



Ergebnisbericht  
**Seminar „Business Case Gender Diversity“**  
WS 2017/18

Nachwuchswissenschaftlerinnen-Netzwerk der  
Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der  
Julius-Maximilians-Universität Würzburg

Andrea Funk, Sarah Göllner, Camilla Simon, Susanne Veldung

Teilprojekt 1  
Status Quo

Markus Büttner  
Valérie von Gleichen  
Elcin Kan  
Anna-Katharina Schaper

---

Teilprojekt 2  
Best Practices

Alexander Grillborzer  
Kseniia Guillement  
Andreas Hilz

---

Teilprojekt 3  
Stakeholder Analysis

Annika Hassur  
Miguel Waltereit

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>5</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Status quo</b> .....	<b>8</b>
<b>2.1 Zielstellung des Teilprojekts „Status quo“</b> .....	<b>8</b>
2.1.1 Problemstellung.....	8
2.1.2 Vorgehensweise .....	9
<b>2.2 Datenbeschaffung und Datenüberblick</b> .....	<b>10</b>
2.2.1 Überblick der kontaktierten Einrichtungen der Universität Würzburg.....	10
2.2.2 Datenzusammenstellungen.....	13
2.2.3 Kritik der gesammelten Daten .....	14
2.2.4 Hochschul-Informationssystem (HIS-BI) Datenbank.....	15
<b>2.3 Datenauswertung (Ist-Zustand und Vergangenheit)</b> .....	<b>17</b>
<b>2.4 Zwischenfazit des Teilprojekts „Status quo“</b> .....	<b>26</b>
<b>3 Best Practices</b> .....	<b>28</b>
<b>3.1 Zielstellung des Teilprojekts „Best Practices“</b> .....	<b>28</b>
<b>3.2 Organisation und Vorgehensweise</b> .....	<b>28</b>
<b>3.3 Daten</b> .....	<b>29</b>
3.3.1 Deutschland.....	30
3.3.2 Europa .....	31
<b>3.4 Best-Practice-Beispiele</b> .....	<b>33</b>
3.4.1 Analyseschema.....	34
3.4.2 Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.....	34
3.4.3 Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg .....	35
3.4.4 Otto-Friedrich-Universität Bamberg.....	38
3.4.5 Universität Umeå .....	40
<b>3.5 Erfolgsfaktoren</b> .....	<b>41</b>
<b>3.6 Vergleich Uni Würzburg (Benchmark)</b> .....	<b>42</b>
<b>3.7 Zwischenfazit des Teilprojekts „Best Practices“</b> .....	<b>45</b>

<b>4</b>	<b>Stakeholder Analysis</b> .....	<b>47</b>
4.1	Zielstellung des Teilprojekts „Stakeholder Analysis“ .....	47
4.2	Chronologischer Abriss und Vorgehensweise .....	47
4.2.1	Stakeholder-Identifikation .....	49
4.2.2	Leitfaden- und Umfragenerstellung .....	50
4.2.3	Einschränkungen (Bias) .....	50
4.3	Nutzenerwartungen der Stakeholder .....	50
4.3.1	Nutzenerwartung der Professoren an eine Erhöhung des Frauenanteils .....	50
4.3.2	Nutzenerwartungen der Stakeholder an das Netzwerk .....	52
4.4	Weitere Erkenntnisse .....	56
4.5	Zwischenfazit des Teilprojekts „Stakeholder Analysis“ .....	57
4.5.1	Eigene Empfehlungen .....	57
4.5.2	Zukunftsvision .....	57
<b>5</b>	<b>Fazit: Handlungsempfehlungen</b> .....	<b>59</b>
5.1	Einladen – Women@WiWi .....	59
5.2	Einladen – Externe Akteur*innen/Unterstützer*innen .....	63
5.3	Ermutigen – Women@WiWi .....	63
5.4	Ermutigen – Externe Akteur*innen/Unterstützer*innen .....	64
5.5	Inspirieren – Women@WiWi .....	66
5.6	Inspirieren – Externe Akteur*innen/Unterstützer*innen .....	67
<b>6</b>	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>69</b>

## Abkürzungsverzeichnis

BuKoF	Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.
bzgl.	bezüglich
BWL	Betriebswirtschaftslehre
Dr.	Doktor
et al.	et alia (und andere)
etc.	et cetera
e.V.	eingetragener Verein
FSS	Fakultät für Sozialwissenschaften der Universität Umeå
i.H.v.	in Höhe von
HiWi	Hilfswissenschaftler*in
JMU	Julius-Maximilians-Universität
KomDiM	Zentrum für Kompetenzentwicklung für Diversity Management
LaKoF	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen
MS	Microsoft
o. J.	ohne Jahr
Prof.	Professor*in
SS	Sommersemester
u. a.	unter anderem
UCGS	Umeå Centre for Gender Studies
Vgl.	Vergleiche
VWL	Volkswirtschaftslehre
WiWi	Wirtschaftswissenschaften
WiWi-Fakultät	Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
WS	Wintersemester
z. B.	zum Beispiel

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Darstellung der Daten des Personalbüros der WiWi-Fakultät. ....	10
Abbildung 2: Tabellarischer Überblick der Daten aus der Promovierendenstatistik.....	11
Abbildung 3: Exemplarische Darstellung einer erstellten Excel-Tabelle .....	13
Abbildung 4: Darstellung der selbst erstellten Panel-Datei .....	14
Abbildung 5: Übersicht der HIS-BI-Datenbank-Maske.....	16
Abbildung 6: Bestandsaufnahme des Personals an der WiWi-Fakultät (WS 2017/2018)	18
Abbildung 7: Relative Veränderung des Geschlechterverhältnis aller Bachelor- und Master-Studierenden an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018).....	188
Abbildung 8: Relative Veränderung Geschlechterverhältnis Diplom-, Bachelor- und Master-Absolvent*innen an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018).....	20
Abbildung 9: Geschlechterverhältnis in den abgeschlossenen Master-Studiengänge an der WiWi-Fakultät seit der Einführung der jeweiligen Studiengänge .....	21
Abbildung 10: Relative Veränderung des Geschlechterverhältnisses der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018).....	22
Abbildung 11: Einordnung der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät in den Kontext der Gesamt-Universität Würzburg (WS 2015/2016).....	23
Abbildung 12: Leaky-Pipeline-Phänomen an der WiWi-Fakultät .....	25
Abbildung 13: Alma Mater der Promotionsstudierenden der WiWi-Fakultät und Zugangsvoraussetzungen.....	26
Abbildung 14: Umfragebogen des Statistischen Bundesamtes zu Erhebung einer individuellen Promovierendenstatistik .....	27
Abbildung 15: Grafische Darstellung der zentralen Stakeholder.....	49
Abbildung 16: Nutzenerwartung der Professoren an eine Erhöhung des Frauenanteils an der WiWi-Fakultät.....	51
Abbildung 17: Nutzenerwartungen der Stakeholder-Gruppen der Professor*innen, Netzwerkgründerinnen, Promovendinnen und weiblichen HiWis an das Netzwerk .....	52
Abbildung 18: Grafische Darstellung der Zukunftsvision .....	57

## **Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Überblick über die Organisationen und deren Maßnahmen für Nachwuchsförderung an den Universitäten Würzburg, Bamberg, Erlangen-Nürnberg, Heidelberg und Umeå.....	44
Tabelle 2: Übersicht der interviewten Professoren .....	48
Tabelle 3: Überblick über die durch die Teilprojekte erarbeiteten Maßnahmenempfehlungen für das Netzwerk Women@WiWi.....	59

# 1 Einleitung

Chancengleichheit in der Bildung zählt zu den wichtigsten Grundwerten einer demokratischen Gesellschaft. Gender Diversity hat dabei zum Ziel, die Parität zwischen Männern und Frauen zu erreichen. Die Chancengleichheit der Geschlechter stellt jedoch nicht nur in der Berufswelt eine große Herausforderung dar, sondern auch an Universitäten, wo vor allem an den Lehrstühlen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten oftmals noch eine hohe Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen ist.

Dabei birgt ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen in Organisationen Vorteile für beide Geschlechter: So sind heterogene Gruppen deutlich kreativer und effizienter, da sie sich hervorragend ergänzen. Diversity Management gilt dabei als die Fähigkeit einer Organisation, unterschiedliche Stärken und Schwächen sowie Gemeinsamkeiten seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen, zu koordinieren und effektiv zu nutzen.

Um Kompetenzen besser zu nutzen und die Chancengleichheit auch an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg zu stärken, wurde an der dortigen Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät jüngst das Netzwerk Women@WiWi gegründet. Es hat sich zur Aufgabe gemacht, den Kontakt zwischen Studentinnen, Promovendinnen und Alumnae zu intensivieren und Aufklärung über die Möglichkeiten einer wissenschaftlichen Karriere in den Wirtschaftswissenschaften zu betreiben. Auf Vorschlag des Netzwerks wurde im Rahmen des Master-Projektseminars „Business Case Gender Diversity“ der vorliegende Business Case angefertigt, um den Status quo der Situation von Frauen an der Fakultät zu untersuchen, europaweite Best Practices als Inspiration zu evaluieren sowie die Nutzererwartungen der zentralen Stakeholder zu erfragen. Die Studierenden wurden hierzu unter Berücksichtigung ihrer Präferenzen in drei verschiedene Teilprojekte eingeteilt und arbeiteten ein Semester lang unter Anleitung und Beratung der jeweiligen Teilprojektleiterinnen unabhängig und selbstorganisiert. Zwischen den Teilprojekten fand dabei ein regelmäßiger Austausch statt, der in der gemeinsamen Erarbeitung der abschließenden Handlungsempfehlungen mündete. Diese werden hier im Fazit vorgestellt und sollen dazu dienen, den Anteil der Promovendinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der JMU Würzburg dauerhaft zu erhöhen.

## **2 Status quo**

### **2.1 Zielstellung des Teilprojekts „Status quo“**

Die Aufgabe des Status-quo-Teams umfasste die Beschaffung und Auswertung von Diversity-Daten der Universität Würzburg mit Fokus auf der Datenanalyse der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät. Die Datenanalyse schloss sowohl aktuelle Daten als auch die Betrachtung von Vergangenheitsdaten ein. Um die empirischen Ergebnisse ebenfalls theoriebasiert zu stützen, wurde zudem eine umfassende Literaturrecherche vorgenommen.

#### **2.1.1 Problemstellung**

Zu Beginn des Seminars wurde erörtert, welche Gründe für das bestehende Geschlechterverhältnis im Hinblick auf die Promotionsstudierenden verantwortlich sein könnten, ohne die genauen Daten vorher analysiert zu haben. Dabei wurden die folgenden Problemfelder ausgemacht:

##### Problem der Fachrichtung?

Lohnt sich eine Promotion für Frauen in den Wirtschaftswissenschaften überhaupt und/oder besteht ein allgemeines Desinteresse insbesondere von Frauen gegenüber der Fachrichtung WiWi in Bezug auf die Promotion?

##### Problematik nur in Würzburg?

Ist nur die Würzburger WiWi-Fakultät mit einer derartigen Problematik konfrontiert oder herrscht dieses Phänomen deutschlandweit, europaweit oder sogar weltweit?

##### Fehlender Antrieb?

Gibt es zu wenige Vorbilder/Mentor\*innen für Frauen an der WiWi-Fakultät?

## Welche Rolle spielt die Lebensplanung?

Inwiefern wirkt sich die Planung bzgl. Kindern und Familie auf den Entschluss zu einer Promotion aus?

### **2.1.2 Vorgehensweise**

Die Vorgehensweise des Status-quo-Teams lässt sich in vier Schritte unterteilen; beginnend mit **Schritt 1**, der Datenbeschaffung und dem Datenüberblick: Hierzu zählte das Kontaktieren von universitären Einrichtungen, die damit einhergehende Datensammlung, der Datenvergleich und anschließend die Identifikation von relevanten Daten.

**Schritt 2** beinhaltete die methodische Herangehensweise: Zu Beginn dieses Schrittes musste eruiert werden, welche Methodik zur gegebenen Problemstellung passt. Dazu war es unumgänglich, sich zuerst in die verschiedenen Methoden einzulesen und anschließend das passende Schätzverfahren als geeignete Methodik zu identifizieren.

**Schritt 3** berücksichtigte die Datenzusammenstellung: Dabei wurden die aus den verschiedenen Einrichtungen erhaltenen, verwertbaren Daten in eine Panel-Datei übertragen und zusätzliche Datenübersichten und -berechnungen erstellt, welche die Illustration der Daten unterstützten.

**Schritt 4** befasste sich mit der Datenauswertung: Hierbei stand die Darstellung der Vergangenheits- und Ist-Werte der vorhandenen Daten in diversen Diagrammen im Vordergrund. Zudem wurden Schätzungen vorgenommen und vorläufige Ergebnisse festgehalten. Die jeweiligen Schritte der Vorgehensweise werden im Folgenden umfangreich beschrieben und dargelegt. Zusätzlich wurde eine unterstützende Literaturrecherche vorgenommen, die zusätzlichen Argumentationsgehalt bieten sollte.

Nach einem Brainstorming zu Beginn der Teamarbeit wurden verschiedene universitäre Einrichtungen ausfindig gemacht und anschließend kontaktiert. Im Folgenden werden auch die Daten beschrieben, welche von der jeweiligen zuständigen universitären Institution zur Verfügung gestellt wurden.

## 2.2 Datenbeschaffung und Datenüberblick

### 2.2.1 Überblick der kontaktierten Einrichtungen der Universität Würzburg

#### Personalbüro

Das Personalbüro verfügt über Daten der verschiedenen Anstellungen an den jeweiligen Fakultäten (Professuren, Promotionsstudierende, Wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen, studentische Hilfskräfte und Tutor\*innen). Das Team erhielt von seinem Ansprechpartner Herrn Weiler nach einiger Wartezeit eine Zeitreihe beginnend Ende 2008 in einer Excel-Datei. Da bei einem Gespräch vor Ort eine weitaus größere Access-Datei vorgestellt wurde, handelt es sich wohl bei der zur Verfügung gestellten Datei um eine gekürzte Version dieser.

Wissenschaftliches Personal							
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät <span style="float: right;">A2</span>							
2008 - 2017							
KalJahr/Monat	Amtsbez./Dienstbez.	Kz. Haupt-/Nebenber.	Geschlecht	Anzahl Mitarbeiter			gesamt
				1	2	#	
				männlich	weiblich	unbekannt	
12.2008	10 Universitätsprofessoren	HB		13	1		14
12.2008	160 Wissensch. u. künstlerische Assistenten	HB		3			3
12.2008	210 AR,OR,(Ltd.)Dir auf Dauer i.d.Funktion eines wiss./künstl. Mitarbeiters	HB		4			4
12.2008	220 Wiss.u.Künstl.Mitarbeiter i.Angestelltenverhältnis, Hauptberuff.wiss.Hilfskräfte	HB		42	15	1	58
12.2008	220 Wiss.u.Künstl.Mitarbeiter i.Angestelltenverhältnis, Hauptberuff.wiss.Hilfskräfte	NB		5			5
12.2008	530 Privatdozenten, apl. Professoren	NB		5			5
12.2008	610 Neb.wiss.Hilfskräfte,neb.Lehrkräfte f.besondere Aufgaben	NB		5			5
12.2008	630 Studentische Hilfskräfte	NB		84	53	16	153

Abbildung 1: Darstellung der Daten des Personalbüros der WiWi-Fakultät. Quelle: Personalbüro der WiWi-Fakultät.

#### Berichtswesen der Universität Würzburg

Über Herrn Weiler, der sowohl für das Personalwesen als auch für das Berichtswesen tätig ist, erhielt das Team einen Zugang für die Datenbank HIS-BI, welche Zeitreihen und diverse Jahresdaten ab dem SS 2000 für Studierende und ab dem WS 1999/2000 für Prüfungen auf Basis von Durchschnittsdaten enthält (die Daten liegen jeweils bis zum aktuellen

Semester vor). Neu etabliert seit dem WS 2017/2018 ist ein gesonderter Promotionsbeauftragter, Herr Scheuthle, der auf die Promovierendenstatistik spezialisiert ist. Diese Statistik beginnt im Jahr 2016, und der dazugehörige Bericht wurde im Januar 2018 von Herrn Scheuthle veröffentlicht. Hier werden sowohl interne als auch externe Promotionen jeder einzelnen Fakultät auf Individualdatenbasis betrachtet. Auch die Zulassungsvoraussetzungen, die Promotionsdauer und das Alter der Promovierenden sind erfasst. Somit liegen bei Herrn Scheuthle Daten für alle Fakultäten vor, jedoch hatte das Status-quo-Team lediglich Zugang zu der Statistik der WiWi-Fakultät. Nach Anfrage an die Fakultäten der Rechtswissenschaften, Humanwissenschaften, Physik und Biologie für Daten zu Vergleichszwecken wurden lediglich grobe Kennzahlen genannt, was teilweise zu Problemen der Vergleichbarkeit führte.

Variable	Definition	Variable	Definition
Geschlecht	1= männlich 2= weiblich	Art der Registrierung als Promovierender	1 = Erstregistrierung 2 = Neuregistrierung 3 = aktive Fortsetzung 4 = Beurlaubung/ Unterbrechung 5 = erfolgreicher Abschluss der Promotion 6 = Abbruch der Promotion
Geburtsdatum	Tag, Monat, Jahr		
Art der Promotion	01 = an einer HS mit PR 02 = an einer HS mit PR in Koop. mit einer Uni im Ausland 03 = an einer HS mit PR in Koop. Mit FHS 04 = an einer HS mit PR in Koop. Mit Forschungseinrichtung 05 = an einer HS mit PR in Koop. Mit der Wirtschaft	Promotionsbeginn	Monat, Jahr
Promotionsfach	WiWi, evtl. genauere Beschreibung über Herr Dörflein	Promotionsende	Monat, Jahr
Zur Promotion berechnete Abschlussprüfung	0 = Prüfung nicht abgelegt 1 = Prüfung abgelegt Hochschule, Staat der HS, Art der Prüfung, Studienfach, Monat und Jahr des Abschlusses, Gesamtnote	Immatrikulation	0 = nein 1 = ja
		Beschäftigungsverhältnis	0 = nein 1 = ja, evtl. Weitere Infos von Herr Dörflein

Abbildung 2: Tabellarischer Überblick der Daten aus der Promovierendenstatistik.

Quelle: Promovierendenstatistik der WiWi-Fakultät.

### Büro der Universitätsfrauenbeauftragten

Das Büro der Frauenbeauftragten der JMU stellte Daten über Promotionsstudierende und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen an allen Fakultäten der Universität Würzburg als auch Daten über das Professor\*innen-Verhältnis an den Fakultäten im WS 2015/2016 zur Verfügung. Als Ansprechpartnerin fungierte Frau Dr. Fraas. Generell erhielt das Projektseminar große Unterstützung seitens des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten.

Daten Master-Absolvent\*innen:

Vom Prüfungsamt der Sinologie wurden durch Herrn Dr. Leibold Absolvent\*innenzahlen sowie Notendurchschnitte der Absolvent\*innen des Studiengangs China Business and Economics zur Verfügung gestellt. Die Daten umfassen den Zeitraum vom SS 2014 bis WS 2016/2017.

Daten Promotionsstudierende:

Am Lehrstuhl für China Business and Economics können Promotionsstudierende entweder an der Philosophischen Fakultät oder der WiWi-Fakultät die Promotion anmelden. Für das Projektseminar relevant sind nur Promotionsstudierende, die an der WiWi-Fakultät angemeldet sind. Als Ansprechpartnerin stand Frau Prof. Dr. Fischer zur Verfügung.

#### Alumni-Verein der Universität Würzburg

Die erhoffte Information, wie viele Frauen nach dem Absolvieren des Master-Abschlusses im wissenschaftlichen Bereich, sprich an einer Promotion arbeitet, konnte nicht übermittelt werden. Grund hierfür war, dass die Angabe des Arbeitgebers, sprich des Unternehmens oder der Universität, für die Mitglieder des Alumni-Vereins/Netzwerks freiwillig ist und somit keine konkreten bzw. absoluten Zahlen lieferbar waren. Ansprechpartnerin für diesen Bereich war Frau Thiel.

#### Dekanat und Studiendekanat der WiWi-Fakultät

Mit dem Dekan Prof. Dr. Pibernik und dem Geschäftsführer der Fakultät, Herrn Dörflein, stand das Status-quo-Team in regem Kontakt. Der Dekan unterstützte seine Arbeit mit Amtshilfe, die es überhaupt erst ermöglichte, die vorhandenen Daten zu erhalten. Auch Herr Dörflein konnte über die Promovierendenstatistik hinaus noch Daten zur Verfügung stellen, die bis in die 1990er-Jahre zurückgingen. Ebenso half Frau Gulbins-Jackson aus dem Studiendekanat mit einer kurzen Einführung in die HIS-BI-Datenbank weiter. Für einen Zugang zu dieser Datenbank wurde das Teilprojekt-Team an das Berichtswesen weitergeleitet.

## 2.2.2 Datenzusammenstellungen

### Erstellung eigener Daten-Übersichten und Daten-Berechnungen

Durch die kontaktierten universitären Einrichtungen konnte eine Vielzahl an Diversity-Daten gesammelt werden. Um einen besseren Überblick über die erhaltenen Daten zu erzielen, wurden eigene Excel-Tabellen erstellt und Datenberechnungen vorgenommen. Die eigens erstellten Excel-Tabellen dienen als Datengrundlage für die erstellten Diagramme und gewährleisteten eine bessere Datenanalyse.

Semester	Promotion Volkswirtschaftslehre		Promotion Betriebswirtschaftslehre		Promotion Wirtschaftswissenschaften		Promotion (strukturiert) Wirtschaftswissenschaften		Promotion Wirtschaftsinformatik		Alle Promotionen		Alle Fachrichtungen		Rel. Verhältnis	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	
WiSe 1999/2000	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	3	1	4	75,00%	25,00%	
SoSe 2000	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	100,00%	0,00%	
WiSe 2000/2001	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100,00%	0,00%	
SoSe 2001	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	3	33,33%	66,67%	
WiSe 2001/2002	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	100,00%	0,00%	
SoSe 2002	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	100,00%	0,00%	
WiSe 2002/2003	3	0	4	1	0	0	0	0	0	0	7	1	8	87,50%	12,50%	
SoSe 2003	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	100,00%	0,00%	
WiSe 2003/2004	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	100,00%	0,00%	
SoSe 2004	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	2	5	60,00%	40,00%	
WiSe 2004/2005	1	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	2	5	60,00%	40,00%	
SoSe 2005	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	100,00%	0,00%	
WiSe 2005/2006	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	50,00%	50,00%	
SoSe 2006	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0	1	4	5	20,00%	80,00%	
WiSe 2006/2007	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	4	1	5	80,00%	20,00%	
SoSe 2007	2	0	4	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	100,00%	0,00%	
WiSe 2007/2008	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	100,00%	0,00%	
SoSe 2008	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	3	5	40,00%	60,00%	
WiSe 2008/2009	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	100,00%	0,00%	
SoSe 2009	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	100,00%	0,00%	
WiSe 2009/2010	2	2	4	0	0	0	0	0	0	0	6	2	8	75,00%	25,00%	

Abbildung 3: Exemplarische Darstellung einer erstellten Excel-Tabelle. Quelle: Eigene Darstellung anhand von erhaltenen Gender-Diversity-Daten.

### Panel-Datei

Um eine Übersicht der gewonnenen Daten zu erhalten und eine Übersichtlichkeit zu erzielen, wurde eine Panel-Datei angelegt, welche die wichtigsten Variablen zusammenfasst. Dazu gehören: Studienfach, Semester, Durchschnittsalter (männlich, weiblich, gesamt), Durchschnittsnote (männlich, weiblich, gesamt), Absolvent\*innen (männlich, weiblich, gesamt) in absoluten und relativen Zahlen. Ein wichtiger Punkt im Hinblick auf die Panel-Datei ist, dass es sich darin um keine Individualdaten, sondern um Aggregate handelt.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Fach	Jahr	Durchschnittsalter_m_Abs	Durchschnittsalter_w_Abs	Durchschnittsalter_gesamt_Abs	Durchschnittnote_m_Abs	Durchschnittnote_w_Abs	Durchschnittnote_gesamt_Abs	männlich_Abs
2	BA WiWi 1 HF	SoSe 2010	22,85	22,43	22,65	2,35	2,42	2,38	48
3	BA WiWi 1 HF	WiSe 2010/2011	23,92	23,51	23,76	2,56	2,47	2,52	53
4	BA WiWi 1 HF	SoSe 2011	24,07	23,32	23,84	2,54	2,37	2,49	72
5	BA WiWi 1 HF	WiSe 2011/2012	24,44	23,23	23,86	2,43	2,53	2,48	65
6	BA WiWi 1 HF	SoSe 2012	24,36	23,08	23,86	2,26	2,43	2,33	66
7	BA WiWi 1 HF	WiSe 2012/2013	24,08	23,81	23,97	2,43	2,40	2,42	70
8	BA WiWi 1 HF	SoSe 2013	24,15	23,25	23,77	2,47	2,34	2,41	65
9	BA WiWi 1 HF	WiSe 2013/2014	23,82	23,5	23,71	2,48	2,47	2,47	74
10	BA WiWi 1 HF	SoSe 2014	23,75	22,66	23,29	2,37	2,33	2,36	67
11	BA WiWi 1 HF	WiSe 2014/2015	23,33	22,9	23,15	2,46	2,39	2,43	96
12	BA WiWi 1 HF	SoSe 2015	23,92	23,33	23,67	2,48	2,47	2,48	75
13	BA WiWi 1 HF	WiSe 2015/2016	23,46	22,61	23,15	2,56	2,28	2,45	90
14	BA WiWi 1 HF	SoSe 2016	23,13	22,75	23,02	2,53	2,31	2,43	98
15	BA WiWi 1 HF	WiSe 2016/2017	23,13	23,01	23,08	2,53	2,38	2,46	100
16	BA WiWi 1 HF	SoSe 2017	23,87	22,7	23,31	2,46	2,23	2,34	84
17	BA WiWi 1 HF	WiSe 2017/2018	23,00	25,6	24,86	2,80	2,70	2,73	1
18	BA Wirtschaftsmathematik	SoSe 2011	24,07	23,32	23,84	2,20	1,70	1,95	2
19	BA Wirtschaftsmathematik	WiSe 2011/2012	24,44	23,23	23,86	2,50	1,98	2,06	1
20	BA Wirtschaftsmathematik	SoSe 2012	24,36	23,08	23,86	1,85	2,28	2,07	6
21	BA Wirtschaftsmathematik	WiSe 2012/2013	24,08	23,81	23,97	2,23	2,18	2,21	9
22	BA Wirtschaftsmathematik	SoSe 2013	24,15	23,25	23,77	2,22	2,25	2,22	15
23	BA Wirtschaftsmathematik	WiSe 2013/2014	23,82	23,5	23,71	2,34	2,28	2,32	8
24	BA Wirtschaftsmathematik	SoSe 2014	23,75	22,66	23,29	2,32	2,26	2,28	6

Abbildung 4: Darstellung der selbst erstellten Panel-Datei. Quelle: Eigene Darstellung anhand von erhaltenen Gender-Diversity-Daten.

### 2.2.3 Kritik der gesammelten Daten

Nach dem Erhalt der Daten von den verschiedenen universitären Einrichtungen stellten sich diverse Kritikpunkte und Schwierigkeiten bezüglich der Datenaufbereitung, um die gegebene Aufgabenstellung zu beantworten.

#### Vorhandene Daten

Bei den erhaltenen Informationen handelt es sich um Daten, welche kaum Individualausprägungen aufweisen. Bei den erhaltenen Inputs lagen keine Mikrodaten mit individuellen Charakteristika der einzelnen Beobachtungen wie Familienstand, Beruf der Eltern, Verdienst der Eltern, Anzahl der Geschwister in Ausbildung etc. vor. Zudem ist zu erwähnen, dass sich die Daten lediglich auf diejenigen Personen beschränken, die an der Universität eingeschrieben sind und sich für einen Bachelor-/Master- oder Promotionsabschluss entschieden haben. Daten zu einer Kontroll- oder Treatment-Gruppe sind leider nicht vorhanden.

### Resonanz der angefragten Institutionen

Die Einrichtungen, welche bei der Datenbeschaffung hilfreich sein könnten, wurden nach dem Ermessen des Status-quo-Teams frühzeitig kontaktiert, jedoch lieferten sie die Daten teilweise sehr spät, sodass sich die Auswertung stark in die Länge zog.

### Keine Referenzdaten

Es fehlten als Anhaltspunkt zur Analyse eines Trends Referenzdaten von anderen Universitäten, die bereits ein Gleichberechtigungsnetzwerk etabliert hatten.

### Datenverfügbarkeit

Obwohl die WiWi-Fakultät bereits seit dem 01.08.1968 als eigenständige Fakultät fungiert, beschränkt sich die Datenverfügbarkeit erst auf den Zeitraum seit dem WS 1999/2000. Bezog man die von Herrn Dörflein zur Verfügung gestellten Daten mit ein, konnten auch frühere Zeiträume berücksichtigt werden. Jedoch bestand hier das Problem darin, dass die Daten Ende der 1990er-Jahre manuell in MS Excel übertragen wurden und mit einem Einheitsdatum versehen wurden, sodass sie nicht mehr semesterweise zugeordnet werden konnten (gilt für Daten vor Dezember 1999).

### Datenübersichtlichkeit

Um eine Verwertbarkeit im Projekt zu gewährleisten, mussten die Daten mühselig in eigenen Dateien aufbereitet und teils aus verschiedenen Datensätzen zusammengefügt werden, um brauchbare Informationen zu gewinnen.

## **2.2.4 Hochschul-Informationssystem (HIS-BI) Datenbank**

### Übersicht HIS-BI-Datenbank

Das Hochschul-Informationssystem ermöglicht den Zugriff auf Daten über Studierende, Promotionen, Abschlussnoten oder auch den Altersdurchschnitt bei Abschluss der jeweiligen Studiengänge. Die Daten der Datenbank umfassen den Zeitraum WS 1999/2000 bis

WS 2017/2018. In der Arbeit mit HIS-BI ist es wichtig, bei der Berichtserstellung auf die folgenden Einstellungen zu achten (vgl. Abb. 5):

- „Köpfe vs. Fälle“: „Köpfe“ bedeutet, dass nach Personen gefiltert wird; die Einstellung „Fälle“ zeigt jedoch Einzelfälle. Die Einstellung „Fälle“ ist somit genauer, da eine Person in zwei Studiengängen immatrikuliert sein kann und bei der Einstellung „Köpfe“ somit nicht alle Daten berücksichtigt werden könnten.
- „Stichtag Prüfungen“: Es sollte beachtet werden, auf „amtliche Statistik Land“ zurückzugreifen, da diese Daten ebenfalls für das universitäre Personal einsehbar und somit transparent und allgemein nachvollziehbar sind.

The screenshot shows a web-based reporting interface titled "Studierende und Prüfungen (Zeitreihe)". At the top, there is a breadcrumb trail: "Sie sind hier: Startseite > Business Intelligence > Standardberichte > Studierende, Prüfungen > Studierende > Studierende und Prüfungen (Zeitreihe) - Bericht erstellen". Below this, there are icons for home, print, and edit. The main heading is "Bericht erstellen: Studierende und Prüfungen (Zeitreihe)". The form contains the following fields and values:

- \* Stichtag: Aktuelle Zahlen
- \* Stichtag Prüfungen: Aktuelle Zahlen
- Köpfe oder Fälle?: Fälle
- \* Seit Semester: SoSe 2018
- Bis Semester: SoSe 2018
- Studiengang: nichts gewählt
- Abschluss: nichts gewählt
- Fachkennz.: (empty)
- Geschlecht: (empty)
- Status: Alle ohne Exmatr.
- Prüfungsstatus: bestanden
- \* Studienabschnitt: (empty)
- Hochschulzugangsbere.: (empty)

At the bottom of the form, there are two buttons: "Abschicken" and "Zurücksetzen".

Abbildung 5: Übersicht der HIS-BI-Datenbank-Maske. Quelle: Hochschul-Informationssystem.

### Probleme bei der Arbeit mit der HIS-BI-Datenbank

Die Unübersichtlichkeit der HIS-BI-Datenbank erschwert die Einarbeitung und ist mit sehr hohem zeitlichen Aufwand verbunden. Ein großes Problem ist das Nichtvorhandensein von Datenzeitreihen aller gegebenen Ausprägungen. Sollte dennoch eine Zeitreihe für be-

stimmte Variablen benötigt werden, kann man nicht den gewünschten Start- und Endzeitpunkt der Zeitreihe einfach auswählen, sondern muss die Daten für jedes Semester einzeln auswählen und herunterladen. Aus diesem Grund ist eine Vielzahl von Vorgängen notwendig, um sich eine eigene Zeitreihe selbst zu erstellen. Ein Beispiel für einen Indikator, bei dem dieses Problem aufgetreten ist, ist das „Durchschnittsalter“ von Uni-Absolvent\*innen (Bachelor-Studiengänge, Master-Studiengänge, Promotionsstudium). Im Rahmen der Forschung für das Gender-Diversity-Seminar wurde daher aus einer Vielzahl von Excel-Dateien eine Gesamtübersicht erstellt, um die Datenübersicht weiterhin zu gewährleisten. Des Weiteren konnte nicht simultan im besagten System gearbeitet werden, da dem Team nur ein Account freigeschaltet wurde und somit ein gleichzeitiger Login nicht möglich war.

### Verbesserungsvorschläge für die HIS-BI-Datenbank

Das einzelne Herunterladen der Daten ist generell mit einem zu hohen zeitlichen Aufwand verbunden. Es wäre daher wünschenswert, dass das System es ermöglichte, für jede Variable eine Zeitreihe selbst zu erstellen, und dies nicht nur für ausgewählte Variablen systemisch möglich wäre. Weiterhin fehlen Angaben im System darüber, wann der Studiengang eingeführt wurde. Diese würden eine Datenanalyse besser unterstützen.

## **2.3 Datenauswertung (Ist-Zustand und Vergangenheit)**

### **Bestandsaufnahme Personal WiWi-Fakultät WS 2017/2018**

Beginnend mit den **studentischen Hilfskräften** liegt ein Frauenanteil i.H.v. 53,08 % vor (vgl. Abb. 6). Absolut gesehen sind das bei insgesamt 81 HiWis 43 Frauen und 38 Männer. Betrachtet man im nächsten Schritt die **wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen**, welche in einem Angestelltenverhältnis zur Universität stehen, Promotionsstudierende inbegriffen, so verringert sich der Anteil der Frauen auf 22,35 %. Absolut gesehen wären das bei einer Gesamtanzahl von 85 wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen 19 Frauen. Von aktuell vier **Juniorprofessuren** ist keine durch eine Frau besetzt. Zuletzt ist im Hinblick auf die **Lehrstuhlinhaber\*innen** ein Frauenanteil i.H.v. 10,00 % zu verzeichnen, somit sind von 20 Lehrstuhlinhaber\*innen lediglich zwei weiblich.

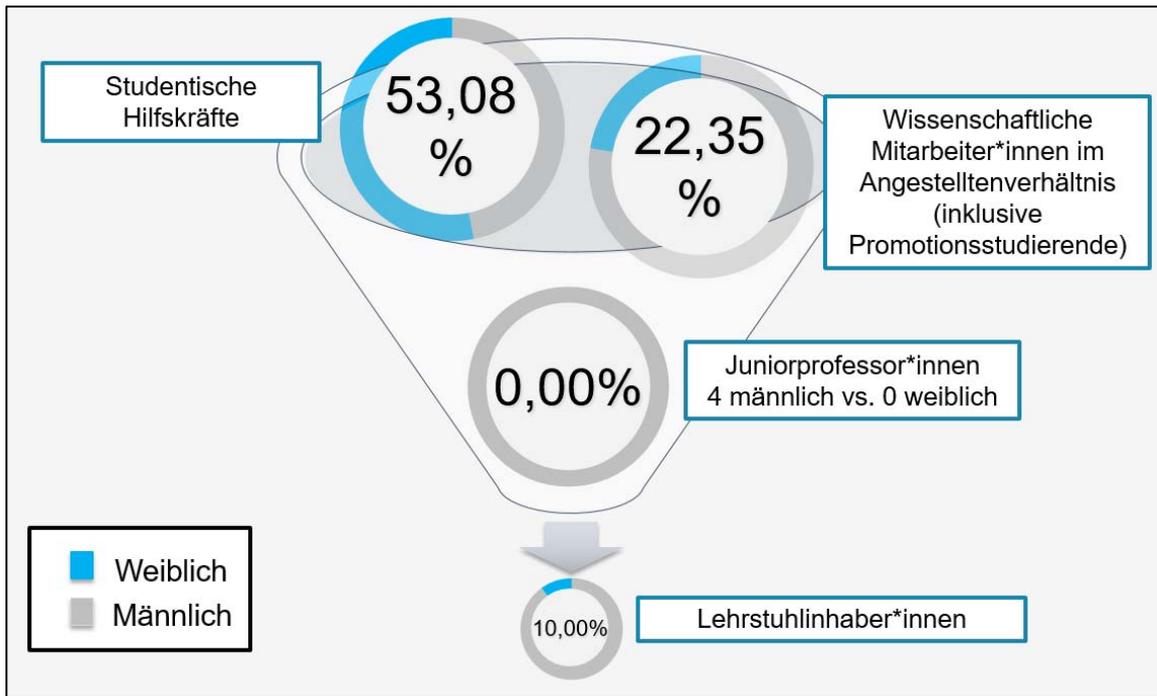


Abbildung 6: Bestandsaufnahme des Personals an der WiWi-Fakultät (WS 2017/2018).  
Quelle: Eigene Darstellung nach Personalstatistik der WiWi-Fakultät.

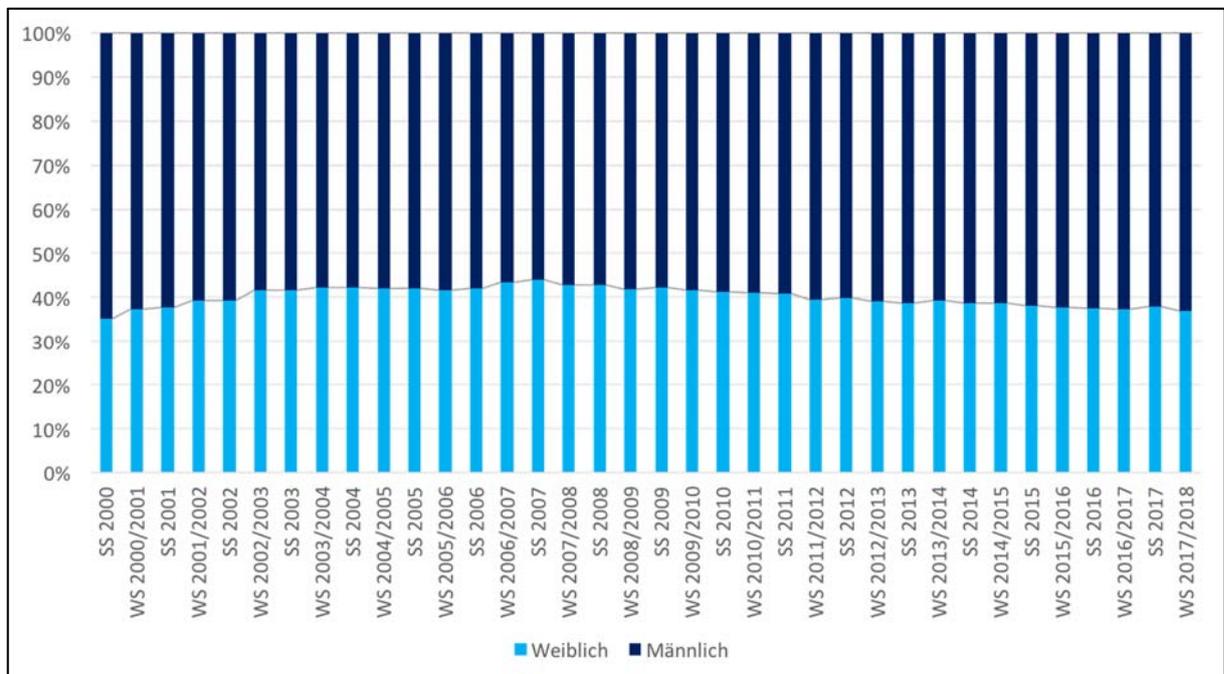


Abbildung 7: Relative Veränderung des Geschlechterverhältnis aller Bachelor- und Master-Studierenden an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018). Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem.

Im Allgemeinen, über den Zeitraum SS 2000 bis WS 2017/18 betrachtet, bewegt sich der relative Anteil der weiblichen Studierenden an der WiWi-Fakultät zwischen 35,20 % im SS 2000 und 43,93 % im SS 2007 (vgl. Abb. 7). Betrachtet man die Trendgerade über den dargestellten Zeitraum, so ist festzustellen, dass bis zum Erreichen des genannten Maximums im SS 2007 ein Aufwärtstrend zu verzeichnen war.

### **Status quo Studierende WiWi-Fakultät SS 2000 vs. WS 2017/2018**

#### SS 2000

Da zu diesem Zeitpunkt das Studium noch mit dem Diplom abgeschlossen wurde, wird hier die Studierendenanzahl der Diplom-Studiengänge BWL und VWL zusammengefasst und die Promotionsstudierenden beider Fachrichtungen in der Zeit verglichen. Dabei betrug die Gesamtzahl der Studierenden beider Fachrichtungen 1.692, wovon 572 weiblich waren. Das entspricht einem relativen Anteil von 33,80 %. Bei den Promotionsstudierenden belief sich die Gesamtzahl auf 73, davon 25 Doktorandinnen (ca. 34,25 %).

#### WS 2017/2018

Nach der Studiengangreform teilt sich der Status quo der Studierenden nun in Bachelor-, Master- und Promotionsstudierende auf. Bei einer Gesamtzahl von 1.985 Bachelorstudierenden an der WiWi-Fakultät sind 692 weiblich (34,86 %). Bei den Masterstudierenden beträgt der Frauenanteil hingegen 42,22 %. Dies entspricht bei einer Gesamtzahl von 791 Masterstudierenden einer Anzahl von 334 Frauen. Bei den Promotionsstudierenden beträgt die Gesamtzahl 72. Mit 24 weiblichen Promotionsstudierenden entspricht dies einem relativen Anteil i.H.v. 33,33 %.

### **Geschlechterverhältnis der Absolvent\*innen an der WiWi-Fakultät**

Abbildung 8 zeigt die Verteilung aller Absolvent\*innen der WiWi-Fakultät im Zeitraum von SS 2000 bis WS 2017/2018 (vgl. Abb. 8). Beginnend im SS 2000 betrug der Anteil an weiblichen Absolventinnen 32,99 %. Über den Zeitraum von knapp 17 Jahren ist bei Be-

trachtung des Diagramms eine gewisse Volatilität vorhanden. Diese reicht von einem Minimum der absolvierenden Frauen i.H.v. 28,16 % im WS 2000/2001 bis zu einem Maximum i.H.v. 45,87 % im WS 2011/2012. Bei einem aktuellen Stand von 44,55 % im SS 2017 ist im Vergleich zum Stand von vor 17 Jahren ein Anstieg der Absolventinnen-Quote, absolut gesehen i.H.v. 11,56 % und relativ gesehen einen Anstieg um 35,06 %, zu verzeichnen.

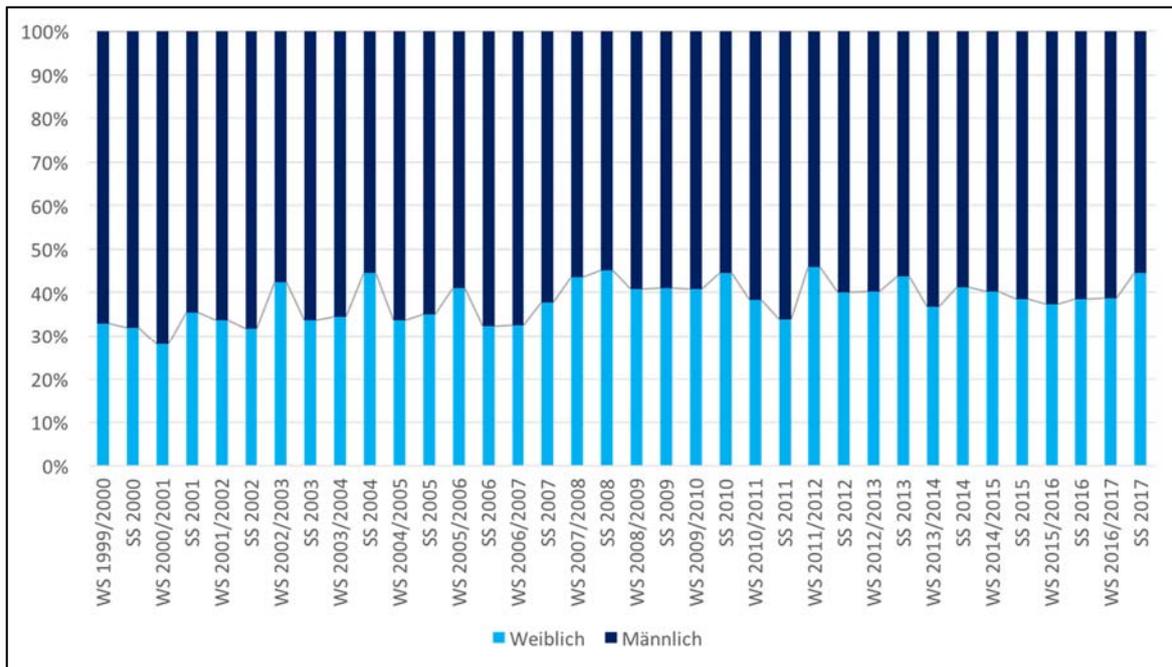


Abbildung 8: Relative Veränderung Geschlechterverhältnis Diplom-, Bachelor- und Master-Absolvent\*innen an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018). Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem.

### Geschlechterverhältnis der abgeschlossenen Master-Studiengänge an der WiWi-Fakultät

Im Folgenden werden die an der WiWi-Fakultät angebotenen Master-Studiengänge in Bezug auf ihren Frauenanteil bei Abschluss betrachtet. Der betrachtete Zeitraum erstreckt sich vom Zeitpunkt der Einführung des jeweiligen Studienganges bis zum SS 2017. Seit der Einführung des Studienganges Wirtschaftsinformatik beträgt dessen Frauenanteil unter den Absolvent\*innen 21,70 % (vgl. Abb. 9). Es folgen aufsteigend der Master Wirtschaftsmathematik mit 34,61 % sowie der Master Economics mit einem Frauenanteil von 35,00 %. Am oberen Ende befinden sich die Master-Studiengänge Business Management mit

41,77 % und China Business and Economics mit 63,41 % Frauenanteil. Der Studiengang China Business and Economics wurde jedoch aufgrund eines möglichen Daten-Bias nicht in die Grundgesamtheit einberechnet und dient lediglich als Vergleichsstudiengang. Betrachtet man alle Master-Studiengänge zusammen ergibt sich somit ein Anteil von weiblichen Absolventinnen von 36,81 %

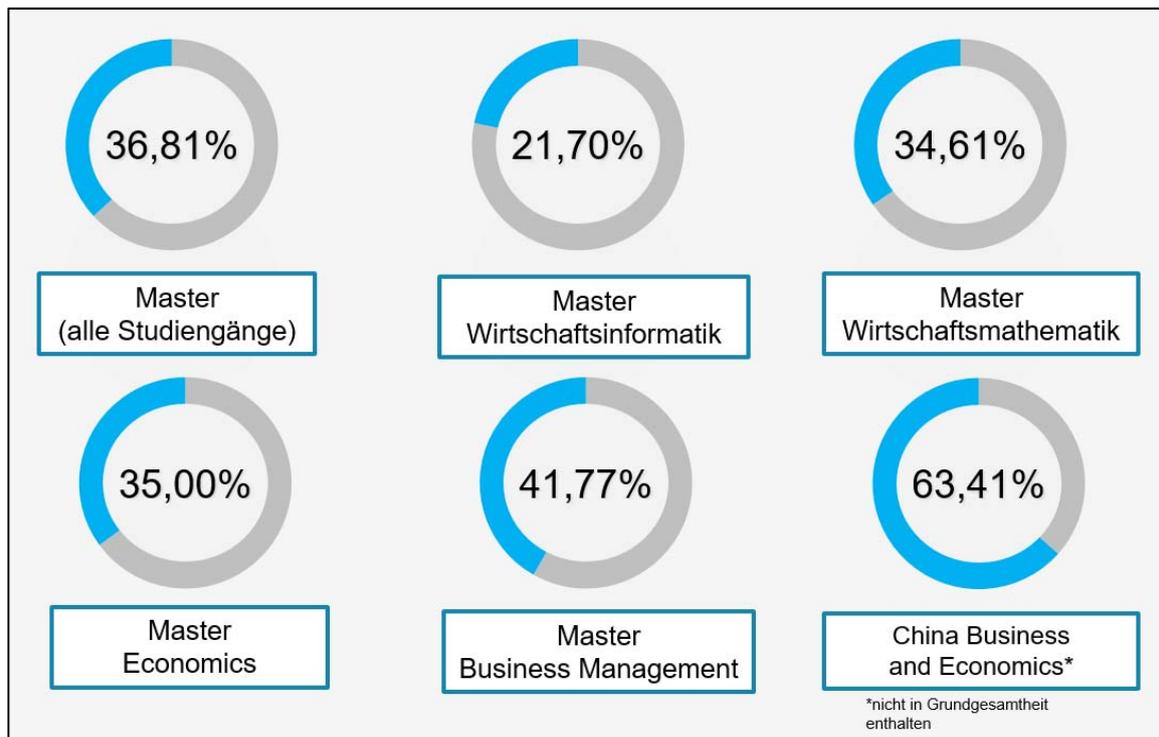


Abbildung 9: Geschlechterverhältnis in den abgeschlossenen Master-Studiengängen an der WiWi-Fakultät seit der Einführung der jeweiligen Studiengänge. Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem und der Sinologie.

### Veränderung des Geschlechterverhältnisses der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät

Im Hinblick auf die Veränderung des Frauenanteils unter den Promotionsstudierenden liegt der Anteil im SS 2000 bei 34,25 % und im aktuellen Semester, dem WS 2017/2018, bei 33,33 % (vgl. Abb. 10). Betrachtet man den Verlauf des relativen Frauenanteils an Promotionsstudierenden näher, so ist festzustellen, dass dieser zwischen dem SS 2000 und WS 2006/2007 bis auf 15,79 % rückläufig war. Vereinzelt erhöhte sich der Anteil im genannten Zeitraum. Dennoch ist eine rückläufige Tendenz zu beobachten. Ab dem SS 2007

bis zum WS 2011/2012 war ein Aufwärtstrend zu erkennen, sodass sich der Frauenanteil bis zum WS 2011/2012 wieder auf 32,84 % erhöhte. Ab dem SS 2012 bis zum SS 2015 war ein erneuter Abwärtstrend zu verzeichnen, sodass im SS 2015 ein Minimum von 14,71 % verzeichnet wurde. Dieser geringe Anteil erholte sich bis zum WS 2017/2018 wieder, sodass ein momentaner Frauenanteil unter den Promotionsstudierenden i.H.v. 33,33 % vorliegt.

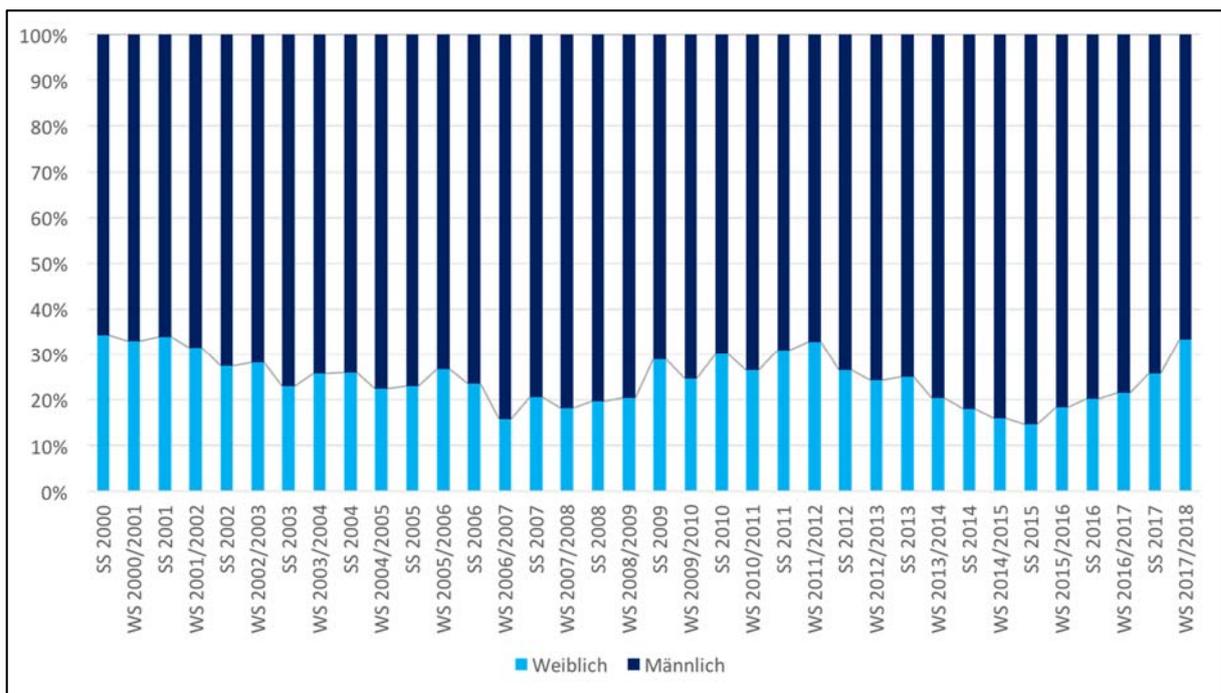


Abbildung 10: Relative Veränderung des Geschlechterverhältnisses der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät (SS 2000 - WS 2017/2018). Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem.

### Einordnung des Geschlechterverhältnisses der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät in den Kontext der Gesamt-Universität Würzburg

Eine Einordnung des Geschlechterverhältnisses der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät in den Kontext der Gesamt-Universität Würzburg ist essentiell, um die Notwendigkeit eines Handlungsbedarfs im Rahmen des Women@WiWi-Netzwerkes zu ermitteln. Durch das Büro der Frauenbeauftragten der JMU liegen Vergleichsdaten über das Geschlechterverhältnis von Promotionsstudierenden an anderen Fakultäten der JMU aus dem

WS 2015/2016 vor. Im WS 2015/2016 lag der Anteil von weiblichen Promovierenden an der WiWi-Fakultät bei 18,31 %. Für den Vergleich mit anderen Fakultäten wurden die Fakultät für Biologie sowie die Fakultät für Mathematik ausgewählt. Die Fakultät für Biologie zeigt innerhalb der JMU – generell und in dem untersuchten Zeitraum - den höchsten Anteil an weiblichen Promotionsstudierenden. Im WS 2015/2016 waren von den insgesamt 104 Promotionsstudierenden 69 weiblich und 35 männlich, der Frauenanteil betrug somit 66,34 % (vgl. Abb. 11). Im Gegensatz hierzu zeigt die Fakultät für Mathematik den geringsten Anteil an weiblichen Promotionsstudierenden innerhalb der JMU. Bei insgesamt 69 Promotionsstudierenden im WS 2015/2016 war ein Anteil von weiblichen Promotionsstudierenden von 10,14 % zu verzeichnen (7 weiblich vs. 62 männlich).

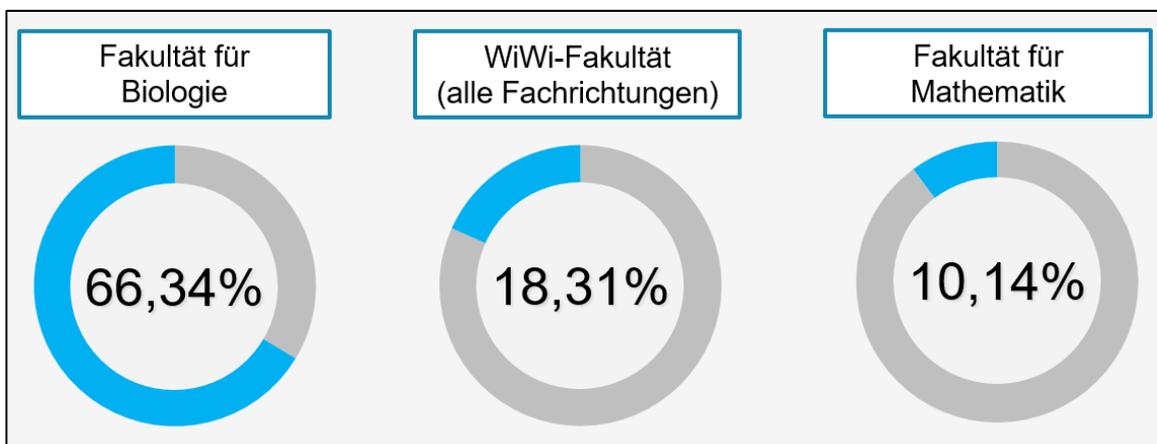


Abbildung 11: Einordnung der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät in den Kontext der Gesamt-Universität Würzburg (WS 2015/2016). Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem und Büro der Frauenbeauftragten der Universität Würzburg.

Die Analyse der Daten aus dem WS 2015/2016 zeigt, dass die WiWi-Fakultät im Vergleich zu anderen Fakultäten, wie beispielsweise der Philosophischen Fakultät (47,32 %), Juristischen Fakultät (36,92 %), Fakultät für Humanwissenschaften (49,15 %) oder der Fakultät für Chemie und Pharmazie (39,31 %) einen signifikant niedrigeren Anteil an weiblichen Promotionsstudierenden aufwies. Universitätsintern erzielte die WiWi-Fakultät gemessen am Anteil der weiblichen Promotionsstudentinnen im WS 2015/2016 das drittschlechteste Ergebnis und war somit im unteren Drittel einzuordnen. Nur die Fakultät für Physik und

Astronomie (13,33 %) und die Fakultät für Mathematik und Informatik (10,14 %) wiesen einen niedrigeren Anteil an weiblichen Promovendinnen auf.

Seit dem WS 2015/2016 ist der Anteil von weiblichen Promovendinnen an der WiWi-Fakultät von 18,31 % auf 33,33 % im WS 2017/2018 angestiegen. In den letzten zwei Jahren hat somit eine signifikante Erhöhung des Anteils von weiblichen Promovierenden um ca. 15 % an der WiWi-Fakultät stattgefunden. Für das WS 2017/2018 hat das Statusquo-Team bei verschiedenen Fakultäten aktuelle Daten zu Promotionsstudierenden angefragt, aber leider keine verwertbaren Vergleichsdaten erhalten.

### **Leaky-Pipeline-Phänomen an der WiWi-Fakultät**

Eine Betrachtung der Frauenanteile der einzelnen akademischen Abschlüsse (seit Einführung der jeweiligen Studiengänge bis zum SS 2017) zeigt, dass an der WiWi-Fakultät ebenfalls das „Leaky-Pipeline-Phänomen“ festzustellen ist. Es ist zu sehen, dass ein umso geringerer Frauenanteil unter den Absolvent\*innen zu verzeichnen ist, je höher der Grad des Abschlusses ist; es gehen sozusagen Frauen „auf dem Weg nach oben“ verloren.

Der Frauenanteil der Bachelor-Absolvent\*innen an der WiWi-Fakultät beträgt aktuell 40,12 % (vgl. Abb. 12). Bei einer absoluten Anzahl von insgesamt 2.512 Bachelor-Absolvent\*innen beträgt die absolute Anzahl der weiblichen Absolventinnen somit 1.008. Werden die Master- und Diplom-Absolvent\*innen ab dem SS 2000 zusammengefasst, beträgt der Anteil an Frauen, welche im Hinblick auf den akademischen Grad zu einer Promotion zugelassen sind, 38,41 %. Absolut gesehen beträgt die Anzahl der Frauen – bei insgesamt 3.611 Absolvent\*innen – 1.387. Der Mittelwert der Promotionsstudierenden beträgt 24,73 %, sprich von insgesamt 178 waren 39 weiblich.

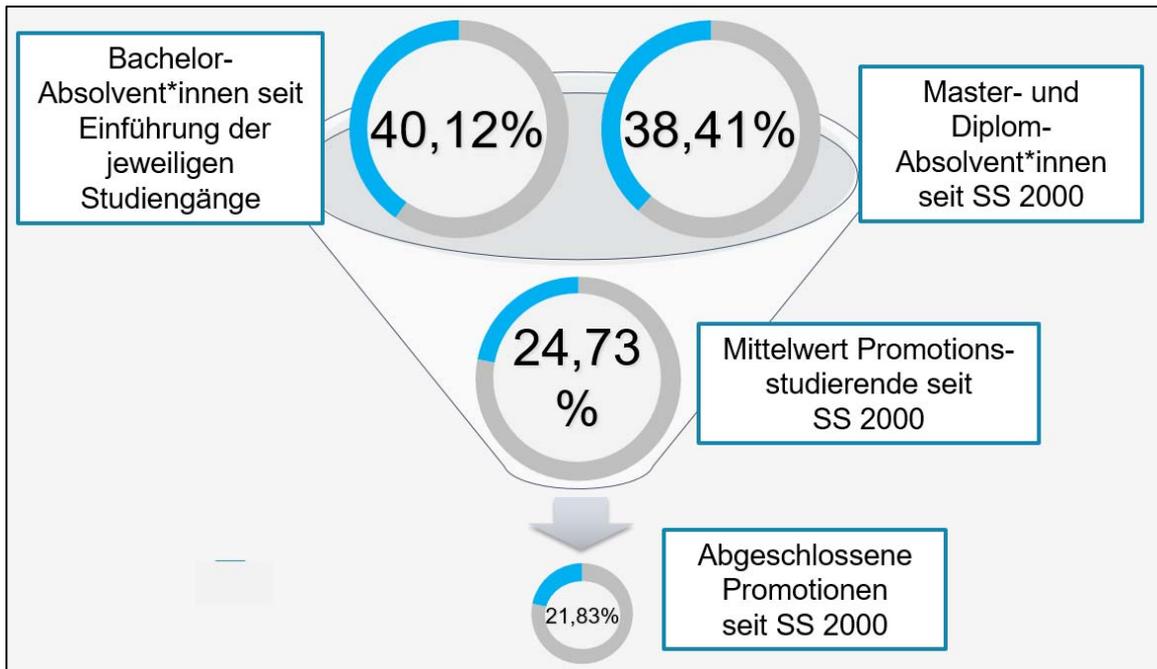


Abbildung 12: Leaky-Pipeline-Phänomen an der WiWi-Fakultät. Quelle: Eigene Darstellung nach Hochschul-Informationssystem.

### **Alma Mater der Promotionsstudierenden und Zugangsvoraussetzungen**

Bei der Erörterung des Problems des geringen Anteils an weiblichen Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät sind die Betrachtung der jeweiligen Alma Mater der Promotionsstudierenden und die Zugangsvoraussetzungen zur Promotion relevant. Dabei war festzustellen, dass insgesamt ein Anteil von 50,34% der Promotionsstudierenden an der WiWi-Fakultät von der heimischen Universität stammt (vgl. Abb. 13). Absolut gesehen haben somit von 145 Promotionsstudierenden 73 ihre Zulassungsberechtigung an der Universität Würzburg erworben. Dabei liegt der Frauenanteil bei dem Zugang der „internen“ Promotionsstudierenden bei 28,76 %, wobei weibliche Absolventinnen einen Notendurchschnitt von 1,58 erzielten. Bei Zugang der „externen“ Promotionsstudierenden lag der Frauenanteil bei 26,38 %, wohingegen der Notendurchschnitt dieser Frauen 1,94 beträgt.

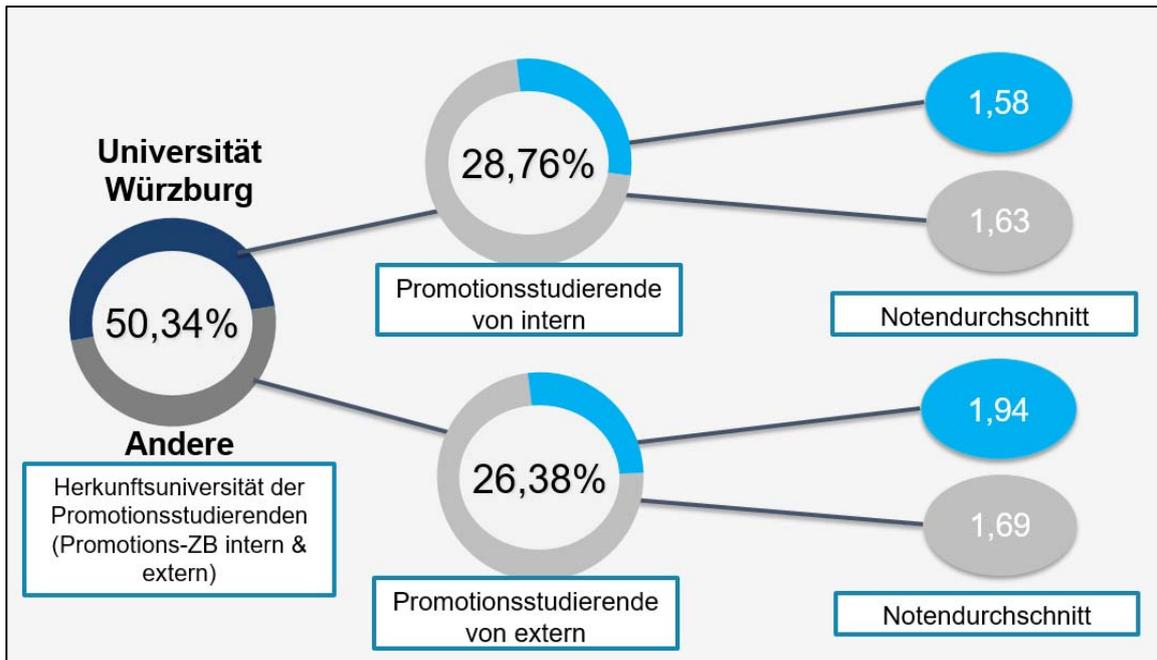


Abbildung 13: Alma Mater der Promotionsstudierenden der WiWi-Fakultät und deren Zugangsvoraussetzungen. Quelle: Eigene Darstellung nach Personalstatistik der WiWi-Fakultät.

## 2.4 Zwischenfazit des Teilprojekts „Status quo“

Da das Hauptproblem des Status-quo-Teams in der Beschaffung und der Existenz von brauchbaren Daten lag, wäre einer der wichtigsten Punkte in der Zukunft, eine gut zu nutzende Datenbasis zu erzeugen. Die verbesserungsbedürftige Datengrundlage stellte das größte Hindernis ihrer Projektarbeit dar. In diesem Zusammenhang wären angefertigte Umfragebögen, die durch das Qualitätsmanagement (ähnlich wie die Evaluationen) an den Lehrstühlen etabliert würden, ein sinnvolles Instrument. Beispielsweise könnte als Vorlage ein Umfragebogen des Statistischen Bundesamtes zur Hilfe genommen werden (vgl. Abb. 14). Es gilt dabei insbesondere an individuelle Charakteristika zu denken, die bei der Promotionsentscheidung eine große Rolle spielen.

Des Weiteren könnten ausführlichere Legenden und Beschreibungen der Datensätze bei der Verarbeitung von großem Nutzen sein. Hierzu wäre es sinnvoll, sich mit den einzelnen universitären Einrichtungen an einen Tisch zu setzen und zu besprechen, welche Datengrundlage für eine ergebnisorientierte Analyse des Geschlechterverhältnisses bei den Pro-

motionsstudierenden notwendig wäre. Darüber hinaus ist es sinnvoll, eine Vereinheitlichung der individuellen Daten innerhalb eines Datensatzes zu schaffen, um eine Verwertbarkeit zu gewährleisten. Somit wäre der Weg geebnet, aussagekräftige Schätzungen durchzuführen und handfeste datenbasierte Handlungsempfehlungen abzuleiten.

The image shows two pages of a survey form from the Statistisches Bundesamt (Federal Statistical Office of Germany). The left page is the header and instructions page, and the right page contains the main survey questions.

**Left Page (Header and Instructions):**

- Statistisches Bundesamt** (Logo and Name)
- STATISTISCHE ÄMTER DES BUNDES UND DER LÄNDER**
- Erhebungen zu den Promovierenden in Deutschland im Wintersemester 2014/2015**
- Freiwillige Erhebung**
- PRF** (Statistisches Bundesamt, H201 Hochschulen, Schulen, 65180 Wiesbaden)
- Contact information: Name der Hochschule, Name der/des Befragten, Ansprechpartner/-in für Rückfragen, Name, Telefon oder E-Mail.
- Instructions: "Bitte zurücksenden an Statistisches Bundesamt, H201 Hochschulen, Schulen, 65180 Wiesbaden"
- Thank you message: "Vielen Dank für Ihre Unterstützung."
- Online data submission: "Ihre Daten können Sie auch online unter <https://www-idev.destatis.de> melden. Die Zugangsinformationen entnehmen Sie dem beiliegenden Schreiben."
- Instructions: "Beachten Sie folgende Hinweise: Rechtsgrundlagen und weitere rechtliche Hinweise entnehmen Sie der beigefügten Unterlage, die Bestandteil dieses Fragebogens ist. Bitte beachten Sie bei der Beantwortung der Fragen die Erläuterungen zu III bis IX in der separaten Unterlage sowie die gesondert bereitgestellte Anlage 1."
- Section: "Fragen an die Professoren/Professorinnen"
- Question 1: "Welchem Studienfach bzw. Studienbereich ist Ihr Lehrstuhl organisatorisch zugeordnet? Tragen Sie bitte die Schlüsselnummer aus der Anlage 1 ein." (with a small table for key numbers)
- Question 2: "Welches Geschlecht haben Sie?" (Männlich , Weiblich )
- Question 3: "Sind Sie als Professor/Professorin haupt- oder nebenberuflich tätig?" (Yes/No)

**Right Page (Survey Questions):**

- Question 4: "Wie viele Promovierende betreuen Sie als Doktorvater/ Doktormutter (Erstbetreuer/Erstbetreuerin) am Ende des Wintersemesters 2014/2015?" (with checkboxes for Male/Female and a note to skip to question 8 if zero).
- Question 5: "Wie viele Ihrer Promovierenden aus Frage 4 promovieren intern, extern oder studienbegleitend?" (with checkboxes for Intern, External, and Accompanying Promotion).
- Question 6: "Wie viele Ihrer Promovierenden aus Frage 4 sind Mitglied in einem strukturierten Promotionsprogramm?" (with checkboxes for Yes/No).
- Question 7: "Sind Sie bereit, Erhebungsunterlagen an Ihre Promovierenden weiterzuleiten, die Sie als Doktorvater/ Doktormutter (Erstbetreuer/Erstbetreuerin) betreuen?" (Yes/No).
- Question 8: "Wie viele Promovierende betreuen Sie als Zweitbetreuer/Zweitbetreuerin am Ende des Wintersemesters 2014/2015?" (with checkboxes for Male/Female and a note to skip to question 8 if zero).
- Section: "Bemerkungen" (Remarks)
- Text: "Falls Sie noch Bemerkungen zu der Befragung oder dem Fragebogen haben, können Sie diese hier notieren."

Abbildung 14: Umfragebogen des Statistischen Bundesamtes zu Erhebung einer individuellen Promovierendenstatistik. Quelle: Statistisches Bundesamt (2017).

Die zukünftigen Seminarteilnehmer\*innen, die an der Etablierung des Women@WiWi-Netzwerks weiterarbeiten, könnten diese Befragung im Teilprojekt „Status quo“ auch selbst erheben.

## **3 Best Practices**

### **3.1 Zielstellung des Teilprojekts „Best Practices“**

Die Zielstellung des Teams „Best Practices“ war die Untersuchung des aktuellen Status quo in Hinblick auf die Förderung und Gleichstellung von Frauen und Männern an WiWi-Fakultäten an Universitäten im deutschsprachigen Raum sowie in ausgewählten europäischen Ländern. Anschließend wurden die Daten mit Hilfe eines entwickelten Analyseschemas auf die Identifikation von Erfolgsfaktoren hin geprüft. Dabei sollten Einflüsse und Effekte bei Initiativen und Netzwerken sowie deren Maßnahmen zur Förderung von Gender Diversity identifiziert werden. Die daraus abgeleiteten Erfolgsfaktoren dienten als Hilfestellung, das Selbst- und Fremdbild der Universität Würzburg zu vergleichen und darüber hinaus ein Konzept mit Handlungsempfehlungen für das entstehende Frauennetzwerk Women@WiWi an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der JMU Würzburg zu entwickeln.

### **3.2 Organisation und Vorgehensweise**

Das Teilprojektteam Best Practices bestand aus Alexandra Grillborzer, Andreas Hilz und Kseniia Guillement als Teamleiterin. Teilprojektleiterin und Vertreterin des Projektbeirats war Sarah Göllner, welche sich mit der Teilprojektgruppe in regelmäßigen Treffen abstimmte. Dadurch konnten mögliche Herausforderungen und Problemstellungen effektiv und frühzeitig gelöst werden. Um allen Projektbeteiligten jederzeit Einblick über Fortschritt und Synergien der jeweils anderen Teilprojektteams zu geben, wurde das Projekttool „Teamwork“ als Kommunikationsplattform genutzt. Im Laufe des Projekts ergaben sich diverse Schnittstellen zu den anderen Teilprojektteams wie z. B. beim Austausch über die Erstellung eines Interviewleitfadens oder bei den Daten über Studierende an der Universität Würzburg, die beispielsweise von dem Status-quo-Team zur Verfügung gestellt wurden. Auf den Teamleiter\*innentreffen wurde auf Schnittstellen jeglicher Art eingegangen und Fortschritte sowie das weitere Vorgehen besprochen. Außerdem gab es bei fachlichen Fragen die Möglichkeit, Ulrich Schübel, einen Experten für Gender Studies, zu konsultieren.

Zu Beginn erstellte das Team einen Zeitplan, innerhalb dessen die Zielstellung erreicht werden sollte. Dabei wurden die Verantwortungsbereiche (Dokumentation, Präsentation,

Analyse) verteilt und die Anzahl der Universitäten für die Datenerhebung festgesetzt. Man entschied sich in Absprache mit Sarah Göllner, den Fokus auf Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten in Deutschland zu setzen und selektiv Best-Practice-Beispiele in Europa zu suchen. Dabei untersuchte Kseniia Guillement Universitäten in Europa, Alexandra Grillborzer in Norddeutschland und Andreas Hilz in Süddeutschland, Österreich und der Schweiz.

Die Zwischenpräsentation am 20.12.2017 stellte eine gute Gelegenheit dar, alle Projektbeteiligten über den Fortschritt der Teilprojekte zu informieren und in großer Runde Unklarheiten und neu aufgeworfene Fragestellungen zu diskutieren.

Im Januar wurden entsprechend dem Zeitplan die qualitativen Interviews mit den ausgewählten Best-Practice-Universitäten geführt und ausgewertet. Des Weiteren mussten noch die Maßnahmen der Universität Würzburg für die Erstellung eines Selbst- bzw. Fremdbildes recherchiert und beurteilt werden. Anschließend konzentrierte sich das Team auf die Bewertung der selektierten Maßnahmen und die Konzeptionierung der Handlungsempfehlungen. Mit der Abschlusspräsentation wurden vor geladener Öffentlichkeit die Ergebnisse präsentiert und inhaltliche Fragen des Plenums geklärt.

### **3.3 Daten**

Innerhalb unseres Teilprojektes „Best Practices“ wurden insgesamt 68 Universitäten untersucht. In Anbetracht der Bedeutung des kulturellen Raumes für die Entwicklung des künftigen Frauennetzwerks in Würzburg wurde der Fokus auf deutsche Universitäten und deren Wirtschaftswissenschaftliche Fakultäten gelegt. Da jedoch Best-Practice-Beispiele vermehrt auch außerhalb Deutschlands zu finden sind, wurden auch ausgewählte europäische Hochschulen miteinbezogen. Hierbei ist hervorzuheben, dass die europäischen Universitäten dabei nach bestimmten Kriterien ausgewählt wurden, wie in Kapitel 3.5.1 näher erläutert wird.

Als Forschungsgrundlage dienten dabei qualitative und quantitative Daten. Bei der quantitativen Untersuchung entschied sich das Projektteam für den jeweiligen Frauenanteil unter den Studierenden, Doktoranden\*innen, Habilitand\*innen und Professor\*innen als Indikator. Zum besseren Vergleich wurde angestrebt, die Daten sowohl für die gesamte Universität als auch spezifisch für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät zu

untersuchen. Dadurch konnte ein Vergleich zwischen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen sowie dem gesamten Studienangebot der jeweiligen Universität erstellt werden.

Des Weiteren wurden Programme, Netzwerke oder Organisationen der jeweiligen Universität sowie deren Maßnahmen bezüglich der Genderthematik recherchiert und analysiert. Dabei wurden – soweit möglich – die quantitativen Zahlen in kausalen Zusammenhang mit den qualitativen Maßnahmen gesetzt, um dementsprechend Best-Practice-Beispiele zu erkennen und Erfolgsfaktoren zu identifizieren. Eine objektive Bewertung stellte sich als sehr komplexe Aufgabe dar. Keine der untersuchten Hochschulen verfügte über Trendanalysen, in denen Maßnahmen objektiv anhand von Veränderungen beurteilt wurden. Deshalb musste auf allgemeine Erfahrungen der Beteiligten zurückgegriffen werden. Diese subjektiven Einschätzungen waren zwar dennoch hilfreich, können aber eine wissenschaftlich wertfreie Beurteilung nicht ersetzen.

### **3.3.1 Deutschland**

Bei der Untersuchung der Gesamtstudierendenschaft an Universitäten in Deutschland kann anhand der eingangs erläuterten Datengrundlage ein geringer Überhang an weiblichen Studierenden festgestellt werden, während bei wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen ein relativ ausgeglichenes Verhältnis vorherrscht. Bei genauerer Beleuchtung der wissenschaftlichen Karriere ist jedoch festzustellen, dass der Frauenanteil bis zur Professur kontinuierlich abnimmt. So geht der prozentuale Anteil von Frauen bei der Promotion im Durchschnitt aller Studienrichtungen auf 44 %, bei der Habilitation auf 28 % und bei den Professuren auf 22 % zurück. Diese Divergenz ist bei den wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen in erhöhtem Maße vorhanden, da sich der Anteil von Frauen bei der Promotion auf 34 % sowie bei Habilitationen auf 23 % beläuft. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen in Bezug auf die Habilitand\*innen an den einzelnen Universitäten stark schwanken und nicht jede Universität die Möglichkeit einer Habilitation bietet. Aber auch bei der Anzahl der Professorinnen ist eine Unterrepräsentanz von Frauen sichtbar. An wirtschaftswissenschaftlichen Lehrstühlen lehren durchschnittlich 19 % Professorinnen, wobei

sich dabei diese Zahl nur in geringem Maße vom Durchschnitt aller Studiengänge unterscheidet.<sup>1</sup>

Diese Datenanalyse zeigt mehr als deutlich, dass trotz der Schaffung einer Infrastruktur für Chancengleichheit an Universitäten nach wie vor Handlungsbedarf besteht. Mit Infrastruktur meint man zum einen, dass es in jeder der untersuchten Hochschule eine Frauenbeauftragte bzw. ein Büro der Universitätsfrauenbeauftragten gibt, und zum anderen, dass die Thematik teilweise zusätzlich in eigenen Stabsstellen zur Chancengleichheit bzw. sogar in Gender-Diversity-Foren aufgenommen wird. Dies zeigt ein erwachendes Bewusstsein für die Bedeutung der Thematik sowie die Umsetzung erster Schritte; die Frage nach einer effizienten Zielerreichung bleibt jedoch offen.

Ein Grund für die geringe Effizienz könnte sich darin finden, dass es bei den meisten Hochschulen keine konkreten Zielvorgaben im Gender Mentoring gibt. Dabei könnten beispielsweise Trendanalysen wichtige Aufschlüsse über die Korrelation zwischen den durchgeführten Maßnahmen und den erzielten Resultaten geben.

Alle miteinbezogenen Universitäten zeigen sich der Thematik und des Handlungsbedarfs in Bezug auf Gender Diversity bewusst und haben größtenteils bereits Maßnahmen zur Bewältigung dieser Herausforderung geschaffen. Diese Maßnahmen umfassen etwa Mentoring, Girls'/Boys'-Days, Workshops, Veranstaltungsreihen, Ringvorlesungen, Genderzertifikate für Studierende, gendergerechte Sprache, Denkmäler für Wissenschaftlerinnen, Stipendien, Frauenfilmtage oder auch Frauenpreise für Abschlussarbeiten. Die Sinnhaftigkeit und Durchschlagkraft jeder einzelnen Maßnahme ist meist jedoch schwer messbar. Eigeninitiativen wie etwa das geplante Netzwerk Women@WiWi in Würzburg sind äußerst selten zu finden, wobei alle befragten Gender-Verantwortlichen der Universitäten sich äußerst positiv über die Initialisierung eines solchen Netzwerkes äußerten.<sup>2</sup>

### **3.3.2 Europa**

Um Best-Practice-Beispiele in Europa zu ermitteln, wurde die Gender-Diversity-Situation an den Universitäten zehn europäischer Länder analysiert. Diese Länder wurden auf

---

<sup>1</sup> Quelle: Eigene Berechnungen.

<sup>2</sup> Quelle: Durchgeführte Interviews mit Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten ausgewählter Universitäten.

Grundlage des Global Gender Gap Report (2016) des Weltwirtschaftsforums ausgewählt.<sup>3</sup> Der Global Gender Gap Report ist ein globaler Maßstab, um den Fortschritt von Gender Diversity zu verfolgen. Die Messung der globalen Geschlechterkluft erfolgt durch den 2006 eingeführten Global Gender Gap Index, wodurch die Entwicklung im Zeitverlauf verfolgt werden kann. Die Länder werden auf einer Skala von 0 bis 1 eingestuft, wobei 1 für einen Geschlechterausgleich von 50:50 steht.<sup>4</sup> Der Global Gender Gap Report (2016) untersucht dabei Universitäten in 144 Ländern in Hinblick auf die dortige Gender-Diversity-Situation. Da der zweite Schwerpunkt auf Europa liegt, wurden zehn europäische Länder aus den Top-20-Rankings ausgewählt (Island, Finnland, Norwegen, Schweden, Irland, Slowenien, Schweiz, Niederlande, Lettland, Dänemark). Laut dem Report belegen Island, Finnland, Norwegen und Schweden die ersten vier Plätze mit dem Indexwert von 0,815-0,874, was ihren Erfolg eindeutig beweist, und sie somit als Vorbilder für andere Länder gelten können. Deutschland belegt den 13. Platz im Global Gender Gap Ranking mit dem Indexwert 0,766.<sup>5</sup> Die Liste der europäischen Universitäten wurde auf Grundlage der „Times Higher Education World University Ranking“-Methodik<sup>6</sup> erstellt und enthält 24 Universitäten.

Zusammenfassend ergab die Analyse der oben genannten Länder, dass alle Universitäten dem Aspekt der Gender Diversity große Aufmerksamkeit widmen und versuchen, Fortschritte zu erzielen, wobei die in dieser Hinsicht erfolgreichsten Universitäten in Nordeuropa (Universität Helsinki, Universität Uppsala, Universität Bergen oder Universität Umeå und andere) liegen. Starke staatliche Unterstützung sowie die Kooperation zwischen Universitäten und europäischen Gender-Organisationen (z. B. European Network on Gender Equality in Higher Education) sind die Hauptgründe für den Erfolg.

Die Recherche ergab ebenfalls, dass viele Universitäten ein Gender Center oder Gender Committee eingerichtet haben, das für die Gleichstellung und das Geschlechtergleichgewicht an der Universität verantwortlich ist. Es kann sowohl als eine unabhängige Einheit innerhalb der Universität arbeiten, als auch Teil einer Fakultät sein (z. B. Universität von

---

<sup>3</sup> Global Gender Gap Report 2016, S. 10.

<sup>4</sup> Global Gender Gap Report 2016, S. 3.

<sup>5</sup> Global Gender Gap Report 2016, S. 10.

<sup>6</sup> Times Higher Education (2018).

Kopenhagen, Umeå Universität, Nationale Universität von Irland, Trinity College Dublin), wobei seine Aufgabenstellung mit der Überwachung der Gender-Diversity-Situation innerhalb der gesamten Universität oftmals identisch ist.<sup>7</sup>

Die meisten Universitäten haben zur Förderung der geschlechterspezifischen Vielfalt in der Wissenschaft Maßnahmen wie Mentoring, Workshops, Gender-Awareness-Programme, Gender Studies, Stipendien (universitäre, staatliche oder private Gelder), Gleichstellungstage, Preise und Auszeichnungen für herausragende Geschlechterforschung implementiert. Fast alle Universitäten haben einen „Aktionsplan für Chancengleichheit“ (Universität von Helsinki, Aalto Universität, Universität Stockholm, Universität Bergen, Umeå Universität und viele mehr) oder einen „Aktionsplan für Geschlechtergleichheit“ (Universität von Amsterdam, Wageningen Universität & Forschung), in denen die jährlichen Ziele und Maßnahmen für stabile Geschlechtergleichgewichte aufgeführt sind.

Bezogen auf die Implementierung des Women@WiWi-Netzwerks an der Universität Würzburg wurde festgestellt, dass ein solches Netzwerk an den meisten Universitäten meist nur auf universitärer und nicht auf Fakultätsebene existiert. Darüber hinaus war das Projektteam mit der Schwierigkeit konfrontiert, Daten über die Fakultäten für Wirtschaftswissenschaften an den Universitäten Europas zu erhalten, da diese oft Teil einer weiteren Fakultät (z. B. der Fakultät für Sozialwissenschaften an der Universität Oslo, der Universität Bergen, der Universität Umeå und dem Trinity College Dublin) sind. Dadurch konnten oft keine eindeutigen Zahlen über das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern gefunden werden. Dabei bleibt festzuhalten, dass auch an europäischen Universitäten aktiv an der Gender Balance und der Gleichstellung in der Forschung gearbeitet wird und Maßnahmen zur Zielerreichung initiiert wurden.

### **3.4 Best-Practice-Beispiele**

In diesem Kapitel wird auf die identifizierten Best-Practice-Beispiel-Universitäten und deren Maßnahmen eingegangen, welche mit Hilfe qualitativer Interviews identifiziert wurden. Die Hauptaufgabe der qualitativen Interviews besteht in der Darstellung eines individuellen Sachverhalts unter Berücksichtigung der Problematik im Gesamtkontext der Gender Diversity an deutschen Universitäten. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den einzelnen Ergebnissen und weiterführend mit der Universität Würzburg zu gewährleisten, wurde

---

<sup>7</sup> Quelle: Vergleich basierend auf eigenen Recherchen.

ein einheitlicher Interviewleitfaden zur Verwendung erarbeitet. Der Fokus lag dabei auf der Ist-Analyse, den durchgeführten Maßnahmen und den dazugehörigen Erfolgsfaktoren von Gender Diversity an Hochschulen.

### **3.4.1 Analyseschema**

Die Auswahl der Universitäten basierte auf den Ergebnissen der quantitativen Daten, die in einer detaillierten Excel-Tabelle übersichtlich zusammengefasst wurden. Dabei konzentrierte sich die Auswahl vor allem auf Universitäten mit vergleichbar hohem Anteil an weiblichen Studierenden (mehr als 40 %), Doktorandinnen (mehr als 30 %) und Professorinnen (mehr als 16 %). Des Weiteren wurden auch die Zahl der genderspezifischen Maßnahmen (mindestens zehn) beziehungsweise Initiativen sowie erhaltene Preise und Auszeichnungen im Bereich Gender Diversity berücksichtigt. Bei Erfüllung von zwei dieser drei Kriterien sendete das Projektteam eine Anfrage für ein qualitatives Interview, wobei die Rückmeldungen leider nicht den Erwartungen entsprachen.

### **3.4.2 Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg**

Die Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg ist mit knapp 40.000 Studenten und ca. 250 Studiengängen eine der größten Universitäten Bayerns. An der 1743 gegründeten Universität studieren zu 50 % weibliche Studentinnen und die Quote unter den Doktorandinnen liegt bei 44 %.<sup>8</sup> Mit diesen Zahlen liegt die Universität über dem Durchschnitt der innerhalb des Business Cases untersuchten Universitäten. Jedoch sind an den Lehrstühlen aller Studiengänge nur 16 % der Professor\*innen weiblich. In den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern liegt die Quote für Professorinnen um die 30 %, bei Habilitandinnen um die 30 % und 35 % bei Doktorandinnen (Mittelwerte von 2013 bis 2016). Diese Zahlen beschreiben eine insgesamt positive Ist-Situation der Universität Erlangen-Nürnberg, welche mit einem qualitativen Interview mit der Referentin des Büros der Frauenbeauftragten genauer untersucht wurde.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Vgl. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2018).

<sup>9</sup> Vgl. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2018).

Dabei zeigte sich, dass einige spezifische Maßnahmen große Auswirkung auf die beschriebene Situation haben. Beispielsweise wird jährlich der Frauenfakultätspreis an der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an hochbegabte Nachwuchswissenschaftlerinnen für besonders förderungswürdige Promotions- und Habilitationsvorhaben vergeben. Dabei können die zwei Gewinnerinnen Sachmittel im Wert von 5.000 Euro zur Finanzierung ihres Promotions- bzw. Habilitationsprojektes gewinnen. Dieser Preis ermöglicht den Teilnehmerinnen eine nicht nur universitätsweite Reputation für ihre wissenschaftliche Leistung.

Außerdem werden explizit Nachwuchswissenschaftlerinnen für die Durchführung individueller und fachlicher Weiterbildungsmaßnahmen finanziell unterstützt. Dafür erhält das Büro der Frauenbeauftragten ein jährliches Budget, um diese Tagungen zu fördern. Ziel ist hierbei, einerseits die Motivation von Frauen, sich noch intensiver mit karrierefördernden Maßnahmen zu beschäftigen, zu steigern und sich zusätzlich außerhalb der Universität Nürnberg zu vernetzen.

Die erfolgreichste Maßnahme in Nürnberg ist das ARIADNEReWi Mentoring-Programm, welches sich einer starken Nachfrage erfreut. Dabei stehen vor allem Themen wie Karriereplanung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die allgemeine berufliche Situation im Vordergrund. Die Mentees werden durch Workshops und Seminare gefördert. Des Weiteren treffen sich die Nachwuchswissenschaftlerinnen monatlich zu Netzwerktreffen außerhalb der Universität, um sich besser kennenzulernen und auszutauschen. Das Prinzip beruht auf Freiwilligkeit, wodurch niemand gezwungen wird, sich regelmäßig mit seiner/seinem Mentor\*in zu treffen oder an den Seminaren und Netzwerktreffen teilzunehmen. Letztlich steht vor allem der Erfahrungsaustausch im Mittelpunkt. Ein Side-Effekt ist zudem auf Seiten der Mentor\*innen zu sehen, welche oftmals selbst männliche Professoren sind und durch ihre Teilnahme für die Gender-Thematik sensibilisiert werden.<sup>10</sup>

### **3.4.3 Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg**

Die 1386 gegründete Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg kann auf dem Gebiet der Gleichstellung von Mann und Frau auf mehr als drei Jahrzehnte Erfahrung zurückblicken.

---

<sup>10</sup> Quelle: Interview mit Barbara Erdel, Frauenbeauftragte der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (29.01.2018).

1987 wurde das Amt der Frauenbeauftragten (heute Gleichstellungsbeauftragten) eingerichtet, welches die Interessen aller weiblichen Studierenden, Mitarbeiterinnen und Wissenschaftlerinnen der Universität vertritt.<sup>11</sup> Auf dezentraler Ebene (Fakultät) wurde ebenfalls das Amt einer Gleichstellungsbeauftragten etabliert. Zusammen mit dem Gleichstellungsbüro und der Verbindungsstelle für Chancengleichheit wird eine breit gefächerte Auswahl an Fördermaßnahmen für Frauen in der Wissenschaft angeboten. Auffallend ist, dass der Promotion in Heidelberg viel Aufmerksamkeit geschenkt wird. Es gibt fakultative Promotionsbüros, eine Graduiertenakademie, ein Doktorandenkonvent und das zentrale Doktorandenbüro, die ebenfalls Beratung und Unterstützung anbieten. Dass diese Maßnahmen gefragt sind und funktionieren, belegt die wachsende Zahl der weiblichen Studierenden und Wissenschaftlerinnen. Die Daten für das Jahr 2016 zeigen, dass es an der Universität Heidelberg insgesamt zu 55 % Studentinnen gibt, 49 % der Promovierenden Frauen sind und die Professorenstellen mit fast 20 % weiblich besetzt sind.<sup>12</sup> Da es an der Universität Heidelberg eine gemeinsame Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften gibt, konnten keine rein auf Wirtschaftswissenschaften bezogenen Werte bezüglich des Frauenanteils eruiert werden. An der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät sind die Studentinnen zu 46 % vertreten; 30 % der Promovierenden und 22 % der Professor\*innen sind Frauen. Die Universität vereinbart mit den Fakultäten Ziele, die Männer und Frauen auf allen Qualifikationsstufen gleichermaßen fördern sollen.<sup>13</sup> Hierfür wird das Kaskadenmodell des Wissenschaftsrates verwendet.

2017 erhielt die Universität Heidelberg für ihre Initiativen und ihren Einsatz in der Gleichstellung und Diversity das TOTAL E-QUALITY-Prädikat.<sup>14</sup> Diese Auszeichnung wird von dem 1996 gegründeten Verein TOTAL E-QUALITY jährlich für einen erfolgreichen und nachhaltigen Einsatz für Chancengleichheit vergeben.<sup>15</sup> Neben dem breiten Angebot an Maßnahmen auf universitärer Ebene (z. B. Margarete von Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Mentoring etc.) gibt es auch fakultative Informationsveranstaltungen

---

<sup>11</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018a).

<sup>12</sup> Quelle: Eigene Berechnung anhand erhaltener Daten.

<sup>13</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (o. J.).

<sup>14</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018a).

<sup>15</sup> TOTAL E-QUALITY (2018).

und Förderangebote. Ein Beispiel dafür ist das regelmäßig stattfindende Karrierefrühstück<sup>16</sup> für Nachwuchswissenschaftlerinnen an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Im Interview hebt Frau Schwieren, die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, hervor, dass insbesondere solche Informations- und Netzwerkveranstaltungen eine hohe Nachfrage aufweisen. Das Karrierefrühstück (begrenzt auf 12 Teilnehmerinnen) ist an Masterstudentinnen, Doktorandinnen und Promovierende gerichtet, wobei als Referentin eine weibliche wissenschaftliche Führungskraft eingeladen wird, die über ihren Werdegang spricht und damit als Role Model fungiert. Der Fokus liegt dabei auf dem Austausch von Erfahrungen und dem Knüpfen von Kontakten.

Eine weitere Maßnahme, die vom zentralen Doktorandenbüro initiiert wird, ist das heiDOCS-Doktorandenportal.<sup>17</sup> Es handelt sich dabei um ein Onlineportal, an dem sich angehende Doktorandinnen und Doktoranden registrieren, um Zugriff auf die Informationen und Servicedienste zu erhalten. Das Portal begleitet die Doktoranden\*innen während der gesamten Forschungsphase. Es wird durch die Graduiertenakademie, die diesbezüglich ein umfassendes Beratungsangebot anbietet, unterstützt. Gleichzeitig ist das heiDOCS-Doktorandenportal eine Möglichkeit für das Promotionsmonitoring. Es schafft eine einheitliche Datenbasis für und über Doktoranden. Des Weiteren werden Seminare, Weiterbildungs- und Finanzierungsmöglichkeiten (Druckkostenzuschüsse, Reisekostenzuschüsse, Tagungen, Konferenzen etc.) für Doktoranden\*innen zur Karriereförderung angeboten.

Der Verfügungsfonds<sup>18</sup> der Universität Heidelberg stellt eine Maßnahme gemäß dem Gleichstellungskonzept 2013-2017 dar und wird vom Gleichstellungsbüro verwaltet. Es ist ein Mittel zur Hilfestellung der (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen (Doktorandinnen, Habilitandinnen, Post-Docs) und Studentinnen in individuellen Notsituationen, die in den Zuständigkeitsbereich der Gleichstellung fallen. Es handelt sich dabei um ein Gleichstellungs-Backup, der dazu dient, Frauen bei ihrer wissenschaftlichen Qualifikation zu unterstützen. Das Gesamtbudget des Verfügungsfonds beträgt 20.000€ pro Jahr. Die Höhe der Unterstützung wird individuell festgestellt (max. 1.500 € pro Antragstellerin).

---

<sup>16</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018b).

<sup>17</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018c).

<sup>18</sup> Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018d).

### 3.4.4 Otto-Friedrich-Universität Bamberg

An der Otto-Friedrich-Universität Bamberg studieren, laut dem Jahresbericht 2016, insgesamt fast 62 % weibliche Studierende. Unter den Promovierenden machen Frauen 51 %, unter Habilitationen 45 % und unter den Professor\*innen 34 % aus. Diese Werte sind im Vergleich zu anderen untersuchten deutschen Universitäten überdurchschnittlich hoch. Dieser Trend kann auch in der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät beobachtet werden. Es studieren an dieser Fakultät ca. 55 % Frauen (Durchschnittswert der letzten Jahre)<sup>19</sup>, es promovieren 46 %, habilitieren 25 %, und 31 % der Professorenstellen sind von Frauen besetzt.<sup>20</sup> Die Werte beziehen sich auf die gesamte Fakultät und nicht nur den wirtschaftswissenschaftlichen Bereich, da eine Aufschlüsselung der Zahlen der expliziten wirtschaftswissenschaftlichen Fächer nicht möglich war.

Die ersten Fördermaßnahmen (z. B. Stipendien des Hochschulsonderprogramms) für den wissenschaftlichen Nachwuchs wurden mit der Etablierung des Amtes der Frauenbeauftragten 1989 gezielt begonnen und verwaltet. Aufgrund der Anpassung an das neue Bayerische Hochschulgesetz von 2006 wurden die Universitätsfrauenbeauftragte und die Fakultätsfrauenbeauftragten an der Universität Bamberg zu stimmberechtigten Mitgliedern der Berufungskommissionen und Räte<sup>21</sup>, was zu einer effektiveren Durchsetzung der Fördermaßnahmen führte. Über die Jahre hinweg entwickelte die Universitätsfrauenbeauftragte zusammen mit dem Gleichstellungsreferat und dem Frauenbüro diverse, fächerübergreifende Fördermöglichkeiten, von Beratungen und Workshops bis hin zur Ausschüttung von Gleichstellungsgeldern und Preisen, z. B. in der Genderlehre.

Eine der Fördermaßnahmen an der Universität Bamberg für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist das Kolloquium „FORSCHEnde Frauen in Bamberg“<sup>22</sup>. Das 2008 gegründete Kolloquium soll weiblichen Promovierenden und Post-Docs die Möglichkeit bieten, erste Erfahrungen im Vortragen und Veröffentlichen zu sammeln. Bei dem Kolloquium werden

---

<sup>19</sup> Quelle: Interview mit Karolina Bähr, Frauenbeauftragte der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bamberg (22.02.2018).

<sup>20</sup> Quelle: Eigene Berechnung anhand erhaltener Daten.

<sup>21</sup> Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018a).

<sup>22</sup> Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018b).

innovative, bereits laufende Forschungsprojekte vorgestellt und die Teilnehmerinnen können sich untereinander austauschen, vernetzen und von ihren Erfahrungen gegenseitig profitieren. Darüber hinaus erhalten die Teilnehmerinnen pro Beitrag, welcher in einem Sammelband publiziert wird, eine Förderung i.H.v. 500 € für weitere Forschungsvorhaben.

Das FeRNet<sup>23</sup> (Female Research Network) ist ein Mentoring-Programm, das ebenfalls von der Frauenbeauftragten der Universität Bamberg angeboten wird; außerdem ist das Netzwerk Mitglied im bundesweiten Verband Forum Mentoring e. V. Das FeRNet richtet sich an Doktorandinnen, die mindestens ein Jahr Forschungstätigkeit vorweisen können, sowie an promovierte Wissenschaftlerinnen und Habilitandinnen, die eine akademische Karriere anstreben. Eine weitere Voraussetzung für die Netzwerk-Teilnehmerinnen ist, dass ihr Forschungsprojekt an der Universität Bamberg beheimatet sein muss. Des Weiteren ist die Teilnahme an einigen Punkten des Rahmenprogramms verpflichtend (z. B. Auftaktveranstaltung, Standort- und Potenzialanalyse Workshop). Das Rahmenprogramm beinhaltet unter anderem Netzwerkveranstaltungen (z. B. Stammtische und interdisziplinäre Vorträge), Coachinare (z. B. Karriereberatung) und Karriereworkshops (z. B. Zeitmanagement, Führung in der Wissenschaft).

Die Mentor\*innen des FeRNet-Programms können sowohl Frauen als auch Männer sein. In Form eines Mentors oder einer Mentorin erhalten die Mentees eine Betreuung über die gesamte Programmdauer (18 Monate). Der Mentor oder die Mentorin gibt seine persönliche Erfahrung weiter und führt seinen oder ihren Mentee in Mechanismen des Wissenschaftsbetriebs ein. Die Mentoring-Beziehung kann vom Mentor und Mentee frei gestaltet werden.

Die nächste Fördermaßnahme der Universität Bamberg sind die Gleichstellungsgelder<sup>24</sup>; sie werden direkt von der Fakultätsfrauenbeauftragten verwaltet und vergeben. An der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bamberg liegt die Zuständigkeit für diese Maßnahme zum jetzigen Zeitpunkt bei Frau Bähr. Nach ihrer Aussage<sup>25</sup> erhält jede Fakultät abhängig von ihrer Größe ein Budget von der Universität. Pro Semester

---

<sup>23</sup> Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018c).

<sup>24</sup> Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018d).

<sup>25</sup> Quelle: Interview mit Karolina Bähr, Frauenbeauftragte der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bamberg (22.02.2018).

kann eine Antragstellerin mit maximal 200 € unterstützt werden. Über die genaueren Vergabekriterien und spezifischen Anträge entscheidet der Frauenbeirat, der aus allen Fakultätsfrauenbeauftragten der Universität besteht. Die Förderung kann in Form von Tagungs- und Reisekostenzuschüssen, der Rückerstattung für Beiträge für Seminare und Workshops oder für die forschungsbezogene Literatur erfolgen.

### **3.4.5 Universität Umeå**

Die fünftälteste schwedische Universität Umeå hat heute eine starke internationale Präsenz durch Studierende, Lehrende und Forscher\*innen aus der ganzen Welt. Basierend auf dem ‚Times Higher Education World Universitätsranking‘ beträgt das Verhältnis von Frauen zu Männern an der Universität 60:40.<sup>26</sup> Laut den Universitätsdaten aus dem Jahr 2016 waren insgesamt 32.000 Studierende eingeschrieben, davon waren 61 % Studentinnen. Die Doktorandinnen bildeten 47 % und die Professorinnen 30 %<sup>27</sup> der jeweiligen Wissenschaftler\*innen ab. An der Umeå School of Business Economics and Statistics (Teil der Fakultät für Sozialwissenschaften) waren 49,7 % der Studierenden weiblich, 44 % Doktorandinnen und 25 % Professorinnen. Die Universität Umeå widmet dem Aspekt der Gender Diversity große Aufmerksamkeit, wie beispielsweise im „Plan for Equal Opportunities“ nachzulesen ist. Dieser Plan beinhaltet alle Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit, sowohl der Studierenden als auch der Angestellten, wobei Gender Diversity als Teilbereich berücksichtigt wird und in der Verantwortung des Rates für Chancengleichheit, des Koordinators für Chancengleichheit und der Gleichstellungsbeauftragten liegt. Jeder von diesen Stellen hat seine spezifischen Verantwortlichkeiten, um die geschlechtsspezifische Diversität innerhalb der Universität zu verbessern.

Die Fakultät für Sozialwissenschaften (FSS) an der Universität Umeå beherbergt das interdisziplinäre Forschungszentrum namens Umeå Centre for Gender Studies (UCGS). Das UCGS ist eines von drei Forschungszentren in Schweden, welches vom Schwedischen Forschungsrat als Zentrum für Geschlechtergerechtigkeit ausgezeichnet wurde.<sup>28</sup> Es bietet Kurse wie Gender-Seminare, verschiedene Workshops und Projekte (z. B. Project Challenging Gender) an, die sich Studierende als Wahlfach für ihr Studium anrechnen lassen

---

<sup>26</sup> The World University Ranking (2018).

<sup>27</sup> Umeå University (2018a).

<sup>28</sup> Umeå University (2018b).

können. Die UCGS finanziert auch Doktorand\*innen im Rahmen der Graduiertenschule für Gender Studies, die innerhalb eines interdisziplinären Ansatzes im Bereich Gender Diversity forschen.

Die erfolgreichsten Maßnahmen sind „Projekt Gender & Career in der Wissenschaft“, „Role-Model-Konzept“ und „Gender Balance Monitoring“. Das Ziel bei „Gender & Career“ ist die Sammlung von Erfahrungen junger Doktorand\*innen und Forscher\*innen in der Wissenschaft und Forschung bezüglich der Kausalität ihrer wissenschaftlichen Karriere in Bezug zur Gender-Thematik.<sup>29</sup>

Eine weitere Maßnahme ist das Role-Model-Konzept, welches einen interkulturellen Austausch von Gastprofessorinnen aus verschiedenen Ländern beinhaltet. Dieser ist nur für Professorinnen vorgesehen und dient zur Sammlung von interkulturellen Erfahrungen und stärkt dabei durch die Erhöhung der Qualität der Lehre zusätzlich die Nachfrage nach Gender Studies.<sup>30</sup>

Die letzte Maßnahme, welche Mikael Lindbäck im Interview hervorhob, war das Gender Balance Monitoring, welches das Verhältnis von Frauen und Männern (Studierende und Angestellte) überwacht. Sobald hier unausgeglichene Verhältnisse festgestellt werden, wird beispielsweise mit dem Einstellen zusätzlicher Mitarbeiter\*innen reagiert, um das gewünschte Verhältnis wiederherzustellen.

Dabei zeigt das Beispiel der Universität Umeå, dass in anderen Ländern für Gender Diversity viel mehr finanzielle Mittel zur Verfügung stehen als beispielsweise in Deutschland. Außerdem sind vor allem die skandinavischen Länder mit den Universitäten von Kopenhagen, Bergen oder Reykjavík in dieser Hinsicht mit ihren sehr stabilen Geschlechterverhältnissen und erfolgreichen Maßnahmen zu benennen.

### **3.5 Erfolgsfaktoren**

Die qualitativen Interviews ergaben einen ausführlichen Einblick in die Gender-Thematik an den Universitäten von Erlangen-Nürnberg, Heidelberg, Bamberg und Umeå (Schweden). Dabei wurden zwei Arten von Erfolgsfaktoren identifiziert.

---

<sup>29</sup> Umeå University (2018b).

<sup>30</sup> Umeå University (2018b).

Zum einen beriefen sich die Beauftragten an den Universitäten auf Maßnahmen bei den Zielgruppen, wobei dabei die Adaption im Mainstream der potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen der jeweiligen Organisationen gemeint ist. Dabei wurde stets versucht, über alle zur Verfügung stehenden Kanäle Marketing zu betreiben. Als Erfolgsfaktoren wurden vor allem soziale Medien wie Facebook identifiziert, da die Zielgruppe diese sozialen Medien stark frequentiert.

Des Weiteren zeigte vor allem das Feedback bei den Verantwortlichen der Maßnahmen, dass die Mund-zu-Mund Propaganda der größte Erfolgsfaktor bei der Beeinflussung von weiblichen Studierenden bei der Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere an Universitäten darstellt. Dadurch, dass eine Person, mit der sich potentielle Doktorandinnen leicht identifizieren können, ähnliche Erfahrungen gemacht hat, werden Frauen motiviert zu promovieren. Außerdem werden negative Erwartungen und Ängste reduziert und positive Szenarien einer erfolgreichen wissenschaftlichen Karriere geschaffen.

Ansonsten sind bei der erfolgreichen Implementierung der Maßnahmen andere Erfolgsfaktoren wichtig, denn dabei steht die Zielerreichung mit den Aktivitäten im Mittelpunkt. Dabei gilt es zum einen den weiblichen Nachwuchs zu fördern und zum anderen auch eine Sensibilisierung bei Entscheider\*innen (z. B. Professor\*innen) für frauenspezifische Probleme zu schaffen. Mentoring-Programme sind ideal, um diese Sensibilisierung zu erzeugen und eine Auseinandersetzung aller Beteiligten mit Gender Diversity voran zu treiben. Die Vernetzung innerhalb dieser Programme, wie es auch bei Women@WiWi möglich ist, gibt den Teilnehmerinnen eine viel stärkere Stimme gegenüber anderen Institutionen. Als Erfolgsfaktor wurde dabei vor allem das Miteinbeziehen aller Stakeholder, vor allem der Professor\*innen, welche mit der proaktiven Förderung von potentiellen Doktorandinnen viel erreichen könnten, identifiziert.

### 3.6 Vergleich Uni Würzburg (Benchmark)

	Organisationen	Maßnahmen
<b>Würzburg</b>	Büro der Gleichstellungsbeauftragten, Universitätsfrauenbeauftragte, Frauenbeauftragte (dezentral)	SCIENTIA (Mentoring, Coaching, Stipendien für Postdoktorandinnen und Habilitandinnen), Romana Schott Stipendium, Mentoring Med, diverse Stiftungen (Friedrich-Ebert-Stiftung, Girls'

		Day, Stiftung der Deutschen Wirtschaft e.V. etc.), Genderforum , Informationsbroschüren
<b>Bamberg</b>	Frauenbüro, Frauenbeirat, Gleichstellungsreferat, Frauenbeauftragte (zentral/ dezentral), Gleichstellungsbeauftragte	Push (Preis f. Abschlussarbeiten, seit 2007), Workshops (Bewerbung, selbstsichere Rhetorik etc.), Girls' Day, Ringvorlesungen (z. B. Genderforschung 2016), Vorträge (z. B. „Ein Mann ist keine Altersvorsorge“), FeRNet, diverse Stipendien (z. B. vom Hochschul- und Wissenschaftsprogramm), Genderforum (seit 2001), Gleichstellungsgelder, Forschende Frauen, StepByStep-Programm, Bettina-Paetzold-Preis für gute Genderlehre, kUNIgunde Informationsheft
<b>Nürnberg-Erlangen</b>	Frauenbeauftragte (zentral/dezentral), Genderforschungsstelle, Büro für Gender und Diversity, Kommission Chancengleichheit	Mentoring-Programm, Veranstaltungen (Emmy-Noether-Vorlesungen, Gastvorträge, Gender Lectures, Girls' Day, Mädchen- und Technik Praktikum, Forscherinnen-Camp, Boys' Day), Vergabe des Fakultätsfrauenpreises (jährlich), Tagungsförderung, Gastvorträge der Wissenschaftlerin zur Präsentation von Role Models, Informationsbroschüre zu Frauenförderangeboten, Mentoring-Programm ARIADNE ReWi
<b>Heidelberg</b>	Gleichstellungsbüro, Gleichstellungsbeauftragte (zentral/dezentral), Verbindungsstelle Chancengleichheit, Graduiertenakademie, Stabsstelle Zentrales Doktorandenbüro, Doktorandenkonvent	Karrierefrühstück für WiWi, Girls' Day, Volkswagen Stiftung „Lichtenberg-Professuren“, Verfügungsfonds, jährliche Frauenversammlungen, Olympia-Morata Programm, Brigitte Schlieben-Lange Programm, Margarete vom Wrangell-Habilitationsprogramm für Frauen, Mentoring, Training, Informationshefte, Kollegiales Coaching, Zuschüsse (z. B. für Tagungen), Laufbahnberatung,

		heiDOCS – Doktorandenportal, Gendercontrolling
<b>Umeå</b>	The Umeå Centre for Gender Studies (UCGS), The Graduate School for Gender Studies	Guest lecturers (Role-Model-Konzept), invited speakers at alumni meeting, Plan for equal opportunities, Stipendien, Project Challenging Gender, the TUARQ Network on Gender Equality in the Arctic and North, Görel Bohlin's Preis, Workshops, Gender Seminars

Tabelle 1: Überblick über die Organisationen und deren Maßnahmen für Nachwuchsförderung an den Universitäten Würzburg, Bamberg, Erlangen-Nürnberg, Heidelberg und Umeå.

Tabelle 1 zeigt einen Vergleich der untersuchten Universitäten hinsichtlich verschiedener Stellen und Organisationen, wie Frauen- oder Gleichstellungsbüros, das Amt der Frauenbeauftragten auf universitärer sowie fakultativer Ebene oder der Gleichstellungsbeauftragten. Ebenso werden Maßnahmen wie genderspezifische Veranstaltungen (z. B. Ringvorlesungen, Vortragsreihen, Gastvorträge), Seminare, Workshops, Beratungen, Mentoring-Angebote und Girls' Days, welche ausfindig gemacht werden konnten, aufgeführt. Die Unterschiede beziehen sich vor allem auf fakultätsspezifische Programme, wobei diese Programme individuell an die Bedürfnisse der Nachwuchswissenschaftlerinnen angepasst werden. Hervorzuheben ist beispielsweise die Verleihung von Preisen oder Auszeichnungen für ausgezeichnete Abschlussarbeiten oder den Einsatz für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau. Dabei ist der Einsatz der Maßnahmen bei den untersuchten Universitäten relativ unterschiedlich, da die Frauenbeauftragten an den Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultäten der Universitäten Bamberg und Heidelberg nicht nur Nachwuchswissenschaftlerinnen beraten, sondern aktiv für eine wissenschaftliche Karriere werben. An der Universität Würzburg werden ebenfalls Maßnahmen angeboten, jedoch gibt es nur wenige, welche konkret eine Promotion an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät fördern. Eine Intensivierung auf bestimmte Zielgruppen könnte bessere Resultate erzeugen, da Zielgruppen viel direkter angesprochen werden können, wie beispielsweise das Mentoring-Programm an der Universität Nürnberg zeigt. Außerdem zeigen andere

Universitäten, dass auch direkte Ansprechpartner\*innen für Nachwuchswissenschaftler\*innen, wie die Graduiertenakademie oder das zentrale Doktorandenbüro, viel effizienter auf deren Bedürfnisse eingehen und beraten können.

Dabei wäre das Women@WiWi-Netzwerk an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät eine ideale Institution, um an der Fakultät Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern, auch wenn kein vergleichbares Netzwerk für Wirtschaftswissenschaftler\*innen an anderen Hochschulen gefunden wurde. Die Maßnahmen, welche in den Handlungsempfehlungen nachzulesen sind, könnten hierbei speziell auf die Zielgruppe ausgewählt und zugeschnitten werden. Des Weiteren ist die Kooperation mit anderen internen und externen Organisationen<sup>31</sup> wichtig. Ein gut vernetztes Netzwerk bietet mehr Chancen für die Beteiligten und gibt dem Netzwerk eine deutlich stärkere Bedeutung.

### **3.7 Zwischenfazit des Teilprojekts „Best Practices“**

Letztendlich gibt es viele Möglichkeiten, Gender Diversity an Universitäten zu fördern, jedoch stellt sich immer die Frage, wie dies erfolgreich und effizient realisierbar ist. Viele Universitäten gehen diesen Weg mit der Einrichtung eines Büros für Gender Diversity, um Chancengleichheit herzustellen, denn das Bewusstsein dafür ist auf fast allen universitären Ebenen vorhanden. Dabei ist der Grad des Fortschritts an den Universitäten sehr unterschiedlich, da viele spezifische Faktoren relevant sind, welche in diesem Bericht wegen des Umfangs teilweise unberücksichtigt gelassen werden mussten.

Man sollte unter anderem die Funktion des Netzwerks und die Ziele genau definieren, um eine gewünschte Wirkung zu erzielen. Dabei muss man Stakeholder nicht nur berücksichtigen, sondern auch aktiv innerhalb der Kooperationen beteiligen. Bedürfnisse der Zielgruppen müssen eruiert und durch spezielle Programme abgedeckt werden. Auch das Monitoring gilt als Erfolgsfaktor, da dadurch Trendanalysen für Maßnahmen möglich werden und deren Effizienz damit erhöht wird.

Zusammenfassend kann das Teilprojekt „Best Practices“ ein positives Fazit für den Business Case Gender Diversity ziehen. Die Zielstellung des Teilprojektes konnte mit minima-

---

<sup>31</sup> Beispiele für externe Organisationen: BuKof, LaKoF, Forum Mentoring e. V., KomDiM, Kultusministerium etc.

len Abweichungen erreicht werden. Abschließend lässt sich festhalten, dass Gender Diversity an Universitäten eine sehr wichtige, ernstzunehmende Thematik darstellt, weswegen sich die Teammitglieder bewusst für dieses Projektseminar entschieden haben. Dabei konnten interessante Erfahrungen über Gender Diversity gesammelt und im Business Case praxisbezogen angewendet werden. Insbesondere durch den starken Praxisbezug, welcher mit der Datenerhebung, der Analyse, den qualitativen Interviews bis hin zu der Präsentation im Seminar durchgehend gegeben war, konnten die Projektteilnehmer immens profitieren.

## **4 Stakeholder Analysis**

### **4.1 Zielstellung des Teilprojekts „Stakeholder Analysis“**

Ziel des Teilprojekts „Stakeholder Analysis“ war die Identifikation der zentralen Stakeholder und deren Befragung hinsichtlich ihrer Nutzenerwartungen bzgl. des Netzwerkes Women@WiWi sowie bzgl. der Erhöhung des Frauenanteils an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der JMU Würzburg. Aus den Interviews und Umfragen sollten anschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die dem Netzwerk und seinem Ziel, die Zahl der Doktorandinnen langfristig zu erhöhen, zweckdienlich sein sollten.

### **4.2 Chronologischer Abriss und Vorgehensweise**

Nach Bekanntgabe der Einteilung der Teilprojekte am 10. November 2017 begannen die Teilprojektmitglieder mit der Projektplanung. Zunächst wurde im Rahmen eines Brainstormings eine Stakeholder Map erstellt und die zentralen Stakeholder identifiziert.

Zwischen dem 11. und 18. Dezember wurde eine Umfrage unter den weiblichen studentischen Hilfskräften der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften an der Universität Würzburg durchgeführt, in der sie u. a. dazu befragt wurden, ob sie sich vorstellen könnten zu promovieren und, je nachdem, ob ja oder nein, wieso oder wieso nicht. Es folgten Fragen nach den Hürden, die ihrer Meinung nach den Einstieg an der Universität als Promovendin erschweren, was sie zu einer Karriere an der Universität motivieren könnte und was sie persönlich möglicherweise davon abschreckt. Im Anschluss wurden sie nach ihren Ansprüchen an das Netzwerk Women@WiWi befragt. Ziel der Umfrage war, mehr über die Motivation, den Informationsstand und die Ansichten der studentischen Hilfskräfte zu erfahren, da sie bereits an Lehrstühlen tätig sind und daher möglicherweise eher eine Promotion erwägen. Von 60 eingeladenen Hilfskräften nahmen 41 an der Umfrage teil, die insgesamt 643 Antworten abgaben.

Im Dezember fanden gleichzeitig die ersten Interviews statt: Die Universitätsfrauenbeauftragte Frau Prof. Dr. Dabauvalle wurde am 10. Dezember sowie ihre Mitarbeiterin Frau Bähr am 14. Dezember interviewt. Als erste Professorin wurde Prof. Dr. Fischer am 12. Dezember interviewt.

Nachdem Ulrich Schübel die Interview-Leitfäden für die Netzwerkgründerinnen sowie die männlichen Professoren Anfang Januar Korrektur gelesen und gemeinsam mit den Teilprojektmitglieder\*innen überarbeitet hatte, wurden im Januar die Netzwerkgründerinnen Susanne Veldung, Sarah Göllner, Andrea Funk und Camilla Simon interviewt. Das Interview mit der zweiten weiblichen Professorin, Prof. Dr. Meyer, folgte am 14. Januar.

Zwischen dem 24. Januar und dem 08. Februar wurden außerdem zehn Professoren interviewt, wie der Tabelle 2 zu entnehmen ist.

<b>Datum</b>	<b>Interviewer*in</b>	<b>Interviewter Professor</b>
<b>24.01.2018</b>	Annika Hassur	Prof. Dr. Zwick
<b>25.01.2018</b>	Annika Hassur	Prof. Dr. Winkelmann
<b>26.01.2018</b>	Miguel Waltereit	Prof. Dr. Bogaschewsky
<b>29.01.2018</b>	Annika Hassur	Prof. Dr. Fehr
<b>30.01.2018</b>	Miguel Waltereit	Prof. Dr. Pibernik
<b>31.01.2018</b>	Miguel Waltereit	Prof. Dr. Thome
<b>01.02.2018</b>	Miguel Waltereit	Prof. Dr. Walter
<b>06.02.2018</b>	Miguel Waltereit	Prof. Dr. Otto
<b>08.02.2018</b>	Annika Hassur	Prof. Dr. Kiesewetter
<b>08.02.2018</b>	Annika Hassur	Prof. Dr. Kukuk

Tabelle 2: Übersicht der interviewten Professoren.

Zwischen dem 20. Januar und dem 4. Februar fand ebenso eine Umfrage unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät an der Universität Würzburg statt, in der sie u. a. dazu befragt wurden, warum sie sich für eine Promotion entschieden haben, was sie möglicherweise daran hätte hindern können, ob weiterhin Zweifel bestehen und ob Mentor\*innen in der Gestaltung und Unterstützung ihres Promotionsvorhabens eine Rolle spielten. Ebenso wurden Fragen zu ihren Ansprüchen an das Netzwerk Women@WiWi und zu ihren Plänen nach der Promotion gestellt. An dieser Umfrage nahmen 10 von 28 wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen teil, die 328 Antworten abgaben.

Nachdem die letzte der beiden Umfragen abgeschlossen und alle Interviews durchgeführt worden waren, erstellte und vereinheitlichte das Team die Transkriptionen, um sie mit dem Programm MAXQDA zu kodieren und auszuwerten.

#### 4.2.1 Stakeholder-Identifikation

Bei der Identifikation der Stakeholder wurde auf die Methoden Brainstorming und Snowball-Sampling zurückgegriffen. Auf diese Weise konnten die meisten zentralen Stakeholder unmittelbar identifiziert und durch die Interviews und Umfragen um weitere ergänzt werden. Folgende Grafik stellt die zentralen Stakeholder dar:

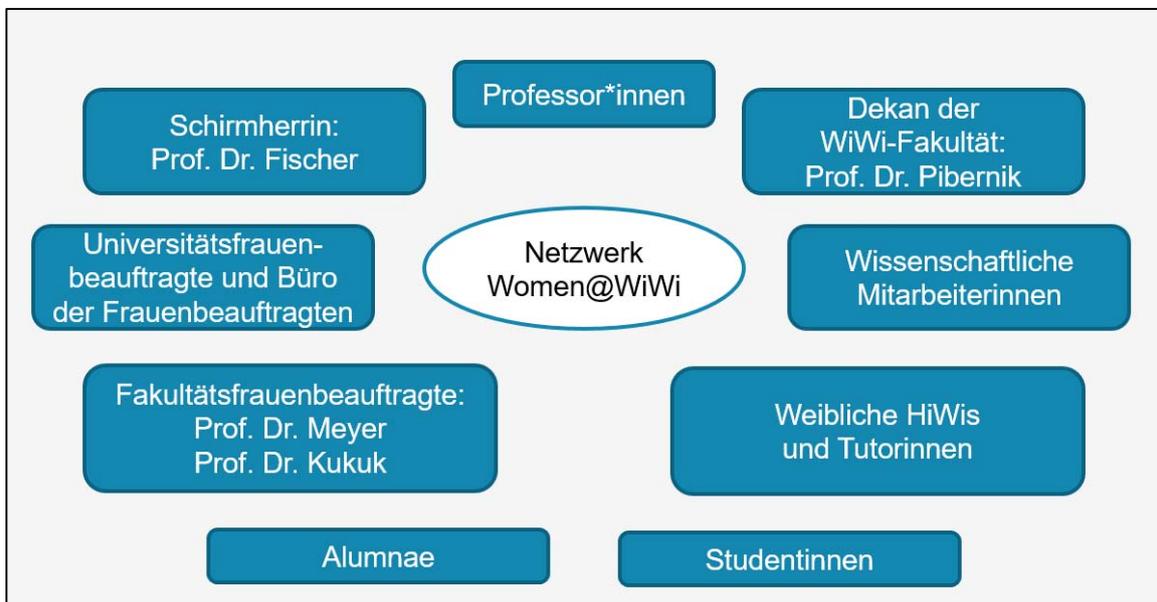


Abbildung 15: Grafische Darstellung der zentralen Stakeholder.

Hierbei ist zu beachten, dass nicht alle Stakeholder interviewt bzw. befragt wurden, wie etwa die Stakeholdergruppen Studentinnen und Alumnae. Für die Studentinnen sind weibliche HiWis stellvertretend befragt worden. Bei der weiteren Umsetzung des Netzwerks wird empfohlen, insbesondere die Alumnae zu befragen.

## **4.2.2 Leitfaden- und Umfragenerstellung**

Die Interviewleitfäden sowie die Umfragen wurden zunächst gemeinschaftlich von den beiden Teammitgliedern konzipiert. Anschließend wurden sie Ulrich Schübel zur inhaltlichen Prüfung und Korrektur vorgelegt, damit seine Verbesserungsvorschläge, die auf jahrelanger Erfahrung mit dem Thema Gender Diversity beruhen, berücksichtigt werden konnten. Somit konnte die Professionalität und inhaltliche Stringenz der Interviewleitfäden sowie der beiden Umfragen gewährleistet werden.

## **4.2.3 Einschränkungen (Bias)**

Hinsichtlich der Umfragen muss darauf hingewiesen werden, dass ein Selektions-Bias entstanden ist, indem lediglich weibliche studentische Hilfskräfte und weibliche wissenschaftliche Mitarbeiterinnen interviewt wurden. Dadurch, dass keine Werte der männlichen Pendanten vorliegen, kann kein Vergleich zwischen den Geschlechtern angestellt werden.

## **4.3 Nutzenerwartungen der Stakeholder**

### **4.3.1 Nutzenerwartung der Professoren an eine Erhöhung des Frauenanteils**

Eine Erhöhung des Frauenanteils an der WiWi-Fakultät, welches das Hauptziel von *Women@WiWi* darstellt, kann sich laut der befragten Professoren positiv auf die gesamte Fakultät auswirken.

Zunächst einmal liegt es im Eigeninteresse der Professor\*innen und der Fakultät, dass eine Bestenauslese betrieben wird. Die Mehrheit der befragten Professoren bestätigt, dass Studentinnen tendenziell überdurchschnittliche Leistungen erzielen. Ermutigt man diese talentierten Frauen zu einer Promotion, dann ist dies nur im Eigeninteresse der Professor\*innen, da letztendlich die besten Studierenden der Fakultät promovieren werden.

Auch wenn es bisweilen strittig ist, inwiefern sich ein erhöhter Frauenanteil auf Forschung, Lehre und die einzelnen Lehrstühle auswirkt, so sind die Professoren dennoch mehrheitlich der Meinung, dass sich die Forschungsinteressen von Männern und Frauen unterscheiden. Mit einem steigenden Anteil von Promovendinnen könnten somit neue Forschungsfelder

eröffnet werden. Dies würde zu thematischen Erweiterungen von Forschungsbereichen an der WiWi-Fakultät führen.

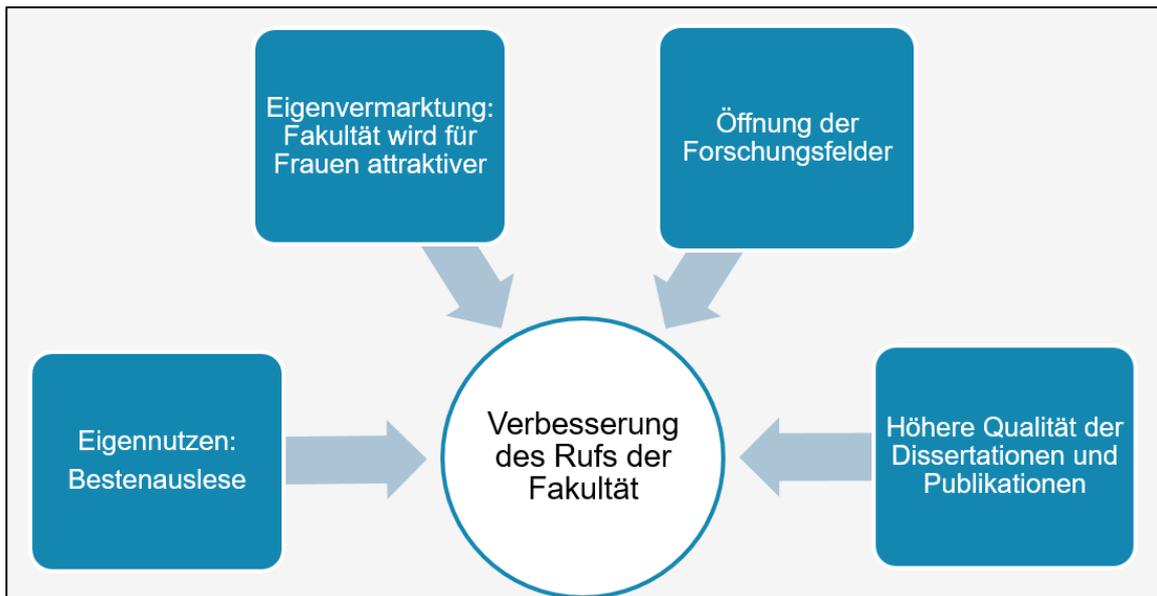


Abbildung 16: Nutzenerwartung der Professoren an eine Erhöhung des Frauenanteils an der WiWi-Fakultät.

Außerdem kann zusätzlich eine höhere Qualität der Dissertationen und Publikationen durch mehr promovierende Frauen erreicht werden. In dieses Argument spielt hinein, dass durch die Bestenauslese mehr Frauen für eine Promotion berücksichtigt werden, und somit auch die Qualität der Dissertationen steigen wird. Bestätigt wird diese Annahme durch Erin Hengel (University of Liverpool), die im Jahr 2016<sup>32</sup> und 2017<sup>33</sup> Studien veröffentlichte, in denen sie herausfand, dass Frauen qualitativ hochwertiger publizieren als ihre männlichen Kollegen. Dies liege unter anderem daran, dass Wissenschaftlerinnen höheren Ansprüchen für wissenschaftliche Arbeiten unterliegen und deshalb zwar quantitativ weniger publizierten, aber qualitativ besser arbeiten würden.

Im Sinne der Eigenvermarktung der WiWi-Fakultät ist es von großer Wichtigkeit sowohl für die Fakultät als auch die gesamte Universität, dass mehr Frauen promovierten. Zum einen erfülle die Fakultät somit die Richtlinien der Politik, die eine verstärkte Förderung

---

<sup>32</sup> Vgl. Hengel (2016).

<sup>33</sup> Vgl. Hengel (2017).

von Frauen verlangt, und sicherte sich damit den vereinfachten Zugang zu Forschungsgeldern. Zum anderen erhöht sich dadurch die Attraktivität von Würzburg als Studien- und Forschungsstandort. Langfristig könnte die Fakultät durch diese Form der Eigenvermarktung die besten Studierenden und Lehrenden anziehen, also wiederum eine Bestenauslese betreiben. Außerdem käme der WiWi-Fakultät dabei letztlich eine Vorreiterrolle an der Gesamt-Universität zu.

All diese Faktoren der Bestenauslese, Öffnung der Forschungsfelder, höheren Qualität der Dissertationen und Publikationen und nicht zuletzt Eigenvermarktung führten zu einer Verbesserung des Rufs der Fakultät, wovon diese nachhaltig profitieren würde. Dadurch leistete das Netzwerk Women@WiWi nicht nur einen wichtigen Beitrag für die Frauen an der WiWi-Fakultät, sondern für die Fakultät als Gesamtheit.

#### 4.3.2 Nutzenerwartungen der Stakeholder an das Netzwerk

Die Stakeholdergruppen Professor\*innen, Netzwerkgründerinnen, Promovendinnen und weibliche HiWis haben verschiedene Nutzenerwartungen an das Netzwerk, welche im Folgenden erläutert werden.

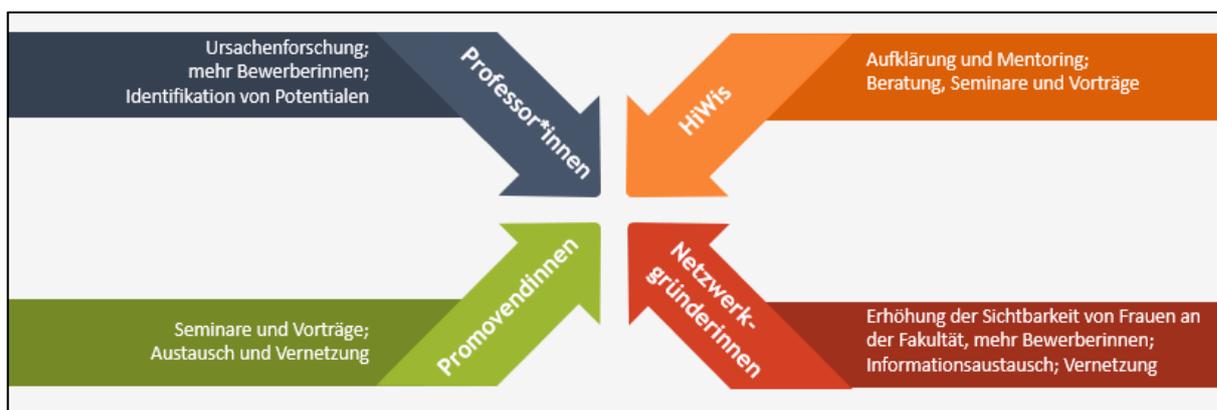


Abbildung 17: Nutzenerwartungen der Stakeholder-Gruppen der Professor\*innen, Netzwerkgründerinnen, Promovendinnen und weiblichen HiWis an das Netzwerk.

#### Nutzenerwartungen der Professor\*innen an das Netzwerk

Die zentrale Nutzenerwartung von Professor\*innen und Netzwerkgründerinnen an das Netzwerk ist die *Erhöhung der Anzahl der Bewerberinnen für Promotionsstellen*, welche

langfristig betrachtet auch zu einer Erhöhung von Habilitandinnen und letztendlich von Professorinnen führen könnte. Die Erhöhung der Anzahl der Bewerberinnen ist ein langfristiges Ziel, somit muss dem Netzwerk ausreichend Zeit zur Umsetzung dieses Zieles zugesprochen werden.

Von den Teilnehmerinnen der Umfrage unter den weiblichen studentischen Hilfskräften gaben 25,6 % an, grundsätzlich an einer Promotion interessiert zu sein und 46,2 % konnten es sich eventuell vorstellen. Es besteht also durchaus ein großer Pool an Promotionsinteressentinnen an der WiWi-Fakultät, der ausgeschöpft werden könnte. Allerdings bemängelten einige Professoren, dass ihnen nicht bekannt sei, wer sich möglicherweise für eine Promotion interessieren könnte, und es sei somit schwierig, diese Studentinnen gezielt anzusprechen und vom Mehrwert einer Promotion zu überzeugen. Wenn nun zukünftig Studentinnen den Kontakt zum Netzwerk suchen, wird deutlich werden, wer sich für eine Promotion interessiert. Dadurch könnte das Netzwerk potentielle Bewerberinnen identifizieren und Kontakte zwischen diesen und den entsprechenden Professor\*innen herstellen. Somit könnte das Netzwerk die Nutzenerwartung der *Identifikation von Potentialen* von Professoren erfüllen.

Durch die Status-quo-Analyse ist deutlich geworden, dass Promovendinnen an der WiWi-Fakultät stark unterrepräsentiert sind. Allerdings ist es schwer objektiv zu beurteilen, welche Ursachen dem zugrunde liegen. Deshalb geben die Professoren als Nutzenerwartung an, dass das Netzwerk *Ursachenforschung* betreiben sollte, um anschließend an einer Problemlösung zu arbeiten. Es sei wichtig, dass Lösungsansätze aus dem Kreis der „Betroffenen“ kommen, damit realistische und passgenaue Maßnahmen zur Problemlösung gefunden werden können.

### **Nutzenerwartungen der Netzwerkgründerinnen an das Netzwerk**

Neben der *erhöhten Anzahl von Bewerberinnen für Promotionsstellen* (Erläuterung siehe entsprechender Abschnitt bei Nutzenerwartungen der Professoren), haben die Netzwerkgründerinnen ebenfalls die *Erhöhung der Sichtbarkeit von Frauen an der Fakultät* als primäre Nutzenerwartung. Um Studentinnen für ein Promotionsvorhaben zu gewinnen, sei es wichtig, dass weibliche Vorbilder die Realisierbarkeit einer Promotion vorleben. Obwohl es an der WiWi-Fakultät bereits mehrere Promovendinnen gibt, sind diese nicht für alle

sichtbar, insbesondere nichtlehrende Promovendinnen sind mit Studentinnen kaum in Kontakt. All diese Promovendinnen könnten durch das Netzwerk sichtbar gemacht werden und somit eine Vorbildfunktion für an einer Promotion interessierte Studentinnen einnehmen.

Die Stakeholdergruppen Promovendinnen und Netzwerkgründerinnen erwarten beide *Informations- und Erfahrungsaustausch sowie Vernetzung*. Ein Austausch beinhaltet sowohl den Erfahrungsaustausch zwischen Masterstudentinnen und gegenwärtigen Promovendinnen als auch den Austausch unter den Promovendinnen der WiWi-Fakultät. Die befragten weiblichen HiWis gaben an, dass sie gerne Erfahrungsberichte von erfolgreichen Frauen, also Alumnae und aktuellen Promovendinnen, hören würden. Diese Erfahrungsberichte dienen auch als Informationsquelle, da die Masterstudentinnen so erfahren, wie ein Promotionsvorhaben angegangen werden kann, welche Hürden es bei der Promotion gibt, wie die Promotion abläuft und so weiter. Letztlich fungierte der Erfahrungsaustausch als Entscheidungshilfe für das eigene potentielle Promotionsvorhaben. Als Instrument könnte hier eine Peer-to-peer-Sprechstunde dienen, in der Studentinnen die Möglichkeit erhalten, sich in einem informellen Rahmen mit wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen auszutauschen. Hierbei wäre es hilfreich, wenn diese Sprechstunde eher informell abgehalten würde, da mehrere Professoren anmerkten, dass Studenten eher zögerten, das direkte Gespräch mit Professor\*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu suchen. Ebenso wünschen sich die aktuellen Promovendinnen einen Erfahrungsaustausch und Vernetzung mit anderen Promovendinnen. Während sie mit den anderen wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen am eigenen Lehrstuhl vertraut sind, würden sie die Mitarbeiterinnen an anderen Lehrstühlen nicht immer kennen, vor allem, wenn diese nicht aktiv unterrichteten und somit weniger im Universitätsbetrieb präsent seien. Somit sei es den Mitarbeiterinnen möglicherweise gar nicht bewusst, wie viele andere Frauen bereits an der WiWi-Fakultät promovierten. Um ein solches Kennenlernen über den eigenen Lehrstuhl hinaus zu ermöglichen, wäre es sinnvoll, Peer Groups zu gründen, in denen Mitarbeiterinnen aus den verschiedenen Lehrstühlen zusammenkommen, um sich kennenzulernen, zu diskutieren, sich auszutauschen und sich zu vernetzen.

## **Nutzererwartungen der Promovendinnen an das Netzwerk**

Die Promovendinnen haben *Austausch und Vernetzung mit anderen Promovendinnen* als wichtige Nutzererwartung genannt (Erläuterung siehe entsprechender Abschnitt bei Nutzererwartungen der Netzwerkgründerinnen). Außerdem sahen die befragten Stakeholdergruppen der Promovendinnen und HiWis mehrheitlich einen Bedarf nach *Seminaren und Vorträgen* zu einer Vielzahl von Thematiken. Von HiWis wurden hierbei folgende Themenbereiche vorgeschlagen: Sexismus am Arbeitsplatz, Berufseinstiegschancen, frühe Aufklärung über Promotionsmöglichkeiten bereits im Master, aber auch ganz generell eine Erweiterung der Kenntnisse über den Uni-Alltag hinaus. Impulsvorträge durch erfolgreiche Alumnae wurden ebenfalls gewünscht. Im Bereich von Seminaren und Vorträgen gäbe es zahlreiche Möglichkeiten, allerdings wurde diesbezüglich von einem Professor auf das richtige Timing verwiesen. Da Studierende sowie Promovend\*innen üblicherweise aus einem breit gefächerten Angebot an verschiedenen Veranstaltungen auswählen könnten, sei es für das Netzwerk wichtig, einen Zeitpunkt zu wählen, zu dem die Konkurrenzangebote eher überschaubar seien, damit der Vortrag oder das Seminar auch wahrgenommen werde.

## **Nutzererwartungen der weiblichen HiWis an das Netzwerk:**

Durch die Befragung der weiblichen HiWis wurde deutlich, dass bezüglich der Durchführung einer Promotion ein großes Informationsdefizit herrscht. Somit sind *Aufklärung und Beratung* zur Promotion primäre Nutzererwartungen von HiWis an das Netzwerk.

Zudem wird seitens der weiblichen HiWis ein breites Angebot an *Seminaren und Vorträgen* gewünscht (Erläuterung siehe entsprechender Abschnitt bei Nutzererwartungen der Promovendinnen).

Die Mehrheit der weiblichen HiWis gibt als Nutzererwartung ein *Mentoring-Programm* an. Es verhält sich jedoch so, dass das Büro der Frauenbeauftragten bereits Mentoring-Programme anbietet.<sup>34</sup> Daher ist zu prüfen, inwiefern die WiWi-Fakultät ein spezifisches Mentoring-Programm benötigt bzw. ob die Studierenden der WiWi-Fakultät nur mehr über die Mentoring-Programme des Büros der Frauenbeauftragten informiert werden müssten.

---

<sup>34</sup> Julius-Maximilians-Universität Würzburg (2018).

Generell haben die befragten HiWis bisher kaum die Angebote des Büros der Frauenbeauftragten wahrgenommen.

#### **4.4 Weitere Erkenntnisse**

Obwohl das Netzwerk sicherlich einen positiven Beitrag zur Aufklärung und zum Austausch liefern wird, wurde durch die Interviews deutlich, dass der Arbeit des Netzwerkes auch gewisse Grenzen gesetzt sind. Zusätzlich zu der Aufklärungsarbeit des Netzwerkes, die den Mehrwert einer Promotion vermittelt, über Vereinbarkeit von Familiengründung und Promotion informiert usw., muss gleichzeitig ein Umdenken in der Gesellschaft stattfinden. Dies wurde von 44,44 % der Interviewten bestätigt. Hier kann das Netzwerk bereits einige Impulse setzen und Prozesse in der WiWi-Fakultät anstoßen, allerdings wird dieses gesellschaftliche Umdenken ein zeitintensiver Prozess sein, den das Netzwerk außerhalb der Fakultät nur bedingt beeinflussen kann.

44,44 % der interviewten Stakeholder sagten aus, dass zur Sicherung des Erfolges des Netzwerkes Women@WiWi die Langlebigkeit des Projekts gewährleistet werden müsste. Das Hauptziel der Erhöhung des Anteils an Bewerberinnen für Promotionsstellen kann nur mittel- bis langfristig erreicht werden, das heißt über einen mindestens fünfjährigen Versuchszeitraum hinweg, bevor erste signifikante Erfolge zu verzeichnen sein werden. Diesbezüglich ist außerdem noch zu entscheiden, wie der Erfolg des Netzwerkes zukünftig zu messen ist. Dem Projekt muss ausreichend Zeit zum Anlaufen eingeräumt werden. Zudem muss es strukturell so aufgebaut werden, dass sein Weiterbestehen auch dann noch garantiert ist, wenn die Netzwerkgründerinnen nicht mehr an der Fakultät arbeiten. Um diese Langlebigkeit zu gewährleisten, sollte ein\*e Projektbetreuer\*in mit fester Stelle mit Perspektive in Betracht gezogen werden.

Generell konnte in der Stakeholder-Analyse eine große Unterstützungsbereitschaft seitens aller Parteien vermerkt werden. So ist das Büro der Frauenbeauftragten bereit, mit dem Netzwerk gemeinsam speziell an die Bedürfnisse der WiWi-Fakultät zugeschnittene Seminare zu konzipieren. Sobald Maßnahmen und mögliche Aufgaben klar sind, ist auch seitens der Professorenschaft eine Bereitschaft zur Kooperation mit dem Netzwerk zu erkennen. Insgesamt haben alle Stakeholder sehr positiv auf die Netzwerkgründung reagiert.

## 4.5 Zwischenfazit des Teilprojekts „Stakeholder Analysis“

### 4.5.1 Eigene Empfehlungen

Die Stakeholder-Analyse hat ergeben, dass Vorträge von erfolgreichen Promovendinnen bzw. Alumnae erwünscht sind und empfohlen werden. Deshalb sollten bei der Weiterführung des Projekts Kontakte zu den Alumnae geknüpft werden, damit diese frühzeitig in die weitere Planung, insbesondere die Eventplanung, involviert werden können.

### 4.5.2 Zukunftsvision

Durch die Stakeholder-Analyse ist deutlich geworden, dass das Netzwerk wichtige Impulse liefern und interessierte Studentinnen frühzeitig informieren kann, damit mehr Frauen sich für eine Promotion entscheiden. Es besteht die Möglichkeit, dass sich dieser Prozess über die Jahre verselbstständigen und letztendlich eine Gender Balance an der WiWi-Fakultät realisiert werden könnte.

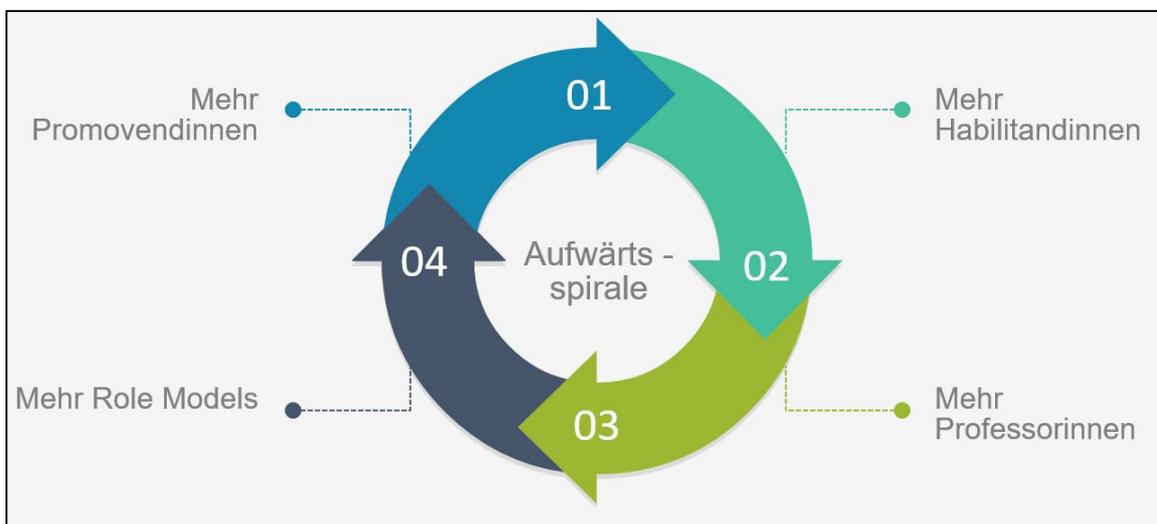


Abbildung 18: Grafische Darstellung der Zukunftsvision.

Im Sinne einer Aufwärtsspirale werden mehr Promovendinnen dazu führen, dass ein gewisser Anteil dieser Promovendinnen sich für eine Habilitation und somit eine akademische Karriere entscheidet. Aus diesem Pool von Habilitandinnen können wiederum mehr Professorinnen berufen werden. Obwohl auch Promovendinnen und Habilitandinnen bereits als Role Models zu verstehen sind, wird dieser Role-Model-Effekt noch größer sein,

wenn mehr Professorinnen an der WiWi-Fakultät unterrichtet werden, da Professorinnen im Vergleich zu nicht-lehrenden Promovendinnen noch sichtbarer sind. Diese mangelnde Sichtbarkeit von Vorbildern ist dementsprechend auch eine wichtige Nutzenerwartung der Netzwerkgründerinnen an das Netzwerk. Denn basierend auf einer hohen Präsenz von mehr Professorinnen, Habilitandinnen und Promovendinnen haben Studentinnen mehr Role Models, die ihnen die Realisierbarkeit einer Promotion vorleben. Idealerweise werden daraufhin mehr Studentinnen zukünftig eine Promotion als Karriere anstreben.

## 5 Fazit: Handlungsempfehlungen

	Women@WiWi	Externe Akteur*innen/ Unterstützer*innen
Einladen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studentinnen mit sehr guten Leistungen gezielt ansprechen</li> <li>• Dean's List nutzen</li> <li>• Zielführende Informationspolitik</li> <li>• Mehrwert der Promotion hervorheben</li> <li>• Gebündelte Förderangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attraktive Fakultätskultur schaffen</li> </ul>
Ermutigen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung der Unterstützer*innen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Anreize schaffen</li> <li>• Strategische und flexible Stellenplanung</li> <li>• Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>
Inspirieren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Role-Models (Bewusstsein erhöhen; Ansprechpartner*innen und Plattform schaffen)</li> <li>• Fortbildungs-Workshops</li> <li>• Synergien schaffen und von anderen Netzwerken lernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzahl weiblicher studentischer Hilfskräfte hochhalten</li> </ul>

Tabelle 3: Überblick über die durch die Teilprojekte erarbeiteten Maßnahmenempfehlungen für das Netzwerk Women@WiWi.

### 5.1 Einladen – Women@WiWi

#### Studentinnen mit sehr guten Leistungen gezielt ansprechen

Die Stakeholder-Analyse hat ergeben, dass die Chancen, Promovendinnen zu gewinnen, deutlich höher sind, wenn geeignete Studentinnen gezielt angesprochen werden. Dies liegt daran, dass Studentinnen eher dazu neigen, ihre fachliche Eignung zu unterschätzen und

sich eine Promotion seltener zutrauen als männliche Studierende.<sup>35</sup> Unter den interviewten Studentinnen teilten 61 % diese Auffassung. Mindestens zwei Drittel der Professorinnen sowie 60 % der Teilnehmerinnen der Umfrage unter den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät wurden selbst direkt angesprochen. 35 % der befragten Stakeholder sehen den Bedarf, Frauen aktiv anzusprechen und zur Promotion zu ermutigen.

### **Dean's List nutzen**

Da 22 % der befragten Professoren berichtet haben, über kein Wissen über die besten Studentinnen zu verfügen, ist es empfehlenswert, die Studentinnen der Dean's List gezielt in das Netzwerk einzubinden und zu Informationsveranstaltungen einzuladen. Da derselbe Anteil der Professoren beklagt, dass sich keine Frauen auf ihre freien Promotionsstellen bewerben würden, wäre ein fester Termin für die Informationsveranstaltung im Semester günstig und könnte es Professor\*innen mit oder ohne freien Stellen gestatten, die besten Studentinnen der Fakultät im ausgewählten Rahmen kennenzulernen.

Die Leitung und Organisation solcher Veranstaltungen sollte durch Professorinnen und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen erfolgen, da diese als Role Models fungieren. Das Angebot von Workshops und Vorträgen zur Karriereplanung, um die Vorzüge einer Promotion aufzuführen, ist dabei unerlässlich. Die Einbindung von Alumnae wird empfohlen, um unterschiedliche Perspektiven einzubinden und die Attraktivität der Veranstaltungen zu erhöhen.

### **Zielführende Informationspolitik**

Um eine größere Anzahl an Studentinnen von den Vorteilen einer Promotion zu überzeugen, ist mehr Aufklärung dringend notwendig. Unter studentischen Hilfskräften besteht eine große Nachfrage nach Info-Veranstaltungen zu Gestaltungs- und Finanzierungsmöglichkeiten einer Promotion im wirtschaftswissenschaftlichen Bereich. Es zeigt sich, dass keine Umfrage-Teilnehmerin bisher von weiteren Förderungsmaßnahmen, Unterstützungsmöglichkeiten und Ansprechpartner\*innen für Frauen an der Universität Würzburg

---

<sup>35</sup> Vgl. Fried/MacCleave (2009).

und speziell der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, neben der Gründung des Netzwerks Women@WiWi, erfahren hat. Daher wäre die Einrichtung einer offenen Peer-to-Peer-Sprechstunde, z. B. einmal pro Woche zu festen Zeiten und ohne Anmeldung, um die Möglichkeiten und Chancen einer Promotion zusammen mit einer (jungen) Promovendin eruiieren zu können, empfehlenswert. Das Netzwerk sollte über die Möglichkeiten einer akademischen Karriere und die Perspektiven im Anschluss aufklären. Rund zwei Drittel der befragten Stakeholder schlagen ein verbessertes Informationsangebot vor.

Ferner sollten alle Professor\*innen auf ihren Lehrstuhl-Websites ausführliche Informationen zu den spezifischen Anforderungen und den Ablauf einer Promotion an ihren Lehrstühlen bereitstellen, da teilweise die Belegung bestimmter Kurse und Seminare im Master notwendig ist, damit an einer Promotion interessierte Studentinnen sich frühzeitig über diese Anforderungen informieren können. Diese Initiative wurde vor wenigen Wochen bereits an einem Lehrstuhl initiiert.

### **Mehrwert der Promotion hervorheben**

Ebenso muss aufgrund der aktuell sehr guten Arbeitsmarktsituation für Absolventinnen wirtschaftswissenschaftlicher Studiengänge mit exzellenten Leistungen<sup>36</sup> der Mehrwert einer Promotion klar kommuniziert werden. Von den Teilnehmerinnen der Umfrage unter den studentischen Hilfskräften der Fakultät, die sich keine Promotion vorstellen könnten, gaben 91 % an, dass sie einen früheren Berufseinstieg bevorzugen. 17 % der befragten Stakeholder sagten aus, es sei eine spezifische Herausforderung der Wirtschaftswissenschaften, dass Masterabsolventinnen gute externe Alternativangebote bekommen. Dadurch würde eine Promotion seltener als Karriereoption in Betracht gezogen. 39 % der Befragten regten an, dass eine Promotion als reale Karriereoption häufiger erklärt werden sollte.

Weiterhin bedarf es einer frühzeitigen Identifizierung und Forschungsförderung „begabter“ Frauen (Potenzialentwicklung), bspw. durch Rekrutierung und Förderung. Hierbei wäre es möglich, Evaluierungsergebnisse von Tutorinnen heranzuziehen und diese dann

---

<sup>36</sup> Vgl. Stepstone (2017), S. 6.

gezielt anzuschreiben sowie über die Möglichkeit einer wissenschaftlichen Karriere zu informieren.<sup>37</sup>

Außerdem kann die Organisation regelmäßiger Netzwerktreffen bei Studierenden nicht nur das Bewusstsein für mögliche berufliche Perspektiven schaffen, sondern gleichzeitig auch durch den direkten Erfahrungsaustausch das Kennenlernen von Karrierestrategien ermöglichen, um von den Erkenntnissen des (weiblichen) wissenschaftlichen Personals zu profitieren.

Viele Universitäten setzen inzwischen bewusst eine strategische Marketingplanung um.<sup>38</sup> Ihre Aufgabe ist die Informationsvermittlung unter den Studierenden und somit das Bekanntwerden der verfügbaren Gender-Diversity-Programme und deren Förderungsmaßnahmen. Es wäre daher sinnvoll, einen für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät angepassten strategischen Marketingplan zu entwickeln, der den Bedürfnissen der Fakultät entspricht und die Aufmerksamkeit von Studierenden erhöht. Marketing-Werkzeuge sind das Schlüsselement in der gesamten Marketingstrategie.<sup>39</sup> Daher sollten neben bereits vorhandenen Marketingmaßnahmen (Flyer, Broschüren, Plakaten) gezielte Werbung, themenbezogene Newsletter und intensive Öffentlichkeitsarbeit über soziale Medien betrieben werden.

### **Gebündelte Förderangebote (z. B. Mentoring-Programme und Stipendien für Frauen an der JMU Würzburg)**

Studien zeigen, dass Frauen gezielt Ansprechpartnerinnen suchen, die sie in ihrer akademischen Laufbahn unterstützen.<sup>40</sup> Daher wäre es wünschenswert, wenn im Rahmen des Netzwerks Wissenschaftlerinnen nicht nur die Role-Model-Funktion einnehmen, sondern auch den Studentinnen der Fakultät als Mentorinnen zur Verfügung stünden. Dabei sollte der wissenschaftliche Nachwuchs von Mentorinnen auf der einen Seite im fachlichen Bereich, wie Perspektivengenerierung oder strategisches Planen für Ein- oder Aufstieg einer

---

<sup>37</sup> Vgl. Macha et al. (2010).

<sup>38</sup> Vgl. Litten (1980); Cochran/Hengstler (1983); Kirp (2003).

<sup>39</sup> Vgl. Dibb et al. (2005).

<sup>40</sup> Vgl. Fried/MacCleave (2009); Neumark/Gardecki (1996).

wissenschaftlichen Arbeit, unterstützt werden. Auf der anderen Seite aber auch durch Hilfestellung im Umfeld der Karriere, wie z. B. hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Women@WiWi Netzwerk sollte daher auf bestehende Mentoring-Angebote der JMU Würzburg verweisen und Informationen über andere Förder-Programme (wie Stipendien etc.) gebündelt zur Verfügung stellen. Gleichzeitig könnten diese um spezifische Module für die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ergänzt werden.

## **5.2 Einladen – Externe Akteur\*innen/Unterstützer\*innen**

### **Attraktive Fakultätskultur schaffen**

Frauen legen bei der Wahl ihres Arbeitsplatzes enormen Wert auf eine entsprechende Arbeitsatmosphäre, weshalb die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät eine attraktive Fakultätskultur schaffen sollte. Hierzu zählt ein offener, respektvoller und fairer Umgang zwischen beiden Geschlechtern ohne Diskriminierung jeglicher Art.

## **5.3 Ermutigen – Women@WiWi**

### **Sensibilisierung der Unterstützer\*innen**

Wenn bei der Vergabe von Promotionsstellen eine Bestenauslese betrieben wird, sollte ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass Lebensläufe von Frauen, die in der Zwischenzeit eine Familie gegründet haben, anders interpretiert werden müssen. Es darf dabei nicht allein auf quantitative Messwerte wie Publikationshäufigkeit und -erfolge in einschlägigen Fachzeitschriften geachtet werden. Die Werdegänge müssen anders gedeutet werden. Hierauf wiesen 17 % der Interviewten hin und hier sollte das Netzwerk gezielt ansetzen. Das Netzwerk könnte eine Sensibilisierung für diese Themen anstreben.

Lehrstühle, Mitarbeiter\*innen und Administrator\*innen einer Fakultät sollten zudem darüber aufgeklärt werden, dass es einen Unconscious Bias in jeder Lebenssituation innerhalb einer Denkweise eines jeden Menschen abhängig vom Geschlecht gibt. Daher sollten auch hier Workshops oder Trainings für die Lehrstühle verpflichtend sein, in denen dieses Problem thematisiert wird und Lösungen dazu gefunden werden.<sup>41</sup> Eine Schulung bzw. ein

---

<sup>41</sup> Vgl. Stout et al. (2007).

Training der Professor\*innen zur Rekrutierung und Gewinnung von Promovendinnen wäre erstrebenswert.

## **5.4 Ermutigen – Externe Akteur\*innen/Unterstützer\*innen**

### **Finanzielle Anreize schaffen**

Wenn zum Zeitpunkt des Promotionsbeginns einer Kandidatin noch keine Mitarbeiter\*innenstelle am entsprechenden Lehrstuhl frei ist, könnten Interims-Förderungsmöglichkeiten geschaffen werden, um es dieser Kandidatin zu ermöglichen, einen gewissen Zeitraum (z. B. bis zu 6 Monate) finanziell zu überbrücken und bereits mit der Dissertation beginnen zu können. In der Stakeholder-Analyse wurde mehrmals deutlich, dass die Gelder hierfür zur Verfügung stehen.

Zudem sollten ökonomische Anreizsysteme geschaffen werden – „Verbleib statt Ausstieg“. Eine Umverteilung von Haushaltsmitteln mit Lenkungswirkung ist erstrebenswert. Da die Fakultäten relativ autonom über die Mittelvergabe entscheiden, wäre die Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät gut beraten, einen bestimmten Teil der finanziellen Ressourcen für die Angleichung der Geschlechterverhältnisse einzusetzen (z. B. für förderungswürdige Workshops, Vorträge, Seminare). Diese finanziellen Ressourcen sollten nach spezifischen Kriterien und Maßgaben verteilt werden.<sup>42</sup>

Finanzielle Anreize können Frauen zusätzlich motivieren, eine akademische Laufbahn einzuschlagen oder fortzuführen, da die Wege in die Promotion, Habilitation und Professur erleichtert würden. Solche finanziellen Anreize könnten in Form von „Frauenpreisen“, Tagungsförderungen oder Stipendien vergeben werden (vgl. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Umeå University).

Der „Frauenpreis“ könnte für herausragende Abschlussarbeiten vergeben werden (vgl. Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Umeå University). Hierbei handelt es sich auch um eine finanzielle Zuwendung, die Teilnehmerinnen motivieren kann, auch weiterhin exzellente Leistungen zu erbringen.

---

<sup>42</sup> Vgl. Macha et al. (2010).

Tagungsförderung spielt eine wichtige Rolle in der vielseitigen Entwicklung von Doktorandinnen, Habilitandinnen und Professorinnen. Die Universität sollte die Teilnahme an Fortbildungen, Schulungen oder Konferenzen ermöglichen, die nicht nur innerhalb der eigenen Universität angeboten, sondern auch von anderen Universitäten oder Institutionen organisiert werden. Auf diese Weise erhält der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs einen Informationsaustausch mit Externen, was sich letztlich positiv auf ihre Arbeit auswirkte.

### **Strategische und flexible Stellenplanung**

Fehlende oder niedrigprozentige Stellen und mangelnde Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten nach der Promotion schrecken Interessentinnen ab. Um mehr Studentinnen für eine Promotion begeistern zu können, müssten mehr und vor allem sicherere Stellen an der Fakultät geschaffen werden (39 % der Interviewten sehen hier einen Verbesserungsbedarf). Der sogenannte Tenure-Track aus dem angelsächsischen Raum könnte hierbei als Vorbild dienen.

Gleichzeitig sollte eine flexible Stellenplanung garantiert werden. Denkbar wären bspw. die Möglichkeit der Annahme einer halben Stelle sowie der Wechsel zwischen halben und ganzen Stellen während der Promotion, wenn sich die Familiensituation ändert, insofern die Lehrstuhlsituation dies jeweils zulässt. Darüber hinaus könnte die Einrichtung von Telearbeitsplätzen (Home-Office) die Attraktivität von Promotionsstellen für den wissenschaftlichen Nachwuchs erhöhen. Auch wenn einige Lehrstühle diese Option bereits freiwillig bieten, sollte die Möglichkeit grundsätzlich für alle Promovierenden festgeschrieben werden.

### **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Über die Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und akademischer Karriere sollte umfangreicher informiert werden: 39 % der Interviewten sehen hier einen Bedarf. Dies könnte erfolgen, indem Vorbilder eingeladen werden, die ihre Erfahrungen aus erster Hand mit den Studentinnen teilen.

Auch wenn ein verstärkter Bedarf nach Kinderbetreuung aktuell noch nicht verzeichnet wird, sollte ein Konzept erarbeitet werden, um dem steigenden Bedarf in der Zukunft gerecht werden zu können (sowohl für Männer als auch für Frauen). Neben den bestehenden Angeboten sollten feste Kontingente in naheliegenden Kitas bereitgestellt werden, um die Kinderbetreuung auch kurzfristig ermöglichen zu können, z. B. wenn Frauen, die zur Promotion nach Würzburg wechseln, bereits Kinder haben. Damit könnte bereits bei der Akquise von Promovendinnen geworben werden. Insgesamt ein Drittel der befragten Stakeholder verwies auf die Notwendigkeit einer verbesserten bzw. flexibleren Kinderbetreuung in Würzburg.

## **5.5 Inspirieren – Women@WiWi**

### **Role-Model-Bewusstsein erhöhen**

Promovendinnen treten im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit als Role Models auf und sollten sich dieser Eigenschaft noch bewusster werden.<sup>43</sup> Um den Promovendinnenanteil zu erhöhen, wäre es hilfreich, wenn das Role-Model-Bewusstsein unter den Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen an der Fakultät erhöht würde. Sie sollten diese Rolle nutzen, um bereits zu einem frühen Zeitpunkt herausragende Studentinnen auf die Option einer Promotion hinzuweisen. 56 % der befragten Stakeholder wiesen auf die Wichtigkeit von Role Models an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät hin.

### **Fortbildungs-Workshops**

Im Rahmen des Netzwerks könnten ebenfalls Fortbildungs-Workshops bzw. Trainingsseminare durchgeführt werden. Workshops könnten dazu dienen, z. B. die gegebenen Kinderbetreuungsmöglichkeiten der Fakultät/Uni vorzustellen. Ein mögliches Thema wäre beispielsweise „Karriere und Lebensplanung verbinden“. Mithilfe von Workshops kann ein Wissensaustausch unter Promotionsstudierenden, aber auch Expert\*innen (z. B. Frauenbeauftragte) ermöglicht werden. Zum anderen kann hierdurch ebenfalls wertschätzendes Feedback erhalten sowie durch individuelle Reflexionsmöglichkeiten der Anreiz geschaffen werden, einen wissenschaftlichen Karriereweg einzuschlagen.

---

<sup>43</sup> Vgl. Nauta/Kokaly (2001); Bettinger/Long (2005); Fried/MacCleave (2009).

Das Netzwerk kann durch Seminare und Workshops fundamentales „Nicht-Wissen“ in Bezug auf die Hochschulstrukturen beseitigen. Damit tragen Workshops bei, potentielle Nachwuchswissenschaftlerinnen über die wissenschaftliche Laufbahn zu informieren und bei der Frage „Was kann ich nach dem Master machen?“ unterstützend zur Seite zu stehen. Somit können in der Folge Nachwuchswissenschaftlerinnen rekrutiert werden.<sup>44</sup>

### **Synergien schaffen und von anderen Netzwerken lernen**

#### Gender Diversity innerhalb des Netzwerks:

An der Universität Würzburg wurde 2016/2017 das Genderforum eingerichtet. Hierbei handelt es sich um eine Austauschplattform, die die Vernetzung innerhalb und außerhalb der Universität fördert sowie die Stärkung von Genderaspekten in Forschung und Lehre anstrebt. Es wäre für das Women@WiWi-Netzwerk von Vorteil, wenn es nach der Gründung mit dem Genderforum verknüpft und ins System integriert würde.

#### Gender Diversity außerhalb des Netzwerks:

Damit dem wissenschaftlichen Nachwuchs mehr Perspektiven, finanzielle Möglichkeiten und Betreuungsprogramme geboten werden können, ist es weiterhin sinnvoll, externe Kooperationen durch das Netzwerk zu schaffen. Mögliche externe Kooperationen mit folgenden Akteuren liegen nahe: Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern, Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung oder mit dem Forum Mentoring e.V.

## **5.6 Inspirieren – Externe Akteur\*innen/Unterstützer\*innen**

### **Anzahl weiblicher studentischer Hilfskräfte hochhalten**

Von den Teilnehmerinnen der Umfrage unter den weiblichen studentischen Hilfskräften gaben 26 % an, grundsätzlich an einer Promotion interessiert zu sein und 46 % konnten es sich eventuell vorstellen. Dabei stimmen 62 % voll sowie 26 % bedingt der Aussage zu, dass ihre Tätigkeit als HiWi für eine spätere Karriere an der Universität hilfreich sein

---

<sup>44</sup> Vgl. Macha et al. (2010).

könnte. Wenn geeignete Studentinnen als studentische Hilfskräfte in den Lehrstuhlbetrieb eingeführt werden, erhalten sie bereits frühzeitig Einblicke in den Alltag der Promovend\*innen und Professor\*innen und können so die Vor- und Nachteile einer Promotion für sich selbst abwägen. Andererseits erhalten Professor\*innen und Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, im Vorhinein die fachliche Eignung der potentiellen Kandidatinnen festzustellen. Da 77 % der Umfrage-Teilnehmerinnen aus Spaß an der Arbeit als HiWis tätig sind und 39 % von ihnen eine wissenschaftliche Karriere bereits anstreben, lässt sich unter den studentischen Hilfskräften ein besonderes Potential, um Promovendinnen zu gewinnen, erwarten. Hierfür müssen diese gezielt angesprochen und über diese Möglichkeit aufgeklärt werden. 44 % der befragten Stakeholder sehen ein großes Potential bei der frühen Motivierung von weiblichen studentischen Hilfskräften und Tutorinnen, um sie im Anschluss für eine Promotion zu gewinnen.

## 6 Literaturverzeichnis

### Role Model Theory

- Bettinger, Eric P. und Long, Bridget T. (2005): Do Faculty Serve as Role Models? The Impact of Instructor Gender on Female Students, in: *The American Economic Review* 95, 2: 152-157.
- Buunk, Abraham P.; Peiró, José M. und Griffioen, Chris (2007): A Positive Role Model May Stimulate Career-Oriented Behavior, in: *Journal of Applied Social Psychology* 37, 7: 1489-1500.
- Fried, Toni und MacCleave, Anne (2009): Influence of Role Models and Mentors on Female Graduate Students' Choice of Science as a Career, in: *Alberta Journal of Educational Research* 55, 4: 482.
- Gibson, Donald E. (2004): Role Models in Career Development: New Directions for Theory and Research, in: *Journal of Vocational Behavior* 65, 1: 134-156.
- Hackett, Gail; Esposito, Donna und O'Halloran, M. Sean (1989): The Relationship of Role Model Influences to the Career Salience and Educational And Career Plans of College Women, in: *Journal of Vocational Behavior* 35, 2: 164-180.
- Nauta, Margaret M. und Kokaly, Michelle L. (2001): Assessing Role Model Influences on Students' Academic and Vocational Decisions, in: *Journal of Career Assessment* 9, 1: 81-99.
- Neumark, David und Gardecki, Rosella (1996): Women Helping Women? Role-Model and Mentoring Effects on Female Ph.D. Student in Economics, *National Bureau of Economic Research Papers* 5733.
- Quimby, Julie L. und Santis, Angela M. (2006): The Influence of Role Models on Women's Career Choices, in: *The Career Development Quarterly* 54, 4: 297-306.
- Stout, Patricia A., Staiger, Janet und Jennings, Nancy A. (2007): Affective Stories: Understanding the Lack of Progress of Women Faculty, in: *NWSA Journal* 19, 3: 124-144.

## **Promotion & Familienplanung**

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o. J.): Kinderbetreuung international: Deutschland im Vergleich, [http://www.fruehe-chancen.de/uploads/tx\\_rfkinderbetreuung/fc\\_icec\\_betreuungszahlen\\_130102.pdf](http://www.fruehe-chancen.de/uploads/tx_rfkinderbetreuung/fc_icec_betreuungszahlen_130102.pdf), Abruf: 27.03.2018.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Kindertagesbetreuung Kompakt, Berlin.
- Kemkes-Grottenthaler, Ariane (2003): Postponing or Rejecting Parenthood? Results of a Survey Among Female Academic Professionals, in: *Journal of Biosocial Science* 35, 2: 213-226.
- Klinkhammer, Nicole; Diller, Angelika und Barthelt, Claudia (2008): Deutsches Jugendinstitut. Flexible und erweiterte Kinderbetreuung in Deutschland. Ergebnisse einer Recherche in ausgewählten Bundesländern, Deutsches Jugendinstitut, Berlin.
- Kuckartz, Udo (1992): Auf dem Weg zur Professorin. Empirische Befunde zum Zusammenhang zwischen Wissenschaftskarriere, Familiengründung und Elternschaft, *Zeitschrift für Pädagogik* 38: 681-700.
- Statistisches Bundesamt (2012): Kinderbetreuung in Deutschland 2012, Wiesbaden.
- Wolf-Wendel, Lisa E. und Ward, Kelly (2006): Academic Life and Motherhood: Variations by Institutional Type, in: *Higher Education* 52, 3: 487-521.
- Wolfinger, Nicholas H., Mason, Mary A. und Goulden, Marc (2009): Stay in the Game: Gender, Family Formation and Alternative Trajectories in the Academic Life Course, in: *Social Forces* 87, 3: 1591-1621.
- Zemon, Mickey und Bahr, Alice H. (2005): Career and/or Children: Do Female Academic Librarians Pay a Price for Motherhood?, in: *College & Research Libraries* 66, 5: 394-406.

## **Universitätsinterne Förderungsmaßnahmen**

- Cochran, Thomas R. und Hengstler, Dennis D. (1983): Assessing the Image of a University, in: *The Journal of College Admissions* 28: 29-34.

- Dibb, Sally; Simkin, Lyndon; Pride, William M. und Ferrell, O.C. (2005): Marketing. Concepts and Strategies, Cengage Learning, Boston.
- Fried, Toni und MacCleave, Anne (2009): Influence of Role Models and Mentors on Female Graduate Students' Choice of Science as a Career, The Alberta Journal of Educational Research 55, 4: 482-496.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2018): Büro für Gender und Diversity, <https://www.gender-und-diversity.fau.de/>, Abruf: 27.03.2018.
- Ibarra, Herminia; Carter, Nancy M. und Silva, Christine (2010): Why Men Still Get More Promotions Than Women, in: Harvard Business Review 88, 9: 80-85.
- Julius-Maximilians-Universität Würzburg (2018): Das Mentoring-Programm, <http://www.uni-wuerzburg.de/alumni/mentoring/>, Abruf: 27.03.2018.
- Kirp, David L. (2003): Shakespeare, Einstein and the Bottom Line: The Marketing of Higher Education, Harvard University Press, Cambridge MA.
- Litten, Larry H. (1980): Marketing Higher Education, in: Journal of Higher Education 51: 40-59.
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018a): Frauenbeauftragte, <https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/frauenbeauftragte/Broschueren/bamberg.pps>, Abruf: 27.03.2018.
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018b): FORSCHENde FRAUEN, <https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/verwaltung/frauenbeauftragte/Broschueren/bamberg.pps>, Abruf: 27.03.2018.
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018c): FeRNet, <https://www.uni-bamberg.de/frauenbeauftragte/foerderung/fernet/>, Abruf: 27.03.2018.
- Otto-Friedrich-Universität Bamberg (2018d): Gleichstellungsgelder, <https://www.uni-bamberg.de/sowi/sowi-frauenbeauftragte/foerderung-und-beratung/gleichstellungsgelder/>, Abruf: 27.03.2018.
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (o. J.): Gleichstellungskonzept 2009-2013, <http://www.uni-heidelberg.de/imperia/md/content/einrichtungen/frb/gskonzept2.pdf>, Abruf: 27.03.2018.
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018a): Veranstaltungen, <http://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/wiso/aktuelles/index.html>, Abruf: 27.03.2018.

- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018b): Gleichstellung, <http://www.uni-heidelberg.de/fakultaeten/wiso/fakultaet/gleichstellung.html>, Abruf: 27.03.2018.
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018c): Das Projekt heiDOCS, <http://www.uni-heidelberg.de/universitaet/qualitaetsentwicklung/nachwuchs/heidocs.html>, Abruf: 27.03.2018.
- Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (2018d): Verfügungsfonds, <http://www.uni-heidelberg.de/gleichstellungsbeauftragte/angebote/verfuegungsfonds.html>, Abruf: 27.03.2018.
- TOTAL E-QUALITY (2018): Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, <https://www.total-e-quality.de/das-praedikat/uebersicht/>, Abruf: 27.03.2018.
- Umeå University (2018a): Umeå University in Figures, <http://www.umu.se/english/about-umu/facts/figures>, Abruf: 27.03.2018.
- Umeå University (2018b): Umeå Centre for Gender Studies (UCGS), <http://www.ucgs.umu.se/english/>, Abruf: 27.03.2018.

### **Ph.D.-Titel und Gehalt**

- Staufenberg Institut (2018): Master im Vergleich mit anderen Abschlüssen.
- Staufenberg Institut (2015): Wirtschaftswissenschaftler - Das Karriere-Handbuch Band 2, Köln.
- Stepstone (2017): Der Stepstone Gehaltsreport 2017 – Für Fach- und Führungskräfte, Stepstone, Düsseldorf.
- World Economic Forum (2016): Global Gender Gap Report 2016, [http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF\\_Global\\_Gender\\_Gap\\_Report\\_2016.pdf](http://www3.weforum.org/docs/GGGR16/WEF_Global_Gender_Gap_Report_2016.pdf), Abruf: 27.03.2018.

### **Arbeitsmarkt und Studieren/Promovieren**

- Kienzl, Gregory; Alfonso, Mariana und Melguizo, Tatiana (2007): The Effect of Local Labor Market Conditions in the 1990s on the Likelihood of Community College Students' Persistence and Attainment, in: Research in Higher Education 48: 751-774.

- Rees, Daniel I. und Mocan, H. Naci (1997): Labor Market Conditions and the High School Dropout Rate: Evidence from New York State, in: Economics of Education Review 16: 103-109.
- Times Higher Education (2018): The World University Ranking, [https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/25/sort\\_by/rank/sort\\_order/asc/cols/stats](https://www.timeshighereducation.com/world-university-rankings/2018/world-ranking#!/page/0/length/25/sort_by/rank/sort_order/asc/cols/stats), Abruf: 27.03.2018.

### **Handlungsempfehlungen Women@WiWi**

- Macha, Hildegard; Handschuh-Heiß, Stephanie; Magg-Schwarzbäcker, Marion und Gruber, Susanne (2010): Gleichstellung und Diversity an der Hochschule – Implementierung und Analyse des Gender Mainstreaming-Prozesses, Budrich UniPress, Opladen & Farmington Hills.
- Schafmeister, Sarah K.; Ullrich, Jan und Büttgen, Marion (2014): Gründe für die Unterrepräsentanz von Professorinnen in Deutschland: Welchen Beitrag können Universitäten zur Veränderung leisten?, in: Die Betriebswirtschaft 74, 6: 391.
- Steinhausen, Julia und Scharlau, Ingrid (2017): Gegen das weibliche Cooling-out in der Wissenschaft, in: Praxishandbuch Mentoring in der Wissenschaft, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2016): Promovierende in Deutschland - Wintersemester 2014/2015, Wiesbaden.

### **Unconscious Bias**

- Easterly, Debra M. und Ricard, Cynthia S. (2011): Conscious Efforts to End Unconscious Bias: Why Women Leave Academic Research, in: Journal of Research Administration 42, 1: 61-73.
- Hengel, Erin (2016): Publishing while Female. Are Women Held to Higher Standards? Evidence from Peer Review, [http://www.erinhengel.com/research/publishing\\_female.pdf](http://www.erinhengel.com/research/publishing_female.pdf), Abruf: 27.03.2018.

- Hengel, Erin (2017): Publishing While Female: Gender Differences in Peer-Review Scrutiny, [http://www.erinhengel.com/research/publishing\\_female.pdf](http://www.erinhengel.com/research/publishing_female.pdf), Abruf: 27.03.2018.
- Miller, J. und Chamberlin, M. (2000): Women Are Teachers, Men Are Professors: A Study of Student Perceptions, in: *Teaching Sociology* 28: 283-299.
- Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J. und Handelsman, Jo (2012): Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students, in: *Proceedings of the National Academy of Sciences* 109, 41: 16474-16479.
- Rhode, Deborah L. (1988): Perspectives on Professional Women, in: *Stanford Law Review*: 1163-1207.