

Chancen. Gleich. Gestalten – Engagiert für ein GeschlechterGerechtes Sachsen-Anhalt

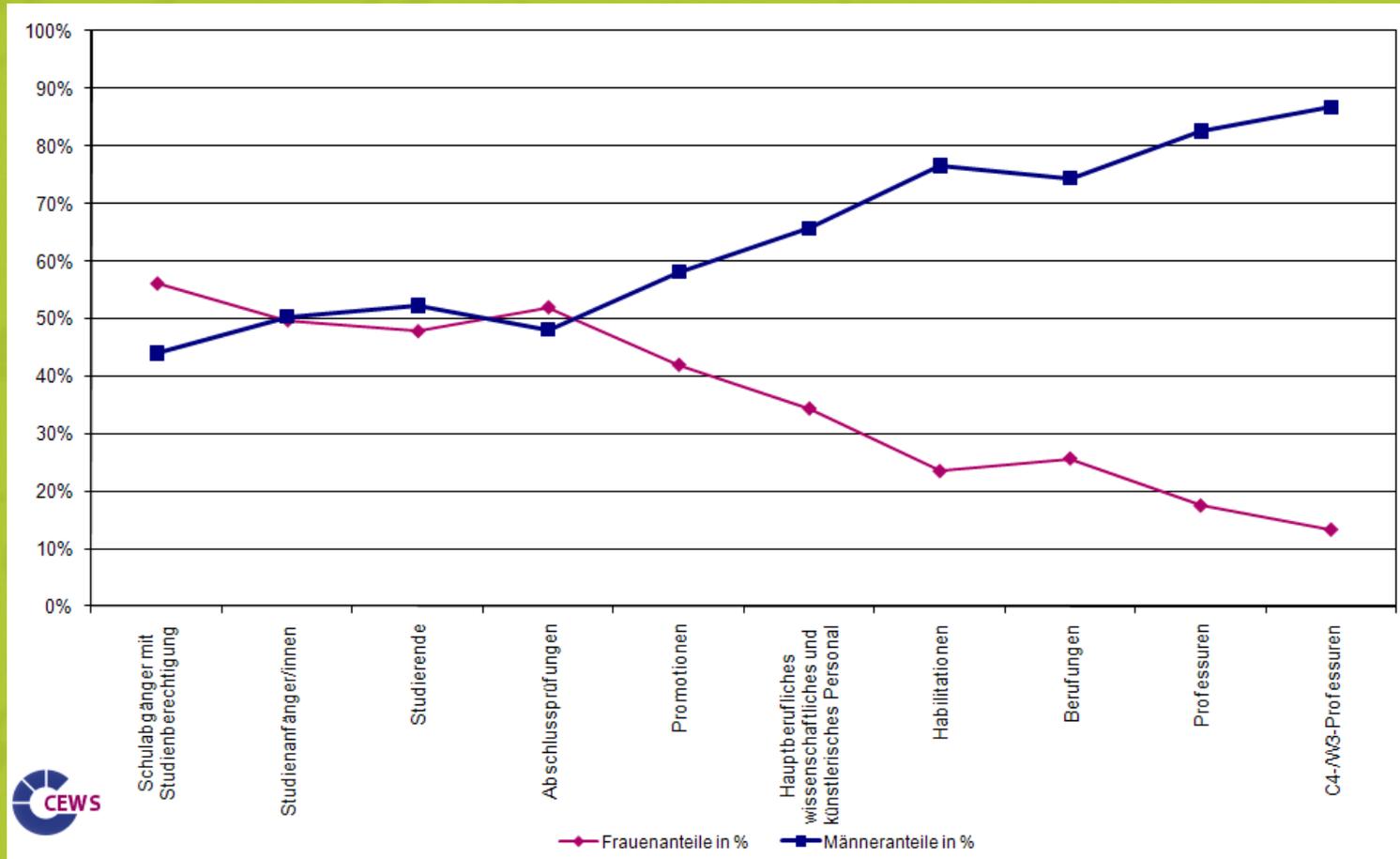
Gleichberechtigt und doch diskriminiert?
(Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen an der
Martin-Luther-Universität

Halle-Wittenberg

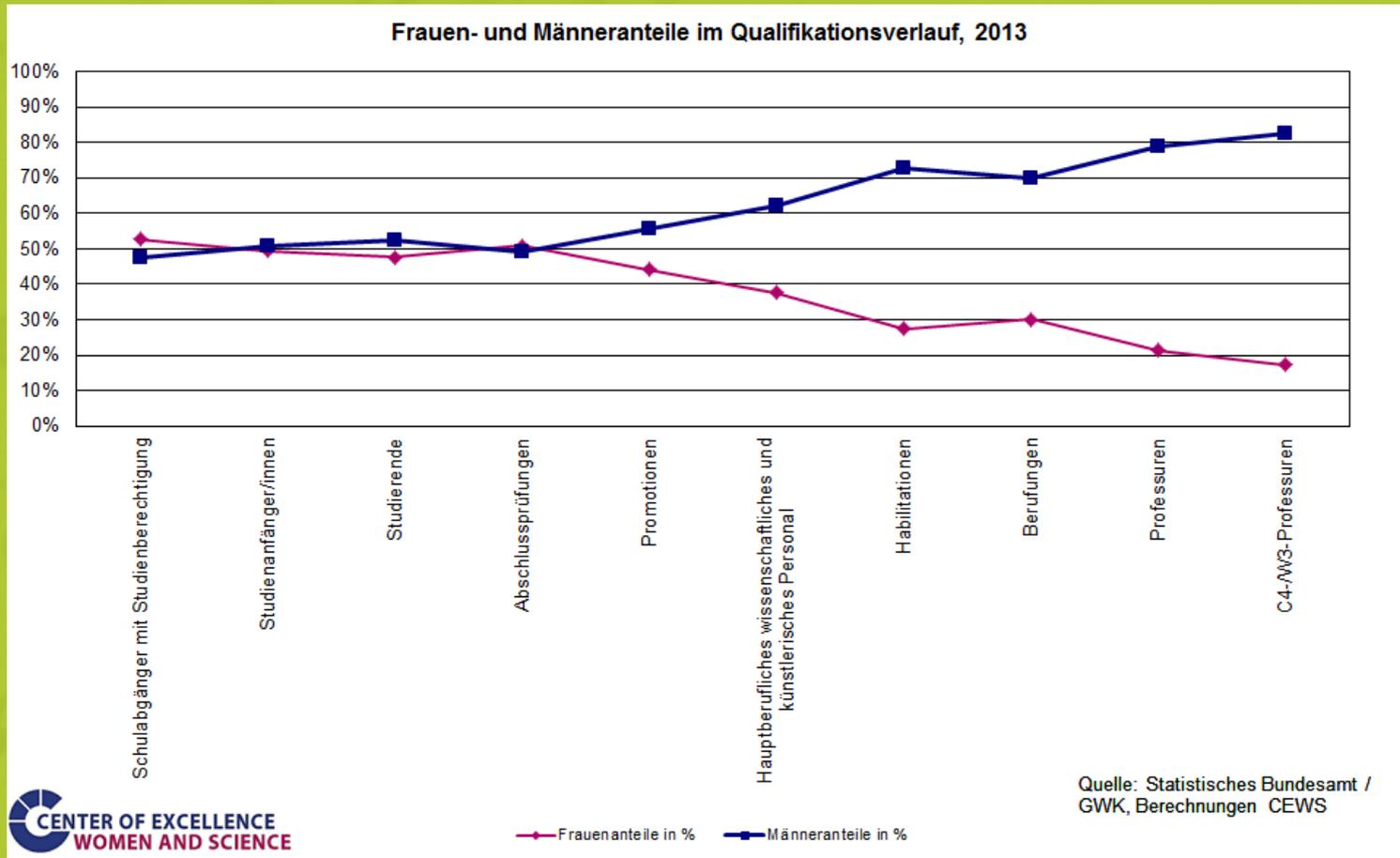
Dr. Kathrin Hirschinger
Gleichstellungsbeauftragte der Universität



Scherendiagramm: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2008



Scherendiagramm: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf, 2013



Ergebnis einer Kohorten-Analyse des CEWS:

Ausgehend vom Studienanfangsjahr 1984 wurde festgestellt, dass **genügend Frauen** für den Aufstieg in höhere wissenschaftliche Positionen zur Verfügung gestanden hatten, Männer dieses Ausgangsjahres jedoch eine **viermal so hohe Aussicht** auf eine Professur hatten als Frauen.





Gründe für den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten qualifizierter Wissenschaftlerinnen (CEWS)

- geringere Leistungsbestätigung und seltenere Motivation zur Promotion





Gründe für den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten qualifizierter Wissenschaftlerinnen (CEWS)

- geringere Leistungsbestätigung und seltenere Motivation zur Promotion
- häufiger Promotion auf Stipendien-Basis → Desintegration und Isolation vom Wissenschaftsbetrieb → fehlende Netzwerke





Gründe für den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten qualifizierter Wissenschaftlerinnen (CEWS)

- geringere Leistungsbestätigung und seltenere Motivation zur Promotion
- häufiger Promotion auf Stipendien-Basis → Desintegration und Isolation vom Wissenschaftsbetrieb → fehlende Netzwerke
- höhere Selbstwirksamkeitserwartung → Vernachlässigung des Kontakts zu anderen (wichtigen) Personen





Gründe für den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten qualifizierter Wissenschaftlerinnen (CEWS)

- geringere Leistungsbestätigung und seltenere Motivation zur Promotion
- häufiger Promotion auf Stipendien-Basis → Desintegration und Isolation vom Wissenschaftsbetrieb → fehlende Netzwerke
- höhere Selbstwirksamkeitserwartung → Vernachlässigung des Kontakts zu anderen (wichtigen) Personen
- weniger Publikationen, weil stärkere Einbindung in die universitäre Lehre und schlechtere Integration in wissenschaftliche Kontaktnetze





Gründe für den Verlust von Aufstiegsmöglichkeiten qualifizierter Wissenschaftlerinnen (CEWS)

- geringere Leistungsbestätigung und seltenere Motivation zur Promotion
- häufiger Promotion auf Stipendien-Basis → Desintegration und Isolation vom Wissenschaftsbetrieb → fehlende Netzwerke
- höhere Selbstwirksamkeitserwartung → Vernachlässigung des Kontakts zu anderen (wichtigen) Personen
- weniger Publikationen, weil stärkere Einbindung in die universitäre Lehre und schlechtere Integration in wissenschaftliche Kontaktnetze
- Übernahme der Kinderbetreuung zuungunsten der Karriere → eingeschränkte Mobilität, weniger Zeit für Forschung



Was tun, um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver zu machen?

**Können -
Wollen - Lassen**

**Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie**

**Karriere-
förderung**



Was tun, um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver zu machen?

**Können -
Wollen - Lassen**

**Vereinbarkeit
von Beruf und
Familie**

**Karriere-
förderung**

- Rechtzeitige Ansprache und Motivation
- Vermittlung von Karrierewissen
- Strukturelle Voraussetzungen schaffen



Was tun, um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver zu machen?

Können - Wollen - Lassen

- Rechtzeitige Ansprache und Motivation
- Vermittlung von Karrierewissen
- Strukturelle Voraussetzungen schaffen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Karriere- förderung

- Unterstützung bei der Netzerkennung
- Entlastungsangebote zugunsten der Qualifikation
- Mentoring-Programm



Was tun, um eine wissenschaftliche Karriere für Frauen attraktiver zu machen?

Können - Wollen - Lassen

- Rechtzeitige Ansprache und Motivation
- Vermittlung von Karrierewissen
- Strukturelle Voraussetzungen schaffen

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- Audit „familiengerechte hochschule“
- Etablierung eines Familienbüros
- Umfassende Beratung
- Randzeitenbetreuung
- Ferienbetreuung

Karriere- förderung

- Unterstützung bei der Netzwerkbildung
- Entlastungsangebote zugunsten der Qualifikation
- Mentoring-Programm



Entwicklung des Frauenanteils an der Uni Halle in verschiedenen Qualifikationsstufen (CEWS)

Frauenanteil in %	2009	2011	2013
...bei Studierenden	59,0	58,9	57,2
...bei Promotionen	43,7	46,9	50,1
...bei hauptberuflichem wiss. und künstl. Personal	40,7	41,3	42,9
...bei Habilitationen	27,8	32,1	25,3
...bei Professuren	15,1	15,6	17,0



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit und ein
sonniges Wochenende!**

