



Feminisiert und dennoch unter der gläsernen Decke? Das Hochschul- und Wissenschaftsmanagement vor und während der Pandemie

SAMF Tagung, Berlin. 19./20. Mai 2022

Ester Höhle, René Krempkow



Hintergrund:

- Reformprozesse an Hochschulen führen zur Ausweitung des Wissenschaftsmanagements
- Der “third space” an Universitäten professionalisiert sich weiter (Whitchurch 2008)
- Das Wissenschaftsmanagement dient oft als eine Alternative zur Wissenschaftskarriere
- 73% der Wissenschaftsmanager/innen sind weiblich

Forschungsfragen:

- **Bietet das Wissenschaftsmanagement gute Karrieremöglichkeiten für Frauen?**
- **Worauf können die Geschlechterunterschiede in Leitungspositionen zurückgeführt werden?**
- **Wie wirkt sich die Corona-Krise aus?**

Theoretische Ansätze:

- The Gendered Organization (Joan Acker 1990)
- Doppelte Vergesellschaftung (Becker-Schmidt 2003)

KaWuM-Survey und Methoden

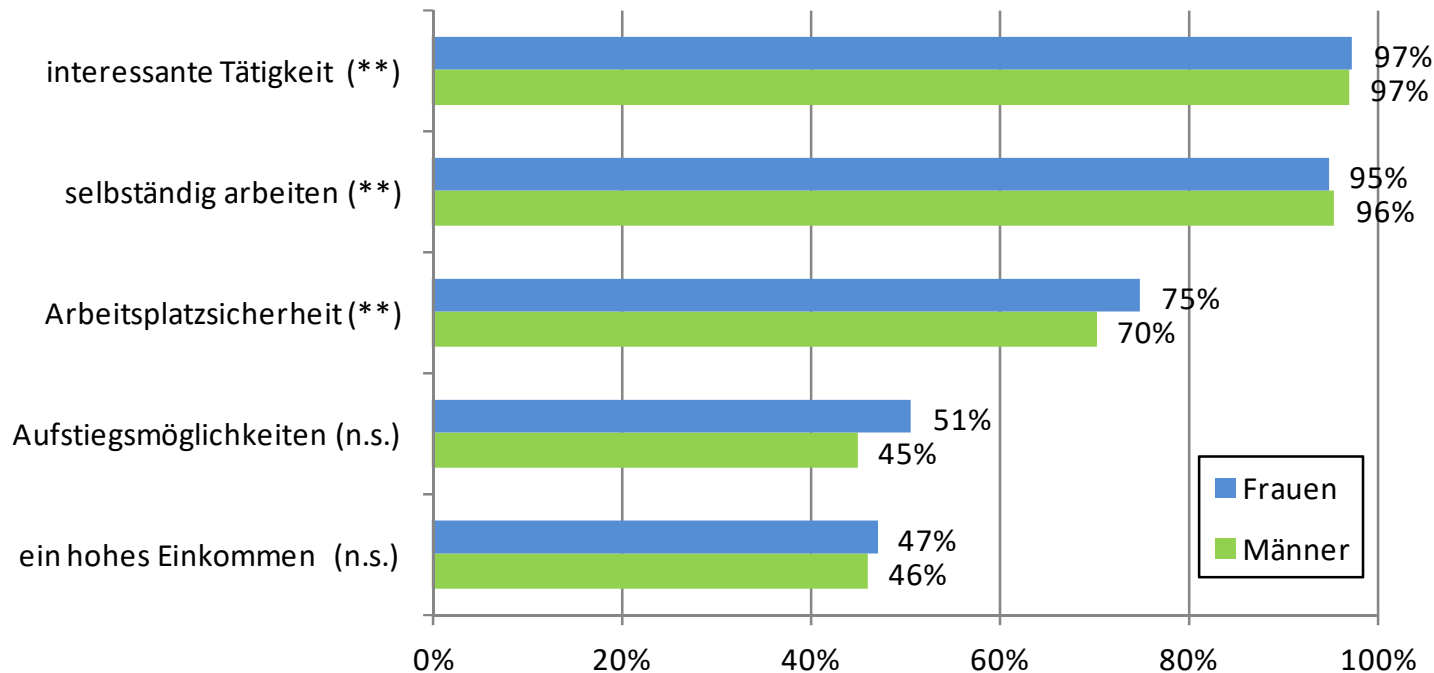
- KaWuM-SURVEY: Teil eines 3-teiligen Verbundprojekts
- 1. Befragungswelle Dez. 2019-Feb. 2020
N=1380; n (Frauen) = 989 (73%); n (Männer) = 366 (27%); n (Diverse) = 6 (0,4%)
- 2. Befragungswelle Dez. 2021-Jan. 2022
N=1236; n (Frauen) = 900 (73%); n (Männer) = 332 (27%); n (Diverse) = 4 (0,3%)
- Einladung durch professionelle Netzwerke, Weiterbildungsstudiengänge, offener Link im Newsletter
- Daten repräsentativ für Netzwerk Mitglieder & Absolvent/innen (Höhle/Krempkow 2020), daher auch für das Wissenschaftsmanagement insgesamt

Wer sind die Wissenschaftsmanager/innen? (W1)

Persönliche und familiäre Situation

	Frauen	Männer
Alter: 46% sind 35-45 Jahre alt	42,7 Jahre	44,6 Jahre
Haben bereits in Lehre & Forschung gearbeitet	72%	80%
Mit Promotion	50%	56%
Single	20%	10%
Mit Partner/in zusammenlebend	72%	81%
Minderj. Kind/er im HH	44%	50%
Alleinerziehend	8%	0%
Eltern: Partner/in arbeitet in Teilzeit	18%	51%

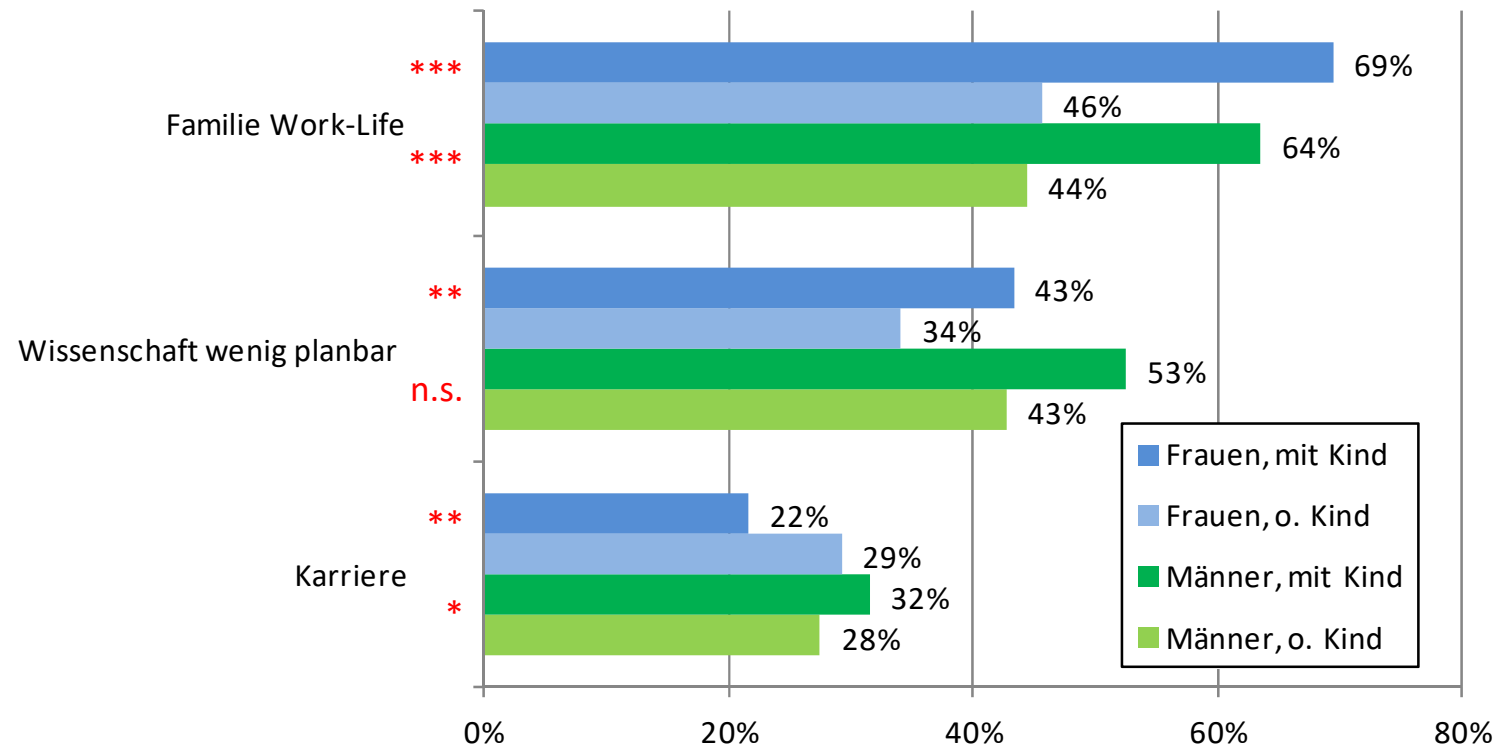
Karriere- Arbeitsorientierung



Für Frauen sind
Aufstiegsmöglichkeiten
genauso wichtig wie für
Männer

N=1354; 1 = sehr wichtig – 5 = gar nicht wichtig; 1+2
ME02: Wie wichtig halten Sie jedes Merkmal für die Arbeit?

Gründe, ins Wissenschaftsmanagement zu wechseln (%)



*Eltern schätzen Familienfreundlichkeit,

*Elternschaft ist ein Grund die Wissenschaft zu verlassen

*Die Wissenschaft zu verlassen, ist für Männer signifikant häufiger ein Grund (Plan B)

Männer= 359; Frauen=976

AB06: Warum haben Sie Ihre aktuelle Beschäftigung aufgenommen?

Dimensionen des Berufserfolgs nach Geschlecht

73% Weiblich!!!!

	Frauen (W1)	Männer (W1)		Frauen (W2)	Männer (W2)	
Unbefristete Beschäftigung	70%	75%	n.s.	74%	75%	n.s.
Vollzeit	62%	82%	***	62%	87%	***
Vollzeit und Unbefristet	47%	64%	***	49%	69%	***
Gehalt Stufe 14 und höher	31%	43%	***	32%	47%	***
Leitungsfunktion	34%	49%	***	38%	54%	***
Berufsl. Zufriedenheit	66%	71%	n.s.	69%	75%	n.s.
Lebenszufriedenheit	80%	84%	n.s.	80%	79%	n.s.

Dimensionen des Berufserfolgs nach Geschlecht

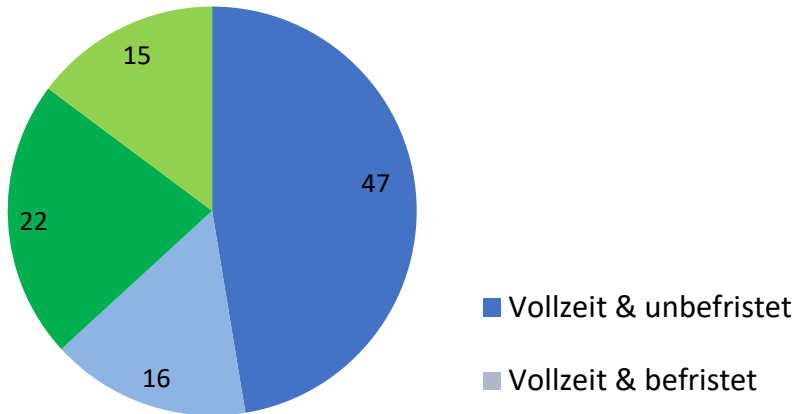
73% Weiblich!!!!

	Frauen (W1)	Männer (W1)		Frauen (W2)	Männer (W2)	
Unbefristete Beschäftigung	70%	75%	n.s.	74%	75%	n.s.
Vollzeit	62%	82%	***	62%	87%	***
Vollzeit und Unbefristet	47%	64%	***	49%	69%	***
Gehalt Stufe 14 und höher	31%	43%	***	32%	47%	***
Leitungsfunktion	34%	49%	***	38%	54%	***
Berufsl. Zufriedenheit	66%	71%	n.s.	69%	75%	n.s.
Lebenszufriedenheit	80%	84%	n.s.	80%	79%	n.s.

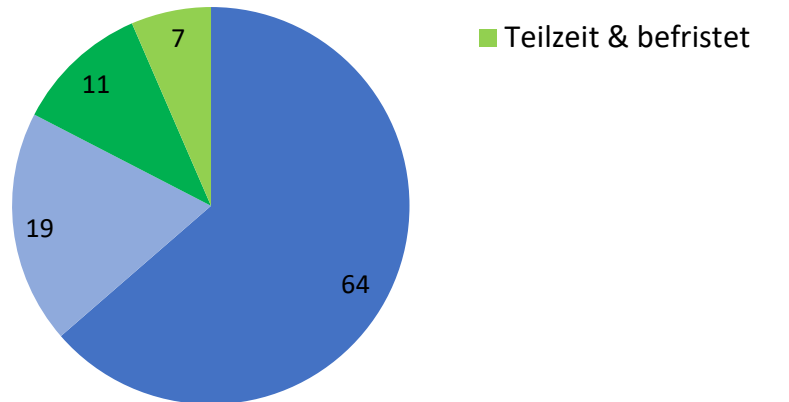
Arbeitsvertrag nach Geschlecht und Elternschaft

2019 Nur 48% der Mütter
arbeiten Vollzeit (2021: 46%)

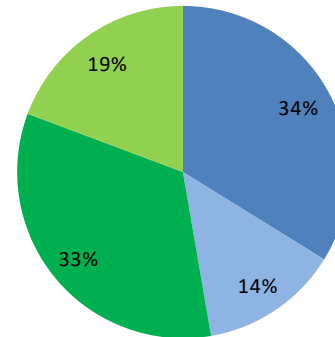
Frauen (gesamt)



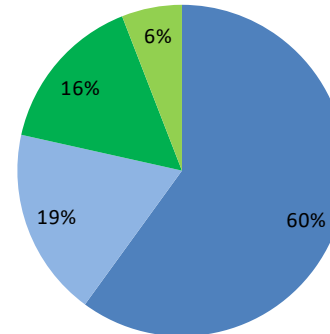
Männer (gesamt)



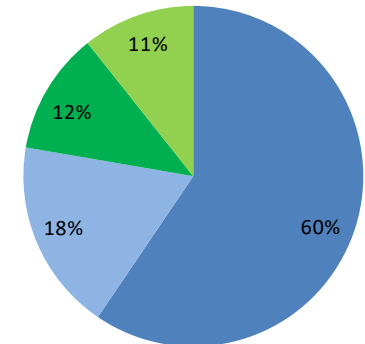
Frauen, mit Kind



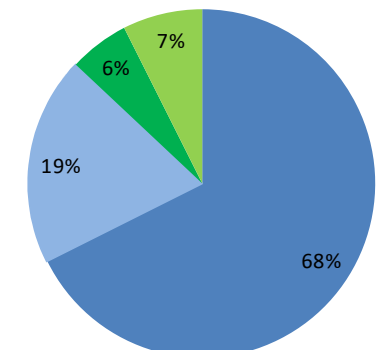
Männer, mit Kind



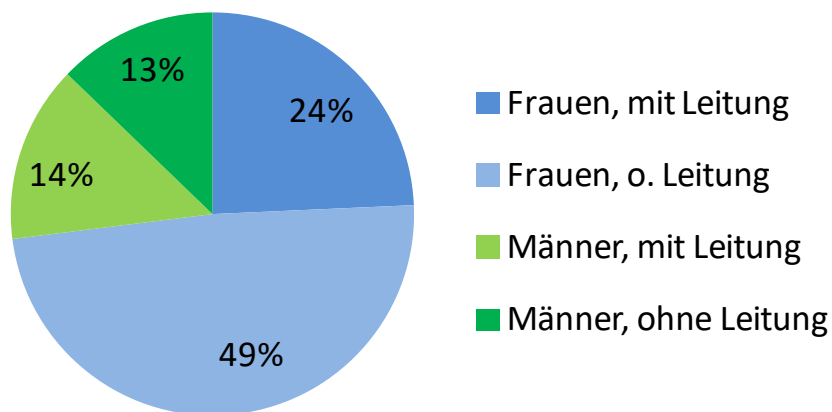
Frauen o. Kind



Männer, o. Kind



Leitungspositionen

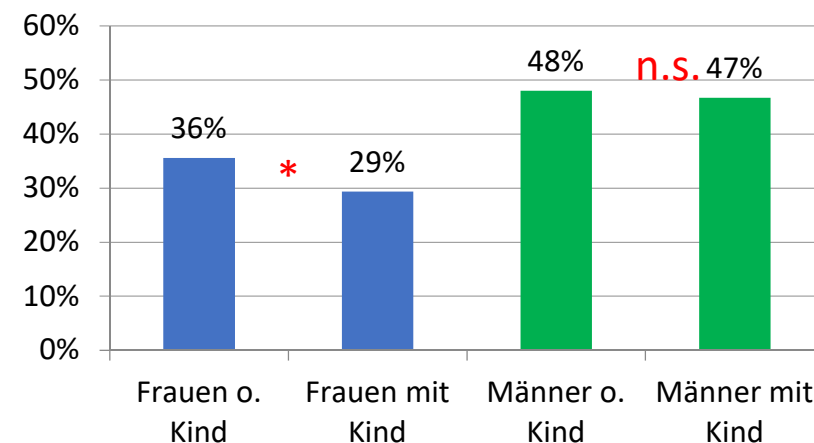


**1/3 der Frauen haben Leitungspositionen,
ABER: 1/2 der Männer;**

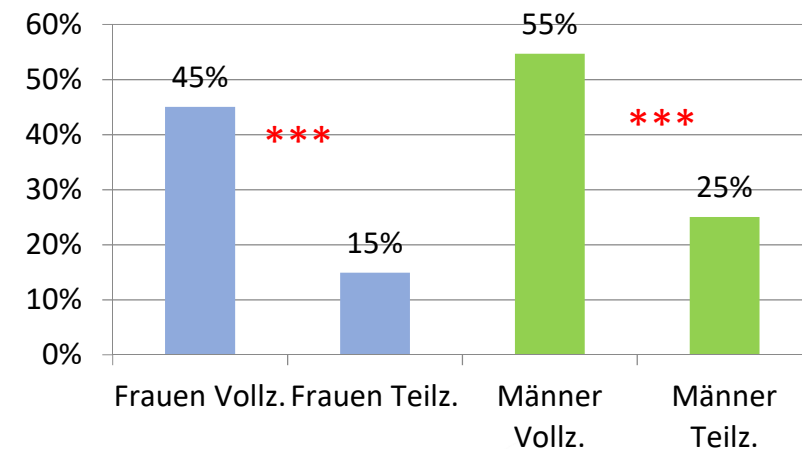
**Elternschaft hat einen leichten Effekt bei Frauen;
ABER: Teilzeit ist einer der wichtigsten Faktoren**

AB65: In welcher hierarchischen Funktion sind Sie in Ihrer Organisation tätig?
N=1355

Leitung und Elternschaft



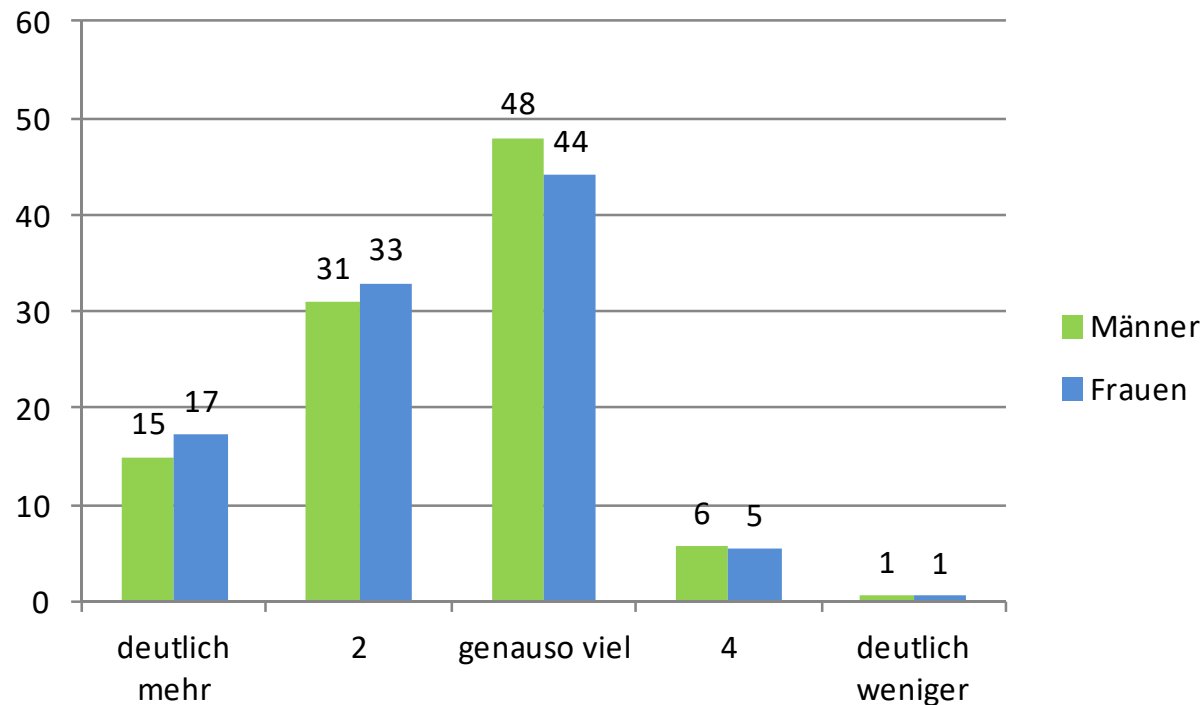
Leitung und Vertragsvolumen



AB65; N=978; 694

Corona: Veränderung des Arbeitspensums seit Corona Krise (W2)

Bei 50% der Frauen, bei 46% der Männer ist das Arbeitspensum gestiegen.



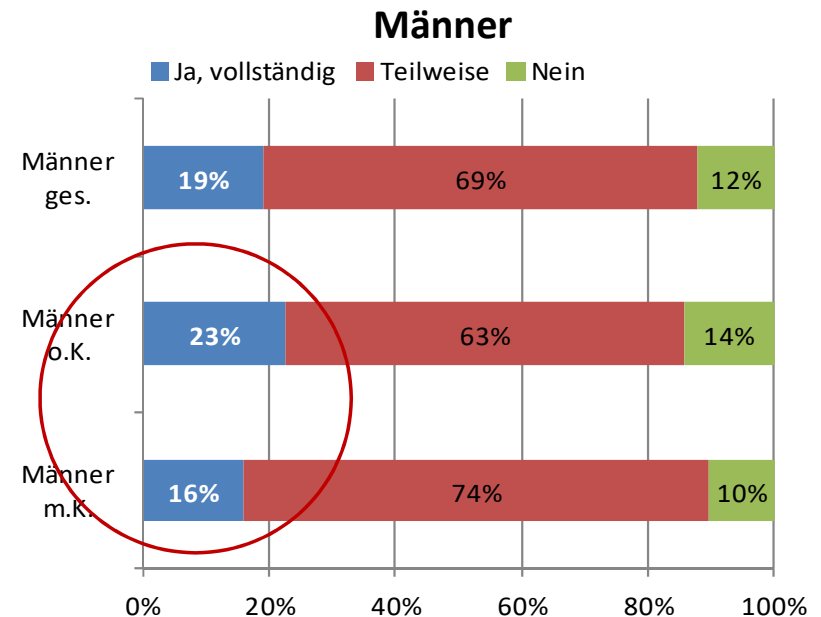
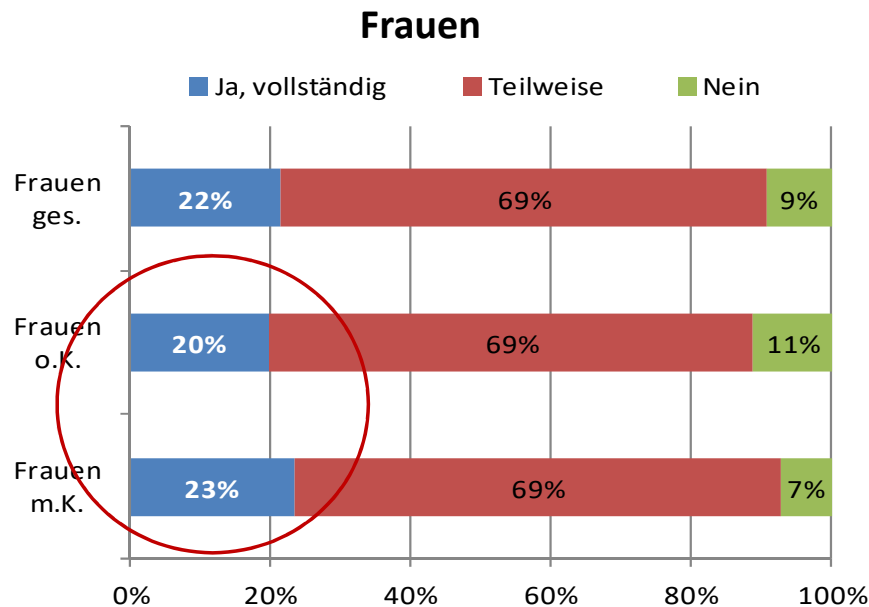
CO08: Inwiefern hat sich Ihr Arbeitspensum seit der Corona-Krise ggüber der Zeit vorher verändert?

N: 1199

Corona: Häufigkeit Homeoffice

Während Frauen mit Kindern leicht häufiger vollständig im HO arbeiten als Frauen ohne Kinder, ist es bei Männern umgekehrt.

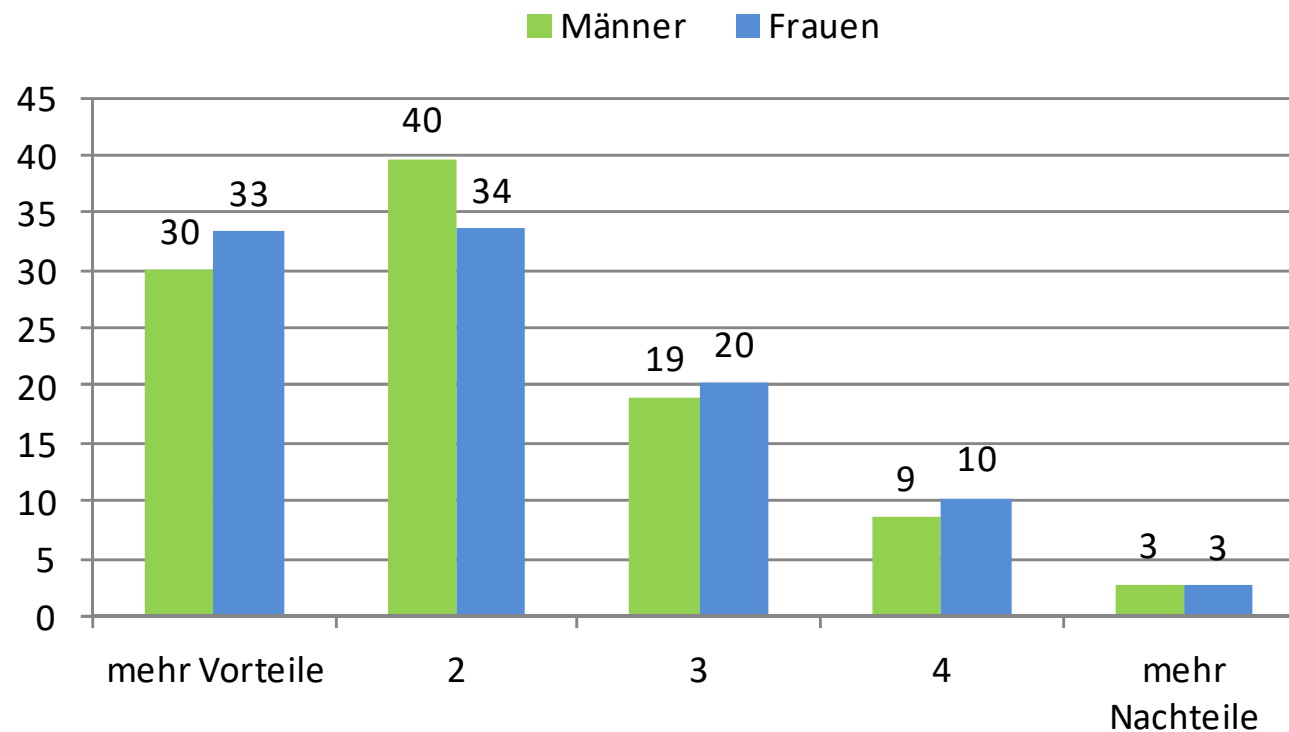
87% der Frauen empfinden die Betreuung von Kindern im HO als negativen Einfluss; 77% der Männer



N (Frauen) = 898; N (Männer) = 332

Corona: Vorteile Homeoffice insgesamt

67% der Frauen, 70% der Männer sehen mehr Vorteile im HO



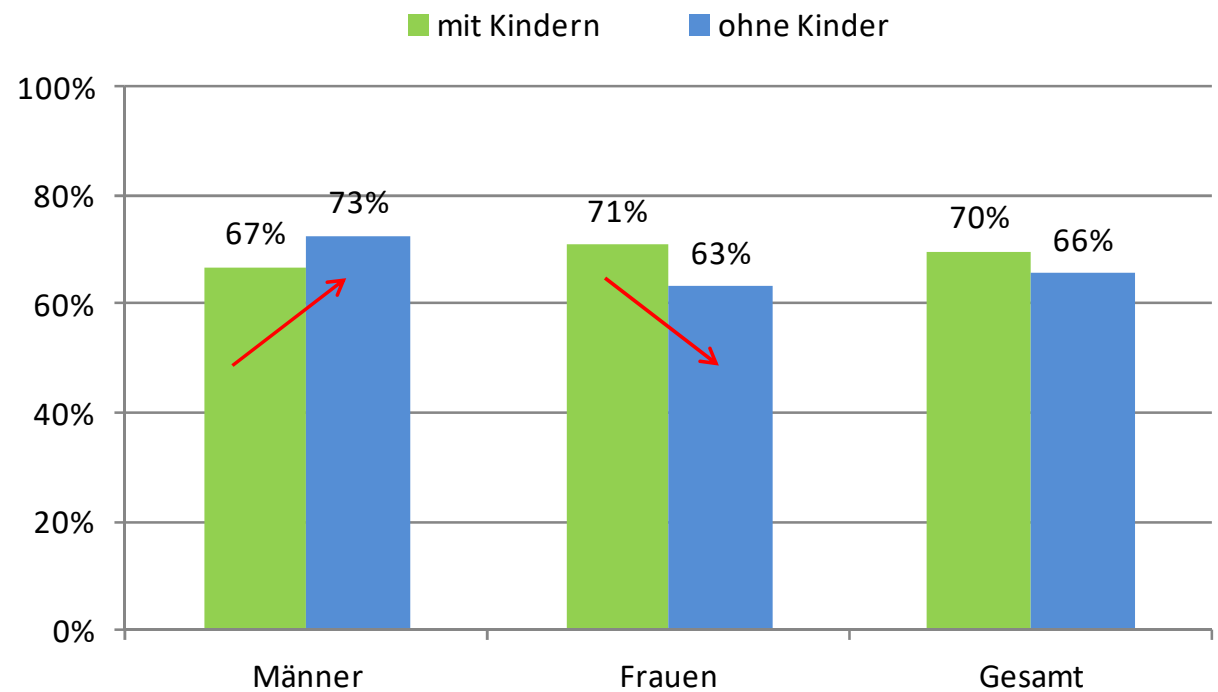
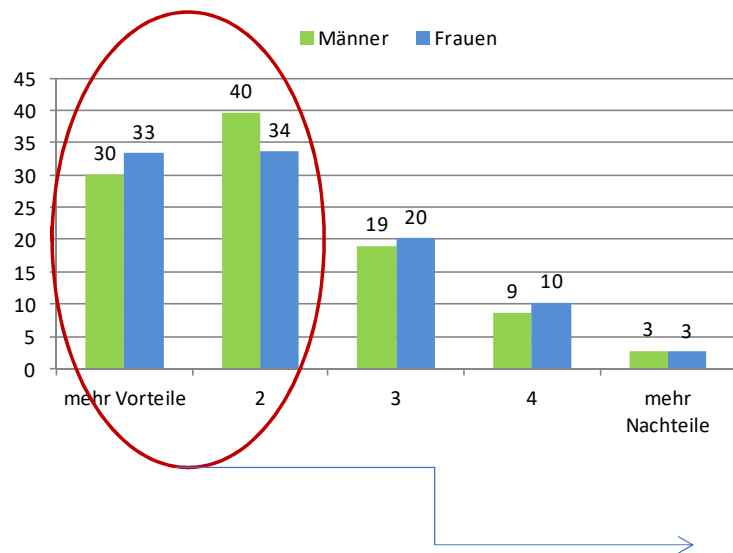
Die Vor- und Nachteile
hängen mit dem
Arbeitspensum zusammen

CO06: Insgesamt hat die Arbeit im HO für Sie... 1 mehr Vorteile – 5 mehr Nachteile, N=1106

Corona:

Mehr Vorteile des Homeoffice nach Elternschaft

V.a. für Frauen mit Kindern und Männer ohne Kinder überwiegen die Vorteile des HO



Zusammenfassung

- Familienfreundlichkeit und Sicherheit sind v.a für Eltern wichtige Gründe ins WiMa zu gehen
- Keine Geschlechterunterschiede bei der Karriereorientierung (Gehalt, Aufstieg)
- Geschlechtersegregation und „gendered organization“ immer noch vorhanden:
 - Unterschiede bei Arbeitsvertrag, Gehalt und Erreichen einer Leitungsposition
- Nicht Elternschaft oder Ambition, sondern Teilzeitbeschäftigung als Haupthinderungsgrund für das Erreichen einer Leitungsposition
- Festigt Bild des erfolgreichen Arbeiters als Vollzeit verfügbar und männlich
- HO wird als vorteilhaft wahrgenommen, v.a. von Frauen mit Kindern

Schlussfolgerungen

- Karrierechancen für Frauen sollten weiter angeglichen/verbessert werden
- Mehr Männer sollten ermutigt werden, in Teilzeit zu arbeiten
- Mehr Leitungsfunktion in Teilzeit schaffen um „gläserne Decke“ zu durchbrechen
- Die Möglichkeiten zu HO sollten beibehalten und erweitert werden

Literatur

- Acker, Joan (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*(4) 2, pg. 138-158.
- Banscherus, Ulf; Baumgärtner, Alena; Böhm, Uta; Golubchykova, Olga; Schmitt, Susanne & Wolter, Andrä (2017). Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Reihe: Study der Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 362. Düsseldorf.
- Blättel-Mink, B., Briken, K. & Rau, A. (2011). Wissenschaftsmanagement: Neue Karrierewege für Frauen? In B. Blättel-Mink, A. Franzke & A. Wolde (Hrsg.), Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: neue Karrierewege für Frauen? (S. 37-60). Sulzbach/Taunus: Helmer.
- Höhle, Ester & Krempkow, René (2020). Die Prüfung der Datenqualität bei einer heterogenen, teilweise unbestimmten Befragtengruppe. In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 2/2020, S. 50-60.
- Kloke, K., Blümel, A., Krücken, G. & Netz, N (2011). Mehr Management, mehr Frauen? Das Berufsfeld administratives Hochschulmanagement aus der Geschlechterperspektive. In B. Blättel-Mink, A. Franzke & A. Wolde (Hrsg.), Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: neue Karrierewege für Frauen? (S. 61-84). Sulzbach/Taunus: Helmer.
- Kehm, B.M. (2013). Die Neuen Hochschulprofessionen als europäisches Phänomen. Deutschland im Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern. Schneiderberg et al. (eds.). *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt a.M.: Campus, 369-388.
- Klump, M. & Teichler, U. (2008). Experten für das Hochschulsystem: Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration. In: Kehm, B. Mayer, E., Teichler, U. & Rittgerott, C. (Hg.), S. 169-171.
- Kottmann, A./Enders, J. (2013). Die Neuen Hochschulprofessionellen in Europa: Ausdifferenzierung und Aufgaben im internationalen Vergleich. Schneiderberg et al. (eds.). *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt a.M.: Campus, 305-334.
- Merkator, N. & Schneiderberg, C. (2011). Die Hochschulprofessionen: Weiblich und hochqualifiziert. In B. Blättel-Mink, A. Franzke & A. Wolde (Hrsg.), Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: neue Karrierewege für Frauen? (S. 85-10. Sulzbach/Taunus: Helmer.
- Pellert, A. (2011). Wissenschaftsmanagement als interessantes Berufsfeld von Frauen? In B. Blättel-Mink, A. Franzke & A. Wolde (Hrsg.), Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen: neue Karrierewege für Frauen? (S. 19-36). Sulzbach/Taunus: Helmer.
- Whitchurch, C. (2008). 'Beyond administration and management: Reconstructing the identities of professional staff in UK Higher Education', *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(4), 375-86.
- Whitchurch, C. (2018). *Being a Higher Education Professional Today. Working in Third Space. In University Development and Administration*. Professional and Support Staff in Higher Education. Ed. C. Bossu and N. Brown. Dordrecht: Springer.