit einer Familie vereinbaren ließe. Dagegen stehen Vereinbarkeitsprobleme bei den Wissenschaftlern (50%) an zweiter Stelle. Hier deuten sich geschlechterbezogene Muster und Strukturen in der Verteilung von Erwerbs- und Familienarbeit an. Diese scheinen auch heute noch die Karrierewege für Frauen mit Kind/ern (zu-

sätzlich) zu erschweren, während bei Männern mit zunehmender Führungsposition die Anzahl der Kinder steigt (vgl. BMFSFJ 2014: 29). So verlangt eine Karriere einen Vollzeiteinsatz – zumeist auch in die Privatzeit hinein – und setzt einen Rückhalt für die Betreuung von Kindern voraus. Dies übernehmen bei den ‚männlichen‘ Führungskräften vor allem ihre Partnerinnen, während ‚weibliche‘ Führungskräfte im geringen Maße erleben, dass ihr Partner ihnen ‚den Rücken freihält‘.²⁷ Wie sich die Mütter und Väter die WEB-Umfrage die Betreuung ihrer Kinder neben der wissenschaftlichen Arbeit aufteilen, verdeutlicht folgende Abbildung (10).

Abbildung 10 : Absolute Zahlen zur Verteilung der Kinderbetreuung von den 119 Befragten



Zu bedenken ist, dass zwei Männer und eine Frau keine Angaben zu Kindern machen. So geben sich jeweils 19 befragte Männer und Frauen als Eltern zu erkennen (vgl. Kap. 2.1). Die Frage nach der Kinderbetreuung beantworten jedoch 20 Frauen, was die eine Frau ohne Angabe mit einschließen könnte. Dagegen übersteigt die Gesamtzahl aller von Männern gegebenen Antworten zu Verteilung der Kinderbetreuung ($n = 24$) die Zahl 21 möglicher Väter. Insofern wird von einer prozentualen Darstellung abgesehen. Nichtsdestotrotz spiegeln die Antworten sowohl *klassische* als auch *egalitäre* Rollenmodelle wider, die heterogener in der Müttergruppe ausfallen:

Bei den **Vätern** überwiegt das klassische Konzept, dass die meiste Betreuungsarbeit von dem anderen Elternteil geleistet wird; ist aber beinahe gleichauf mit einer paritätischen 50/50-Aufteilung. Seltener wird der Hauptteil der Betreuung von Dritten (Großeltern, Familie etc.) übernommen, wobei kein Wissenschaftler den Hauptteil der Betreuung leistet.

Dies übernehmen jedoch sechs **Mütter**, wobei die gleiche Anzahl von Wissenschaftlerinnen ihre Kinder egalitär mit dem anderen Elternteil zu betreuen scheint. Das Modell ‚Hauptanteil Partner/in‘ liegt kurz dahinter, während die Wissenschaftlerinnen seltener auf Dritte zurückgreifen (können) als die Wissenschaftler.

²⁷ So stellte die PROFIL-Studie zu Berufsverläufen in der Medizin fest: „Bei den Medizinern in höheren Positionen ist der Anteil mit gar nicht erwerbstätigen Partnerinnen (44%) viel höher als in allen anderen Berufsverlaufsmustern. Die Medizinerinnen in höheren Positionen haben dagegen fast alle voll berufstätige Partner mit noch längeren Arbeitszeiten als sie selbst“ (Hoff et al. 2005:10).

Dass dieser Balanceakt zwischen Kinderbetreuung und einer wissenschaftlichen Karriere Schwierigkeiten bereitet, dem stimmen beinahe gleich viele Wissenschaftler (21) wie Väter (19) zu. Gleiches vermuten derweil 38 Wissenschaftlerinnen, was die Anzahl der realen Mütter (19) in der Frauengruppe um als das Doppelte übersteigt. So scheint die Umfrage zu bestätigen, dass Frauen häufiger Mehrfachbelastungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für sich sehen als Männer es antizipieren. Dies ist ein wichtiger Grund, warum Wissenschaftlerinnen unsicher sind, weiter im Wissenschaftsbetrieb beschäftigt zu sein.²⁸

Derweil tragen **fachliche und soziale Kompetenzen** in einem geringeren Maße zu Verunsicherungen bei. Zwar scheint die Mehrheit der Wissenschaftlerinnen (72%) besonders die wissenschaftliche *Zusammenarbeit* mit anderen Forschenden zu begeistern (vgl. Kap. 2.2.1). Dies setzt auch hohe soziale und fachliche Kompetenzen voraus, worüber jedoch Frauen (33%) gleich stark verunsichert sind (vgl. Abb. 9). So widersprechen Wissenschaftlerinnen (17%) häufiger als die Kollegen (2%) der Aussage: *‘I am able to convincingly present my scientific accomplishments in the scientific community’*. Selbstkritischer schätzt die Mehrzahl befragten Frauen auch ihre Selbstpräsentation (*personal presentation*) ein. Zwar ist der Anteil in der Frauen- und Männergruppe (47% zu 43%) annähernd gleich, die unentschlossen hinsichtlich ihrer persönlichen Präsentation sind. Doch sind 23% der Wissenschaftlerinnen (sehr) unzufrieden, was ihre Selbstdarstellung betrifft. Dies sieht nur ein Wissenschaftler ähnlich selbstkritisch. Dagegen scheint jeder zweite Kollege (sehr) zufrieden mit seiner Präsentation zu sein (im Vergleich zu 24% der Frauen). Hierbei gilt auch Geschlechteraspekte in der Selbstdarstellung und Sozialisierungseffekte zu bedenken, demnach Bescheidenheit und Zurückhaltung als ‚weibliche‘ Tugenden gelten, während die Darstellung von Selbstbewusstsein und Übernahme der Leitung einer Gruppe stärker Männern abverlangt bzw. zugeschrieben werde.²⁹ Derweil scheint sich die Verunsicherung in der Männergruppe stärker auf die notwendigen Soft Skills für die Karriereplanung wie Netzwerken (38%) zu beziehen, gleichwohl dies keine Bestätigung in späteren Aussagebewertungen findet.³⁰

²⁸ Im Kommentarabschnitt widersprechen 22 Wissenschaftlerinnen und 9 Wissenschaftler den Mobilitätsanforderungen, die mit einer wissenschaftlichen Karriere einhergehen (*I am prepared to be mobil for my scientific career*). Inwiefern dies auf elterliche Sorgeverpflichtungen beruht und der Geschlechterschied auf eine größere Mobilität von Vätern hinweist, kann nicht beantwortet werden. Vielmehr erfordert dies einen explorativen Ansatz, der Familienstand und Care Obligations miteinbezieht (s. Folgebericht).

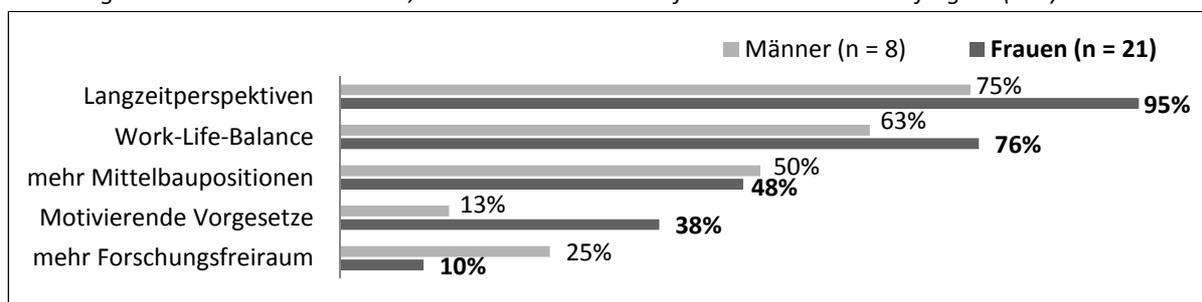
²⁹ Geschlechtersoziologische Arbeiten zeigen, dass die Vorstellung differenter ‚Geschlechtercharaktere‘ erst am Ende des 18. Jahrhunderts mit der Neuordnung einer bürgerlichen Gesellschaft aufkamen. Das gutbürgerliche Familienideal wies Männern und Frauen separate Arbeitsbereiche zu und wurde durch ‚geschlechtsspezifische‘ Fähigkeiten legitimiert. Demnach seien Männer von Natur aus rational und stark und somit für die Erwerbsarbeit und Führungspositionen geeignet. Dagegen seien Frauen das emotionale und schwache Geschlecht und somit für die Familien- und Hausarbeit bestimmt. Die auf Geschlechterstereotypen basierende Arbeitsteilung ermöglichte, dass dem Arbeitsmarkt eine ‚männliche‘ Arbeitskraft Vollzeit zur Verfügung stand. Ein Arbeits- und Familienmodell, das auch heute noch ein weit verbreitet ist (umfassend: Gildemeister/Hericks 2012; aktuell: Sachverständigen zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017).

³⁰ So widersprechen 12% der Wissenschaftler der Aussage *‘I am well connected in the scientific community’*, wohingegen sich jede dritte Wissenschaftlerin nicht gut vernetzt fühlt. Auch ist ihr Widerspruch (35%) größer als unter ihren Kollegen (22%) gegen die Aussage *‘I have developed successful networking strategies’*.

Gründe, die den Verbleib in der Wissenschaft befördern könnten

Drei wesentliche Gründe, die einen Verbleib in der Wissenschaft befördern würden, sind die Entwicklung einer *Langzeitperspektive*, eine ausgeglichene *Work-Life-Balance* sowie mehr *Mittelbaupositionen*: 27 von 29 Befragten würden sich bei einer Langzeitperspektive doch für den Verbleib in der Wissenschaft entscheiden; stellen doch zeitliche Befristungen oftmals die Norm dar. Ebenso finden mehr Mittelbaupositionen gleichermaßen Anklang bei den noch unsicheren Männern (50%) und Frauen (48%), während der Punkt Work-Life-Balance sowie die restlichen Faktoren auf unterschiedliche Motivlagen der 21 Frauen und acht Männer hinweisen (Abb. 11).

Abbildung 11: Motivierende Faktoren, doch in der Wissenschaft zu bleiben der 29 Befragten (in%)



Neben der Langzeitperspektive ist die **Work-Life-Balance** ein wichtiger Motivator für Wissenschaftlerinnen (76%), der auch bei 63% der noch unsicheren Wissenschaftler bestärken würde, in der Wissenschaft zu verbleiben. Die überwiegend Mehrheit aller Frauen (86%) und Männer (78%) stimmt der Aussage zu, dass es wichtig für sie ist, genügend Zeit für ihr Privat- und Familienleben zu haben. Was die Befragten jeweils als unter einer ausgeglichenen Work-Life-Balance verstehen, können die Daten jedoch nicht abbilden. Ferner wünschen sich deutlich mehr Frauen als Männer (38%) eine stärkere **Motivation von ihren Vorgesetzten**, wie z.B. die Rückmeldung, dass sie über die (fachlichen und sozialen) Kompetenzen für eine wissenschaftliche Karriere verfügen. Dies ist für Wissenschaftler (13%) mit unsicherem Bleibewunsch kaum von Belang. Letztere würden bei mehr **Forschungsfreiräume** (25% im Vergleich zu 10% der Kolleginnen) dazu tendieren, doch in der Wissenschaft zu verbleiben.

2.4 Kurzbewertung der WEB-Angebote für die Karriereförderung

In der ersten WEB-Umfrage äußerten Wissenschaftlerinnen vielfältige Wünsche bezüglich der Förderung ihrer wissenschaftlichen Karriere, wie z.B. Veranstaltungen mit ‚weiblichen‘ Vorbildern, individuelle Beratungsangebote über Karrierewege inner- und außerhalb der Wissenschaft, Austausch über Vereinbarkeitsmodelle von Beruf und Familie sowie Seminare zu ‚*Karriereplanung*‘ und ‚*Bewerbungsverfahren*‘. Als besonders wichtig und motivierend

fürten die GEOMAR-Wissenschaftlerinnen auch den Kontakt und das Netzwerken in den Seminaren an. Mit der zweiten WEB-Umfrage können erstmals die Bewertungen der Teilnehmenden an den WEB-Veranstaltungen in die Evaluation einfließen.

Marie Tharp Lecture Series for Ocean Research (MTLS)

An den MTLS nahmen gut 70% der befragten Frauen und Männer mindestens einmal teil, und zwar überwiegend weil sie der inhaltliche Beitrag der eingeladenen Wissenschaftlerin interessierte. Darüber hinaus nutzten die GEOMAR-Wissenschaftlerinnen die MTLS-Vortragsreihe, um die Rednerin persönlich kennenzulernen (45%), um für sich mögliche Positionen im wissenschaftlichen Bereich zu identifizieren (35%) und um sich mit anderen Wissenschaftlerinnen zu vernetzen (32%).

Karriereplanungs- und Bewerbungsseminare

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (85%) äußert Interesse an Karriereplanungs- und Bewerbungsseminaren, die zwar einer Öffnung von Kursen für Wissenschaftler offen gegenübersteht. Doch besteht auch der Wunsch nach geschlechtsspezifischen Seminaren (17-20% Frauen und 10% Männer), die entsprechend der unterschiedlichen Interessenslagen auszurichten sind.

Die Rangfolge der gewünschten Themen im **Karriereplanungsseminar** ist bei den Geschlechtern gleich. An erster Stelle stehen bei den Frauen (80%) und Männern (68%) Informationen zur *Vereinbarkeit von Familie und einer wissenschaftlichen Karriere*. Jedoch bestätigt sich auch hier, dass Wissenschaftlerinnen, die mehrheitlich (noch) kinderlos sind, sich stärker mit der Familien- und Karriereplanung auseinandersetzen als ihre Kollegen (vgl. Kap. 2.3). Auf dem zweiten Platz folgen Informationen über *Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft* (74% der Frauen und 66% der Männer). Indessen ist es eine kleinere Gruppe von Wissenschaftlerinnen (41%) und Wissenschaftlern (46%), die sich Informationen über *Wege zur Professur* wünschen, was den Karrierezielen der Karriereinteressierten entspricht (vgl. Kap. 2.2.2). In der ersten WEB-Umfrage interessierten sich die noch unentschiedenen Wissenschaftlerinnen zudem für *Karrierewege im Ausland*.

Bezogen auf die **Bewerbungsseminare** finden die vorgegeben Themenbereiche großen Anklang unter den 119 Befragten. Gerade Wissenschaftlerinnen (89% im Vergleich zu 71% der Wissenschaftler) wünschen sich eine Vorbereitung auf *Bewerbungsgespräche*. Bei den Kollegen (78%) steht das Verfassen einer *kompetitiven Bewerbung* an erster Stelle, was sich auch 82% der Kolleginnen wünschen. Nach den *allgemeinen Informationen* über Bewerbungs- und Auswahlverfahren, die für Männer (73%) wie Frauen (72%) besonders interessant sind, nehmen Hinweise zum Verfassen eines *kompetitiven Lebenslaufs* bei den Männern (51%) den letzten Platz ein (im Vergleich zu 65% der Frauen).

III. Zusammenfassung & Ausblick: ‚Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen‘

Die Ergebnisse der zweiten WEB-Umfrage „*Interesse an Karriereförderung für Wissenschaftlerinnen*“ bieten einen guten Überblick über die aktuellen Karriereinteressen und -ziele sowie die Gründe der 78 Wissenschaftlerinnen und 41 Wissenschaftler, die auf der Pro- und Kontra-Seite einer wissenschaftlichen Karriere stehen. Im Folgenden werden die Ergebnisse zusammengefasst, die sich auf das Hauptinteresses der WEB-Umfrage beziehen, und zwar die **Förderung der Karrierewege von Wissenschaftlerinnen am GEOMAR in Führungspositionen und permanenten Wissenschaftsstellen**. Welche Fragen offengeblieben sind und wie diese in einer Folgeumfrage erhoben werden können, wird an den inhaltlich zutreffenden Punkten kurz erwähnt und ausführlicher im Folgebericht behandelt.

Die Ergebnisse der genderbezogenen Auswertung weisen wichtige Erfolge aus. So findet die MTLs-Vortragsreihe großen Anklang bei 70% aller befragten Frauen und Männer. Ferner zeigen sich Erfolge darin, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen weitere Positionen im wissenschaftlichen Bereich kennenlernen und sich mit anderen Frauen in der Wissenschaft vernetzen. Nicht zuletzt ist im Vergleich zur ersten Erhebung im Jahr 2013 der Anteil der Frauen in 2015 deutlich gestiegen, die gerne permanent in der Wissenschaft bleiben wollen.

Am häufigsten wird eine permanente Anstellung im Mittelbau angestrebt, wohingegen bei den Wissenschaftlerinnen im Jahr 2015 das Interesse an einer Professur (25% vs. 28% in 2013) sowie an einer Leitungsposition in außeruniversitären Forschungsgruppen (16% vs. 25% in 2013) zurückgegangen ist. Diese Positionen sind im deutschen Wissenschaftssystem noch rar gesät (aktuell: Konsortium BuWIn 2017; Lipinsky/Löther 2016: 19) und GEOMAR-Wissenschaftlerinnen mit 17% in den unbefristeten Stellen sowie in den W2/W3-Professuren stark unterrepräsentiert (vgl. Kap. 1.2). Diese Gender Imbalance kann mit erklären, dass GEOMAR-Wissenschaftlerinnen verunsichert sind, ob sie eine wissenschaftliche Karriere weiter verfolgen sollen. Zwar sind unter den Positiv-Gestimmten doppelt so viele Frauen wie Männer vertreten (12% vs. 6%). Insgesamt hat sich jedoch der Anteil der Frauen, die die Erreichbarkeit ihres Karriereziels positiv bewerten, im Vergleich zu den Wissenschaftlerinnen im Jahr 2013 (25%) halbiert. Hier bleibt unklar, auf welches Karriereziel sich der (sinkende) Optimismus bezieht und auch worauf sich ihr Zu-trauen gründet. Als Motivatoren für den Verbleib im Wissenschaftssystem werden vor allem ‚andere‘ Gründe als die vorgegebenen Motivatoren (‚hohes Einkommen‘ oder ‚soziale Sicherheit‘) angegeben. Eine offene Antwortmöglichkeit erscheint hier angebracht, um besser zu verstehen, was aus Sicht der Beschäftigten für eine wissenschaftliche Karriere spricht.

Die 21 Wissenschaftlerinnen, die unsicher sind, ob sie in der Wissenschaft permanent arbeiten wollen, sehen – ähnlich wie 2013 – vor allem Probleme hinsichtlich der Vereinbarkeit

von Familie und Wissenschaft (70% im Vergleich zu 50% der noch unentschiedenen Kollegen). Zwar hat die überwiegende Mehrzahl der Wissenschaftlerinnen noch keine Kinder, doch weisen die Angaben zur Verteilung der Kinderbetreuung der Eltern auf Mehrfachbelastungen von Frauen mit Kind/ern in der Wissenschaft hin. Neben paritätischen Modellen in der Aufteilung der Kinderbetreuung mit Partner/in sowie mit der Unterstützung von Dritten zeigt sich, dass kein Vater die Hauptbetreuung übernimmt. Dies ist jedoch ein häufiges Modell bei den Müttern, die den Hauptteil der Kinderbetreuung parallel zur Wissenschaft leisten. Zu ganz ähnlichen Ergebnissen kommt der aktuelle *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017*:

So schätzen Nachwuchswissenschaftler im Vergleich zu Nachwuchswissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit positiver ein, sehen sich seltener mit negativen Konsequenzen ihrer Elternschaft konfrontiert und spielen seltener mit dem Gedanken, wegen einer Elternschaft auf eine akademische Karriere zu verzichten. Auch scheinen Familienpflichten bei männlichen Wissenschaftlern nicht gleichermaßen mit Einbußen bei der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit oder der Karriereentwicklung einherzugehen (Konsortium BuWIN 2017: 251).

In Folgeumfragen gilt es sowohl der ‚Vereinbarkeit von Eltern- und Meereswissenschaft‘ mehr Aufmerksamkeit zu schenken als auch zu (hinter-)fragen, was die Befragten unter einer ausgeglichenen Work-Life-Balance verstehen. Denn dies ist ein wichtiger Grund, dass exzellente Forscherinnen in andere Bereiche abwandern (s.a. ebd.: 130). In Anlehnung an den 2. Gleichstellungsbericht zu ‚Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten‘ gilt es auch geschlechterstereotype Zuschreibungen gegenüber Männern zu bedenken, die beispielsweise die Verwirklichung einer aktiven Vaterschaft behindern können (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017: 17ff.) Gleichgerichtet offenbart der *Väterreport 2016*, dass 79% der Väter sich mehr Zeit für ihre Familie wünscht und ihre Erwerbszeit gerne reduzieren möchte, doch „ökonomische Erwägungen führen aber dazu, dass sich Eltern für eine Beibehaltung der Vollzeittätigkeit der Väter entscheiden“ (BMFSFJ 2016: 7). Während Väter 35% in der Haus- und Familienarbeit aktiv sind, übernehmen weiterhin Mütter die Hauptbetreuung und koordinieren diese mit den Anforderungen ihres Arbeitsplatzes (ebd.: 39).

Gleich an zweiter Stelle möglicher Gründe, die gegen eine Zukunft in der Wissenschaft sprechen, stehen die **Karrierewege außerhalb der Wissenschaft**. Besonders attraktiv erscheinen für die GEOMAR-Wissenschaftlerinnen (2013 sowie 2015) die Bereiche Industrie und NGO's. Welche Kriterien genau den Reiz einer Karriere außerhalb der Wissenschaft ausmachen, kann in einer weiteren Befragung genauer eruiert werden. Inwiefern sich diese antizipierten Aspekte aber auch mit den realen Arbeitserfahrungen außerhalb der Wissenschaft decken, ist eine andere Fragestellung, die sich im Rahmen einer *Verbleibstudie* ehemaliger GEOMAR-Wissenschaftlerinnen und -Wissenschaftler zu erheben lohnt.

Weitere Verunsicherungen bestehen bei den Wissenschaftlerinnen hinsichtlich ihrer **fachlichen und sozialen (Netzwerk-)Kompetenzen**. Diese schätzen Frauen (selbst-)kritischer ein als Männer. Die angebotenen WEB-Seminare, wie z.B. zu ‚Sprache & Selbstpräsentation für Frauen‘, entsprechen exakt den Bedürfnissen der Nachwuchswissenschaftlerinnen. Hier stellt sich – zum einen – die Frage, wie die Teilnehmerinnen ihren Kompetenzgewinn nach dem Seminar bewerten und – zum anderen – inwiefern sich hierdurch auch ihre Zweifel an einer wissenschaftlichen Karriere reduzieren. Dazu weisen die Ergebnisse darauf hin, dass eine stärkere Motivation seitens der Vorgesetzten gerade die noch unentschiedenen Wissenschaftlerinnen (38%) motivieren könnte, doch in der Wissenschaft zu bleiben. Die Durchführung von ‚Genderkompetenztrainings‘ für Personalverantwortliche entspricht auch den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (DFG 2017), um z.B. für unbewusste Verzerrungseffekte zu sensibilisieren, diese aufdecken und denen entgegenzuwirken (ebd.: 2).

Last but definitely not least: Um eine nachhaltige Gender Balance in den Führungspositionen und wissenschaftlichen Dauerstellen entsprechend der Zielvereinbarungen herzustellen, sind eine **Langzeitperspektive** und mehr Stellen im **Mittelbau** für Nachwuchswissenschaftlerinnen unerlässlich. Dies umfasst neben den Stellen *Scientists & Professors on permanent positions* auch die *Tenure-Track-Professuren (W1/W2)*, die laut dem Bundesministerium für Bildung und Forschung als ein eigenständiger Karriereweg „neben dem herkömmlichen Berufungsverfahren auf eine Professur an deutschen Universitäten stärker zu verankern und dauerhaft in Deutschland zu etablieren [sind].“³¹ Die Kriterien für die Entfristung und den Aufstieg der Tenure-Track-Professuren sind auch für die außerhochschulischen Einrichtungen transparent und verbindlich zu regeln (vgl. Konsortium BUWIN 2017: 116) sowie entsprechend der Kriterien der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG (2017) umzusetzen, denen sich auch das GEOMAR und WEB verpflichtet haben, um die „Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft nachhaltig zu befördern, das Potenzial von Wissenschaftlerinnen bestmöglich in das Wissenschaftssystem einzubringen und dort Geschlechtergerechtigkeit durchgängig zu verwirklichen“ (ebd.: 1).

³¹ ><https://www.bmbf.de/foerderungen/bekanntmachung-1283.html><; letzter Aufruf 10/2017.

Literaturverzeichnis

- Becker-Schmidt, Regina (2013): Konstruktion und Struktur: Zentrale Kategorien in der Analyse des Zusammenhangs von Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. In: Graf, Julia; Ideler, Kerstin; Klinger, Sabine [HG]: Geschlecht zwischen Struktur und Subjekt. Theorien, Praxis, Perspektiven. Opladen: Barbara Budrich Verlag, S. 19-42.
- Beer, Ursula (1991): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses, 2. unveränd. Aufl., Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2013): Frauen an die Spitze. Forschungsergebnisse der Förderlinie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Bonn: www.bmbf.de/pub/Frauen_an_die_Spitze.pdf
- BMFSFJ – Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Väterreport 2016. Vatersein in Deutschland heute. 1. Auflage. Rostock: www.bmfsfj.de/blob/112720/2d7af062c2bc70c8166f5bca1b2a331e/vaeterreport-2016-data.pdf
- BMFSFJ (2014): Frauen in Führungspositionen. Barrieren und Brücken. 6. Auflage. Heidelberg: www.bmfsfj.de/blob/93874/7d4e27d960b7f7d5c52340efc139b662/frauen-in-fuehrungspositionen-deutsch-data.pdf
- DESTATIS – Deutsche Statistisches Bundesamt (2017a): Datenreport 2016. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. [Mitherausgeber Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)]. Wiesbaden: www.destatis.de/DE/Publikationen/Datenreport/Downloads/Datenreport2016.pdf;jsessionid=C22F650BA75626B025FD8F95325CE7B0.cae3?__blob=publicationFile
- DESTATIS (2017b): Jahresbericht 2016. Wiesbaden: www.destatis.de/DE/UeberUns/UnsereAufgaben/Jahresberichte/Jahresbericht2016.pdf?__blob=publicationFile
- DESTATIS (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa. Wiesbaden: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereFrauenMaennerArbeitsmarkt0010018129004.pdf?__blob=publicationFile
- DFG – Deutsche Forschungsgemeinschaft (2017): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG. (Stand 2017). Bonn: www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf
- EU– European Union (2016): She Figures 2015 | Gender in Research and Innovation. Brüssel: ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-final.pdf
- Gerhard, Ute (2009): Frauenbewegung und Feminismus. Eine Geschichte seit 1789. München: Verlag C.H. Beck.
- Gildemeister, Regine (2010): Geschlechterforschung (gender studies). In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Steinke, Ines [HG]: Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 8. Aufl. Reinbek/HH: Rowolth Verlag, S. 213-223.

- Gildemeister, Regine (2008): Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“. In: Wilz, Silvia Marlene [HG]: Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. 1. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 167-98.
- Gildemeister, Regine; Hericks, Katja (2012): Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen. München: Oldenbourg Verlag.
- GEOMAR (2014): GEOMAR Gleichstellungsplan 2015 – 2019. Kiel:
www.geomar.de/fileadmin/content/zentrum/Gleichstellung/GEOMAR_Gleichstellungsplan_2015-2019.pdf
- GWK - Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 50. Bonn.
www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf
- GWI – Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung (2016): Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Expertise zum Gutachten der Sachverständigenkommission. Berlin.
- Hoff, Ernst-H; Olos, Luiza; Dettmer, Susanne et al. (2005): Abschlussbericht zum DFG-Projekt „PROFIL“ (Professionalisierung und Integration der Lebenssphären. Geschlechtsspezifische Berufsverläufe in Medizin und Psychologie). Berlin.
- Konsortium BuWIN – Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld:
www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf
- Lipinskiy, Anke; Löther, Andrea (2016): Geschlecht und Gleichstellung in der Wissenschaft im europäischen Vergleich Policies und statistische Daten Sonderauswertung und Bericht für den GWK-Bericht: Chancen-gleichheit in Wissenschaft und Forschung (2016), 20. Fortschreibung. GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS. Köln.
- Matthes, Katja; Quack, Birgit (2013): Kurzbericht über die Ergebnisse einer maßnahmenbezogenen Online-Bedarferhebung unter den Wissenschaftlerinnen am GEOMAR Helmholtz-Zentrum für Ozeanforschung Kiel im Oktober 2013. Kiel:
www.geomar.de/fileadmin/content/zentrum/struktur/gremien/web/Kurzbericht_WEB_Bedarfsanalyse_2013_final_01.pdf
- MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH: Leitfaden Befragungsmanager. Erläuterung wichtiger Funktionen mit wertvollen Praxis-Tipps. 1. Auflage. Thübingen:
www.befragungsmanager.de/download/leitfaden_befragungsmanager-2014.pdf
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (2017a): Bildung auf einen Blick 2017. OECD-INDIKATOREN. Deutsche Übersetzung der englischen/französischen Originalfassung der OECD vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Berlin.
www.oecd-ilibrary.org/education/bildung-auf-einen-blick-2017_eag-2017-de

- OECD 2017b: Bildung auf einen Blick 2017- Grafikpaket. Berlin.
www.oecd.org/berlin/publikationen/EAG2017-graphics.pdf
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017):
 Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin:
www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf
- Steuer, Linda (2015): Gender und Diversity in MINT-Fächern. Eine Analyse der Ursachen des Diversity-Mangels. Wiesbaden: Springer VS.
- Struthmann, Sandra (2013): Gender- und Diversity-Management. Frauen als Fach- und Führungskräfte für Unternehmen gewinnen. Wiesbaden: Springer VS.
- Teubner, Ulrike (2010): Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate [HG]: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3. erw. u. durchges. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 499-506.
- Thurm, Thomas (2012): Was verdienen Ärztinnen und Ärzte in Deutschland? In: XX– Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin. 1/1, S. 26-31.
- UNESCO - United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2016): Closing the gender gap in STEM. Drawing more girls and women into Science, Technology, Engineering and Mathematics. UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief. Paris:
unesdoc.unesco.org/images/0024/002457/245717e.pdf
- Viehoff, Eva (2015): MINT-Image und Studien- und Berufswahlverhalten von jungen Frauen und Mädchen. In: Augustin-Dittmann, Sandra; Gotzmann, Helga [HG]: MINT gewinnt Schülerinnen. Erfolgsfaktoren von Schülerinnen-Projekten in MINT. Wiesbaden: Springer VS, S. 79-91.
- WEB – Women’s Executive Board (2016): GEOMAR Women’s Executive Board (WEB) Gründungsdokument 12.06.2013 mit Anpassungen im Abschnitt „Organisation“ vom 15.03.2016. Kiel:
www.geomar.de/fileadmin/content/zentrum/struktur/gremien/web/WEB_Gru%CC%88ndungsdokument_final_KM_15.03.2016.pdf
- WEB (2013): Flyer GEOMAR WOMEN’S EXECUTIVE BOARD. 1. Auflage. Kiel:
www.geomar.de/fileadmin/content/zentrum/struktur/gremien/web/web_flyer_de_2017_mail.pdf
- Wobbe, Theresa; Nunner-Winkler, Getrud (2007): Geschlecht und Gesellschaft. In: Joas, Hans [HG]: Lehrbuch der Soziologie. 3. überarb., u. erw. Aufl., Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 287-312.