

# Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW



Prof. Dr. Anne Schlüter  
Dr. Michaela Harmeier

Essen, Januar 2012

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Verteilung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf die Fächergruppen.....	4
3. Methodisches Vorgehen.....	9
4. Gleichstellungsbezogene Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW.....	17
4.1. Häufigkeit der Angebote an Hochschulen und Profilbildung .....	17
4.2 Differenzierung nach Angebotsformaten.....	22
4.3 Differenzierung nach Fächergruppen.....	28
4.4 Differenzierung nach Zielgruppen .....	30
5. Diskussion der Ergebnisse .....	35
6. Einordnung der Ergebnisse und Empfehlungen .....	41
Literatur .....	53
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis .....	57
Anlagen .....	58

## 1. Einleitung

Die vorliegende Gender-Analyse verfolgt die Zielsetzung, Gleichstellungsinitiativen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an nordrhein-westfälischen Hochschulen nach Fächergruppen zu erfassen und mit Blick auf den Status Quo fachbezogener Förderstrukturen auszuwerten, um Unterschiede in der fachspezifischen Angebotsgestaltung offen zu legen.

Unter Rückbezug auf die vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW erstellte Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ werden gegenwärtige Förderstrukturen in den jeweiligen Fachdisziplinen dargestellt und hinsichtlich der Anforderungen bedarfsdeckender Förderstrukturen analysiert. Diese Analysen erlauben unter Bezugnahme auf die Datenbank Aussagen über die Gewichtung der Nachwuchsförderung in den Fächergruppen. Nachwuchsförderung, die beispielsweise über eine individuelle Betreuung an den Lehrstühlen erfolgt, sowie Angebote, die keinen Gleichstellungsbezug haben, werden in der Datenbank nicht erfasst und können demzufolge in der Analyse nicht berücksichtigt werden.

Auf folgende neun Fächergruppen wird Bezug genommen:

Fächergruppe 1: Sprach- und Kulturwissenschaften

Fächergruppe 2: Sport

Fächergruppe 3: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Fächergruppe 4: Mathematik, Naturwissenschaften

Fächergruppe 5: Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften

Fächergruppe 6: Veterinärmedizin

Fächergruppe 7: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften

Fächergruppe 8: Ingenieurwissenschaften

Fächergruppe 9: Kunst und Kunstwissenschaften

In den Fächergruppen fällt die Verteilung von Frauen und Männern in den jeweiligen Qualifikationsstufen und Statusgruppen unterschiedlich aus, inwieweit hingegen auch die Nachwuchs-Förderangebote hiermit korrelieren, blieb bislang ungeklärt.

Die Gender-Analyse der Nachwuchsförderung nach Fachdisziplin ist in Studien eine vernachlässigte Kategorie<sup>1</sup>. Dies ist indes erforderlich, um den Förderbedarf des wissenschaftlichen Nachwuchses zielführend zu erfassen und die Chancengleichheit der Geschlechter zu unterstützen.

Die Evaluation von Förderstrukturen kann fachspezifische Gewichtungen und Akzentsetzungen der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung identifizieren. Die Ergebnisse ermöglichen Handlungsempfehlungen für Hochschulleitungen und GleichstellungsakteurInnen, darüber hinaus können Schlussfolgerungen einer bedarfsorientierten Zielgruppenansprache gezogen werden. Sie liefern Hinweise darauf, in welchen Fachdisziplinen Nachwuchsförderung unter Gender-Aspekten eine bislang untergeordnete Rolle spielt oder besonders gut entwickelt ist. Darauf basierend sind weitere Handlungsempfehlungen (u.a. für Fakultätsleitungen und Fakultätsgleichstellungsbeauftragte) möglich im Hinblick auf wünschenswerte fächerdifferenzierte Weiterentwicklungen. Die an nordrhein-westfälischen Hochschulen implementierten Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit können über die fachspezifische Evaluation von Förderstrukturen eine weitere Differenzierung und Akzentuierung erfahren.

Leitende Fragestellungen:

- Welche Fächergruppen werden in den Förderangeboten gezielt angesprochen?
- Gibt es Fächergruppen, die über- bzw. unterproportional vertreten sind?
- Lassen sich fachspezifische Förderstrukturen identifizieren? Gibt es abgrenzbare Angebotsformen und -inhalte, die als spezifisch für bestimmte Fächer zu bezeichnen sind? Wenn ja, wie lassen sich diese fachspezifischen Förderstrukturen charakterisieren?
- Welche Fächer bieten welche Formate von Gleichstellungsprojekten an? Welche Fächer vernachlässigen Frauenförderungs- bzw. Gleichstellungsaspekte, welche beteiligen sich besonders intensiv, entwickeln vielfältige Angebote? Wo bestehen Zusammenhänge zu Frauenanteilen in den jeweiligen Fächern?

Der vorliegende Evaluationsbericht ermöglicht ein Gesamtbild der fachspezifischen Förderstrukturen an Hochschulen in NRW, welches für eine Gestaltung von Gleich-

---

<sup>1</sup> Lediglich vereinzelt finden sich Studien zum Zusammenhang von Gleichstellung und Fachbezug. Leemann (2002) fragt beispielsweise nach Chancenungleichheiten bei NachwuchswissenschaftlerInnen im Schweizer Wissenschaftssystem und berücksichtigt dabei soziale Herkunft, Geschlecht und Fachzugehörigkeit.

stellungsinitiativen, die alle Fächergruppen gleichermaßen bedienen, von hohem Nutzen ist. Weiterhin werden Unterschiede in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung zwischen den Hochschulen aufgedeckt.

Laut Gender-Report haben etwa die Hälfte der Hochschulen Gender in ihrem Leitbild verankert. Die Resultate von hochschulinternen Aushandlungsprozessen über Gleichstellung spiegeln sich in den Leitbildern wider. Die Außenwirkung von Leitbildern ist nicht zu Letzt als Kriterium für das Gleichstellungsranking, das vom CEWS transportiert wird, von hoher Bedeutung. Zu fragen ist in diesem Zusammenhang, ob das Gleichstellungsangebot für NachwuchswissenschaftlerInnen an Hochschulen, die Gender in ihrem Leitbild verankert haben, sich von der Gleichstellungsarbeit anderer Hochschulen unterscheidet.

## 2. Verteilung von NachwuchswissenschaftlerInnen auf die Fächergruppen

Mit dem Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“ werden Personen nach einer Definition des Wissenschaftsrates bezeichnet,

„die sich im Anschluss an einen ersten Studienabschluss durch wissenschaftliche Arbeit an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung für eine Tätigkeit qualifizieren, in der sie an der Mehrung und Weiterentwicklung der wissenschaftlichen Erkenntnisse und technischen Innovationen mitwirken können“ (Wissenschaftsrat 1980, S. 8f.).

Angesichts der Umstellung auf BA und MA plädiert Anke Burkhardt, stellvertretende Direktorin und Geschäftsführerin am Institut für Hochschulforschung Wittenberg, für eine Erweiterung der Definition, die durch folgende Anmerkung ergänzt werden muss: Bei der Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ handelt es sich um Personen, die einen „Studienabschluss bzw. Qualifikationsnachweis“ erworben haben, „der zur Promotion berechtigt“ (Burkhardt 2008, S. 35).

Im Wesentlichen lässt sich diese Personengruppe weiter differenzieren in:

1. Post-Graduierte: Personen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren ohne eine Promotion anzustreben und Personen, die eine Promotion anstreben.
2. Post-DoktorandInnen: Personen, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren, ohne an der Hochschule bleiben zu wollen und Personen, die an der Hochschule bleiben wollen (Burkhardt 2008, S. 36).

Die Personengruppen der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen sind in den Fächergruppen unterschiedlich häufig vertreten, was auf fachspezifische Abweichungen in der Promotions- und Habilitationsintensität zurückzuführen ist. Die nachfolgende Tabelle bildet in verlässlicher Weise die Promotionsintensität in den Fächergruppen ab<sup>2</sup> und erlaubt hierüber Aussagen zur Aufteilung der Nachwuchspersonen auf die Fächergruppen an deutschen Hochschulen.

---

<sup>2</sup> Die abgebildeten Fächergruppen entsprechen weitestgehend der Systematik der vorliegenden Auswertungsstudie – allerdings fehlt in der Tabelle die Fächergruppe 2 „Sport“, was mit abweichenden Systematisierungen der Fächergruppen in den statistischen Darstellungen zu begründen ist.

**Tabelle 1: Promotionsintensität nach Fächergruppen (Burkhardt 2008, S. 39)**

Fächergruppe	HochschulabsolventInnen 1998-2000 (in Pers.)	Promotionen (2003-2005) (in Pers.)	Promotionsintensität (in %)
Sprach- und Kulturwissenschaften	32.988	2.627	8,0
<i>Geschichte</i>	2.170	472	21,8
Germanistik	6.490	336	5,2
<i>Psychologie</i>	3.501	381	10,9
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	33.983	3.494	10,3
<i>Politik- u. Sozialwissen.</i>	3.349	452	13,5
<i>Rechtswissen.</i>	12.728	1.828	14,4
<i>Wirtschaftswissen.</i>	14.391	1.088	7,6
Mathematik, Naturwissenschaften	21.513	6.608	30,7
<i>Mathematik</i>	3.474	497	14,3
<i>Physik</i>	2.642	1.271	48,1
<i>Chemie</i>	2.278	1.729	75,9
<i>Biologie</i>	3.850	1.804	46,8
Medizin	10.735	7.621	71,0
Veterinärmedizin	890	570	64,1
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaft	2.496	538	21,6
Ingenieurwissenschaften	14.426	2.200	15,3
<i>Maschinenbau</i>	4.415	1.135	25,7
<i>Elektrotechnik</i>	2.723	523	19,2
Kunst, Kunstwissenschaften	6.896	295	4,3
<b>Insgesamt</b>	<b>185.937</b>	<b>35.471</b>	<b>19,1</b>

Die Promotionsintensität – gemessen an der Anzahl der HochschulabsolventInnen und der abgeschlossenen Promotionen – liegt in der Medizin (Human- und Veterinärmedizin) weit über dem Durchschnitt. Dies hängt mit den besonderen Promotionsbedingungen in der Medizin zusammen. Promotionen werden oftmals studienbegleitend erarbeitet und haben eine hohe Bedeutung für das spätere Berufsfeld<sup>3</sup>. Dieser hohe Stellenwert einer Promotion wird nicht in allen beruflichen Handlungsfeldern der jeweiligen Fachdisziplinen geteilt<sup>4</sup>.

In der Mathematik und den Naturwissenschaften haben in den Jahren 2003-2005 6.608 Personen promoviert, was gemessen an den AbsolventInnen einer Promotionsintensität von knapp 30% entspricht. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften wurden 3.494 Personen promoviert und in den Sprach- und Kulturwis-

<sup>3</sup> Einschränkung gibt Burkhardt zu bedenken, dass der quantitativ überwiegende Anteil an Dissertationen eher „im Umfang und Qualität Abschlussarbeiten gleichen“ (Burkhardt 2008, S. 40).

<sup>4</sup> Beispielsweise führen Schmidt/Weishaupt die geringe Anzahl an Promotionen in der Erziehungswissenschaft auch auf das berufliche Handlungsfeld zurück, welches einer Promotion im Vergleich mit anderen Handlungsfeldern eine geringere Relevanz bescheinigt (2008, S. 130). Promotionen im Lehramt erfolgen zudem hauptsächlich in den jeweiligen Fächern und werden daher nicht zur Erziehungswissenschaft gezählt.

senschaften 2.627 Personen. Insgesamt promovierten in den Untersuchungsjahren 35.471 Menschen.

Der Gender-Report<sup>5</sup> macht aufmerksam auf Geschlechter(un)gleichgewichte in den einzelnen Fächergruppen. Frauen und Männer sind unterschiedlich häufig in den Fächergruppen vertreten, was auf geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten zurückzuführen ist, männer- und frauendominierte Fächern konstituiert und maßgeblich zu Geschlechterungleichgewichten beiträgt. Die drei größten Fächergruppen in NRW sind, gemessen an den Studierendenzahlen, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Sprach- und Kulturwissenschaften und Mathematik, Naturwissenschaften (Becker u.a. 2010, S. 38), wobei die Anteile der weiblichen Studierenden ein weiterhin ungebrochenes geschlechtsspezifisches Studienwahlverhalten widergibt (a.a.O. S. 44).

Das Studienwahlverhalten kann allerdings nicht vollständig die geschlechtsspezifische Verteilung in den Fächergruppen erklären, denn in frauendominierten Studienfächern ist der Frauenanteil an den Promotionen und Habilitationen nicht zwangsläufig höher. Der Gender-Report dokumentiert umfassend fachkulturelle Unterschiede bei der Promotionshäufigkeit und den Habilitationen und bringt die Erkenntnisse mit der jeweiligen Ausstattung an wissenschaftlichem Personal in den Fächergruppen in Verbindung.

Mit Blick auf die Entwicklungen des Frauenanteils bei den Promotionen an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen stellen die Autorinnen zunächst fest, dass Frauen im Verlauf der letzten 10 Jahren zwar häufiger promovieren, der Frauenanteil in NRW allerdings unter dem Durchschnitt liegt (Becker u.a. 2010, S. 26). In den jeweiligen Fächergruppen variiert der Frauenanteil an den Promotionen nordrhein-westfälischer Hochschulen deutlich. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die einzelnen Qualifikationsstufen und Statusgruppen. Hierüber wird die Frage verfolgt, ob die unterschiedliche Promotions- und Habilitationsintensität von Frauen in den jeweiligen Fächergruppen mit fachspezifischen Strukturen in Zusammenhang gebracht werden kann, die Frauen und Männer unterschiedliche Karrieremöglichkeiten einräumen.

---

<sup>5</sup> Der Gender-Report erfasst in regelmäßigen Abständen die Teilhabe von Frauen und Männern an nordrhein-westfälischen Hochschulen auf allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen.



**Tabelle 2: Anteil der Fächergruppen in NRW – Durchschnittswerte für 2000-2008** (in Anlehnung an Becker u.a. 2010, S. 54)

	Studierende	AbsolventInnen	Promotionen	Habilitationen	Wissen. Mitarbeiterin	Professuren
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	32,5	35,9	15,4	10,3	9,5	21,2
Sprach- und Kulturwissenschaften	23,1	19,4	10,8	19,9	10,0	15,5
Mathematik, Naturwissenschaften	17,7	13,6	28,3	20,0	25,8	19,8
Ingenieurwissenschaften	15,4	16,7	12,7	4,2	17,8	23,5
Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	4,2	5,3	29,4	42,1	27,9	7,7
Kunst, Kunstwissenschaft	3,9	4,9	1,3	1,2	0,8	8,8
Sport	2,0	2,6	0,6	1,1	1,0	0,7
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	1,2	1,6	1,4	1,1	1,1	1,6

Die Tabelle bestätigt, dass die Anteile der Fächergruppen an den Qualifikationsstufen extrem unterschiedlich sind. In der Fächergruppe „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“ studiert nur ein verhältnismäßig kleiner Anteil, allerdings sind die Promotionen und Habilitationen überragend. Auch die Promotionsneigung in der Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ ist überdurchschnittlich. Besonders gering ist die Promotionsneigung in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Von 35,9% AbsolventInnen entscheiden sich lediglich 15,4% für eine Promotion.

Mit Blick auf die Personalausstattung in den Fächergruppen stellt der Gender-Report folgendes fest: Die überdurchschnittliche Ausstattung in der Fächergruppe „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“ ist zurückzuführen auf die gute Personalausstattung der Hochschulkliniken. Überdurchschnittlich viele Personalstellen weist auch die Fächergruppe „Mathematik, Naturwissenschaften“ auf. In Fächergruppen, die paritätisch mit Studentinnen und Studenten besetzt sind (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) und in Fächergruppen, in denen Frauen dominieren (Sprach- und Kulturwissenschaften), wird hingegen eine weit unterdurchschnittliche Personalausstattung festgestellt (Becker u.a. 2010, S. 55).

Die bisweilen sehr unterschiedliche Promotions- und Habilitationshäufigkeit in den Fächergruppen, sowie die differierende Personalausstattung schränken die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere in den jeweiligen Fächergruppen mitunter ein. Die fachliche Segregation qua Geschlecht hat dabei negative Folgen für die Ver-

bleibs- und Aufstiegschancen von Frauen. Insbesondere Fächer mit einem hohen Anteil an Studentinnen und Absolventinnen haben eine schlechtere Personalausstattung als männerdominierte Fächer. Die Aufstiegschancen von Frauen in der Wissenschaft scheinen demzufolge in jenen Fächern höher zu sein, in denen Frauen in der Minderheit sind. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat hierzu verschiedene Erklärungsansätze, die die geringe Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft u.a. auf vergeschlechtliche Organisationsstrukturen und –prozesse zurückführt und von der benachteiligenden Wirkung von Geschlechtsrollenstereotype ausgeht. Auf diese Erklärungsansätze wird im weiteren Verlauf eingegangen.

Auf Basis der Datenlage u.a. des Gender-Reports kann festgestellt werden, Männer und Frauen sind in den Fächergruppen unterschiedlich häufig vertreten. Es gibt zudem Hinweise darauf, dass die Personalstruktur die Möglichkeiten auf eine wissenschaftliche Laufbahn nach Geschlecht beschränkt. Die jeweilige Förderpraxis bietet Frauen in den einzelnen Disziplinen unterschiedliche Hilfen, um eine wissenschaftliche Qualifizierung erfolgreich abzuschließen. Wie noch zu zeigen sein wird, bedienen sich die Hochschulen und die Fächergruppen verschiedener Formate, die sich hinsichtlich ihrer Unterstützungsfunktion und personeller und finanzieller Investition voneinander unterscheiden.

Die nachfolgende Analyse der fachspezifischen Förderstrukturen für NachwuchswissenschaftlerInnen soll Auskunft darüber geben, ob neben den Personalstrukturen in den Fächern auch die Förderangebote die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen in den Fächergruppen unterschiedlich bedingt.

### 3. Methodisches Vorgehen

Die Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ umfasst derzeit etwa 660 Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen an allen nordrhein-westfälischen Hochschulen (Stand: Oktober 2011), wobei die Projekte von Schnupperstudien für Schülerinnen, über Mentoring-Programme für Doktorandinnen bis hin zu Dual-Career-Centern für WissenschaftlerInnen und Familien-Service-Angeboten für Hochschulangehörige reichen.

Das Forschungsprojekt „Gender-Analyse der fachspezifischen Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW“ greift auf die Informationen der Datenbank sowie des Gender-Reports zurück und nutzt diese für eine Auswertung unter fachspezifischen Gesichtspunkten. In der Hauptsache werden Angebote für NachwuchswissenschaftlerInnen, dazu zählen Post-Graduierte und Post-DoktorandInnen, nach Fächergruppen ausgewertet. Laut Definition setzt die Bezeichnung „wissenschaftlicher Nachwuchs“ einen Studienabschluss voraus. Für Maßnahmen der Nachwuchsförderungen schließt hingegen das relevante Zeitfenster die Phase kurz vor dem Abschluss des Studiums bis zur Aufnahme der Professur mit ein. Hochschulen nutzen mitunter verschiedene Steuerungsinstrumente, um frühzeitig bei Studierenden ein Interesse zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu wecken und neu berufene ProfessorInnen auf ihre Aufgaben vorzubereiten. In der vorliegenden Gender-Analyse werden diese vor- und nachgelagerten Zeitfenster angemessen berücksichtigt.

Klassifikationsschemata dienen verschiedenen Logiken, sei es der organisationalen Zuordnung, der Einordnung von Publikationen oder statistischen und administrativen Vorgängen. Die Zuordnung der einzelnen Disziplinen zu den Wissenschaftsbereichen folgt in den statistischen Darstellungen teils unterschiedlichen Logiken – insbesondere zur Unterscheidung zwischen Sozialwissenschaften und Kulturwissenschaft finden sich abweichende Systematiken<sup>6</sup>.

Die vorliegende Gender-Analyse orientiert sich an der Klassifikation des Gender-Reports und des Statistischen Bundesamtes, so dass eine optimale Vergleichbarkeit erreicht wird.

---

<sup>6</sup> Pädagogik wird beispielsweise sowohl unter Sozialwissenschaften als auch Kulturwissenschaft zugeordnet (vgl. Tschamler 1996). Auch die Bund-Länder-Kommission greift auf eine andere Klassifikation zurück, die beispielsweise die Erziehungswissenschaft der Fächergruppe 3 „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“ zuordnet.

Die Angaben aus der Datenbank wurden inhaltsanalytisch ausgewertet und mit Blick auf die zugrundeliegende Klassifikation den Fächergruppen zugeordnet. Folgende Verteilung der Fächer nach Fächergruppen ist konstitutiv für die Gender-Analyse:

*Fächergruppe 1* „Sprach- und Kulturwissenschaften“: Sprach- und Kulturwissenschaften allgemein, Evangelische Theologie, Katholische Theologie, Philosophie, Geschichte, Bibliothekswissenschaft, Dokumentation, Allgemeine und vergleichende Literatur- und Sprachwissenschaft, Altphilologie (klass. Philologie), Germanistik, Anglistik, Amerikanistik, Romanistik, Slawistik, Baltistik, Finno-Ugristik, Sonstige/Außereuropäische Sprach- und Kulturwissenschaften, Psychologie, Erziehungswissenschaften, Sonderpädagogik

*Fächergruppe 2* „Sport“

*Fächergruppe 3* „Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“: Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften allgemein, Regionalwissenschaften (soweit nicht einzelnen Lehr- und Forschungsbereichen oder anderen Fächergruppen zuzuordnen), Politikwissenschaften, Sozialwissenschaften, Sozialwesen (Soziale Arbeit, Sozialpädagogik), Rechtswissenschaften, Verwaltungswissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen mit wirtschaftswissenschaftlichem Schwerpunkt

*Fächergruppe 4* „Mathematik, Naturwissenschaften“: Mathematik, Naturwissenschaften allgemein, Mathematik, Informatik, Physik, Astronomie, Chemie, Pharmazie, Biologie, Geowissenschaften (ohne Geographie), Geographie

*Fächergruppe 5* „Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften“: Humanmedizin allgemein, Gesundheitswissenschaften allgemein, Vorklinische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin), Klinisch-Theoretische Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin), Klinisch-Praktische Humanmedizin (ohne Zahnmedizin), Zahnmedizin (klinisch-praktisch)

*Fächergruppe 6* „Veterinärmedizin“: Veterinärmedizin allgemein, Vorklinische Veterinärmedizin, Klinisch-Theoretische Veterinärmedizin, Klinisch-Praktische Veterinärmedizin

*Fächergruppe 7* „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“: Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften allgemein, Landespflege, Umweltgestaltung, Agrar-

wissenschaften, Lebensmittel- und Getränketechnologie, Forstwissenschaft, Holzwirtschaft, Ernährungs- und Haushaltswissenschaften

*Fächergruppe 8 „Ingenieurwissenschaften“:* Ingenieurwissenschaften allgemein, Wirtschaftsingenieurwesen, Bergbau, Hüttenwesen, Maschinenbau/ Verfahrenstechnik, Elektrotechnik, Verkehrstechnik, Nautik, Architektur, Raumplanung, Bauingenieurwesen, Vermessungswesen

*Fächergruppe 9 „Kunst und Kunstwissenschaften“:* Kunst, Kunstwissenschaft allgemein, Bildende Kunst, Gestaltung, Darstellende Kunst, Film und Fernsehen, Theaterwissenschaft, Musik, Musikwissenschaft

*Fächergruppe 10 „interdisziplinär/alle“:* Unter dieser Bezeichnung werden Angebote subsummiert, die sich an keine konkrete Fächergruppe wenden und deren Nutzung allen Interessierten (Nachwuchspersonen) offen steht.

In einzelnen Fällen finden sich in der Datenbank Angebote, die für mehr als eine Fächergruppe ausgeschrieben werden. Um die Verteilung der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderangebote in den Fächergruppen angemessen abbilden zu können, wurde dies in der Häufigkeitsverteilung entsprechend berücksichtigt und Mehrfachnennungen bei der Auswertung der fachspezifischen Förderung zugelassen. Eine differenzierte Auflistung der fachspezifischen Förderstruktur ist hierüber sichergestellt, ist allerdings nicht äquivalent zur Gesamtanzahl der Förderangebote.

Die Datenbank, „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“<sup>7</sup>, umfasst 14 verschiedene Maßnahme-Arten, die für die zu untersuchenden Zielgruppen der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen Relevanz haben.

Die Zuordnung der Maßnahmen zu Zielgruppen und Angebotsformen in die Datenbank erfolgte durch die KoordinatorInnen des Netzwerkes Frauenforschung und die jeweiligen Anbietern, wobei die einzelnen Maßnahmen bei der Zuordnung in die Datenbank einen unterschiedlichen Detailierungsgrad aufweisen. Während der Auswertung zeigten sich in Einzelfällen Abweichungen in der einheitlichen Zuordnung, insbesondere bei der Unterscheidung der Kategorien „(Lehr-)Veranstaltung“ und „Fortbildung“. Für die fachspezifische Auswertung der gleichstellungsbezogenen Maßnahmen der Nachwuchsförderung wurden die Angaben aus der Datenbank nach Plausibilitätskriterien in Einzelfällen teilweise neu zugeordnet, so dass eine eindeuti-

---

<sup>7</sup> <http://www.gleichstellung-hochschulen.nrw.de/>

ge Systematik sichergestellt ist. Partiiell finden sich beispielsweise in einem Angebot unterschiedliche Maßnahme-Arten, z.B. Koordinationsstellen, die auch Information und Beratung anbieten. In solchen Fällen wird der Hauptschwerpunkt des Angebotes gewählt. Beispiel: Fond für NachwuchswissenschaftlerInnen, die ein Kind erwarten; da es sich in der Hauptsache um eine finanzielle Unterstützung handelt, wird das Angebot unter die Rubrik „finanzielle Unterstützung“ eingeordnet und nicht zusätzlich „Eltern-Service“ (auch wenn dies dem ursprünglichen Eintrag in der Datenbank entspricht). Ausnahmen von dieser Regelung sind Maßnahmen, bei denen es sich um umfangreiche Programme handelt, die verschiedene Maßnahmen von finanzieller Unterstützung, expliziten Stipendien und einem Fortbildungsangebot anbieten. Als Beispiel ist das Exzellenzcluster (CITEC) der Universität Bielefeld zu nennen, das mit seinen Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit Familie & Wissenschaft/Beruf unterschiedliche Maßnahme-Arten (nämlich finanzielle Unterstützung, Raum-Angebot, Eltern-Service-Angebot) bedient.

Mentoring Angebote implizieren neben einer persönlichen Betreuung durch einen Mentor/eine Mentorin auch karriererelevante Trainings und Workshops. Die Auswertung berücksichtigt diese spezifische Angebotskumulation. Um Verzerrungen zu vermeiden, werden flankierende Maßnahmen innerhalb des Mentorings nicht zusätzlich unter den Maßnahmearten (Lehr-)Veranstaltung oder Fortbildung aufgeführt.

Die 14 Maßnahme-Arten lassen sich in fünf Kategorien einteilen.

### **Kategorie 1: Fort- und Weiterbildung.**

(Coaching, Mentoring, (Fort-)Bildungsangebot und (Lehr-)Veranstaltung)

Die *Coaching* Angebote bieten Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen einerseits durch kollegialen Austausch die Möglichkeit, eigene Schwierigkeiten im Rahmen des Promotions- und Habilitationsprozesses und bei der Organisation des Alltags zu thematisieren. Der Erfahrungsaustausch ermöglicht gegenseitige Unterstützung und Ermutigung, bspw. durch Diskussion vorhandener individueller und sozialer Ressourcen. Andererseits sind auch Coaching Angebote aufgeführt, die durch professionelle TrainerInnen und BeraterInnen umgesetzt werden.

*Mentoring* Programme werden institutions-, fächer- und fakultätsübergreifend angeboten. Vor etwa 10 Jahren wurden Mentoring-Programme erstmalig als Frauenfördermaßnahme eingerichtet (vgl. Schlüter 2010a). Inzwischen werden die Programme

häufig auch für Männer geöffnet. Fast an jeder Hochschule existieren Mentoring-Programme (vgl. Berkels 2011), wobei sich die Formen von One-to-One Mentoring bis peer-mentoring unterscheiden. Ziel der Programme ist der Erwerb von Schlüsselqualifikationen, Erfahrungsaustausch und die Unterstützung beim Aufbau einer wissenschaftlichen Karriere(planung). Begleitend finden durchgängig Gruppencoachings, Workshops und karriererelevante Trainings zum Erwerb von Schlüsselqualifikationen statt.

*Fortbildungsangebote* für WissenschaftlerInnen thematisieren Karrieretrainings, Promotionsworkshops, Angebote der Gesundheitsbildung, Fortbildungen zu Leitungs- und Managementkompetenzen, Bewerbungstrainings, Fortbildungen zu genderspezifischen Lehrprozessen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Mobbing oder auch Stalking.

*(Lehr-)Veranstaltungen* unterscheiden sich von *Fortbildungsangeboten* nur marginal. Hierunter werden beispielsweise informelle Angebote gefasst, deren Teilnahmeregelungen eine geringe Verbindlichkeit zeigen. Beispielsweise informelle Netzwerke für DoktorandInnen, Vernetzungstreffen, Stammtische, Vorträge und Informationsveranstaltungen.

### **Kategorie 2: Finanzielle Förderung**

(Finanzielle Unterstützung, Stipendium /Promotionsstipendien, Zertifikat/Auszeichnung und Gastprofessur)

Als *finanzielle Unterstützung* werden diverse Angebote gefasst, die 1.) Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern (Übernahme von Kinderbetreuungskosten, Überbrückung von Ausfallzeiten, Bereitstellung von Vertretungsmitteln für Mutterschutz, Elternzeit und Wiedereinstieg, Fond für promovierende Eltern und Alleinerziehende, Unterstützung durch SHK/WHK), 2.) geschlechterbezogene Forschungsprojekte unterstützen, und 3.) Fakultäten einen finanziellen Anreiz zur Einstellung von Frauen geben.

*Stipendien* werden an Hochschulen oftmals für verschiedene Fächergruppen angeboten. Zumeist erfolgt die Förderung der Promotionsvorhaben über *Promotionsstipendien*. Aber auch Auslandsaufenthalte und Forschungsprojekte für Promotionsvorhaben können finanziert werden.



An einigen Hochschulen werden Preise, *Zertifikate* oder *Auszeichnungen* verliehen. Diese sind entweder institutions- oder personenbezogen, indem beispielsweise Hochschulprojekte gewürdigt werden, die sich aktiv um eine Ansprache von jungen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen bemühen oder das Arbeiten und Wirken von Einzelpersonen auszeichnen.

Die finanzielle Ausstattung von *Gastprofessuren* dient beispielsweise der Internationalisierung der Frauen- und Genderforschung sowie der Vernetzung in Forschung und Lehre, wovon auch NachwuchswissenschaftlerInnen profitieren. Ferner findet sich die Zielsetzung, Gastdozentinnen für Studienfächer zu gewinnen, die einen geringen Frauenanteil aufweisen (Beispiel: Physik). Die Vergabe von *Lehraufträgen* zählt ebenso in diese Rubrik und hat die Zielsetzung, NachwuchswissenschaftlerInnen frühzeitig in die Lehre einzubinden.

### **Kategorie 3: Service-Einrichtung**

(Dual Career, Eltern-/Familien-Service und Koordinations-/Forschungsstelle)

Der *Dual Career Service* fungiert als zentrale Maßnahme und Service-Einrichtung zur internationalen Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Forscherinnen und Forschern sowie Nachwuchskräften. Die Agentur ist behilflich bei der Stellensuche, bei der Suche nach Krippenplätzen, Tagesmüttern sowie geeigneter Schulen oder Ganztageseinrichtungen. Die Zielgruppe dieser Service-Einrichtung sind eher PostdoktorandInnen und / oder neu berufene ProfessorInnen. Die Dual Career Service Stelle dient der Gleichstellung, da Frauen bei einem Ortswechsel ihre Karriere oft zurückstellen.

Der *Eltern-/Familien-Service* unterstützt WissenschaftlerInnen bei der Vereinbarkeit von Familie & Wissenschaft/Beruf und in Fragen zu Elterngeld und Elternzeit.

*Koordinations- und Forschungsstellen* stellen Zusammenschlüsse, Netzwerke oder Arbeitsgruppen (nicht ausschließlich für wissenschaftliche Nachwuchskräfte) dar, mit der Aufgabe auf einem Gebiet zu forschen, entsprechende Maßnahmen für die Umsetzung anzuregen und zu evaluieren. Ziel dieser Stellen ist einerseits der interdisziplinäre Austausch und Kooperation, andererseits die Karriereförderung. Inhaltliche Schwerpunkte finden sich in der Frauen- und Geschlechterforschung, aber auch in Fragestellungen rund um das wissenschaftliche Arbeiten und wissenschaftliche Publizieren.



### **Kategorie 4: Information**

(Information und Beratung, Publikation)

*Information und Beratung* zielt auf wissenschaftliche Mitarbeitende, ProfessorInnen, Führungskräfte und Berufungskommissionen ab. Häufig gibt es entsprechende Beratungsstellen mit Ansprechpersonen. Vor allem Promotionsmöglichkeiten, Finanzierungsoptionen, Beantragung von Forschungsprojekten und die Vereinbarkeit von Kind und Karriere können thematisiert werden.

*Publikationen* sind in unterschiedlichen Formen vorzufinden. Die häufigsten davon sind Broschüren, Webseiten und Leitfäden. Thematisch wird jede Statusgruppe angesprochen; von Nachwuchspersonen, Führungskräften, Hochschulangehörigen bis hin zu Studierenden. Dementsprechend ist das Angebot sehr breit gefächert und bietet neben Bewerbungstipps und Informationen zu Stellenbesetzungsverfahren ebenso Neuigkeiten über Kinderbetreuung und Pflegeleistungen für pflegende Angehörige an. Für die Zielgruppe der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen findet sich Informationsmaterial zu Berufungsverfahren, zum Promovieren, zur Vereinbarkeit von Forschung und Familie, Porträts von Professorinnen, Forschungs- und Stipendien-Wegweiser oder auch gegenderte Leitlinien für eine gute Betreuung von Promovierenden.

### **Kategorie 5: Infrastruktur**

Als weitere Kategorie ist „Infrastruktur“ zu nennen. Laut Datenbank richten sich Maßnahmen der Kategorie 5 eher an Studierende oder an alle Hochschulangehörige, etwa als Computerraum für Frauen, „Frauenraum mit Bibliothek zu frauenrelevanten Themen“ (RWTH Aachen) als Raum, der allen Frauen zum Lesen, Arbeiten und als Treffpunkt zur Verfügung steht (Universität Bochum) oder diverse Baby- und Ruheräume, die hauptsächlich von Studierenden mit Kindern genutzt werden. Für die Gruppe der Post-Graduierten und Post-DoktorandInnen sind allerdings solche gleichstellungsbezogenen Maßnahmen nachgeordnet, da in den Maßnahme-Beschreibungen überwiegend alle Hochschulangehörigen und Studierende angesprochen werden. Da eine explizite Ansprache der Zielgruppe in der Mehrzahl der Fälle ausbleibt, ist diese Maßnahme-Art – bis auf einen Fall – in der Analyse nahezu unberücksichtigt.

Die Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung erlaubt keine Aussagen zur Nutzung der jeweiligen Angebote, der Zufriedenheit der NutzerInnen und ihrer Wirkung auf die wissenschaftliche Qualifizierung<sup>8</sup>. Häufigkeitsanalysen geben allerdings ein Bild wider über Förderstrukturen und ermöglichen auf dieser Basis Aussagen zu förderstarken und förderschwachen Bereichen.

---

<sup>8</sup> In diesem Zusammenhang soll der Sammelband von Andrea Löther Erwähnung finden, der den Erfolg und die Wirksamkeit von ausgewählten Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen thematisiert (Löther 2004).

## **4. Gleichstellungsbezogene Nachwuchsförderung an Hochschulen in NRW**

An 25 (Fach-) Hochschulen werden institutionelle Angebote zur gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung in der Datenbank aufgelistet. Die Hochschulen unterscheiden sich mitunter erheblich voneinander. Dies ist nicht nur mit der jeweiligen Organisationsgröße, dem Hochschulstandort und der Anzahl an Qualifizierungsarbeiten zu begründen, sondern auch mit einer unterschiedlichen Gleichstellungspolitik, die etwa im Gender-Report ausführlich dargestellt wird. Und auch in den Leitbildern haben Geschlechteraspekte einen unterschiedlichen Stellenwert und lassen unterschiedliche Geschlechterkonzepte und Ansätze für Gleichstellungsmaßnahmen erkennen.

Bei immerhin 15 Hochschulen fehlen gleichstellungsbezogene Angebote für NachwuchswissenschaftlerInnen. Es handelt sich in der Mehrzahl um kleinere (Fach-) Hochschulen (siehe Anlage S. 58).

### **4.1. Häufigkeit der Angebote an Hochschulen und Profilbildung**

Die Hochschulen in NRW bieten laut der Datenbank „Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ in unterschiedlichem Umfang Angebote zur Nachwuchsförderung für Post-Graduierte und Post-DoktorandInnen. Wobei sich zudem die Frage stellt, ob hauptsächlich die Hochschulen, die Gender im Leitbild verankert haben, auch in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung führend sind.

Die Hochschulen mit den häufigsten gleichstellungsbezogenen Förderangeboten für NachwuchswissenschaftlerInnen sind: Universität Bielefeld (Rang 1), Universität Duisburg-Essen (Rang 2), Ruhr-Universität Bochum, Universität Paderborn und Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen (Rang 3).

**Tabelle 3: Rangfolge der gleichstellungsbezogenen Angebote für Nachwuchswissenschaftlerinnen** (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“)

Rang	Name der Hochschule	Anzahl der Angebote
1	Universität Bielefeld	31
2	Universität Duisburg-Essen	23
3	Ruhr-Universität Bochum	18
3	Universität Paderborn	18
3	Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen	18
4	Universität zu Köln	15
5	Heinrich-Heine Universität Düsseldorf	14
6	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn	12
6	Fern-Universität Hagen	12
7	Bergische Universität Wuppertal	9
7	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	9
8	Deutsche Sporthochschule Köln	8
8	Universität Siegen	8
9	Technische Universität Dortmund	6
10	Hochschule Bonn-Rhein-Sieg	4
11	FH Dortmund	3
11	FH Köln	3
12	FH Aachen	2
12	FH Münster	2
13	FH Bielefeld	1
13	Hochschule Niederrhein	1
13	Hochschule Ostwestfalen Lippe	1
13	Hochschule Musik/Tanz Köln	1
13	Kirchliche Hochschule Wuppertal	1
13	FH Verwaltung NRW	1

Vergleicht man diese Rangfolge mit den statistischen Angaben über Promotionen und Habilitationen von Frauen, zeigt sich, dass die Hochschulen mit den meisten Promotionen auch in der Rangliste der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderungen höhere Plätze besetzen.

Der Gender-Report erfasst die Anzahl der Promotionen und Habilitationen für den Zeitraum von 2006-2008. Hiernach wurden an der Universität Düsseldorf, der Universität Bielefeld und der Universität Köln am meisten Frauen promoviert (Becker u.a. 2010, S. 66). Die Rangfolge der obigen Tabelle ist zwar nicht deckungsgleich mit der Rangfolge der abgeschlossenen Promotionen, sie zeigt jedoch nachdrücklich, dass große und mittlere Hochschulen nicht nur in der jeweiligen Promotionsintensität, sondern auch in der Anzahl ihrer Förderangebote führend sind.

Im Einzelnen soll nun unter Berücksichtigung der hochschulspezifischen Angaben aus dem Gender-Report und der Gender-Analyse der Datenbank ein Kurzprofil der Hochschulen erstellt werden. Die nachfolgenden Erläuterungen beziehen sich beispielhaft auf die Hochschulen der TOP 5. Dieses Vorgehen ermöglicht u.a. die Identifikation von Forschungs- und Förderschwerpunkten. Eine differenzierte Zusammenstellung der Förderpraxis an den Hochschulen ist in der Anlage aufgeführt (Anlage S. 60).

Laut Gender-Report handelt es sich bei der UNIVERSITÄT BIELEFELD um eine Hochschule mittlerer Größe mit einem Schwerpunkt in den Sprach- und Kulturwissenschaften. Im Jahr 2007 haben 215 Personen promoviert, wobei der Frauenanteil bei 45% liegt (Becker u.a. 2010, S. 177). An der Universität Bielefeld sind von 29 gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderangeboten 19 für Frauen ausgeschrieben und 10 wenden sich an Frauen und Männer. Im Rahmen des Exzellenzclusters CITEC werden sechs verschiedene Maßnahme-Arten für die Mitglieder des Exzellenzclusters aus vier verschiedenen Fächergruppen ausgeschrieben. Die Mehrzahl der Angebote ist allerdings fächergruppenübergreifend ausgeschrieben, wobei Maßnahmen der Kategorie 1 „Fort- und Weiterbildung“ am häufigsten vertreten sind. Im Vergleich mit anderen Hochschulen fällt die hohe Anzahl an Coaching Angeboten auf.

Die UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN (UDE) zählt aufgrund ihrer Fusion im Jahr 2003 zu den größten Universitäten in NRW. 2007 wurden 446 Promotionen gezählt, die zu 38,4% von Frauen abgeschlossen wurden (Becker u.a. 2010, S. 251). Die Universität Duisburg-Essen bietet insgesamt 23 verschiedene gleichstellungsbezogene Förderangebote, wobei sich 12 an Frauen wenden und 11 an Frauen und Männer. Die UDE bietet insgesamt fünf verschiedene Mentoring-Programme, drei davon haben einen Fachbezug in der Medizin. Weitere Fachspezifika finden sich für die Fächergruppe 3 (besonders: Sozialwissenschaft und Wirtschaftswissenschaft). Ebenso bestehen Angebote in der Fächergruppe 8, hier vor allen Dingen Bauwissenschaft und Ingenieurwissenschaften.

An der RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM schlossen im Jahr 2007 451 Promotionen ab, davon 36% von Frauen. In ihrer zahlenmäßig wichtigsten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften sind ein knappes Drittel der Studierenden eingeschrieben (Becker u.a. 2010, S. 196). Im Vergleich zu anderen Hochschulen hat die Universität

Bochum eine recht ausgeglichene Verteilung der Nachwuchsförderangebote auf verschiedene Maßnahme-Arten. Bis auf konkrete finanzielle Hilfen und ein Raum-Angebot (das allerdings bis auf die Universität Bielefeld von keiner anderen Hochschule angeboten wird) sind alle Maßnahme-Arten vertreten. Die Förderangebote sind allerdings fast durchgängig fachunspezifisch ausgeschrieben. Lediglich ein Mentoring-Programm richtet sich an NaturwissenschaftlerInnen und eine Forschungsstelle ist im theologischen Bereich angesiedelt (Fächergruppe 1). Einmalig für die Hochschulen in NRW ist das Mentoring Angebot der Ruhr-Universität Bochum für wissenschaftlich Beschäftigte mit Kind (EMMA Eltern-Mentoring). Entgegen der arithmetisch wichtigsten Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften wird in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung eine adäquate Fächerdifferenzierung nicht eingelöst.

Die Promotionszahlen der UNIVERSITÄT PADERBORN liegen im Untersuchungsjahr bei 114 abgeschlossenen Promotionen. Die Promotionen von Frauen decken 22,5% ab. Die Hochschule gehört zwar zu den kleineren Universitäten in NRW (Becker u.a. 2010, S. 316), bietet NachwuchswissenschaftlerInnen indes ein umfangreiches, eher fächerübergreifendes Förderangebot. Eine Spezifizierung nach Fächergruppen findet einzig im naturwissenschaftlichen Bereich Anwendung: Forscherinnen aus der Nanotechnologie erfahren eine intensive Betreuung über ein vom BMBF gefördertes internationales Karrierenetzwerk. Diese Forschungsausrichtung deckt sich mit der Selbstbeschreibung der Universität, die über die Homepage nachzulesen ist. Hiernach formuliert sie einen naturwissenschaftlich-technischen Forschungsschwerpunkt, der über den interdisziplinären Zugang informationstechnologische Aspekte aufgreifen soll<sup>9</sup>. Der in Relation zu anderen Hochschulen geringe Frauenanteil an den Promotionen kann auf den naturwissenschaftlich-technischen Fächerschwerpunkt zurückgeführt werden<sup>10</sup>.

Die RWTH AACHEN promovierte 621 Personen. Der Frauenanteil an den Promotionen liegt bei 30,2%. Die Hochschule hat ihren Studienschwerpunkt in den sogenannten MINT-Fächern. Im Gender-Report wird sie als „extrem männerdominierte Hochschule“ beschrieben „mit dem insgesamt stärksten tendenziellen Ausschluss von

---

<sup>9</sup> Vgl. <http://www.uni-paderborn.de/universitaet/presse/geschichte-der-hochschule/>

<sup>10</sup> Trotz vielfältiger gleichstellungsbezogener Maßnahmen hat geschlechtsbezogenes Studienwahlverhalten weiterhin Bestand (vgl. beispielsweise Gräßle 2009) und trägt in der Folge zu deutlich geringeren Frauenanteilen an naturwissenschaftlich-technischen Promotionen bei.

Frauen aus allen Qualifikationsstufen“ (Becker u.a. 2010, S. 161). Trotz dieser statistisch fundierten Einschätzung zählt die RWTH Aachen mit insgesamt 18 Angeboten für NachwuchswissenschaftlerInnen zu den Hochschulen mit einem umfangreich ausgebauten Förderprogramm (11 Angebote richten sich an Frauen). Vor allem die vier verschiedenen Mentoring Programme wenden sich ausschließlich an Frauen. Hier und in den Stipendien ist eine gezielte Auswahl für Fächergruppen zu finden. Der Schwerpunkt der fachspezifischen und gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung liegt mit hoher Ausprägung in der Fächergruppe 4 „Mathematik und Naturwissenschaften“, gefolgt von Ingenieurwissenschaften und Medizin.

Die UNIVERSITÄT zu KÖLN verfügt mit 727 abgeschlossenen Promotionen über die höchste Promotionsrate. Davon wurden 41,8% der Promotionen durch Frauen fertig gestellt (Becker u.a. 2010, S. 285). Sie ist nicht nur die größte Universität in NRW, sondern beteiligt Frauen an allen Qualifikationsstufen überdurchschnittlich stark (ebenda). Die Formate der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderungen zeigen einen leichten Schwerpunkt in Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung.

An der HEINRICH-HEINE UNIVERSITÄT DÜSSELDORF wurden im Jahr 2007 388 Personen promoviert, wovon fast 50% von Frauen erbracht wurden (Becker u.a. 2010, S. 241). Sie gehört zu den kleineren Universitäten in Nordrhein-Westfalen (ebenda). In der Nachwuchsförderung finden sich insgesamt 14 Angebote für WissenschaftlerInnen, wobei in 10 Fällen ausschließlich Frauen angesprochen werden. Neben fachübergreifenden Maßnahmen sind sechs Maßnahmen im Bereich Medizin veröffentlicht.

Diese Zusammenstellung offenbart einerseits, dass die Hochschulen mit dem größten gleichstellungsbezogenen Angebot für NachwuchswissenschaftlerInnen nicht zwangsläufig auch die meisten abgeschlossenen Promotionen vorweisen. Ein Zusammenhang zwischen dem quantitativen Umfang der Nachwuchsförderung und der Promotionsintensität kann daher nicht 1:1 hergestellt werden. In Tabelle 3 fällt andererseits auf, dass die Universitäten geschlossen die Plätze 1-11 besetzen, hingegen die Förderangebote für Nachwuchspersonen an Fachhochschulen eine geringe Anzahl von fünf und weniger Angeboten offerieren. Diese Diskrepanz lässt sich mit dem Promotionsrecht erklären.

Das Promotionsrecht ist landeshochschulgesetzlich verankert und den Universitäten vorbehalten. Die für eine Berufung auf eine Professur erforderliche Qualifizierung

kann also nicht im System der Fachhochschule selbst erworben werden. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses ist damit „weitestgehend ihrem Einfluss entzogen“ (Burkhardt 2008, S. 42). Dessen ungeachtet bieten Fachhochschulen, wenn auch im geringeren Umfang, gleichstellungsbezogene Nachwuchsförderangebote an.

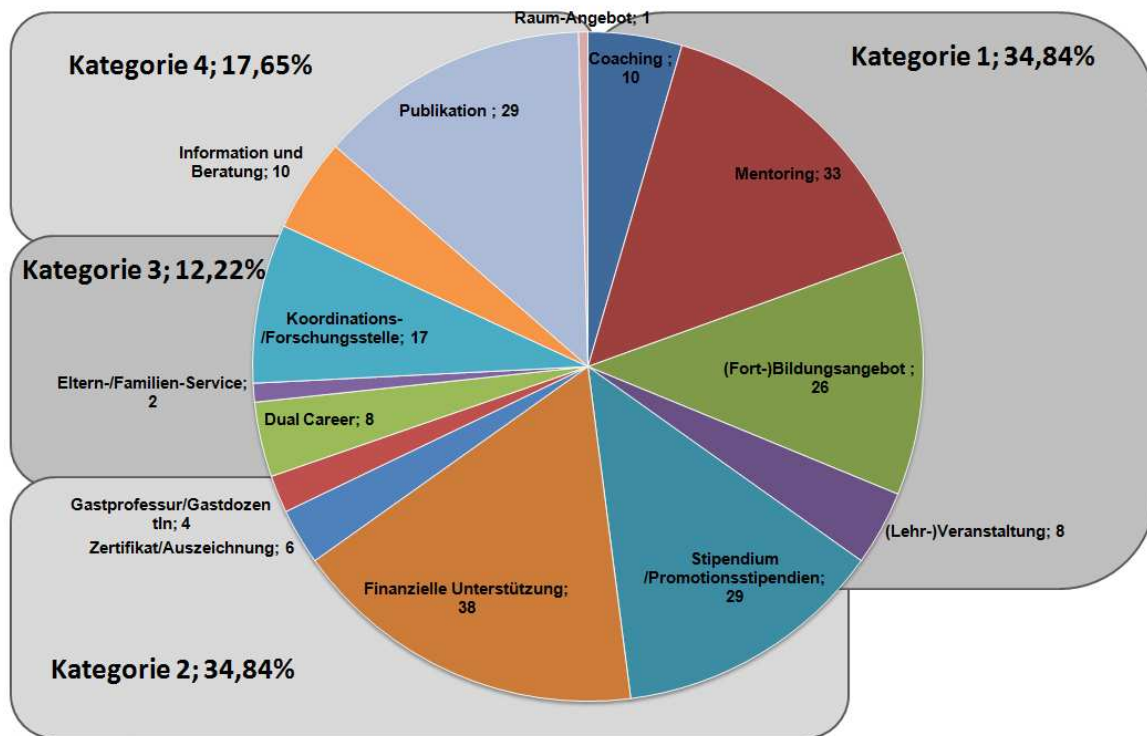
Hinsichtlich der Verankerung von Gleichstellung im Leitbild fällt unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus dem Gender-Report auf, dass ein Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von gleichstellungsbezogenen Nachwuchsmaßnahmen und der Verankerung von Gleichstellung in den Leitbildern nur gering ausgeprägt ist. Hochschulen, die in ihren Leitbildern auch auf Gleichstellungsaspekte eingehen, bieten zwar in hoher Anzahl Maßnahmen zur gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung an (siehe RWTH Aachen, Ruhr-Universität Bochum, Universität Duisburg-Essen, Fern-Universität Hagen), jedoch sind auch solche Hochschule in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung führend, die Gender bislang noch nicht in ihrem Leitbild verankert haben.

### **4.2 Differenzierung nach Angebotsformaten**

Hochschulen nutzen für ihre Nachwuchsförderung unterschiedliche Formate, die sich bezüglich ihrer personellen und finanziellen Ausstattung voneinander abheben. Die Formate finden unterschiedlich häufig in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung Anwendung. Nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick über die absolute und prozentuale Verteilung der Maßnahme-Arten in den jeweiligen Kategorien an den Hochschulen in NRW.



**Abbildung 1: Verteilung der Maßnahmen an allen Hochschulen** (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“)



**Tabelle 4: Verteilung der Maßnahmen-Kategorien, gesamt** (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“)

Kategorie	Anzahl	Prozent
Kategorie 1: Fort- und Weiterbildung	77	34,84%
Kategorie 2: Finanzielle Förderung	77	34,84%
Kategorie 3: Service-Einrichtung	27	12,22%
Kategorie 4: Information	39	17,65%
Kategorie 5: Infrastruktur	1	0,45%

Die gleichstellungsbezogenen Maßnahmen für NachwuchswissenschaftlerInnen finden sich zu gleichen Teilen in der Kategorie 1 „Fort- und Weiterbildung“ und Kategorie 2 „Finanzielle Förderung“.

Die stark personenbezogenen Angebote der Kategorie 1 beziehen sich auf Coaching, Mentoring, (Fort-) Bildung und (Lehr-)Veranstaltungen. Maßnahmen dieser Kategorie erfordern einen hohen personellen Aufwand für die Konzeption, Planung und Durchführung. Insbesondere Mentoring Angebote finden in den letzten

Jahren zunehmend Anwendung an Hochschulen. In diesem Zusammenhang werden auch flankierende Bildungsangebote offeriert, die in Form von Workshops und Vorträgen bedarfsorientierte Themen anbieten, wie beispielsweise „Karriereplanung auf dem Weg zur Professur“, und "Klartext! Strategische Kommunikation für Frauen" (Universität Bielefeld). Zum "business-career"-Modul der Universität zu Köln gehören etwa Workshops zu Themen wie Abbau von Stresssituationen im Berufsalltag, Work-Life-Balance, zur Bewältigung von Konfliktsituationen im Berufsalltag sowie Führungskräfte trainings oder Rhetorik- und Präsentationstrainings. Zudem werden modulübergreifende Seminare zu Themen wie "Stimme, Atem und Präsentation", "Zwischen Wunsch und Wirklichkeit - Wie entwickle ich ein Lebenskonzept, das zu mir passt?", "Grenzüberschreitungen im Studium oder am Arbeitsplatz" und "Speed Reading" angeboten.

Coaching-Angebote sind in dieser Kategorie in geringem Umfang vertreten. Was möglicherweise mit den hohen qualitativen Anforderungen einer professionellen berufs- bzw. managementbezogenen Beratung zu begründen ist. An der Universität Bielefeld können beispielsweise alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und alle Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung ihre individuellen Erfahrungen in Führungspositionen, ihren Umgang mit männlicher Leitungskultur etc. reflektieren, Lösungswege suchen und ihre Handlungskompetenzen stärken. Die Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhrbietet (UAMR) richten sich mit CoachingPLUS an PostdoktorandInnen, HabilitandInnen, JuniorprofessorInnen sowie NachwuchswissenschaftlerInnen, die eine Karriere in Wissenschaft und Forschung anstreben. Im Fokus des Coaching-Angebotes stehen Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Gestaltung des Alltags als Doppelkarrierepaar. An der Heinrich-Heine Universität in Düsseldorf können Professorinnen und Professoren im Rahmen des Coachings Themen des Arbeitsalltags systematisch analysieren und Lösungsstrategien erarbeiten. Im Coaching kann auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Rollenvielfalt, die sich mit dem Beruf der Professorin/des Professors verbindet, thematisiert werden.

In der Kategorie 2 „Finanzielle Förderung“ nehmen diverse Stipendien für Promovierende oder Habilitierende den Hauptanteil ein, gefolgt von konkreten finanziellen Hilfen, etwa zur Anschubfinanzierung von genderbezogenen Forschungsprojekten, durch Bereitstellung von Sondermitteln für neu berufene ProfessorInnen zur Finan-

zierung einer studentischen Hilfskraft oder auch als Bonuszahlung an Institute und Fakultäten, wenn eine Professorin berufen wird. Die Adressaten von solchen finanziellen Fördermaßnahmen lassen sich somit unterteilen in Post-Graduierte, Post-DoktorandInnen, neu berufene ProfessorInnen und Organisationseinheiten der Hochschule.

Vereinzelt finden sich auch finanzielle Unterstützungsmaßnahmen, die Nachwuchspersonen über die Finanzierung von Lehraufträgen und Gastdozenten-Stellen ermöglichen, die für eine akademische Laufbahn notwendigen Lehrerfahrungen zu sammeln<sup>11</sup>.

Insgesamt 15 Hochschulen bieten gleichstellungsbezogene Angebote aus der Kategorie 4 „Information“ an, wobei sich die Angebote weiter unterteilen in a) personelle Unterstützung durch Beratungspersonal, das Beteiligte eines Berufungsverfahrens (RWTH Aachen), Promotionsinteressierte und Promovierende mitunter auch fachspezifisch berät (Universität Duisburg-Essen); b) Publikationsmaterial (online/Papier) zum Berufungsverfahren, zum Promovieren (mit Kind), zur Betreuung von Promovierenden, zu Stipendien- und Forschungsinformationen und Portraits von Wissenschaftlerinnen, die für die jeweilige Hochschule Vorbildfunktion übernehmen können (RWTH Aachen, Universität Bielefeld, Universität Bonn).

Die Hochschulen nutzen in der Mehrzahl die Möglichkeiten von schriftlichem Informationsmaterial, das entweder über Flyer, Broschüren, Handbüchern oder Webseiten zur Verfügung gestellt wird. Ressourcenintensiver sind dagegen die personellen Beratungsangebote über Beratungsteams (RWTH Aachen) oder Einzelpersonen, die beispielsweise in den jeweiligen Fakultäten als Ansprechpersonen für Promovierende und Promotionsinteressierte benannt werden (Universität Duisburg-Essen) und mit entsprechenden MitarbeiterInnenstellen besetzt sind (Universität Paderborn). Ein personelles Beratungsangebot der Universität Paderborn sticht besonders hervor. Es handelt sich um eine kollegiale Beratung für Väter und werdende Väter in der Wissenschaft. Das sechsmonatige Programm zur Kollegialen Beratung greift folgende Themen auf: Gestaltung des temporären Ausstiegs in die Elternzeit, der partnerschaftlichen Teilung der Familienarbeit, Rollendivergenzen und -konflikte.

---

<sup>11</sup> Im Einzelfall sind diese finanziellen Zuwendungen zu prüfen, da etwa Samida zutreffend auf die Gefahren einer „Ausbeutung als billige Lehrkräfte“ hinweist (2010, S. 173) und eine angemessene Vergütung von Lehrbeauftragten fordert (S. 181).

**Abbildung 2: Informationsmaterial der Hochschulen** (eigene Darstellung)

Thema	Angebot
Vereinbarkeit Forschung, Hochschule und Familie	<p>Broschüre „Studieren, Lehren und Forschen mit Kind in Aachen“ (RWTH Aachen)</p> <p>Online-Portal: Uni mit Kind (Universität Köln)</p>
Promotion	<p>Broschüre "Promovieren - ein Schritt in die Zukunft" (Universität Bielefeld)</p> <p>Bericht: PROFIL - Darstellung des Promotionsverfahrens und Maßnahmen zur Frauenförderung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Universität Duisburg-Essen)</p> <p>Gegenderte Leitlinie für gute Betreuung Promovierender (Universität Bielefeld)</p> <p>Broschüre „Qualifizierungsprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Universität Paderborn“ (Universität Paderborn)</p>
Stipendien- und Forschungsprojekte	<p>Broschüre "Stipendienwegweiser für Frauen – Studium, Promotion, Habilitation", Dokumentation „Profession Professorin – Professorinnen und Lehrbeauftragte an der Fachhochschule Dortmund. Wege und Ziel“ (FH Dortmund)</p> <p>Stipendienwegweiser (Universität Wuppertal)</p> <p>Web-Angebot "Frauen und Physik" (Universität Münster)</p> <p>Webseite mit Informationen zu Stipendienprogrammen (Universität Köln)</p> <p>Internetseite zu „Fördermöglichkeiten/Stipendien“ (FH Köln)</p> <p>"Frauenspezifische Förderung", Dokument "MINT-Stipendien" (TU Dortmund)</p> <p>Informationsplattform zu Stipendien auf den Seiten der Gleichstellungsbeauftragten (Fernuniversität Hagen)</p> <p>Webseite mit Informationen zu Stipendienprogrammen (Universität Köln)</p> <p>Forschungs- und Stipendienwegweiser für Frauen (Universität Bielefeld)</p> <p>Website "Stipendien und Fördermöglichkeiten" (TU Dortmund)</p> <p>Webseite „Berufsperspektiven für Frauen“ Auch Informationen zu Stipendien und Fördermöglichkeiten für Frauen (FH Aachen)</p>
Berufungsverfahren	<p>Handbuch zum Thema Berufungsverfahren (RWTH Aachen)</p> <p>Leitfaden zur gender-gerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren (Universität Bochum)</p> <p>Leitfaden zur Stellenbesetzung (Universität Bielefeld)</p>
Weibliche Vorbilder	<p>Porträts von Professorinnen an der RWTH Aachen (RWTH Aachen)</p> <p>Chronologisches Verzeichnis der ersten Promovendinnen, Habilitandinnen und Professorinnen sowie Prorektorinnen und Dekaninnen nach Fächern und Fakultäten (Universität Bonn)</p> <p>Webseite mit Portraits von Wissenschaftlerinnen mit Familie (Universität Bielefeld)</p>

Professur	<p>Broschüre „FH-Professorinnen gesucht! Wege zu einer Professur an einer Fachhochschule in Nordrhein-Westfalen“ (FH Bielefeld)</p> <p>Flyer "Wege zur Fachhochschulprofessorin" (FH Köln)</p> <p>Broschüre „Perspektive Professorin – Professorinnen Perspektive“ (Universität Bonn)</p> <p>Webseite „Berufsperspektiven für Frauen“ mit Informationen zum Beruf der Professorin (FH Aachen)</p>
-----------	---

Erstaunlicherweise stellen, gemäß der Datenbank, nicht alle Hochschulen schriftliches Informationsmaterial zur Verfügung. Hochschulen, die bislang noch nicht von gleichstellungsbezogenen Informationsangeboten Gebrauch machen, bietet sich die Möglichkeit über einen Good-Practise Vergleich Anregungen für eigenes Informationsmaterial zu finden.

Dual-Career-Angebote, die zur Kategorie 3 zählen, sind an den Hochschulen in Aachen, Bielefeld, Bochum, Bonn, Köln, Duisburg-Essen, Münster und Siegen zu finden. Weiterhin gibt es Koordinations- und Forschungsstellen, die Kontakte zwischen Forschenden und den interdisziplinären Austausch im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung unterstützen. Diese sind: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (Universität Bielefeld), Forum Frauen- und Geschlechterforschung (Universität Bonn), Essener Kolleg für Geschlechterstudien (Universität Duisburg-Essen), Netzwerk Promovendinnen (Fernuni Hagen), Female Career Center (Universität Köln und Sporthochschule Köln), Wissenschaftlerinnen im Netz (Universität Münster) und das Zentrum für Graduierten-Studien (Universität Wuppertal).

Der Austausch in den Fächerdisziplinen wird durch folgende Programme institutionell angeregt: Kommission Feministische Theologie / Theologische Frauenforschung (Universität Bochum), HEINE-NETZwerk der Wissenschaftlerinnen (Universität Düsseldorf), Proven Programm in den Ingenieurwissenschaften (Universität Duisburg-Essen), Koordinierungsstelle "Frauen mit Plan" in Bauwissenschaft (Universität Duisburg-Essen), nano4women – Karrierenetzwerk für (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen (Universität Paderborn), Forschungsstelle: Nachwuchsgruppe in den MINT-Fächern (Universität Siegen) und die umfassende Koordinierungsstelle des Exzellenzclusters CITEC (Universität Bielefeld).

Überregionale Koordinationsstellen zum wissenschaftlichen Austausch sind folgende: Science Career Net Ruhr (SCNR) (Zusammenschluss von Hochschulen der Universitätsallianz Metropole Ruhr bietet: Universität Duisburg-Essen, Ruhr-Universität Bochum und Technische Universität Dortmund) und das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Geschäftsstelle an der Universität Duisburg-Essen).

Unter der Kategorie 5 der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsangebote kann lediglich ein Raum-Angebot der Universität Bielefeld zugeordnet werden, die im Rahmen ihres Exzellenzclusters CITEC für NachwuchswissenschaftlerInnen auch einen Raum zur Kinderbetreuung zur Verfügung stellen. Dieser Raum ist ausgestattet als mobiler und internetfähiger Arbeitsplatz für die betreuenden Eltern.

### 4.3 Differenzierung nach Fächergruppen

Die vorliegende Gender-Analyse soll Auskunft darüber geben, ob sich in den einzelnen Fächergruppen die Angebote zur gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung unterscheiden. Zu fragen ist weiterhin, ob bestimmte Fächergruppen überproportional bzw. unterproportional in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung vertreten sind.

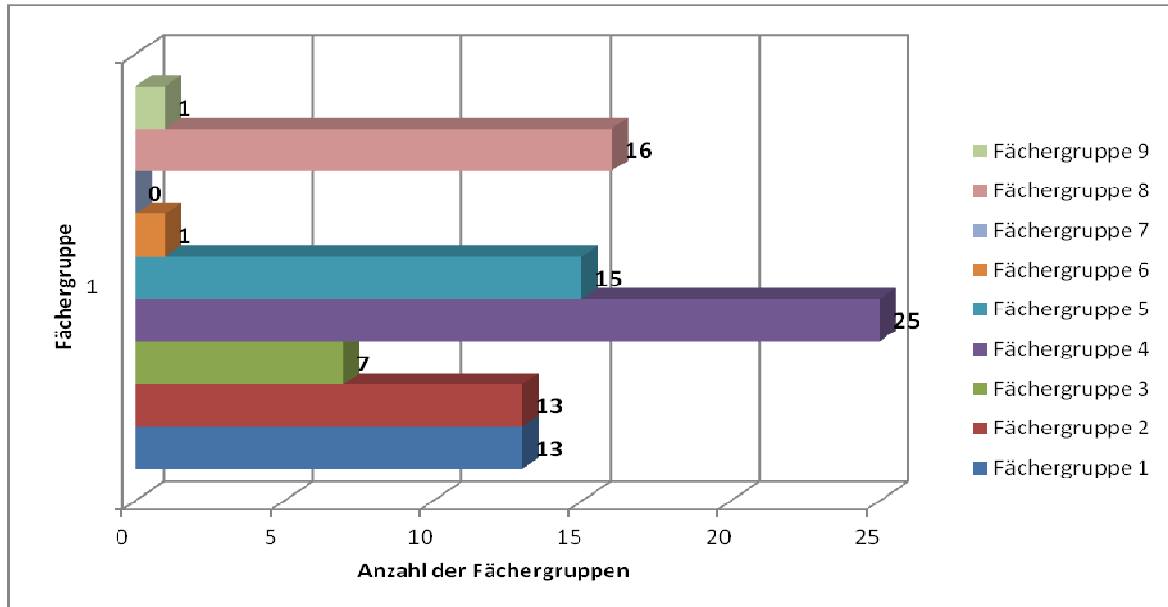
Die Auswertung ergibt, dass die deutliche Mehrzahl der gleichstellungsbezogenen Förderangebote für NachwuchswissenschaftlerInnen fächerübergreifend ausgeschrieben wird. Die inhaltsanalytische Auswertung der Datenbank enthüllt, dass von insgesamt 221 Maßnahmen für Post-Graduierte und Post-DoktorandInnen sich 161 Angebote an keine bestimmte Fächergruppe richten. Das entspricht annähernd 73% der Angebote, die ohne eine Spezifizierung der Fächergruppe ausgeschrieben werden. Lediglich 60 Maßnahmen an Hochschulen in NRW weisen einen Bezug zu mindestens einer Fächergruppe auf<sup>12</sup>. Mitunter richten sich die Maßnahmen an mehr als

---

<sup>12</sup> Die Abweichung der Gesamtzahl von 81 Fällen, in denen Angebote gezielt für eine Fächergruppe ausgeschrieben werden, von der Gesamtzahl der Maßnahmen (55) ergibt sich dadurch, dass an sechs Hochschulen einzelne Maßnahmen für zwei oder mehr Fächergruppen entwickelt wurden. An exponierter Stelle steht beispielsweise die Universität Bielefeld, die mit ihrem Exzellenzcluster „CITEC“ (Cognitive Interaction Technology) und dem darin integrierten Nachwuchsförderangebot, Personen aus vier Fächergruppen anspricht, nämlich: Mathematik, Naturwissenschaften (Fächergruppe 4), Sprach- und Kulturwissenschaften (Fächergruppe 1), Sport (Fächergruppe 2) und Ingenieurwissenschaften (Fächergruppe 8).

eine Fächergruppe. Eine Auszählung der Häufigkeitsverteilung, wie oft bestimmte Fächergruppen in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung vorhanden sind, ergibt folgendes Bild:

**Abbildung 3: Verteilung der Förderangebote nach Fächergruppen** (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“)



Der Abbildung ist zu entnehmen, dass die Fächergruppen von 1-9 unterschiedlich stark in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung vertreten sind.

Die Fächergruppe 4 „Mathematik/Naturwissenschaften“ ist am häufigsten in den gleichstellungsbezogenen Nachwuchsangeboten zu finden. Die Angebote für Nachwuchspersonen aus dieser Fächergruppe konzentrieren sich auf die Universität Bielefeld (Anzahl= 8), die RWTH Aachen (Anzahl= 5), die Universität Münster (Anzahl= 3), Universität Wuppertal (Anzahl= 2), TU Dortmund (Anzahl= 1), Universität Köln (Anzahl= 1), Universität Duisburg-Essen (Anzahl= 1), Universität Paderborn (Anzahl= 1), Universität Siegen (Anzahl= 1) und die Fachhochschule Aachen (Anzahl= 1).

Die Fächergruppe 3 (Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften) ist mit sieben Angebotsformaten und die Fächergruppe 5 (Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften) mit 15 Maßnahmen vertreten. Nachwuchspersonen aus der Fächergruppe 5 „Humanmedizin/-Gesundheitswissenschaften“ finden Förderangebote an der Universität Düsseldorf (Anzahl= 6), der Universität Duisburg-



Essen (Anzahl= 4), der RWTH Aachen (Anzahl= 2), der Universität Bielefeld (Anzahl= 1), der Universität Bochum (Anzahl= 1), Universität Köln (Anzahl= 1).

Die Fächergruppen „Kunst und Kunstwissenschaften“ (Hochschule für Musik/Tanz Köln) und „Veterinärmedizin“ (Universität Bochum) unterbreiten jeweils ein Angebot. In der Fächergruppe „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“ sind keine Angebote zu finden.

Eine vollständige Darstellung der Verteilung der Fächergruppen auf die Hochschulen findet sich auf Seite 59.

Hinsichtlich der Angebotsformate und einer fachspezifischen Zielgruppenansprache ist festzustellen, dass Stipendien und konkrete finanzielle Hilfen in der Mehrzahl fachspezifisch ausgeschrieben sind. Fortbildungsangebote, Mentoring und Coaching Maßnahmen weisen zu Teilen einen Bezug zu Fächergruppen auf, stehen in der Mehrzahl aber für Promovierende und Habilitierende aller Fächergruppen offen. Publikationen sind überwiegend fachübergreifend verfasst und Angebote zur Information und Beratung sind mehrheitlich fachübergreifend. Die Angebote sind zudem größtenteils an Frauen adressiert. 165 Angebote richten sich ausschließlich an Frauen. Hierzu zählen hauptsächlich folgende Formate: Mentoring, finanzielle Unterstützung, Stipendien und Fortbildungen. Angebote, die sich an Frauen und Männer richten, finden sich in der Datenbank 82-mal. Lediglich ein gleichstellungsbezogenes Angebot ist ausschließlich an Männer (in diesem Fall Väter) adressiert. Tabelle 6 im Anhang veranschaulicht die Verteilung der Fächergruppen auf die Maßnahme-Arten und Geschlecht.

### **4.4 Differenzierung nach Zielgruppen**

Die Angebote zur Nachwuchsförderung richten sich sowohl an Post-Graduierte als auch Post-DoktorandInnen. Beide Gruppen unterscheiden sich nicht nur durch ihre quantitative Häufigkeit, sondern auch hinsichtlich ihres Anforderungsprofils voneinander. Laut statistischem Bundesamt wurden im Jahr 2010 25.629 Promotionen und 1.755 Habilitationen abgeschlossen (Statistisches Bundesamt Deutschland 2010), was einem prozentualen Verhältnis von 93,59% zu 6,41% entspricht. Die An-



zahl der Habilitationen ist zudem – auch in NRW – in den letzten Jahren rückläufig (Becker u.a. 2010, S. 27). Dass die Juniorprofessur zunehmend als attraktive Alternative wahrgenommen wird (ebenda), ist neben einer beruflichen Neuorientierung und universitären Ausschlussprozessen ein Erklärungsansatz für die sinkenden Habilitationszahlen. Hinzu kommt, dass Promotionen und Habilitationen in den Fächern einen unterschiedlichen Stellenwert haben und die jeweilige Personalausstattung in den Fächerdisziplinen die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere mitunter einschränken. Für Frauen sind damit „die Chancen auf einen Verbleib an der Hochschule und auf eine akademische Karriere nicht nur vom Geschlecht, sondern auch vom jeweiligen Fach bzw. der Fächergruppe abhängig“ (Becker u.a. 2010, S. 53).

Es ist zu erwarten, dass sich diese quantitativen Unterschiede auch in der Anzahl der Angebote je nach Zielgruppe unterscheiden. Weiterhin wäre zu prüfen, inwieweit sich eine Konzentration auf bestimmte Angebotsformate zeigt und auch die Frage nach der Fachspezifizierung ist zu erstellen.

Da sich die Angebote nicht durchgängig entweder an Post-Graduierte oder an Post-DoktorandInnen wenden, sondern in der Mehrzahl beide Zielgruppen zu gleichen Teilen angesprochen werden, ist es nicht möglich, die Angebote getrennt nach Zielgruppen aufzulisten. Es können allerdings jene Angebote identifiziert werden, die sich *auch* oder *ausschließlich* an Post-DoktorandInnen wenden.

Von über 200 Förderangeboten für NachwuchswissenschaftlerInnen an Hochschulen in NRW beziehen sich knapp 40% (*auch*) an Post-DoktorandInnen. Die Mehrzahl der gleichstellungsbezogenen Förderangebote richtet sich allerdings an Post-Graduierte, was mit einer zahlenmäßig größeren Zielgruppe zu erklären ist.

**Tabelle 5: Angebote für Post-Promovierte an Hochschulen in NRW** (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“)

Maßnahme	Anzahl	%
<b>Kategorie 1: Fort- und Weiterbildung</b>	<b>30</b>	<b>34,09%</b>
Coaching	5	
Mentoring	15	
(Fort-)Bildung	9	
(Lehr-)Veranstaltung	1	
<b>Kategorie 2: Finanzielle Förderung</b>	<b>32</b>	<b>36,36%</b>
Stipendium	8	
finanzielle Unterstützung	20	
Zertifikat/Auszeichnung	3	
Gastprofessur/Gastlehre	1	
<b>Kategorie 3: Service-Einrichtung</b>	<b>17</b>	<b>19,32%</b>
Dual Career	8	
Eltern-Familien Service	2	
Koordinationsstelle	7	
<b>Kategorie 4: Information</b>	<b>8</b>	<b>9,09%</b>
Information und Beratung	2	
Publikationen	6	
<b>Kategorie 5: Infrastruktur</b>	<b>1</b>	<b>1,14%</b>
Raumangebot	1	

Die Gewichtung der Nachwuchsförderung auf die jeweiligen Angebotsformate unterscheidet sich nicht gravierend von Abbildung 1, wenn auch mit leichten Abweichungen in den Themenschwerpunkten.

Die meisten Angebote für die Zielgruppe der Post-Promovierten sind in der Kategorie 2 „Finanzielle Förderung“ zu finden. Es handelt sich hierbei in der Mehrzahl um finanzielle Zuwendungen für universitäre Organisationseinheiten, wenn Lehrstühle mit Frauen besetzt werden, um finanzielle Zuschüsse zur Einstellung von studentischen oder wissenschaftlichen Hilfskräften bei erhöhter Gremienarbeit, um finanzielle Kompensation von familienbedingten Ausfallzeiten oder Sondermittel oder auch Anschubfinanzierung für Forschungsaktivitäten insbesondere im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

In der Kategorie 1 „Fort- und Weiterbildung“ überwiegen konkrete Fortbildungsangebote, im Sinne von Trainingsmodulen mit unterschiedlicher Themensetzung, beispielsweise Karriereplanung, Hochschulmanagement, Teamentwicklung, Personal-

auswahlverfahren, Führungstraining, Gender-Training und Forschungsförderung. Eine explizite Vorbereitung auf Berufungsverfahren wird in den Programmbeschreibungen jedoch nicht aufgegriffen. Inwieweit dieser Aspekt in der Angebotsbeschreibung thematisiert wird, ist über die inhaltsanalytische Auswertung der Datenbank nicht festzustellen. Es wäre allerdings zu prüfen, ob dieses karriererelevante Thema nicht explizit aufgeführt werden müsste.

Coaching-Angebote wenden sich nicht ausschließlich an Professorinnen, auch Professoren werden – wenn auch vereinzelt – angesprochen (Heinrich-Heine Universität Düsseldorf). Die Coaching-Angebote sind als individuelle Maßnahmen aufzufassen, bei denen zusammen mit einem/einer Coach eine Vielzahl an Themen bearbeitet wird. Mögliche Themen für die Gruppe der Post-DoktorandInnen sind: Führungskompetenz, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Vereinbarkeit der Rollen als Führungskraft und Lehrende, und gender-relevante Themen, wie etwa Erfahrungen mit männlicher Leitungskultur.

Bei den Mentoring-Angeboten für diese Zielgruppe fällt im Vergleich zur Gruppe der Post-Graduierten auf, dass one-to-one Mentoring Formen verbreitet sind, bei dem einer neu berufenen Person eine erfahrene Person aus der gleichen oder einer anderen Fakultät zugewiesen wird. Lediglich im Rahmen der UAMR Hochschulallianz wird ein Peer Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen angeboten. Ansonsten weichen die Formen der mentoriellen Betreuung deutlich von den Angebotsformen für Post-Graduierte ab.

Mit Blick auf die Fächergruppen ist festzustellen, dass auch die Maßnahmen für Post-DoktorandInnen überwiegend interdisziplinär ausgeschrieben sind. Ausnahmen finden sich mit dem Exzellenzcluster an der Universität Bielefeld (Fachgruppen 4, 1, 2, 8), der theologischen Koordinations-/Forschungsstelle der Ruhr-Universität Bochum (Fachgruppe 3), die finanzielle Förderung von Post-DoktorandInnen an der medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine Universität Düsseldorf (Fachgruppe 5), sowie der „Mariann Steegmann Förderpreis“ für musikwissenschaftliche Genderforschung an der Hochschule für Musik und Tanz Köln (Fachgruppe 9).

Die geringe Anzahl an Post-DoktorandInnen im Vergleich zu Post-Graduierten sprechen für einen interdisziplinären Ansatz insbesondere in personenbezogenen Maßnahmen der Kategorie 1, die eine kapazitätsbezogene Auslastung ihrer Angebote berücksichtigen müssen. Durch einen interdisziplinären Ansatz bieten sich zudem Möglichkeiten

der fakultätsübergreifenden Vernetzung. Je nach Stand der wissenschaftlichen Qualifizierung stellen sich andere Herausforderungen und Hürden, die es zu bewältigen gibt. Für die Qualifizierungsphase nach der Promotion nehmen die Anforderungen an Eigeninitiative, effizienter Selbstorganisation, Publikation in relevanten Journals und Teilnahme an themenrelevanten Kongressen deutlich zu. Post-DoktorandInnen müssen – so ein Ergebnis einer Studie – vor allen Dingen als „interessante Person“ wahrgenommen werden (vgl. Maurer 2010, S. 208) und einen wissenschaftlichen Habitus herausbilden<sup>13</sup>. Hierzu ist es erforderlich, für die wissenschaftliche Gemeinschaft sichtbar und verstärkt in der wissenschaftlichen Community, in Kommissionen und in Netzwerken aktiv zu werden.

---

<sup>13</sup> Für Frauen zeigen sich Schwierigkeiten in der Anerkennung ihrer Leistungsfähigkeit, da geschlechtsspezifische Rollenstereotype dazu beitragen, dass die Leistungserbringung von Frauen nur unzureichend anerkannt wird (Engler 2001).

## 5. Diskussion der Ergebnisse

Die Gender-Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen offenbart neben organisationalen Unterschieden etwa zwischen Fachhochschulen und zwischen Universitäten auch strukturelle Unterschiede der fachspezifischen Förderpraxis. Nach einer zusammenfassenden Darstellung der wesentlichen Analyseergebnisse sollen auf der Basis der Evaluationsergebnisse einzelne Punkte zur weiterführenden Betrachtung herangezogen werden, die zur Erweiterung der Förderpraxis dienlich sind.

Eingangs wurden quantitative Unterschiede in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung zwischen Universitäten und Fachhochschulen festgestellt. Fachhochschulen bieten insgesamt weniger Angebote zur Nachwuchsförderung. Sie greifen eher auf finanzielle Unterstützungsformen und Informationsmaterial zurück. Nur zu einem kleinen Teil bieten Fachhochschulen ihren Nachwuchspersonen ressourcenintensive Fortbildungsangebote an. Die Förderangebote der Fachhochschulen sind durchgängig ohne einen Bezug zu Fächergruppen ausgeschrieben. Diese Förderpraxis ist auf das Promotionsrecht zurückzuführen, wobei bestehende Angebote, wenn auch in geringem Umfang, als aktive Rekrutierungsstrategie gedeutet werden können.

Gleichstellungsaspekte erfahren laut Gender-Report nur bei etwa der Hälfte der Hochschulen eine Verankerung im Leitbild. Die Auswertung der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung lässt im Vergleich zwischen den Hochschulen erkennen, dass Geschlechteraspekte in der Nachwuchsförderung einen unterschiedlichen Stellenwert haben und dass die Hochschulen in ihren Ansätzen für Gleichstellungsmaßnahmen durchaus voneinander abweichen. Ein Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von gleichstellungsbezogenen Nachwuchsmaßnahmen und der Verankerung von Gleichstellung in den Leitbildern kann allerdings nicht linear hergestellt werden.

Neben den Unterschieden der institutionellen Nachwuchsförderung zwischen Fachhochschulen und Universitäten und der Verankerung von Gender in den Leitbildern offenbart die Analyse der Angebotsformate, dass die Nutzung der verschiedenen Maßnahmentearten deutlich voneinander abweicht. Besonders häufig werden Formate der Kategorie 1 und 2 gewählt. Mentoring, Fortbildungsangebote und konkrete finan-

zielle Hilfen sind in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung bevorzugt. Darauf folgen schriftliche Informationsmaterialien als Angebot zur Information.

Förderangebote für NachwuchswissenschaftlerInnen insbesondere der Kategorie 1 „Fort- und Weiterbildung“, unterstützen bei der Netzwerkbildung und haben aus diesem Grund für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft eine wichtige Funktion. Der Zugang bzw. Ausschluss zu Netzwerken hat eine Bedeutung für die akademische Laufbahn: „Eine gute Position im Netz eröffnet Tausch- und Einflussmöglichkeiten, die für die akademische Laufbahn von Bedeutung sind“ (Maurer 2010, S. 86). Die Studie von Elisabeth Maurer analysiert u.a. das Networking Verhalten von Nachwuchspersonen eines interdisziplinären Forschungskollegs. Über Interviews mit den Nachwuchskräften und einer Netzwerkanalyse zeigt sie auf, dass es Frauen schwerer fällt Networking zu betreiben. Die Gründe hierfür sieht Maurer in einer – auch durch konkurrierende familiäre/private Zeitstrukturen – schlechteren institutionellen Einbettung. Frauen haben zudem weniger weibliche Vorbilder und Kolleginnen aus höheren Statusgruppen<sup>14</sup>. Daraus ergeben sich für sie weniger Möglichkeiten wissenschaftliche Kontakte zu knüpfen aus denen „persönliche wissenschaftliche Freundschaften“ entstehen können (Maurer 2010, S. 262). Aufgrund der häufig intransparenten Stellenvergabe übernehmen wissenschaftliche Kontakte auch eine elementare Funktion für das berufliche Fortkommen. Demgegenüber steht, dass das fachliche Kontaktnetz von Frauen oft kleiner als bei Männern ist und, so Leemann, wenn sie Kinder haben, es sogar noch kleiner ist (Leemann 2002, S. 207). Dagegen stehen die karriereförderlichen Vorteile eines gut entwickelten Netzwerkes:

„Für Frauen sind einzelne ausgewählte enge Beziehungen in hierarchischen Netzwerken zu ein oder zwei nicht direkt vorgesetzten höherrangigen Personen wichtig, wenn es darum geht, ihre Identität und ihre Legitimation in einer Institution aufzubauen. Frauen erhöhen also ihre Karrierechancen durch hierarchische Netzwerke rund um strategische Partnerinnen und Partner und durch dichte Netzwerke in der eigenen Arbeitsorganisation“ (Maurer 2010, S. 191).

In den Programmen der Hochschulen in NRW wird die Forderung der Vernetzungsaktivität angemessen eingelöst. Insbesondere in den Beschreibungen zu den Mentori-

---

<sup>14</sup> Der Sammelband von Anne Schlüter stellt die spezifischen Arbeitsbedingungen anhand biographischer Selbstdarstellungen von Wissenschaftlerinnen nachdrücklich dar (Schlüter 2008). Eine Bilanzierung dessen unter Herausstellung von „generativen Themen“ findet sich bei Harmeier (2011).

ring-Angeboten wird explizit auf die Vernetzungsmöglichkeiten hingewiesen, die etwa über regelmäßige Treffen einen formalen Rahmen erhalten.

Fachspezifische Vernetzungsangebote finden sich an der Universität Duisburg-Essen, die beispielsweise für Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Ingenieurwissenschaften Angebote bereitstellt. Fachübergreifende Vernetzungsangebote finden sich über die verschiedenen Koordinationsstellen (EKfG, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW).

Die Angebotsformate sind für die Hochschulen mit unterschiedlichem personellem und auch finanziellem Aufwand verbunden. Personenintensive Maßnahmen, wie etwa Mentoring und Coaching aus der Kategorie 1, „Fort- und Weiterbildung“, sind zwar kostenintensiv, entfalten allerdings auch öffentlichkeitswirksame Effekte zur Gewinnung von talentierten Nachwuchspersonen. Angebote dieser Kategorie werden am häufigsten zur Nachwuchsförderung genutzt. Insbesondere schriftliches oder webbasiertes Informationsmaterial wird – trotz der relativ geringen personellen und finanziellen Investitionen – nicht von allen Hochschulen angeboten. Die Gender-Analyse gibt mit der Zusammenstellung des schriftlichen Informationsmaterials Optimierungsanreize für jene Hochschulen, die auf dieses Format bislang nur marginal oder gar nicht zurückgreifen. Die Gender-Analyse verweist außerdem auf Kooperationsansätze bei der Bereitstellung von Angebotsformaten, die Hochschulen zur gemeinsamen Nutzung von Ressourcen ermutigen können.

Hinsichtlich der Orientierung an Fächergruppen wird ersichtlich, dass die Mehrzahl der gleichstellungsbezogenen Förderangebote fachübergreifend ausgeschrieben ist. Eine Spezifizierung der Angebote nach Fächergruppen erfolgt lediglich in der Minderzahl.

In der Fächergruppe 4 „Mathematik/Naturwissenschaften“ finden sich die meisten gleichstellungsbezogenen Angebote. Laut Gender-Report weist diese Fächergruppe eine besonders hohe Promotionsrate aus, wohingegen der Frauenanteil recht gering ist. Es ist zu vermuten, dass diese Förderpraxis, die in der Vergangenheit vielfach initiierten Projekte zur Förderung von Frauen in den naturwissenschaftlichen Fächern widerspiegeln und dazu beitragen sollen, den Frauenanteil in diesen Fächern zu erhöhen.

Zwar umfasst die Fächergruppe 3 („Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften“) die höchste Anzahl an Studierenden und zählt damit neben der Fächergruppe 4 und den Sprach- und Kulturwissenschaften (Fächergruppe 1) zu den größten Fächergruppen in NRW, findet allerdings (genau wie die Fächergruppe 1) in der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung keine Entsprechung dazu. Es besteht also ein Ungleichgewicht der Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen in männerdominierten und frauendominierten Fächern dahingehend, dass die Förderangebote in den männerdominierten Fächern höher sind. Angesichts der hohen Dropout Zahlen und den schwierigen Personalbedingungen in frauendominierten Fächern (vgl. Becker u.a. 2010; Matthies, Hildegard/Zimmermann 2010) ist diese Förderpraxis zu prüfen. Eine Erweiterung der Nachwuchsförderung durch fachspezifische Angebote auch in Fächergruppen mit einem erhöhten Frauenanteil erscheint unter Berücksichtigung der Befunde aus dem Gender-Report sinnvoll.

Kleine Fächergruppen, wie „Sport“ und „Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften“, sind in der fachspezifischen Programmstruktur nur marginal vertreten. Insbesondere Fortbildungen und auch Mentoring Programme müssen mit einer Mindestteilnehmendenzahl ressourcenschonend planen. Eine Erhöhung der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderungen ist daher ohne organisationsübergreifende Kooperationen schwer zu realisieren.

Je nach Maßnahme-Art offenbaren sich Tendenzen für eine fachspezifische Adressierung. Eine Orientierung in der Vergabe von Stipendien und weiteren finanziellen Hilfen an Fächergruppen stellt eine Rückbindung an Fachexpertise sicher. Mentoring Angebote, die zunehmend fachspezifisch ausgeschrieben werden, lassen eine Fachspezifizierung insbesondere vor dem Hintergrund der Vernetzungsfunktion zweckmäßig erscheinen. Schriftliches Informationsmaterial hingegen zielt darauf ab, einen möglichst großen AdressatInnen-Kreis zu erreichen. Eine Einschränkung über einen Fächergruppenbezug ist aus diesem Grund nicht angeraten und wird von den Hochschulen auch nur in Einzelfällen verfolgt.

Die gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderangebote an den Hochschulen richten sich in der Mehrzahl ausschließlich an Frauen, es finden sich aber ebenso Maßnahmen, die offen für Männer und Frauen sind. Unterzieht man diese Fortbildungsangebote einer inhaltsanalytischen Auswertung, fallen diejenigen Angebote auf, die einer Potentialentwicklung für Frauen dienen:



*Beispiel:* "Frauen zeigen Profil", "Mut zum Erfolg", "Überzeugend bei Stimme in Vortrag und Präsentation", "Stimme als Karrierefaktor", "Erfolgreiches Selbstmarketing und Coaching", "Konflikt als Chance?! - Konfliktmanagement", "Führungskompetenz entwickeln".

Es gibt ein generelles Bedürfnis nach Fort- und Weiterbildung und Hochschulen bieten zunehmend solche Angebote zur Personal- und Potentialentwicklung an. Da sich die gleichstellungsbezogenen Förderangebote hauptsächlich an Frauen richten, wird hierüber dem Bedürfnis entsprochen, diese Themen im Kreis von Frauen zu bearbeiten.

Bei der inhaltsanalytischen Sichtung der Workshop-Themen fällt allerdings auch auf, dass die Themen mitunter auf die „männliche Prägung des akademischen Habitus“ reagieren (Maurer 2010). Insbesondere Angebote zum Zeitmanagement spiegeln die Verfügbarkeitserwartungen in der Wissenschaft wider. In Publikationen wird eine solche Ausrichtung jedoch kontrovers diskutiert, da die Befürchtung besteht, dass diese Angebote geschlechtsrollenstereotype Erwartungen fortführen. Sie wirken im Sinne eines Defizitansatzes, da Frauen eine Kompetenz in diesem Bereich abgesprochen wird (Maurer 2010, 119). Männer werden demgegenüber vom Umgang mit Geschlechtergerechtigkeit dispariert und Defizite lediglich auf Seiten der Frauen suggeriert<sup>15</sup>. Obwohl Studien Ausschlussmechanismen sowie offene und verdeckte Diskriminierungen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb nachgewiesen haben, werden bestehende (strukturelle) Schwierigkeiten von den betroffenen Frauen oftmals personalisiert und über individuelle Lösungsansätze etwa durch die Verbesserung des Selbst- und Zeitmanagements bearbeitet (Majcher/Zimmer 2004). Selbst der Verzicht auf eine Familie wird von Wissenschaftlerinnen als individuelle Entscheidung und erforderliche „Markteintrittskosten“ gedeutet (Metz-Göckel u.a. 2009, S. 26). Problematisch ist hierbei, dass Entscheidungen individualisiert werden und einer „Diskriminierungsinterpretation die Spitze genommen“ wird (ebenda). Das Problem bleibt damit auf einer persönlichen Ebene.

---

<sup>15</sup> Davon hebt sich ein Angebot der Universität Paderborn ab, das eine kollegiale Beratung für (werdende) Väter und Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie anbietet.

Diese Lesart entspricht der Erfahrung von Gleichstellungsbeauftragten, wonach insbesondere Männer in Führungspositionen sich für Gleichstellungsfragen nicht zuständig fühlen. Beispielsweise werden auf den Ebenen der Dekanate Genderfragen häufig marginalisiert und mitunter sogar geleugnet (Schlüter 2011, S. 16). Entscheidungsträger des Wissenschaftssystems, so auch die Einschätzung von Christine Färber, behandeln Gleichstellung als „Sonderthema und Spezialproblem, als nachrangiges und abgeleitetes Thema“ und beziehen Gleichstellungsfragen nicht in die allgemeine Hochschulreform ein (Färber 2000, S. 58).

Es muss zu Recht danach gefragt werden, wer der Adressat oder die Adressatin der Fördermaßnahmen ist. So ist zwar einerseits die hohe Anzahl an Förderangeboten für Frauen an den Hochschulen zu begrüßen, andererseits eine ambivalente Haltung zu männerfreien Räumen zu konstatieren. Die Forderung nach gemischtgeschlechtlichen Angeboten kann nämlich eine Stigmatisierung als „weiblicher Schonraum“ verhindern und „homosoziale weibliche Kontexte“ öffnen (Ursula Müller 2008, S. 149).

Andererseits entsprechen gerade die Mentoring Programme für Frauen den Bedürfnissen nach Förderung. Denn generell lässt sich über Mentoring sagen, dass es eine Lücke füllt, die in der Personalentwicklung an Hochschulen lange Zeit bestand. Mentoring-Programme können Defizite ausgleichen, da sie bedeutsame Themen der Personalentwicklung abbilden. Die verschiedenen Funktionen von Mentoring-Programmen für NachwuchswissenschaftlerInnen beziehen sich auf unterschiedliche Ebenen und lassen sich nach Schlüter folgendermaßen beschreiben: a) Sozialisierungsfunktion für neue MitarbeiterInnen, b) Personalentwicklung als Vorbereitung auf Führungsaufgaben und c) Organisationsentwicklung über die Veränderung von Kommunikationsabläufen (Schlüter 2010b, S. 101).

## 6. Einordnung der Ergebnisse und Empfehlungen

Laut Gender-Report hat die Beteiligung von Frauen an Hochschulen bei allen Qualifikationsstufen und Statusgruppen kontinuierlich zugenommen, „ist aber, außer bei den Studierenden, noch weit von einer paritätischen Beteiligung von Frauen entfernt“ (Becker u.a. 2010, S. 37). Trotz Förderprogramme stoßen Frauen noch immer an strukturelle Hindernisse. Bund Länder Sonderprogramme und hochschulinterne Maßnahmen sollen helfen, diese Hindernisse zu überwinden.

Die vorliegende Gender-Analyse erlaubt keine Aussagen darüber, ob die Zielsetzung der jeweiligen Maßnahmen erreicht wird. Möglich ist allerdings eine umfassende Darstellung der gleichstellungsbezogenen Förderpraxis an den Hochschulen.

Es konnten Fächergruppen identifiziert werden, die bislang nur unzureichend in der Nachwuchsförderung angesprochen werden und Fächergruppen, die sich überproportional häufig an einen vorab definierten AdressatInnenkreis wenden.

Abschließend soll nun auf der Basis der Programmevaluationen und unter Berücksichtigung der Forschungslage ausgewählte Aspekte der bestehenden Förderpraxis diskutiert werden.

### ⇒ **Unterschiedliche AdressatInnen in den verschiedenen Qualifizierungsphasen**

Unabhängig von der Frage nach der Relevanz einer Fächergruppendifferenzierung kann zunächst mit Blick auf die Anforderungen in den jeweiligen Qualifizierungsphasen festgestellt werden, dass sich die Häufigkeit der Nachwuchsförderung für Post-Graduierte und Post-DoktorandInnen zahlenmäßig unterscheiden. Die Mehrzahl der Maßnahmen richtet sich an Post-Graduierte.

In Publikationen wird stets darauf verwiesen, dass Übergänge von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten sensible Phasen abbilden, in denen die Abbruchquote sukzessive steigt, wobei sich besonders nach der Promotion ein Großteil der Nachwuchskräfte gegen eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung entscheidet – auch wenn eine hohe Neigung zur Habilitation besteht<sup>16</sup>. Für Frauen gilt dies in besonde-

---

<sup>16</sup> Gemäß einer Studie über StipendiatInnen der DfG geben nur 19% der Befragten an, nicht habilitieren zu wollen. Auch wenn nicht alle Befragten eine Habilitation erreichen, zeigt sich

rem Maße. Frauen und Männer „driften im wissenschaftlichen Karriereverlauf wie eine sich öffnende Schere sukzessiv auseinander“ (Hütges/Fey 2011, S. 13) – selbst bei Fächerdisziplinen mit hohem Frauenanteil!

Für den Hochschulstandort NRW sprechen Becker u.a. von einer „sinkenden Beteiligung von Frauen mit jeder Hierarchiestufe“ (Becker u.a. 2010, S. 66). Studien führen diesen Umstand auf geschlechtsspezifische Selektionsprozesse zurück, die in den unterschiedlichen Karrierephasen wirksam werden (Heintz u.a. 2004). Der theoretische Ansatz des cooling-out geht etwa von einer institutionell gewünschten Motivationschwächung von Frauen insbesondere während der Promotionsphase aus (vgl. z.B. Beaufaÿs/Krais 2005; Leemann 2002). Aktuell untersucht ein Forschungsprojekt unter der Leitung von Sigrid Metz-Göckel die Bedingungen für den Ausstieg aus der Wissenschaft. Durch das Projekt „Mobile Drop-outs“ sollen (verdeckte) Selektionsmechanismen offenbart werden, die vor allem qualifizierte und motivierte Frauen ausgrenzen (vgl. Metz-Göckel 2011).

Insbesondere vor dem Hintergrund des cooling-out Ansatzes ist die Angebotsdichte in den jeweiligen Qualifizierungsphasen – zunächst unabhängig von einer fachspezifischen Differenzierung – ausschlaggebend. Gleichstellungsbezogene Maßnahmen haben demnach in der Promotionsphase eine explizit hohe Berechtigung im Sinne einer Gegensteuerung und Unterstützung. Wobei besonders der Übergang von der Promotion zur Habilitation als abbruchsensible Phase bezeichnet werden kann und Angebote zur Nachwuchsförderung an dieser Stelle eine wichtige Funktion erfüllen. Auch für die Juniorprofessur ist vorstellbar, dass sich für WissenschaftlerInnen Unterstützungsbedarfe zeigen – auch wenn diese Form der wissenschaftlichen Qualifizierung unter Berücksichtigung von Genderaspekten bislang kaum empirisch erforscht wird.

Die Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsprogramme zeigt, dass Angebot für Post-DoktorandInnen circa 40% des Gesamtangebotes ausmachen. Für die Nachwuchsförderung dieser Personengruppe nehmen finanzielle Förderung in Form von Stipendien, Anschubfinanzierungen oder Bonuszahlungen für Organisationseinheiten einen großen Stellenwert ein. Die Angebote aus dem Bereich „Fort- und Weiterbildung“ unterscheiden sich in ihrer Konzeption von den Angeboten für Post-

---

unter den StipendiatInnen indes eine hohe Verbleibsquote in der Wissenschaft (Enders u.a. 2005, S. 55).

Graduierte. Finden sich für Post-Graduierte noch eine Vielzahl an Fortbildungsangeboten, die mit Nachwuchsgruppen arbeiten, überwiegen bei den Post-DoktorandInnen Einzelangebote, die entweder in Form eines one-to-one Mentoring oder eines Coachings die Nachwuchsperson auf Führungsaufgaben vorbereiten. Fortbildungsangebote greifen zudem verstärkt Themen wie Führungskompetenz und Vereinbarkeitsproblematik auf. Die Angebote der Hochschulen in NRW sind allerdings überwiegend ohne Fachbezug ausgeschrieben, was hauptsächlich auf die Größe der Zielgruppe zurückgeführt werden kann, aber auch Effekte in Bezug auf fakultätsübergreifender Vernetzung bewirken kann.

Für die Gruppe der Post-DoktorandInnen ist es nach Ansicht von Heike Kahlert wichtig, eine gezielte Vorbereitung und Schulung auf Bewerbungs- und Berufungsverfahren sicherzustellen (Kahlert 2003, S. 95). Eine explizite Vorbereitung auf Berufungsverfahren konnte in den Angeboten jedoch nicht identifiziert werden, wenngleich das Thema Karriereberatung in unterschiedlichen Formen sowohl in Fortbildungen, im Mentoring als auch im Coaching integriert wird.

Zusätzlich wurden an manchen Hochschulen Beratungsstellen eingerichtet, die rund um Berufungsverfahren als Ansprechpersonen für unterschiedliche AdressatInnen zur Verfügung stehen. Der Anforderung nach einer transparenten und demokratischen Gestaltung des Rekrutierungsprozesses (Leemann 2002; Samida 2010) soll hierüber entsprochen werden. Über Beratungseinrichtungen speziell zum Thema Berufung finden alle am Berufungsprozess beteiligten Personen eine umfassende Beratung, die die Transparenz von Berufungsverfahren erhöhen und die Beachtung von Gleichstellungsgrundsätzen sicherstellen sollen. Es gibt weiterhin Beratungsstellen, die bei der Umsetzung von Gleichstellungsstandards in der Forschung beraten. Ob allerdings Nachwuchspersonen diese Service-Stellen auch zur konkreten Vorbereitung auf die Abläufe in Berufungsverfahren nutzen können, erschließt sich nicht. An diesem Punkt sind Hochschulen aufgefordert ihr Nachwuchsförderprogramm zu prüfen. Angebote zur expliziten Vorbereitung und Schulung für Berufungsverfahren bieten mit Blick auf die Forschungsbefunde eine sinnvolle Erweiterung des Förderangebotes. Es sei denn, sie überlassen diese Förderung dem Hochschulverband, der mit seinem Seminar- und Coaching-Programm, bedarfsorientierte und auch fachspezifische Schulungsangebote für WissenschaftlerInnen bereithält.

Angesichts der Drop-Out Zahlen in den jeweiligen Qualifizierungsphasen ist zudem die flexible Gestaltung der Nutzung unterschiedlicher Förderinstrumente in den Phasen des Übergangs anzuraten. Zu einer solchen Übergangsphase zählen auch der erste Studienabschluss und der Übergang zur Promotion. Da die nächst höhere Qualifikationsstufe ein kritischer Zeitpunkt für den Ausstieg aus der Wissenschaft darstellt, wird eine frühzeitige Nachwuchsförderung empfohlen (Leemann 2002; Schmidt/Weishaupt 2008). Die Förderung von promotionswilligen und promotionsfähigen Studierenden ist sinnvoll, um den Übergang zur ersten Qualifizierungsphase zu begleiten. Schon während des Studiums empfiehlt Leemann darum Informationsveranstaltungen und Vernetzungsangebote für Studierende anzubieten (Leemann 2002). Auch die frühzeitige Mitarbeit von Studierenden in Forschungsprojekten kann das Interesse an einer wissenschaftlichen Qualifizierung befördern (Schmidt/Weishaupt 2008, S. 129).

In der Datenbank finden sich diesbezüglich entsprechende Angebote von einzelnen Hochschulen. An der Universität Düsseldorf gibt es beispielsweise Stipendien für promotionswillige Studierende in der Abschlussphase. Fortbildungen und Veranstaltungen, die sich ebenfalls an Studentinnen wenden, werden an der Universität Duisburg-Essen zum Thema "Heute Studentin! Morgen Doktorandin?" angeboten. Bei dieser Informationsveranstaltung für Studentinnen der Ingenieurwissenschaften (Abteilung Bauwissenschaft) und der Wirtschaftswissenschaften, sollen Studentinnen in Fächern mit einem geringen Frauenanteil zur Promotion ermuntert werden, indem die Lebenswege ehemaliger Doktorandinnen und Unterstützungsmöglichkeiten für die Promotion präsentiert werden.

An der Universität Paderborn wird ein bislang einmaliger Weg beschritten. Die besten Absolventinnen der einzelnen Fakultäten werden vom Präsidenten der Universität Paderborn persönlich angeschrieben und auf Promotionsmöglichkeiten, Ansprechpersonen und Finanzierungsoptionen hingewiesen. Diese Form der persönlichen Ansprache kann dazu beitragen, talentierte Frauen gezielt zur wissenschaftlichen Qualifizierung zu ermutigen.

Nachwuchsförderung beginnt jedoch nicht nur bei Personen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung anstreben, sondern auch bei Personen, die für die Betreuung von Promovierenden verantwortlich sind. Professorinnen und Professoren wählen in der Regel den Nachwuchs selbst aus. Die Auswahl von Nachwuchspersonen orientiert

sich allerdings meist unbewusst an habitueller und geschlechtlicher Ähnlichkeit (Beaufäys 2003, S. 235), was geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung befördert. Deswegen ist es ratsam, ProfessorInnen für eine Gender-Thematik zu sensibilisieren.

An der RWTH Aachen wird beispielsweise mit dem Fortbildungsangebot „Starter Kits“ explizit ProfessorInnen und andere Führungskräfte angesprochen, die eine Gender- und Diversity Sensibilisierung erhalten sollen. Die Universität Bielefeld bietet ein Führungskoaching unter Berücksichtigung gender-relevanter Themen an. Weiterhin gibt es an dieser Hochschule einen Leitfaden über gleichstellungsrelevante Aspekte bei der Stellenbesetzung und eine gegenderte Leitlinie zur Betreuung von PromovendInnen.

### ⇒ **Fachspezifische Förderangebote können signifikante Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen angemessen berücksichtigen**

Studien belegen durchgängig, dass die Aufstiegschancen in der Wissenschaft für Frauen geringer sind als für Männer. Hinsichtlich der weiteren Karrierechancen von Post-DoktorandInnen in ihren Fächern verweisen Matthies und Zimmermann auf einen interessanten Zusammenhang. Die Aufstiegschancen unterscheiden sich auch noch in den Fächergruppen. „Dabei scheinen Frauen gerade in jenen Fächergruppen größere Erfolgsaussichten zu haben, in denen sie deutlich in der Unterzahl sind“ (Matthies/ Zimmermann 2010, S. 196).

Der Zutritt zu oder Ausschluss aus Fachkulturen erfolgt durch den Erwerb oder die Verweigerung fachwissenschaftlicher Qualifikationsnachweise (Roloff 2008, S. 311), wobei die Leistung von Frauen oft anders wahrgenommen wird. Die geschlechtsbezogene Segmentierung nach Fachbereichen manifestiert sich schließlich in asymmetrischen Anteilen von Studierenden und Lehrenden,

„diese Struktur der Repräsentanz und Dominanz von Männern bringt eine asymmetrische Organisationskultur insbesondere in der Wahrnehmung und der Akzeptanz von Frauen, ihren Beiträgen und Leistungen hervor“ (Roloff 2008, S. 312).

Den fachspezifischen Unterschieden in der Repräsentanz von Frauen und Männern zum Trotz zeigt die Analyse der Datenbank, dass fachspezifische Programme an



allen Hochschulen in der Unterzahl sind. Mehrheitlich wird ein fachbereichsübergreifender Ansatz verfolgt.

Ob hingegen ein fachbereichsübergreifender oder ein fachspezifischer Ansatz der gleichstellungbezogenen Nachwuchsförderung zuträglich ist, wird in Studien unterschiedlich bewertet. Das Beispiel Frauen in der Medizin zeigt etwa, dass Nachwuchspersonen in diesem Fach ähnliche Probleme haben wie in anderen Fächern (Ley 2006) – was den Fachbezug zunächst unerheblich erscheinen lässt. Zudem wird in vielen Studien zu NachwuchswissenschaftlerInnen eine Fachdifferenzierung weitestgehend ausgeklammert. Mit Blick auf Vernetzung, Kooperation und Identifikation weiblicher Vorbilder erscheint es jedoch ratsam, eine stärkere fachspezifische Nachwuchsförderung zu betreiben.

So plädiert Leemann (2002) dafür, die fachspezifischen Differenzen stärker zu berücksichtigen und verweist als Begründung auf die unterschiedlichen Zugangschancen je Fach und die je unterschiedlichen Dropout-Risiken für Frauen (Leemann 2002, S. 105). Auch Heintz u.a. betonen die fachspezifischen Abweichungen und die darin intendierten Besonderheiten der Arbeitsorganisation und zeitlichen Verfügbarkeiten. Sie sprechen sich für die Differenzierung nach Fächergruppen aus:

„Wissenschaft ist kein homogenes Gebilde, sondern besteht aus einer Vielzahl von disziplinären Kulturen, die sich teilweise massiv unterscheiden, was ihre epistemischen Praktiken, ihre Arbeitsorganisation, ihre Kommunikationsform und ihre kulturelle Codierung angeht“ (Heintz u.a. 2004, S. 12).

Es unterscheidet sich nicht nur die Betreuungssituation je nach Fach (Leemann/Heintz 2000), sondern auch die Einbindung in die Lehre, die beispielsweise in den Sozial-, Geistes- und Sprachwissenschaften größer ist (Heintz u.a. 2004) und hierüber anders gelagerte Möglichkeiten für eine zeitintensive wissenschaftliche Qualifizierung eröffnet. In den typischen Frauenfächern sind für Wissenschaftlerinnen die Belastungen durch die Lehre oftmals größer und die Betreuung schlechter (Heintz u.a. 2004, S. 67). Hinzu kommen der fachspezifische Habitus und die Anforderung, diesem zu entsprechen. Um als Wissenschaftlerin respektiert zu werden, muss man gemäß der expliziten und impliziten Codes handeln, sprechen und aussehen (a.a.O. S. 246). Und diese Codes unterscheiden sich je nach Disziplin und Fächergruppen (vgl. auch Stegmann 2002). So weicht beispielsweise das bevorzugte Veröffentlichungsformat in der Erziehungswissenschaft von dem der Psychologie ab.



Dominiert in der Erziehungswissenschaft das Modell der Alleinautorenschaft, sind kooperativ publizierte Beiträge in der Psychologie häufiger anzutreffen (Schmidt/Weishaupt 2008, S. 114). Auch sind die Möglichkeit von Teilzeit in den Fächern verschieden und hängen entscheidend von den jeweiligen Arbeitszusammenhängen ab. Mehrwöchige Geländeaufenthalte, Exkursionen und Feldexperimenten auf anderen Kontinenten (vgl. Dautzenberg/Fay/Graf 2011, S. 102) oder zeitintensive Laborarbeit (Beaufaÿs 2003) sind übliche Arbeitsbedingungen in naturwissenschaftlichen Disziplinen, die allerdings die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die Möglichkeiten von Teilzeit erschweren. Je nach Fach unterscheiden sich also die Praktiken der zeitlichen Investition und lassen über die jeweiligen Anwesenheitsvorgaben mehr oder weniger Freiraum für Aktivitäten abseits der Wissenschaft.

Unter Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen zeigt die Studie von Heintz u.a. auf, dass die Fächer einen unterschiedlichen Entfaltungsrahmen für das Ausagieren von Geschlechtlichkeit und Beruflichkeit bieten (Heintz u.a. 2004, S. 248). Damit verbunden sind auch fachspezifische Ausschlussmechanismen, die wirksam werden. Die Fächer lassen je nach Fachkulturen mehr oder weniger Spielraum für geschlechtsdiskriminierende Praktiken (Heintz u.a. 2004). Sandra Beaufaÿs (2003) befasst sich mit der Frage, wie Wissenschaftler in der sozialen Praxis der Wissenschaft gemacht werden. Über Beobachtungen in den Fächern Biochemie und Geschichte verdeutlicht sie, dass sich beispielsweise die Praktiken der zeitlichen Investition deutlich voneinander unterscheiden. Insbesondere die verstärkte Laborarbeit in der Biologie übt eine hohe soziale Kontrolle über die Anwesenheit der NachwuchswissenschaftlerInnen aus.

Die Erkenntnisse über die in den Fächergruppen spezifischen Arbeitsbedingungen und Erwartungen an ein konformes Verhalten, das dem Fachhabitus entspricht, haben Auswirkungen auf die Angebotsplanung und auf eine fachspezifische Zielgruppendifferenzierung. Auf der Grundlage der benannten Studien spricht daher vieles für eine fachspezifische Nachwuchsförderung.

Hinzu kommt, dass die akademische Laufbahn eine Verankerung in der Disziplin vorsieht und eine fachspezifische Vernetzung der wissenschaftlichen Qualifizierung zuträglich ist<sup>17</sup>. Interdisziplinarität trägt zwar zu einer Erweiterung des Blickwinkels

---

<sup>17</sup> Maurer kommt in einer Untersuchung über interdisziplinäre Graduiertenkollegs zu dem Ergebnis, dass neben den Vorteilen einer interdisziplinären Forschungsgruppe auch Probleme

über die eigene Fachdisziplin hinaus bei, bietet Möglichkeiten der Horizonterweiterung und liefert Anregungen und Impulse für die eigene Forschungsarbeit. Das Knüpfen von interdisziplinären Kontakten kann zudem qualitätssteigernde Effekte auf die Forschungsarbeit im Sinne von inhaltlichen und theoretischen Anregungen bereithalten (Maurer 2010), wobei bislang ungesichert ist, ob Maßnahmen zur Nachwuchsförderung, die auch eine Vernetzung der WissenschaftlerInnen anstreben, dies auch erreichen. Die Forschungslage ist hierzu sehr spärlich.

### ⇒ Kooperationen zwischen Hochschulen erhöhen

Gegenwärtig zeichnet sich an Hochschulen ein Wandel der Promotionsbetreuung ab. Burkhardt verweist beispielsweise auf die wachsende Bedeutung der Nachwuchsförderung an außeruniversitären Einrichtungen:

„Hauptträger der Nachwuchsqualifizierung ist nach wie vor das Hochschulwesen. Schätzungsweise rd. zwei Fünftel der Doktorandinnen und Doktoranden promovieren im (befristeten Teilzeit-)Beschäftigungsverhältnis an der Hochschule. Die Tendenz ist allerdings rückläufig. Es zeichnet sich eine zunehmende Verlagerung an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in die von diversen Förderorganisationen und –programmen getragene strukturierte Promotion ab“ (Burkhardt 2010, S. 23).

Kooperationsformen, wie sie in der Datenbank beschrieben werden, sind vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen zu begrüßen. In wenigen Fällen kooperieren Hochschulen in der Bereitstellung von gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderangeboten mit anderen Hochschulen bzw. mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen<sup>18</sup>: An der RWTH Aachen wird beispielsweise ein Mentoring Programm in Kooperation mit einem außeruniversitären Forschungsinstitut angeboten. An den Hochschulen des Ruhrgebietes nutzen NachwuchswissenschaftlerInnen die gemeinsamen Förderprogramme für Promovierende, Postdoktorandinnen und Habilitandinnen der Universitätsallianz Metropole Ruhr (UAMR). Das Science Career Center der Bergischen Universität Wuppertal stellt ein überregionales Kooperationsprojekt der Gleichstellungsbeauftragten der BUW und der Heinrich Heine Universität Düsseldorf

---

<sup>18</sup> bei der Sichtbarmachung von interdisziplinären Produkten, Tagungen und Veröffentlichungen entstehen können (Maurer 2010, S. 170). WissenschaftlerInnen, die den „Kernbereich ihrer jeweiligen Disziplin verlassen“ erhöhen ihr Karriererisiko (Krull 2003, S. 220). Diese Kooperationen können nach Krull als „strategische Allianzen (2003, S. 224) bezeichnet werden, die Vorteile im (internationalen) Wettbewerb um exzellente NachwuchswissenschaftlerInnen erzielen.

dar. Weitere Kooperationen zwischen Universitäten finden sich zwischen der Universität zu Köln und der Deutschen Sporthochschule Köln, die mit dem „Female Career Center“ für Nachwuchswissenschaftlerinnen beider Einrichtungen ein Förderangebot unterbreiten.

Es wäre zu überlegen, ob über eine Intensivierung von Kooperationsangeboten nicht auch eine höhere Fachspezifizierung erzielt werden kann. Hochschulen könnten auf gemeinsame Ressourcen zurückgreifen und die AdressatInnen der Förderprogramme hätten die Chance, die Vorteile einer fächerdifferenzierten Zielgruppenansprache für ihre wissenschaftliche Laufbahn nutzen zu können.

### ⇒ Leitbilddiskussionen an den Hochschulen anregen

Die Bedeutung von Gleichstellung ist noch nicht in allen Leitbildern der Hochschulen in NRW aufgenommen. In ihrer Expertise zur geschlechtergerechten Hochschule konstatiert Schlüter indes, dass das „Setzen von Leitbildern (...) eine wesentliche Funktion für das Profil von Hochschulen“ hat (Schlüter 2011, S. 41). Hochschulen können demzufolge ihre Aktivitäten, die sie bereits im Rahmen ihrer Nachwuchsförderung entfalten, noch stärker öffentlichkeitswirksam nutzen, indem die Gleichstellungsbemühungen auch in den Leitbildern sichtbar werden. Also all das, was bereits an gleichstellungsbezogener Nachwuchsförderung erreicht wurde, kann über eine Verankerung in den Leitbildern eine Verstärkung erfahren.

Auszeichnungen wie etwa „Total-E-Quality“ oder „familiengerechte Hochschule“ sind nicht nur eine Anerkennung für die geleistete Arbeit im Rahmen der Gleichstellungsarbeit, sondern entfalten auch eine Wirkung im Wettbewerb um talentierte NachwuchswissenschaftlerInnen. Auch das Leitbild als wichtiges Instrument der Außenwirkung muss unter dieser Perspektive gleichstellungspolitische Bemühungen an den Hochschulen angemessen wiedergeben.

Angesichts der noch immer zu beobachtenden Widerstände in der Übernahme für die Verantwortung für Gleichstellungsfragen insbesondere innerhalb der Institute und über die Dekanate, sind es vor allem die Fakultäten, die sich in der nächsten Zeit in Fragen der Behandlung von Geschlechterfragen bewegen müssen, um Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen herzustellen (Schlüter 2011, S. 18).

### Abschluss

Die Datenbank über Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen gibt Aufschluss über die Vielfalt der Gleichstellung an den Hochschulen. Über die Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung wurden Projekte und Angebotsformate deutlich, die einen Beitrag zur Herstellung von Gleichheit leisten. Die bestehenden Maßnahmen entfalten nach Einschätzung von Schlüter jedoch eher eine partikulare Wirkung: „manche werden hochschulöffentlich kaum wahrgenommen. Eine Breitenwirkung lässt sich damit kaum erreichen.“ (Schlüter 2011, S. 43). Die Datenbank zu gleichstellungsbezogenen Förderprojekten ist demgemäß als sinnvoller Ansatz der Öffentlichkeitsarbeit zu verstehen, wobei eine stete Aktualisierung von Einträgen grundlegend ist. Neben der Weiterführung, Intensivierung und Veröffentlichung von Förderangeboten sollte auch eine Anerkennung der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase stehen, bei der nicht allein Wissen produziert, sondern auch diverse Kompetenzen erworben werden. Eine Aufwertung der Promotionsphase ist anzuraten, „denn im Prinzip ist diese Phase auch geeignet, erste Leitungs- und Führungserfahrungen zu sammeln. Sowohl praktisch z.B. durch Projektmanagement als auch durch Formen der Weiterbildung“ (Schlüter 2011, S. 35).

Hierzu ist es erforderlich für Promotionsinteressierte - unabhängig vom Geschlecht - förderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Dazu gehört auch, dass neben entsprechenden Fördermaßnahmen eine Sensibilisierung für Geschlechterfragen in der Hochschule sichtbar wird und wichtige Aushandlungsprozesse in die Erweiterung des Leitbildes fließen.

Die Gender-Analyse der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung hat weiterhin gezeigt, dass Studien zu Karriereentscheidungen unter Berücksichtigung der fachspezifischen Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen Aufschluss über bedarfspezifische Förderinstrumente geben können. Geschlechtsspezifische Fachkulturen und der Zusammenhang mit der institutionellen Verankerung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind bislang jedoch nur ansatzweise empirisch erforscht. Dieses Forschungsdesiderat muss künftig stärker in den Blick genommen werden.

Wissenschaft als Beruf wird gegenwärtig mit „riskanten“ Karrierebedingungen verknüpft (Vera Müller 2008), die durch unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse zu begründet sind. Aus diesem Grund muss im Kontext der Nachwuchsförderung auch danach gefragt werden, ob an den Hochschulen geeignete Instrumente zum Einsatz

kommen, um neben dem Einstieg auch den Ausstieg aus der Wissenschaft angemessen zu begleiten. Eine Karriereberatung sollte etwa nicht nur die Erfordernisse auf dem Weg der wissenschaftlichen Karriere erörtern, sondern auch die außeruniversitären Karriereoptionen in den Blick nehmen. Dies könnte dazu beitragen, dass für viele NachwuchswissenschaftlerInnen die „Zukunft im Angesichts des Nichts“ (Samida 2010) konstruktiv bearbeitet wird.

Es gibt eine Vielzahl an Postdocs, die keine Professur erhalten und keine Mitarbeiterstelle und deren Möglichkeiten außerhalb des Hochschulsektors einen Arbeitsplatz zu erhalten, bedingt durch ihre thematische Hochspezialisierung, begrenzt sind. Angesichts dessen stellt Zechlin, ehemaliger Hochschulrektor der Universität Duisburg-Essen fest, dass sich damit das Risiko „auf die Schultern der einzelnen Nachwuchskräfte“ verlagert (Zechlin 2004, S. 115). Dieser Einschätzung folgend kann auch über die vorliegende Gender-Analyse festgestellt werden, dass der Eintritt in den Status des/der Nachwuchswissenschaftlers/in über verschiedene Maßnahmen möglich ist, das „Verlassen der Wissenschaft, das eine wesentlich intensivere Umorientierung der Lebensperspektive und der eigenen beruflichen Identität verlangt, wird dagegen institutionell nicht begleitet“ (Ehmer 2004, S. 234).

Wie Unterstützungsformen für den Austritt aus der Wissenschaft aussehen können, kann an dieser Stelle nicht gesagt werden. Zumal WissenschaftlerInnen, die das System verlassen, mitunter nicht offen über ihren Austritt, der auch als Versagen gedeutet werden kann, sprechen. Insbesondere die vielfältigen Mentoring-Programme an den Hochschulen versprechen indes einen lohnenden Ansatz, um nicht nur Übergangsphasen zur Professur sondern auch Ausstiegsprozesse aus der Hochschule zu begleiten. Mentoring-Programme greifen Fragen der Laufbahnplanung auf und tragen zur Klärung der beruflichen Karriereoptionen bei. Im Austausch mit einer erfahrenen Mentorin/ einem erfahrenen Mentor aus der Wissenschaft bietet sich die Möglichkeit die gängige Praxis in Forschung und Lehre zu reflektieren. Die Frage, ob man in der Wissenschaft bleibt oder nicht, kann in diesem Zusammenhang ebenso behandelt werden. Der Austausch kann also maßgeblich zur Selbstklärung von Laufbahnentscheidungen beitragen. Mentoring ist etabliert und sollte aus diesem Grund stärker nach den unterschiedlichen Funktionen genutzt werden, die den individuellen Klärungsprozess unterstützen (vgl. Schlüter 2010b).

Die Gender-Analyse regt Hochschulen hoffentlich dazu an, dass durch den Vergleich der gleichstellungsbezogenen Nachwuchsförderung Ansatzpunkte sichtbar werden, das eigene Leistungsspektrum zu erweitern, einzelne Angebotsformen zu intensivieren und sich von innovativen Projekten an anderen Hochschulen inspirieren zu lassen.

## Literatur

- Becker, Ruth/Casprig, Anne/Kortendiek, Beate/Münst, A. Senganata/Schäfer, Sabine: 2010. Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Beaufaÿs, Sandra: 2003. Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.
- Beaufaÿs, Sandra/Krais, Beate: 2005. Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von Wissenschaftlerinnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien 23. Heft 1, S. 82-99.
- Berkels, Babette (2011): Recherchepool "Gleichstellungsprojekte an nordrhein-westfälischen Hochschulen" - Freischaltung und Ergebnisse der Online-Studie. In: Journal Nr. 28, Essen 2011, S.61-65.
- Burkhardt, Anke (2008): Zum Begriff „wissenschaftlicher Nachwuchs“. In: ebenda (Hrsg.): Wagnis Wissenschaft. Akademische Karrierewege und das Förder-system in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt, S. 35-46.
- Burkhardt, Anke (2010): Statistische Analyse. In: Anke Burkhardt/Roland Bloch (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 21-39 .
- Dautzenberg, Kirsti/Fay, Doris/Graf, Patricia (Hrsg.): 2011. Frauenkarrieren in der Wissenschaft: Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: VS Verlag.
- Ehmer, Josef: 2004. Die Normalität des Prekären: Berufskarrieren von Nachwuchswissenschaftlern in Österreich. In: Josef Ehmer/Dietmar Goltschnigg/Peter Revers/Justin Stagl (Hrsg.): Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bestandsaufnahmen und Zukunftsaussichten. Wien: Edition Preasens, S. 215-236.
- Enders, Jürgen/Mugabushaka, Alexis-Michel: 2005. Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegänge ehemaliger Stipendiaten der DFG. Espenau: Bräuning + Rudert.

- Engler Stefanie: 2001. 'In Einsamkeit und Freiheit'. Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: Uvk.
- Färber, Christine: 2000. Frauenförderung an Hochschulen. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Gräßle, Kathrin: 2009. Frau Dr. Ing. Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Harmeier, Michaela (2011): Generative Themen als Grundlage für Erfahrungslernen in Mentoring-Beziehungen. In: Anne Schlüter (Hrsg.): Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 147-164.
- Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina: 2004. Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld: Transcript.
- Hütges, Annett/Fey, Doris: 2011. Geschlechterdifferente Wissenschaftskarrieren ... Fakten, Theorien, Denkanstöße. In: Kirsti Dautzenberg/Doris Fay/Patricia Graf (Hrsg.): Frauenkarrieren in der Wissenschaft: Ansprüche und Widersprüche. Wiesbaden: VS Verlag, S. 11-18.
- Kahlert, Heike: 2003. Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.
- Krull, Wilhelm: 2003. „Wer nur Chemie kann, ...“ – Neue Herausforderungen für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: HSW 6/2003, S. 218-227.
- Leemann, Regula Julia: 2002. Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Chur/Zürich: Verlag Rüegger.
- Leemann, Regula Julia/Heintz, Bettina: 2000. Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern an den Schweizer Hochschulen. In: Julie Page/Regula Julia Leemann (Hrsg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern: Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, S. 49-72.



- Ley, Ulrike: 2006. Hierarchie und Konkurrenz in der Medizin. In: Susanne Dettmer/Gabriele Kaczmarczyk/Astrid Bühren: Karriereplanung für Ärztinnen. Wiesbaden: VS Verlag, S. 78-105.
- Löther, Andrea (Hrsg.): 2004. Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. CEWS Beiträge. Bielefeld: Kleine Verlag.
- Majcher, Agnieszka/Zimmer, Annette: 2004. Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Ruth Becker/Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag, S. 590-596.
- Matthies, Hildegard/Zimmermann, Karin: 2010. Gleichstellung in der Wissenschaft. In: Dagmar Simon/Andreas Knie/Stefan Hornbostel (Hrsg.): Handbuch Wissenschaftspolitik. Wiesbaden: VS Verlag, S. 193-209.
- Maurer, Elisabeth: 2010. Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Metz-Göckel, Sigrid: 2011. Neues Forschungsprojekt untersucht den ‚verlorenen‘ Nachwuchs an den Universitäten. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 28/2011, S. 28-29.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole: 2009. Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht? Kinderlosigkeit und Beschäftigungsverhältnisse des wissenschaftlichen Personals aller nordrhein-westfälischen Universitäten. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Müller, Ursula: 2008. DE-Institutionalisierung und gendered subtexts. In: Karin Zimmermann/Marion, Kamphans/Sigrid Netz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 143-156.
- Müller, Vera: 2008. Wissenschaft als riskante Berufskarriere. In: Forschung & Lehre 4/2008, S. 224-225.
- Roloff, Christine: 2008. Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie oder: Gleichstellung als Teil der Hochschulreform. In: Karin Zimmermann/Marion, Kamphans/Sigrid Netz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 309-329.

- Samida, Stefanie: 2010. Zukunft im Angesicht des Nichts? Die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland. In: Die Hochschule, 2/2010, S. 172-183.
- Schlüter, Anne: 2008. Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.
- Schlüter, Anne: 2010a. Mentoring für Frauen an Hochschulen - eine Erfolgsgeschichte. In: 10 Jahre Mentoring /Vernetzung /Karriereentwicklung. Dokumentation der Veranstaltung vom 8. Juli 2010, Duisburg, S. 13-22.
- Schlüter, Anne: 2010b. Mentoring. In: ebenda (Hrsg.): Bildungsberatung. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 101-106.
- Schlüter, Anne: 2011. Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule – Bedingungen, Potenziale und Instrumente der Entwicklung. Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitspapier 247. [http://www.boeckler.de/pdf/gutachten\\_schlueter.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/gutachten_schlueter.pdf).
- Schmidt, Bernhard/Weishaupt, Horst: 2008. Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. In: Datenreport Erziehungswissenschaft. Leverkusen: Budrich, S. 113-138.
- Statistisches Bundesamt: 2010. Bildung und Kultur. Personal an Hochschulen. Fächergruppensystematik. Fachserie 11, Reihe 4.4, 2009. <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Klassifikationen/BildungKultur/PersonalStellenstatistik,property=file.pdf>
- Stegmann, Stefanie: 2002. „... got the look!“ – Wissenschaft und ihr Outfit. Eine kulturwissenschaftliche Studie über Effekte von Habitus, Fachkultur und Geschlecht. Münster: LIT Verlag.
- Tschamler, Herbert: 1996. Wissenschaftstheorie. Eine Einführung für Pädagogen. Heilbrunn: Klinkhardt.
- Wissenschaftsrat: 1980 Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Köln: o.V..
- Zechlin, Lothar: 2004. Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses – ein Vergleich zwischen Österreich und Deutschland In: Josef Ehmer/Dietmar Goltschnigg/Peter Revers/Justin Stagl (Hrsg.): Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Bestandsaufnahmen und Zukunftsaussichten. Wien: Edition Praesens, S. 115-122.

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Verteilung der Maßnahmen an allen Hochschulen (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“) ...	23
Abbildung 2: Informationsmaterial der Hochschulen (eigene Darstellung) .....	26
Abbildung 3: Verteilung der Förderangebote nach Fächergruppen (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“) .....	29
Abbildung 4: Hochschulen ohne gleichstellungsbezogene Nachwuchsangebote.....	58
Tabelle 1: Promotionsintensität nach Fächergruppen (Burkhardt 2008, S. 39) .....	5
Tabelle 2: Anteil der Fächergruppen in NRW – Durchschnittswerte für 2000-2008 (in Anlehnung an Becker u.a. 2010, S. 54).....	7
Tabelle 3: Rangfolge der gleichstellungsbezogenen Angebote für NachwuchswissenschaftlerInnen (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“) ...	18
Tabelle 4: Verteilung der Maßnahmen-Kategorien, gesamt (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“) ...	23
Tabelle 5: Angebote für Post-Promovierte an Hochschulen in NRW (eigene Auswertung auf Basis der Datenbank „gleichstellung-hochschulen.nrw“) ...	32
Tabelle 6: Fächergruppen und Maßnahme-Arten.....	59
Tabelle 7: Hochschulen, Angebotsformate und Fächergruppen.....	60

# Anlagen

**Abbildung 4: Hochschulen ohne gleichstellungsbezogene Nachwuchsangebote**

Hochschule Bochum

FH Düsseldorf

Hochschule Ostwestfalen Lippe

Fachhochschule Südwestfalen

Kunsthochschule für Medien Köln

Robert-Schumann-Hochschule Düsseldorf

Folkwang Universität der Künste

Hochschule für Musik und Tanz Köln

Kirchliche Hochschule Wuppertal/Bethel

Katholische Hochschule Nordrhein-Westfalen

FH für öffentliche Verwaltung NRW

FH des Bundes für öffentliche Verwaltung

**Tabelle 6: Fächergruppen und Maßnahme-Arten**

		Fächergruppe 1		Fächergruppe 2		Fächergruppe 3		Fächergruppe 4		Fächergruppe 5		Fächergruppe 6		Fächergruppe 7		Fächergruppe 8		Fächergruppe 9		Fächergruppe 10	
		M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W	M/W	W
Kategorie 1	Coaching									1									4	5	
	Mentoring		1		2				4	1	7		1				3		1	20	
	Fort-Bildungsangebot		1		2				3								1		7	15	
	Lehr-Veranstaltung						1										2		2	4	
Kategorie 2	Stipendium /Promotions-stipendien		2		3		3	2	5	1	1						1		6	8	
	Finanzielle Unterstützung	1	2	1	1			1	1	1	1					1			8	23	
	Zertifikat/ Auszeichnung		1						1		2							1	1	1	
	Gastprofessur/ GastdozentIn								1											3	
Kategorie 3	Dual Career																		8		
	Eltern-/Familien-Service	1		1				1								1			1		
	Koordinations-/Forschungsstelle	1	1					1	1								3		6	5	
Kategorie 4	Information und Beratung						2										1		5*	2	
	Publikation					1	1	1									1		12	14	
Kategorie 5	Raum-Angebot	1		1				1								1					

\* Davon ein Angebot nur für Männer der Universität Paderborn.

**Tabelle 7: Hochschulen, Angebotsformate und Fächergruppen**

Maßnahme	RWTH		Uni Bielefeld		Uni Bochum		Uni Bonn		TU Dortmund		Uni Düsseldorf	
	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl
Coaching	10	1	4x10,5	5	10	1					10	1
Mentoring	10, 4+8, 4+8, 4+5	4	3x10, (4+1+2+8)	4	4x10, 5+6	5	10	1	10	1	10, 3x5	4
(Fort-)Bildungsangebot	2x10	2	2x10, (4, 1, 2, 8)	3	2x10	2	10	1			2x10	2
(Lehr-)Veranstaltung	10	1			2x10	2						
Stipendium /Promotionsstipendien	2x4, 10, 5	4	10, 3x4, 3	5	10	1	10	1			1, 5, 10	3
Finanzielle Unterstützung			(4, 1, 2, 8), 1, 10	3			5x 10	5	2x10	2	5, 10	2
Zertifikat/Auszeichnung	10	1	1	1	10	1					5	1
Gastprofessur/GastdozentIn					10	1						
Dual Career	10	1	10	1	10	1	10	1				
Eltern-/Familien-Service			(4, 1, 2, 8)	1								
Koordinations-/Forschungsstelle			10	1	1, 10	2	1	1			10	1
Information und Beratung	10	1			10	1						
Publikation	3x10	3	10	6	10	1	2x10	2	2x10, 4	3		
Raum-Angebot			(4, 1, 2, 8)	1								
<b>Gesamtsumme</b>		<b>18</b>		<b>31</b>		<b>18</b>		<b>12</b>		<b>6</b>		<b>14</b>

Promotionen, 2007	621	215	451	632	214	388
Frauenanteil, %	30,2%	45,0%	36,0%	40,7%	29,4%	49,2%

Maßnahme	UDE		Fernuni Hagen		Uni Köln		Sporthochschule Köln		Uni Münster		Uni Paderborn	
	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl
Coaching					10	1						
Mentoring	2x10, 3x5	5	10	1	2x10	2	2	1	10	1	3x10	3
(Fort-)Bildungsangebot	2x10	2			2x10	2	2	1	4	1	2x10	2
(Lehr-)Veranstaltung	10, 3+8, 8	3	10	1								
Stipendium /Promotionsstipendien			1+3	1			3x2, 10	4	10	1	4x10	4
Finanzielle Unterstützung	10	1	6x10	6	5, 3x10	4	2	1	4, 1	2	4x10	4

Zertifikat/Auszeichnung	4+5	1											
Gastprofessor/GastdozentIn					4	1							
Dual Career	10	1			10	1			10	1			
Eltern-/Familien-Service					10	1							
Koordinations-/Forschungsstelle	3x10, 2x8	5	10	1	10	1	10	1	10	1	4+8	1	
Information und Beratung	10, 8, 2x3	4	10	1							3x10	3	
Publikation	3	1	10	1	2x10	2			4, 10	2	10	1	
Raum-Angebot													
<b>Gesamtsumme</b>		<b>23</b>		<b>12</b>		<b>15</b>		<b>8</b>		<b>9</b>		<b>18</b>	

Promotionen, 2007	446	51	727	28	728	114
Frauenanteil, %	38,4%	32,7%	41,8%	38,1%	41,4%	22,5%

Maßnahme	Uni Siegen		Uni Wuppertal		FH Aachen		FH Bielefeld		Hochschule Bonn/Rhein Sieg		FH Dortmund	
	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl
Coaching									10	1		
Mentoring	10	1										
(Fort-)Bildungsangebot	10	1	4, 4x10	5								
(Lehr-)Veranstaltung												
Stipendium /Promotionsstipendien	10	1	10, 4	2	3+4+8	1			10	1		
Finanzielle Unterstützung	3x10	3							2x10	2		
Zertifikat/Auszeichnung												
Gastprofessor/GastdozentIn											10	1
Dual Career	10	1										
Eltern-/Familien-Service												
Koordinations-/Forschungsstelle	4	1	10	1								
Information und Beratung												
Publikation			10	1	10+8	1	10	1			2x10	2
Raum-Angebot												
<b>Gesamtsumme</b>		<b>8</b>		<b>9</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>3</b>

Promotionen, 2007	79	90			
Frauenanteil, %	26,5%	28,9%			

Maßnahme	FH Köln		FH Münster		Hochschule Niederrhein		Hochsch. Ostwestfalen-Lippe		Hochsch. Musik/Tanz Köln		Kirchl. Hochsch. Wuppertal	
	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl	Fach	Anzahl
Coaching												
Mentoring												
(Fort-)Bildungsangebot											10	1
(Lehr-)Veranstaltung	10	1										
Stipendium /Promotionsstipendien												
Finanzielle Unterstützung			10	1	10	1	10	1				
Zertifikat/Auszeichnung									9	1		
Gastprofessur/GastdozentIn	10	1										
Dual Career												
Eltern-/Familien-Service												
Koordinations-/Forschungsstelle												
Information und Beratung												
Publikation	10	1	10	1								
Raum-Angebot												
<b>Gesamtsumme</b>		<b>3</b>		<b>2</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>		<b>1</b>

Maßnahme	FH Verwaltung NRW		Gesamtanzahl
	Fach	Anzahl	
Coaching			10
Mentoring			33
(Fort-)Bildungsangebot	10	1	26
(Lehr-)Veranstaltung			8
Stipendium /Promotionsstipendien			29
Finanzielle Unterstützung			38
Zertifikat/Auszeichnung			6
Gastprofessur/GastdozentIn			4
Dual Career			8
Eltern-/Familien-Service			2
Koordinations-/Forschungsstelle			17
Information und Beratung			10
Publikation			29
Raum-Angebot			1
<b>Gesamtsumme</b>		<b>1</b>	<b>221</b>