

Hochschul- und Wissenschaftspolitik: Beiträge der Hochschul- und Wissenschaftsforschung am Beispiel der Karriereverläufe von habilitierten Frauen

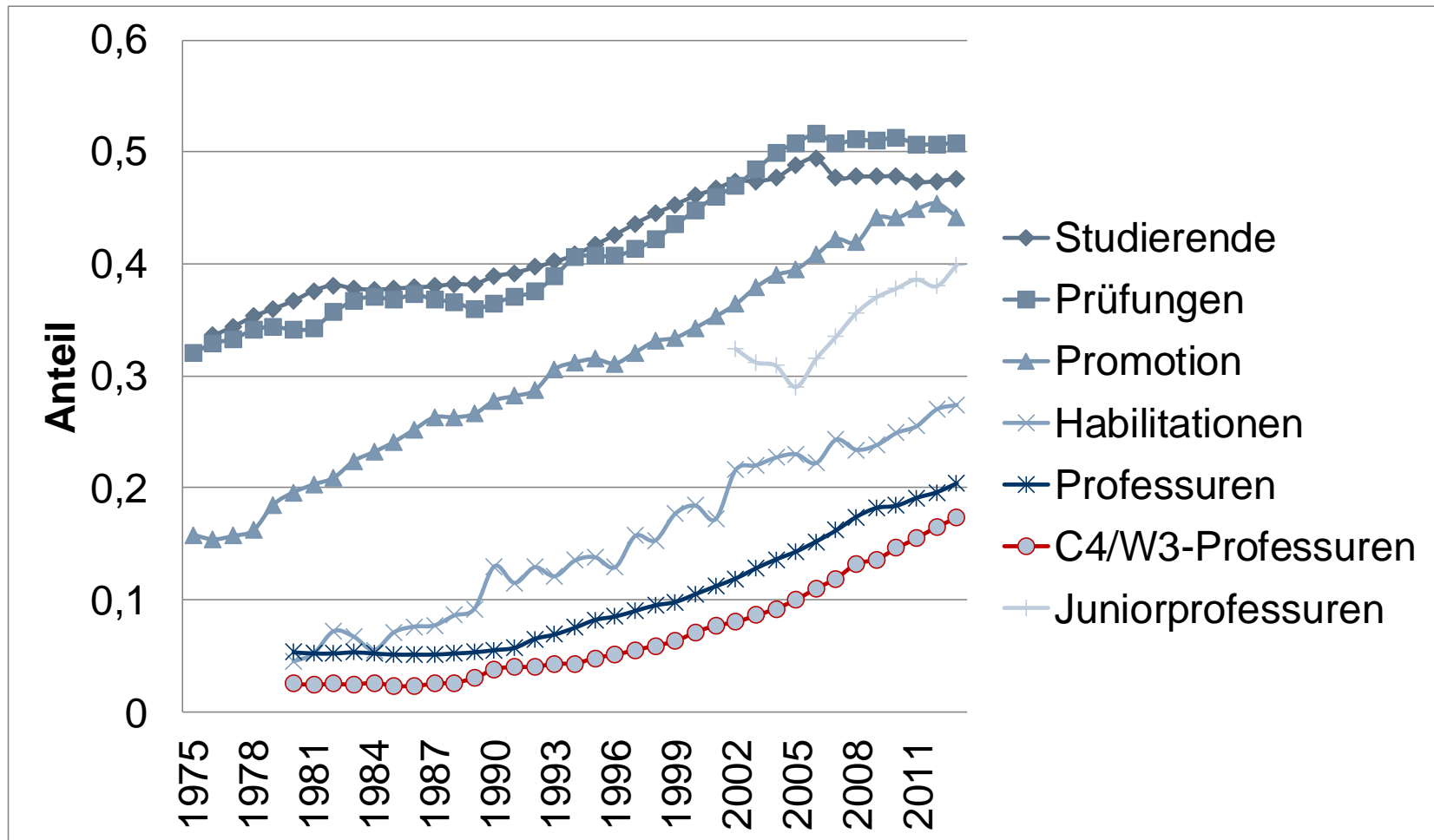
**10-Jahresfeier iFQ
08.12.2015**

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans

Einleitung

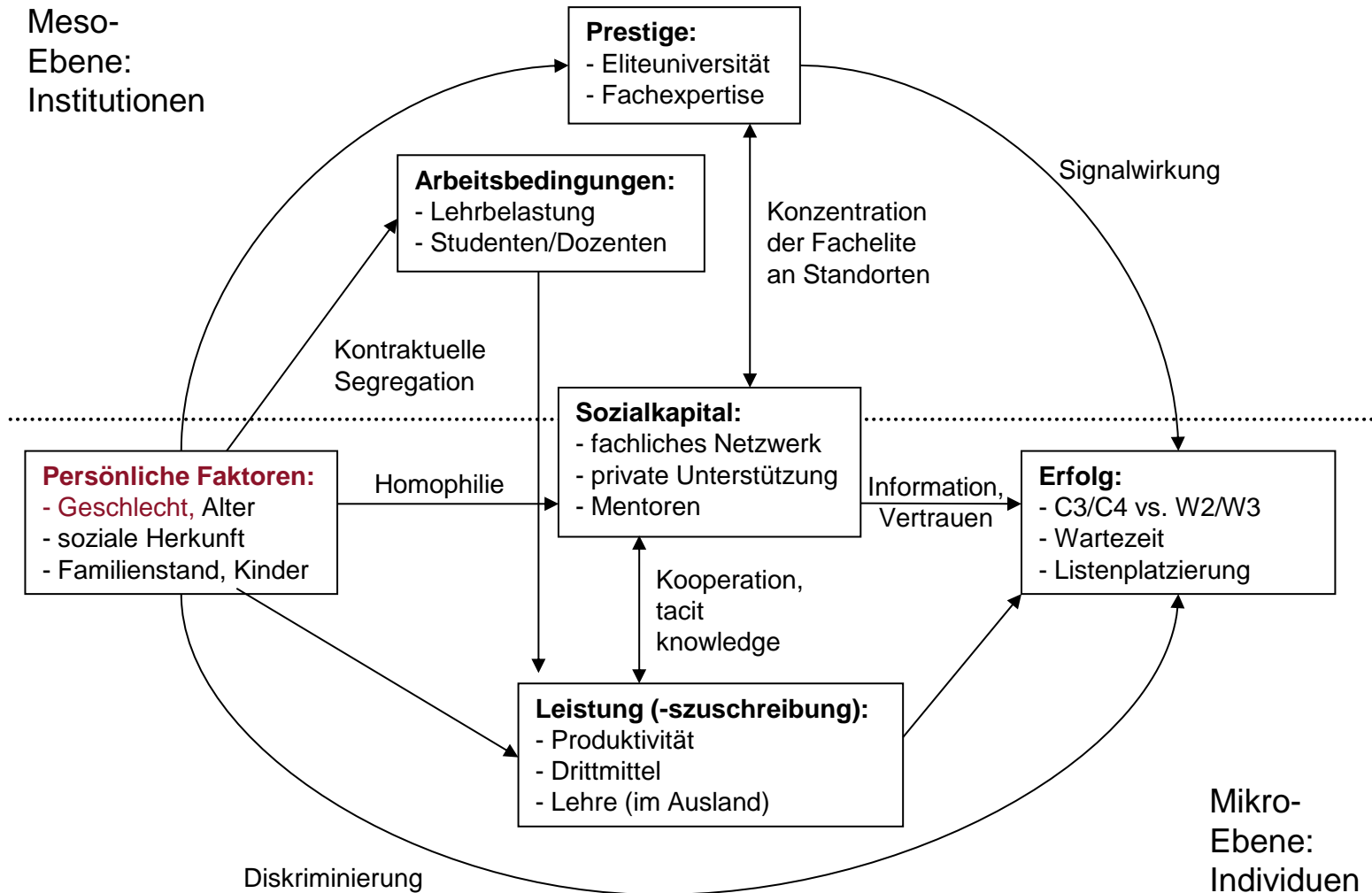
- Tertiäre Bildung und leistungsfähige Forschung haben zunehmende Bedeutung in modernen Wissensgesellschaften.
- Hochschul- und Wissenschaftspolitik definiert Rahmenbedingungen und Voraussetzung.
- Wissenschaftssoziologie analysiert Entwicklung von Forschung und Studium.
 - Ein wichtiges Forschungsfeld sind die Selektionsmechanismen in den Rekrutierungsprozessen des wissenschaftlichen Personals.
- Zentrales politisches Ziel: Gleichstellung von Frauen
- Forschungsfrage: Gibt es Unterschiede in den Karrierechancen von Frauen und Männern?
- Folgerungen für die Hochschul- und Wissenschaftspolitik

Ausgangslage: Frauenanteile bei Studierenden und wissenschaftlichem Personal



Quelle: Personal an Hochschulen – Fachserie 11 Reihe 4.4 – versch. Jahrgänge

Theoretisches Modell



Soziale Mechanismen

Gender und Institutionenzugehörigkeit

- Vertragliche Segregation: Vollzeit/Teilzeit, Befristung
- Vertikale Segregation auf Hierarchieebenen
- Horizontale Segregation auf Fachdisziplinen
- Arbeitsteilung in Wissenschaft (Probert 2005)
 - Frauen: Lehre, Studierendenbetreuung
 - Männer: Forschung

Soziale Mechanismen

Gender und Sozialkapital

- Sozialisationstheoretische Ansätze; geschlechtliche Arbeitsteilung (u.a. Beck-Gernsheim 1976, 2006)
- Haushaltsökonomie und asymmetrische Partnerschaften
- Homophilie (u.a. Hansell 1984, Ibarra 1992) und gleichgeschlechtliches Zitieren (Ferber 1986, 1988)
- Burts These zum geliehenen Sozialkapital (Burt 1998)

Soziale Mechanismen

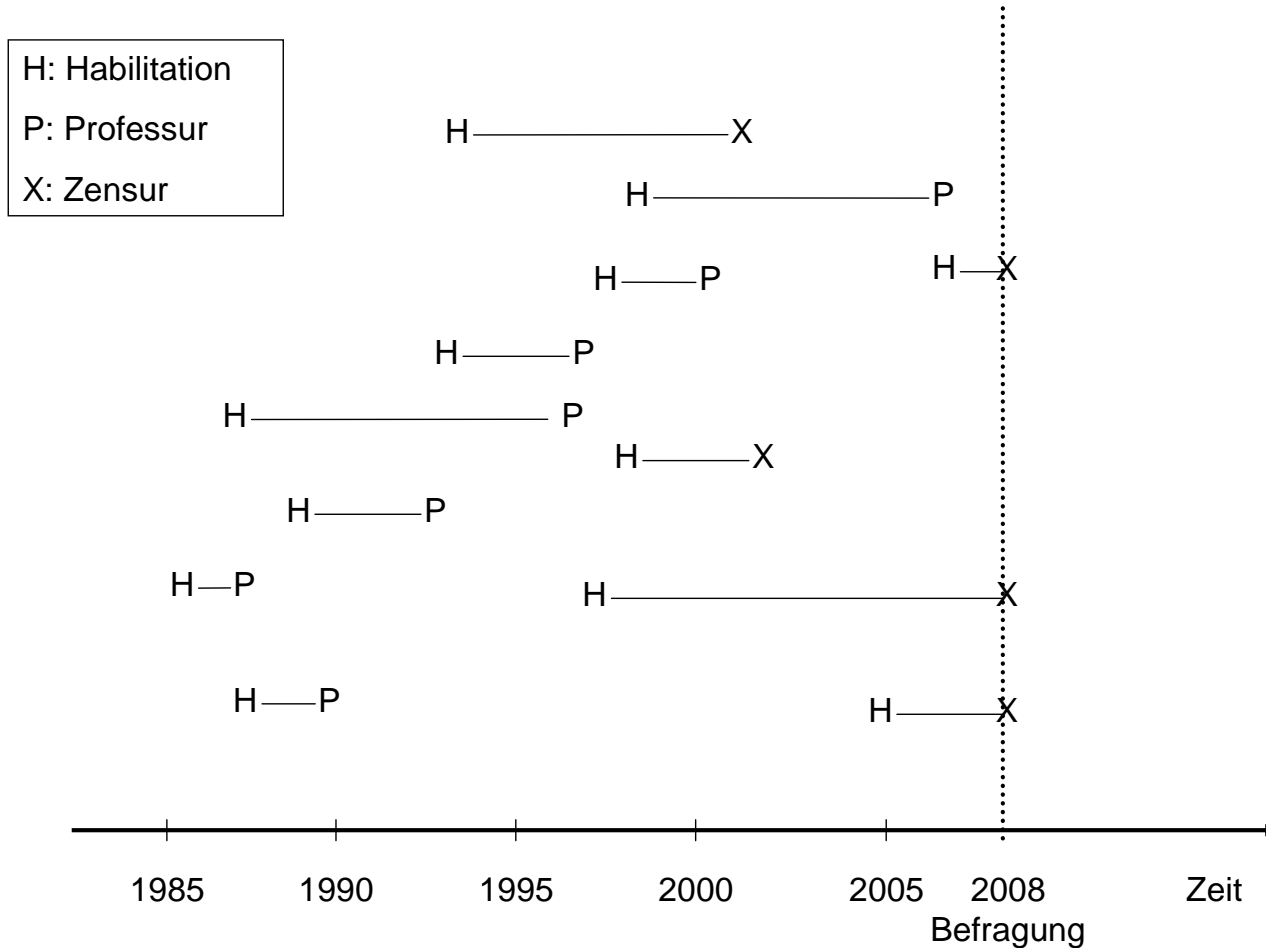
Gender und Produktivität

- Frauen publizieren etwas weniger als Männer, jedoch in besseren Journals (zusammenfassend Jungbauer-Gans und Gross 2013)
- Spezialisierung (Leahey 2006, 2007, 2008)
- Matthäus-Effekt (Merton 1968 oder doch Zuckerman 1965?)
- AutorInnenschaft als Aushandlungsprozess
- Betonung des Outputs, ohne Berücksichtigung des Inputs (Benschop & Brouns 2003)
 - Voll- und Teilzeitstellen
 - Elternzeiten

Daten

- Ergebnisse aus dem DFG-Projekt „Karrierewege von Habilitierten“
 - Personen, die eine Habilitation in den Fächern Mathematik, Jura oder Soziologie an einer westdeutschen Universität in den Jahren 1985–2005 abgeschlossen haben
 - Aufwändige Adressenrecherche: neue Adressen für 1616 Personen
 - Mixed-Mode-Survey: Online-Survey oder PAPI
 - Feldphase im März und April 2008
 - Responserate: 45%, N=716
 - Projekt wurde finanziert von der DFG (JU414/5-1)
 - Event history analysis – wegen der Datenstruktur mit zensierten Fällen

Methoden: Event History Analysis



Selektivität der Teilnahme

Logistische Regression

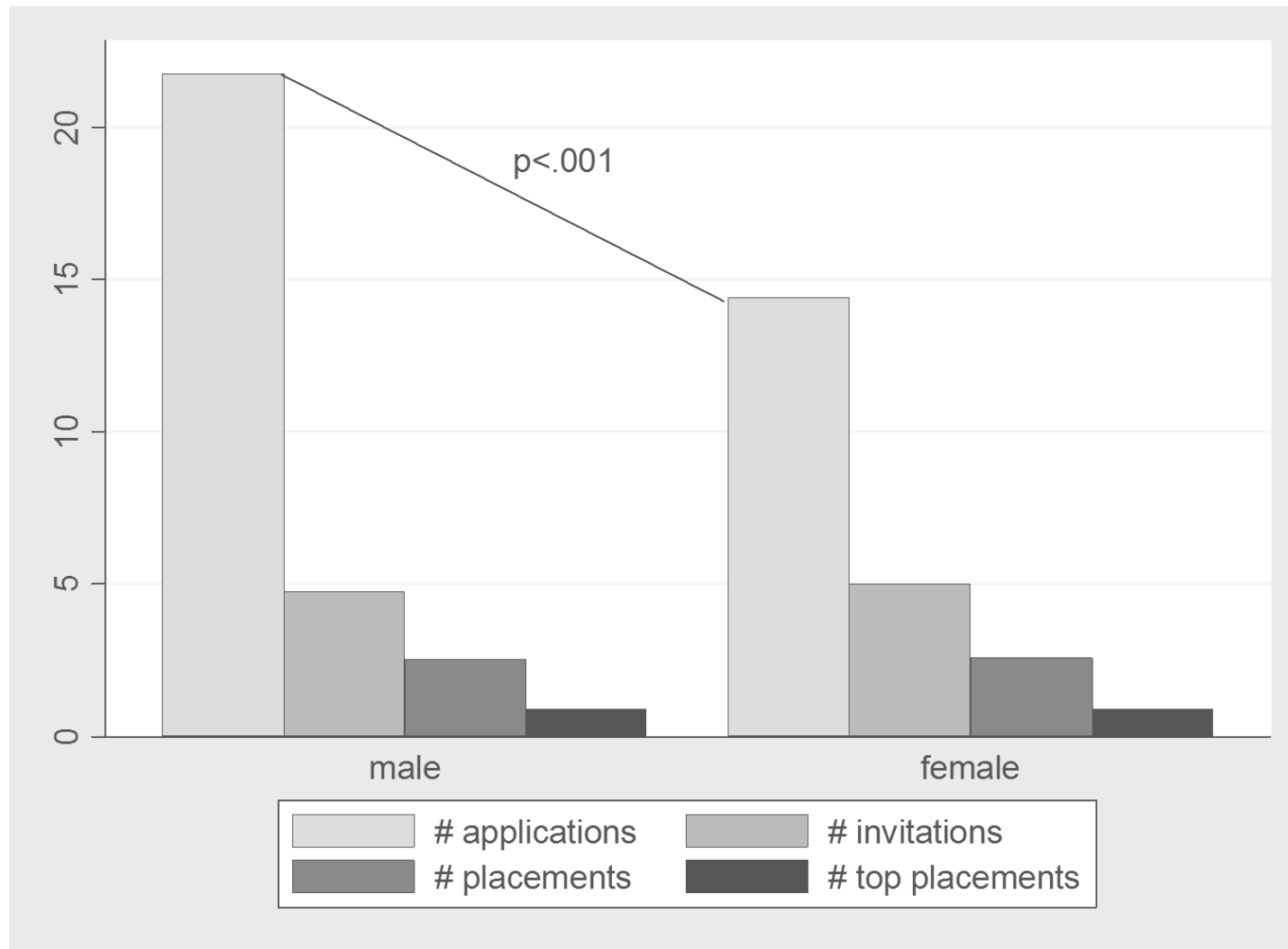
(AV=1 für empirisches Sample)

	Odds ratios (z-Wert)	Odds ratios (z-Wert)
Berufen zum Befragungszeitpunkt	1,08 (0,40)	1,13 (0,62)
Geschlecht (1=männlich)	0,85 (-0,68)	0,79 (-0,98)
Habilitationsjahr	1,02 (1,61)	1,03 (1,80) ⁺
Mathematik (Ref. Soziologie)		1,83 (2,75)**
Rechtswiss. (Ref. Soziologie)		1,14 (0,59)
ll	-399,10	-394,70
n	734	734
PseudoR ²	0,00	0,02

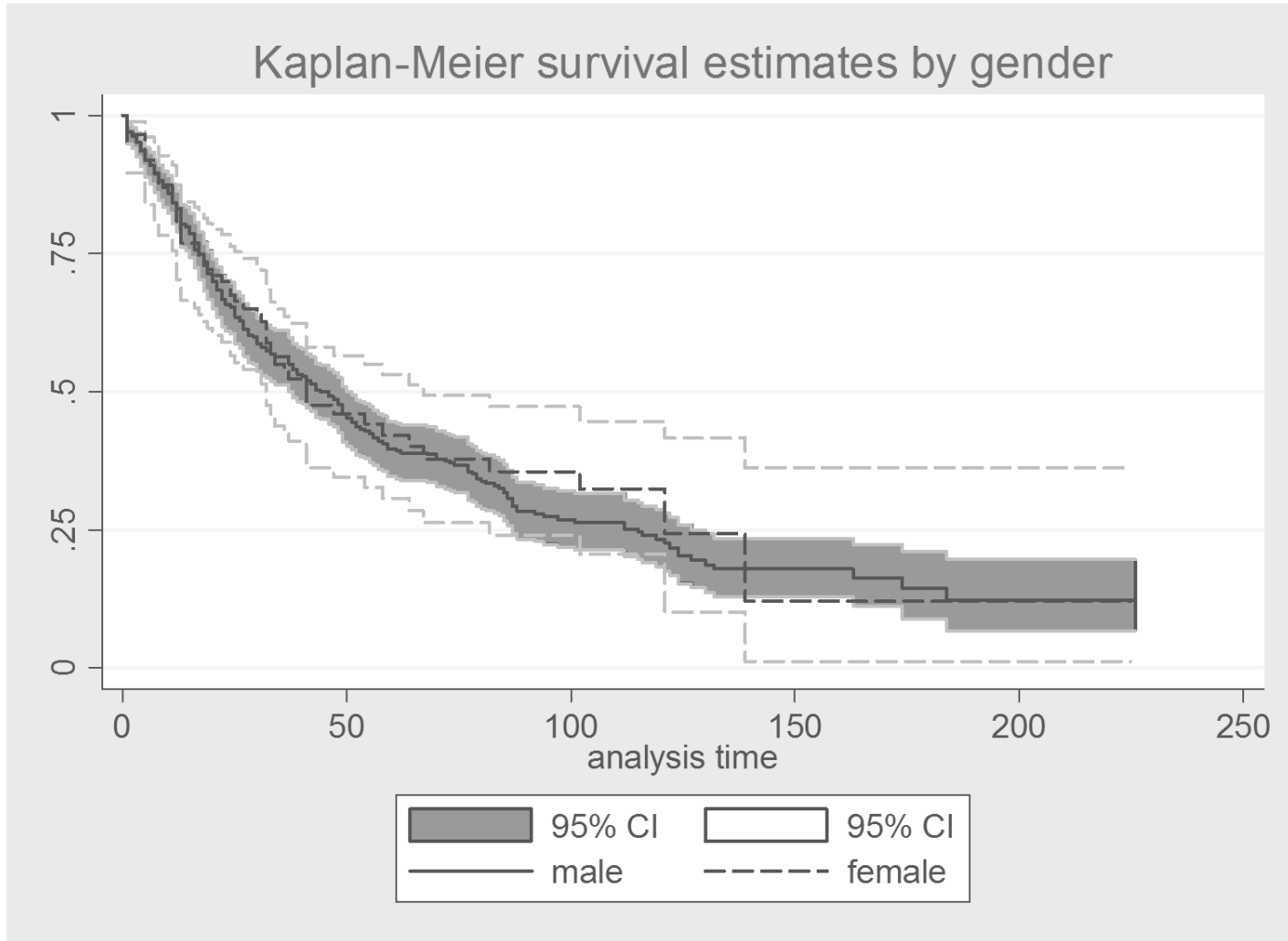
+ < .10; * < .05; ** < .01; *** < .001

	Anteil Berufener z.Z. der Befragung		Chi ² -Test
	Empirische Stichprobe (n=611)	Zufallsstichprobe (n=173)	
Rechtswissenschaft	82,6	85,0	n.s.
Mathematik	62,9	57,9	n.s.
Soziologie	60,0	58,9	n.s.

Bewerbungsverhalten und -erfolg



Übergang zur Professur bei Frauen und Männern

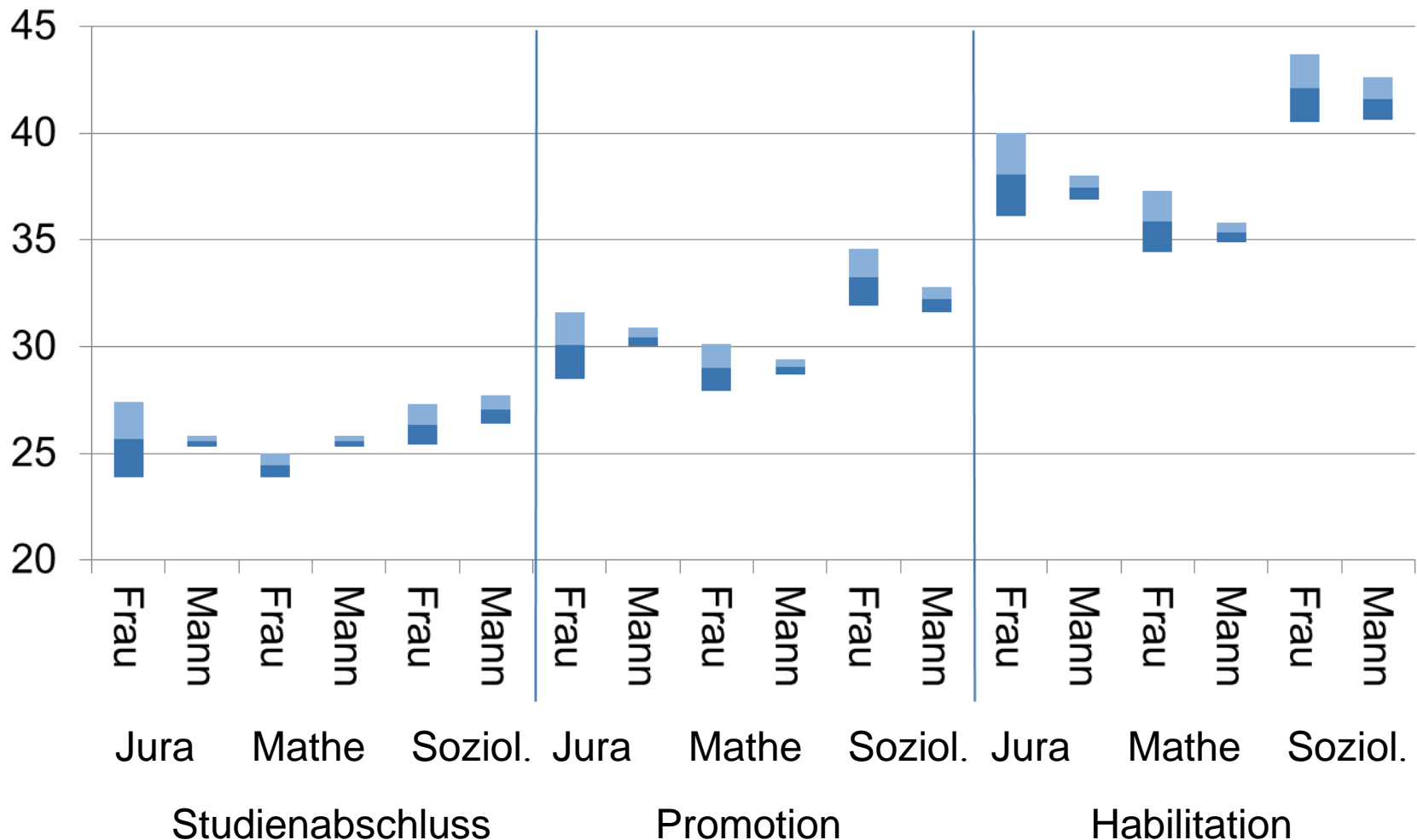


Geschlecht und Berufungschancen

Koeffizient (t-Wert)	Soziologie	Jura	Mathematik
Cox-Regressionen, multiple Imputation			
Frauen (ohne Kontrollvariablen)	1,19 (0,64)	0,91 (-0,39)	0,80 (-0,80)
Frauen (unter Kontrolle von Sozialkapital, Produktivität und Opportunitätsstruktur)	1,77 (1,87) ⁺	1,08 (0,30)	0,99 (-0,02)

Unterscheiden sich habilitierte Frauen und Männer?

Alter auf den Karrierestufen (Mittelwerte mit Konfidenzintervallen)



Opportunitätsstrukturen

Mittelwert (Fallzahl)	Effekt im Modell	Frauen	Männer	Test	Statistik	p-Wert
Habitationskohorte						
1978-1995	Referenz	0,16 (102)	0,34 (476)	Chi ²	13,01	<0,001
1996-2000	–	0,37 (102)	0,28 (476)	Chi ²	3,85	<0,05
2001-2008	–	0,47 (102)	0,39 (476)	Chi ²	2,47	n.s.
Akademische Orientierung						
Spezialisiert (nur Mathematik)		0,85 (33)	0,63 (216)	Chi ²	6,32	<0,05
Angewandt (nur Mathematik)	+	0,06 (32)	0,27 (211)	Chi ²	6,52	<0,05

Produktivität und Arbeitsbedingungen

Mittelwert (Fallzahl)	Effekt im Modell	Frauen	Männer	Test	Statistik	p-Wert
# Publikationen (alle) ^{a)}	+	33,5 (99)	38,8 (472)	t-Test	1,65	n.s.
# Publikationen (nur SCI; ohne Jura) ^{a)}	+	6,1 (70)	8,7 (322)	t-Test	2,83	<0,01
# Lehrveranstaltungen ^{a)}		20,0 (98)	18,7 (477)	t-Test	0,58	n.s.
Anteil der Arbeitszeit (%) für Forschung ^{b)}	+	0,52 (97)	0,57 (452)	t-Test	1,93	<0,10
Drittmittel eingeworben (0/1) ^{a)}		0,46 (102)	0,46 (484)	Chi ²	0,00	n.s.
Preise erhalten		0,41 (87)	0,39 (409)	Chi ²	0,15	n.s.
Dissertationsnote (1=summa cum laude)		0,44 (94)	0,57 (453)	Chi ²	5,70	<0,05

a) Bis zur Habilitation

b) Von der Promotion bis zur Habilitation

Institutionelles Kapital

Mittelwert (Fallzahl)	Effekt im Modell	Frauen	Männer	Test	Statistik	p-Wert
Hohe Reputation der Habilitationsuniversität, selbst bewertet (0/1)		0,30 (86)	0,39 (404)	Chi ²	2,13	n.s.
Habilitationsuniversität >25.000		0,46 (87)	0,44 (405)	Chi ²	0,15	n.s.
Habilitationsuniversität World's Top 200		0,25 (87)	0,30 (405)	Chi ²	0,73	n.s.
Habilitationsuniversität Top 20 DFG Soziologie		0,60 (30)	0,71 (90)	Chi ²	1,28	n.s.
Habilitationsuniversität Top 20 DFG Mathematik		0,63 (30)	0,55 (176)	Chi ²	0,70	n.s.

Akademisches Sozialkapital

Mittelwert (Fallzahl)	Effekt im Modell	Frauen	Männer	Test	Statistik	p-Wert
Mindestens ein MentorIn		0,69 (100)	0,74 (477)	Chi ²	1,05	n.s.
Mehr als ein MentorIn (strukturelle Autonomie)		0,28 (100)	0,26 (477)	Chi ²	0,11	n.s.
MentorIn mit hoher Reputation (Index 0-1)	+	0,45 (98)	0,50 (467)	t-Test	1,35	n.s.
Unterstützung durch MentorIn (Index 0-1)		0,38 (97)	0,41 (467)	t-Test	0,85	n.s.
MentorIn als KoautorIn (0/1)	-	0,30 (99)	0,41 (469)	Chi ²	3,88	0,05
# weak ties (akademisch)	+	4,0 (99)	3,4 (473)	t-Test	0,95	n.s.
Mindestens eine Maklerposition		0,33 (99)	0,29 (472)	Chi ²	0,65	n.s.

Privates Sozialkapital

Mittelwert (Fallzahl)	Effekt	Frauen	Männer	Test	Statistik	p-Wert
Hohe soziale Unterstützung durch PartnerIn (0/1)		0,41 (102)	0,34 (478)	Chi ²	2,08	n.s.
Verheiratet (0/1)	–	0,65 (100)	0,57 (481)	Chi ²	2,46	n.s.
Kinder (0/1)		0,46 (102)	0,52 (484)	Chi ²	1,13	n.s.
Anteil der Hausarbeit (%) durch Befragte/n erledigt	–	0,51 (98)	0,37 (467)	t-Test	9,22	<0,001
Kinderbetreuung (%) durch Befragte/n (nur Personen mit Kindern)		0,59 (44)	0,27 (226)	t-Test	7,45	<0,001

Diskussion

- Vorteile der Habilitiertenbefragung
 - Fast gesamter „risk pool“ für Berufungen der untersuchten Fächer – bei der untersuchten Kohorte
 - Auch nicht erfolgreiche Personen enthalten
- Grenzen der Habilitiertenbefragung
 - Zeitlicher Verlauf kann nur begrenzt untersucht werden.
 - Verbleib des akademischen Mittelbaus – vor der Habilitation – unklar
- Weitere mögliche Analysen
 - Fächerkulturen detaillierter behandeln
 - Unterscheidung Gender und aktive Elternschaft analysieren
 - Intersektionale Wirkung von Gender, sozialer Herkunft (und Elternschaft) untersuchen, soweit es die Fallzahlen zulassen
 - MentorIn-Mentee-Beziehung genderspezifisch untersuchen

Folgerungen für die Gleichstellungspolitik

- Manche Faktoren sind nicht beeinflussbar: Kohorte
- Gleichstellungspolitik
 - Nachteile in der Produktivität (Zahl der Publikationen, Zahl der SCI-Publikationen) beheben
 - Institutionelles Kapital bei den bisherigen Kohorten unbedeutend, könnte aber bedeutsamer werden – in künftiger Forschung berücksichtigen.
 - Arbeitszeit für Forschung – auf ausgewogenes Verhältnis von Lehre, Administration und Zeit für Forschung achten
 - ⇒ Folgerung für Fördermaßnahmen: v.a. Zeit für Forschung ist relevant, aber: Stipendien sollten mit Lehrerfahrung verbunden werden
 - Gleichstellungsbeauftragte in Berufungskommissionen

Folgerungen für die Gleichstellungspolitik

- Beratung des wissenschaftlichen Nachwuchses
 - Fächerkulturen der Publikationspraxis
 - Berufungschancen im Spezialisierungsbereich reflektieren: z.B. in Mathematik eher im angewandten Bereich arbeiten
 - Nicht zusammen mit Mentoren publizieren (kommt bei Männern häufiger vor)
 - Unterstützung im privaten Umfeld mobilisieren

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!