

Höhle, Ester

## Frauen im Wissenschaftsmanagement – wie durchlässig ist die gläserne Decke?

Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: *Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 231-261. - (Angewandte Wissenschaften und Künste; 3)*



Quellenangabe/ Reference:

Höhle, Ester: Frauen im Wissenschaftsmanagement – wie durchlässig ist die gläserne Decke? - In: Krempkow, René [Hrsg.]; Höhle, Ester [Hrsg.]; Janson, Kerstin [Hrsg.]: *Karriere im Wissenschaftsmanagement? Bielefeld : UVW UniversitätsVerlagWebler 2023, S. 231-261* - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-308470 - DOI: 10.25656/01:30847; 10.53183/978394601731810

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-308470>

<https://doi.org/10.25656/01:30847>

### Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen und die daraufhin neu entstandenen Werke bzw. Inhalte nur unter Verwendung von Lizenzbedingungen weitergeben, die mit denen dieses Lizenzvertrags identisch, vergleichbar oder kompatibel sind. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and transmit, adapt or exhibit the work or its contents in public and alter, transform, or change this work as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor. New resulting works or contents must be distributed pursuant to this license or an identical or comparable license.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



### Kontakt / Contact:

**peDOCS**  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

## 10. Frauen im Wissenschaftsmanagement – wie durchlässig ist die gläserne Decke?

*Ester Höhle*

### 10.1 Frauen im Wissenschaftsmanagement

Wissenschaftliche Karrieren bleiben in Deutschland seit dem massiven Einsatz von Drittmittelprojekten bis in späte Lebensabschnitte hinein prekär (Höhle 2019) und zeigen insbesondere auf höheren Karrierestufen ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht auf (Nationale Akademie 2022; Höhle 2018). Positionen im Wissenschaftsmanagement sind im Vergleich zu akademischen Positionen häufiger unbefristet und bieten eine bessere Work-Life-Balance bei angemessener Bezahlung (Kapitel 5 in diesem Bd.; Banscherus et al. 2017; Schneijderberg et al. 2013; Müller/Grewe 2020). Daher konkurrieren Männer und Frauen in diesem Bereich um die besten Optionen. Im Gegensatz zur Wissenschaft hat das Wissenschaftsmanagement einen Dienstleistungscharakter und erfordert vor allem hohe generalistische Kompetenzen, wie Kommunikations-, Organisations- und Vermittlungskompetenz – alles Kompetenzen mit dezidiert weiblicher Konnotation. Selten erfordern Positionen im Wissenschaftsmanagement wissenschaftliche Fachexpertise oder andere Kenntnisse, die eher eine männliche Konnotation aufweisen (vgl. Kapitel 6 i. d. Bd.; Beaufays 2015). Daher erscheint es auf den ersten Blick so, als ob das Wissenschaftsmanagement insbesondere für Frauen ein Karriereparadies sein könnte.

Aus den vorliegenden empirischen Studien über das Wissenschaftsmanagement (Henke et al. 2022; Banscherus et al. 2017; Klocke 2014; Schneijderberg et al. 2013; Whitchurch 2008) ist wenig über die geschlechtsspezifischen Implikationen und die Geschlechterverhältnisse bekannt. Wie steht es darum? Demzufolge gab es in der Entwicklung zur unternehmerischen Universität einen Trend zur Feminisierung der mittleren Führungspositionen (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011, S. 39), bei dem immer mehr Frauen ins mittlere Management kamen und es seitdem überwiegend in ihrer Hand liegt. Andererseits haben sich die universitären Strukturen, die ohnehin geprägt sind durch Hierarchie, ungleiche Machtausübung und diskriminierende institutionelle Praktiken, durch die Implementierung des New Public Management weiter verschärft (Mauthner/Edwards 2010, S. 482), was der Gleichstellung der Geschlechter eher entgegenwirken könnte. Daher stellt sich die Frage, ob die Feminisierung in diesem Bereich zu attraktiven Karrieremöglichkeiten für Frauen führt? Kann die Feminisierung zur Überwindung von Geschlechterunterschieden und hegemonialer Männlichkeit beitragen?<sup>1</sup> Während die Universität als

---

<sup>1</sup> Gemeint ist die Überwindung hegemonialer Männlichkeit im Allgemeinen, nicht konkret zwischen Welle 1 und 2, da hier nur Welle 1 ausgewertet wird.

solche in ihrer Funktion als Arbeitgeberin insgesamt an Stellenwert verliert, werden administrative Führungspositionen durch eine bessere Bezahlung, höheren Status und größere Handlungsspielräume immer attraktiver, sodass davon auszugehen ist, dass Männer diese verstärkt anstreben (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011, S. 38). Die Ergebnisse der KaWuM-Studie beleuchten die Frage, ob es auch im Wissenschaftsmanagement Schließungseffekte für Frauen gibt und die gläserne Decke sie vom Aufstieg abhält. Zeigen sich horizontale und vertikale Segregationsmuster? Spielt Elternschaft eine Rolle für die Karriere?

Zunächst findet die Darstellung der soziodemografischen Merkmale und der Eingangsqualifikationen statt. Zweitens geht es um den Einstieg ins Wissenschaftsmanagement. Was waren die beruflichen Wertvorstellungen von Frauen und Männern, und aus welchen Gründen haben sie sich für das Wissenschaftsmanagement entschieden? Drittens steht die aktuelle Beschäftigungssituation von Frauen und Männern im Wissenschaftsmanagement im Fokus. Dabei liegt die Konzentration auf den objektiven Karriere Merkmalen wie den Vertragsbedingungen, Führungspositionen im mittleren Management und Gehalt. Daher wird auch die familiäre Situation von Frauen und Männern in die Auswertungen einbezogen. Viertens dienen Regressionsanalysen dazu, die Faktoren aufzudecken, die an der ungleichen Geschlechterverteilung in Führungspositionen beteiligt sind.

## 10.2 Theoretischer Hintergrund

Ich folge Ackers feministischem Ansatz der *gendered organization* – der vergeschlechtlichten Organisation (1990). Zwar ist dieser schon vor über drei Jahrzehnten entstanden und Gesellschaft wie Rollenaufteilung haben sich weiterentwickelt, doch eignet er sich als Folie, die es nachfolgend empirisch zu überprüfen gilt. Nach Acker (1990) präsentieren sich Organisationen und ihre Aufgaben als geschlechtsneutral und ihre Mitarbeitenden als „disembodied and universal“ („körperlos und universell“) (ebd.). Dagegen sind die Arbeitsplätze implizit nach einem geschlechtsspezifischen Konzept konstruiert: Es handelt sich um Vollzeitjobs, die ein Leben lang ohne Unterbrechungen ausgeübt werden. Dadurch setzen sie stillschweigend eine zweite Person voraus, die sich um persönliche Angelegenheiten und die reproduktive Arbeit kümmert. Dadurch ist *the worker* meist auf eine zweite Person außerhalb des Arbeitsumfeldes angewiesen. Obwohl diese Arbeitsteilung als solche theoretisch zunächst geschlechtsneutral ist, ist dies die gesellschaftliche Verteilung der Geschlechterrollen nicht. Die geschlechtliche Rollenaufteilung zwischen Geldverdienenden und ernährend-pflegenden Personen ist eine gesellschaftliche Tatsache, auch wenn sich die Verhältnisse in den letzten Jahrzehnten gelockert haben. Daher ist entgegen dem Bild einer geschlechtsneutralen Organisation das eigentliche Bild von *the worker* männlich, vollzeitbeschäftigt und in einem festen Arbeitsverhältnis. Sie:Er hat wenig oder keine familiären Verpflichtungen, oder vielmehr eine Familie, die ihre:seine Karriere und Erholung unterstützt. Dabei passen Frauen aufgrund ihrer „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 2003), d.h. wegen ihrer familiären Verantwortung, nicht in das Bild der:des (männlichen)

Normalarbeitenden. Dies schafft Spannungen, aufgrund derer, laut Acker, Frauen in Organisationen ausgegrenzt werden können (ebd. 1990). „Doppelte Vergesellschaftung“ bedeutet, dass die Gesellschaft von Frauen erwartet, dass sie sowohl Aufgaben in der Familienarbeit als auch in der Berufsarbeit erfüllen. Frauen werden also familiäre Aufgaben zugeschrieben und es wird angenommen, dass sie jederzeit dazu bereit seien – unabhängig davon, ob dies im Einzelfall tatsächlich zutrifft oder nicht. Von Frauen wird daher nicht immer erwartet, dass sie dem Arbeitgeber voll zur Verfügung stehen und stillschweigend angenommen, dass sie selbst keine Karriere anstreben bzw. ihre Karriere derjenigen des Mannes und der familiären Gegebenheiten unterordnen. Diese Zuschreibungen können Arbeitgeber oder Kolleg:innen davon abhalten, Frauen für höhere Positionen, mehr Arbeitszeit oder Weiterbildung in Betracht zu ziehen (Beaufaÿs/Krais 2007). Ein weiterer Aspekt der geschlechtsspezifischen Organisation ist, dass die Geschlechtsrollenverteilung in Organisationen die gesellschaftliche Geschlechtsrollenverteilung widerspiegelt. Aufgaben mit weiblichen Zuschreibungen (z.B. Pflege, Kommunikation) werden weniger wertgeschätzt als Aufgaben mit männlichen Zuschreibungen (z.B. Entscheidung, Macht, Verhandlung), was zu geringerer Bezahlung und Segregation sowohl auf horizontaler als auch auf vertikaler Ebene führt (Blättel-Mink/Franzke/Wolde 2011). Entgegen dem Bild der geschlechtsneutralen Organisation zeigen zahlreiche Studien, dass formelle und informelle Prozesse und Arbeitskulturen an Hochschulen, nämlich die Förderung des Berufseinstiegs, die Leistungsbewertung und die Rekrutierungspraxis, einem geschlechtsspezifischen Bias folgen (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011; Neusel/Wetterer 1999; Wimbauer 1999; Höhle 2019; Beaufaÿs/Krais 2007). Daher kann man davon ausgehen, dass Hochschulen als geschlechterspezifische Organisationen strukturiert sind. Zur Untersuchung des Geschlechtervergleichs werden einige der aus Tracer-Studien bekannten objektiven und subjektiven Berufserfolgskriterien verwendet (z.B. Krempkow/Pastohr 2006; Krempkow et al. 2010; Trennt/Euler 2019).

### 10.3 Forschungsstand

Die geschlechtsspezifische Rollenaufteilung im Wissenschaftsmanagement war bislang nur in geringem Maße im Fokus der Forschung und am bisher systematischsten haben Blättel-Mink/Franzke/Wolde (2011) Perspektiven und Befunde zu diesem Thema zusammengetragen. Dort berichten Blättel-Mink/Briken/Rau (2011) über die Ergebnisse einer qualitativen Studie und Kloke et al. (2011) sowie Merkator/Schneijderberg (2011) werteten die Ergebnisse ihrer Erhebungen der „Hochschulprofessionen“ nach Geschlecht aus. Außerdem analysierten Banscheraus et al. (2017) in ihrem Ergebnisbericht einige der Umfrageergebnisse nach Geschlecht. Einen internationalen Vergleich von Wissenschaftsmanager:innen nach Weltregionen haben Kerridge/Scott (2018) veröffentlicht, in dem sich auch ein kurzer Abschnitt zu Geschlechterrelationen findet (ebd., S. 27f.). Zur Darstellung der geschlechtsspezifischen Muster bietet sich hier die Einteilung entlang vertikaler und horizontaler Segregation an.

### *Vertikale Segregation*

Die Studien sind sich darin einig, dass insgesamt eine Feminisierung von Verwaltungspositionen stattgefunden hat. Nach Kloke et al. (2011, S. 68) ist der relative Anteil von Frauen in der höheren Verwaltung der Hochschulen im Zeitraum von 1992 bis 2007 von 31% auf 49% gestiegen. Die Autor:innen stellen fest, dass heute auch unter den hochqualifizierten Mitarbeiter:innen im mittleren Management der Hochschulen eine starke Zunahme von Frauen stattgefunden hat, wo Frauen inzwischen die Mehrheit bilden (Kloke et al. 2011, S. 70). Dies spiegelt auch die Geschlechterverhältnisse im mittleren Management des öffentlichen Sektors im Allgemeinen wider. Nach diesen Ergebnissen scheint sich die gläserne Decke in der Hochschulverwaltung in den letzten Jahrzehnten leicht nach oben verschoben zu haben. Doch erreichen trotz aller Fortschritte Frauen häufiger als Männer nicht die Positionen, für die sie qualifiziert sind (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011, S. 43). Die Studie von Banscherus et al. bestätigt dies: Sie stellen fest, dass Frauen etwas häufiger für ihre Position überqualifiziert sind als Männer (22% vs. 14%) (ebd. 2017, S. 110). Daher überrascht es nicht, dass Frauen immer noch deutlich seltener in Führungspositionen sind als Männer (Merkator/Schneijderberg 2011; Banscherus et al. 2017, S. 93f.). Vor allem die allerhöchsten Positionen als Kanzler:in der Hochschulen sind überwiegend Männern vorbehalten (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011, S. 41). Im Jahr 2007 waren nur 13% der Kanzler:innen an staatlich geförderten Universitäten Frauen und 17% an staatlich geförderten Fachhochschulen, wobei es für Frauen einfacher zu sein scheint, an kleineren Hochschulen eine Kanzlerposition zu erreichen als an größeren (Kloke et al. 2011, S. 69f.). Für den internationalen Vergleich bestätigen Kerridge/Scott (2018, S. 27) diesen Befund: in allen Weltregionen liegt der durchschnittliche Frauenanteil in den Führungspositionen des Wissensmanagements unterhalb des Frauenanteils desselben insgesamt.

Blättel-Mink/Briken/Rau (2011, S. 41) stellen fest, dass Frauen immer noch mehr Probleme mit der Work-Life-Balance haben als Männer und dass sich dies auf alle Berufsfelder auswirken kann. Eine Folge kann sein, dass Frauen seltener ohne Unterbrechung erwerbstätig sind als Männer (Kloke et al. 2011, S. 74) und auch häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer (Banscherus et al. 2017, S. 95). Nach den Gründen für Teilzeit gefragt, nennen 64% der Frauen pflegerische und familiäre Gründe, während nur 26% der Männer familiäre Gründe nennen. Im Gegensatz dazu geben 20% der Frauen, aber 32% der Männer an, dass sie teilzeitbeschäftigt sind, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten (ebd., S. 103). Hier wirkt die „doppelte Vergesellschaftung“ als Ausschlusseffekt für weibliche Karrieren. Darüber hinaus stellen die Autor:innen verschiedener Studien auch Gehaltsunterschiede im Wissenschaftsmanagement fest. Merkator/Schneijderberg (2011), Banscherus et al. (2017, S. 93f.) sowie Kloke et al. (2011, S. 74ff.) sind sich darin einig, dass Frauen häufiger in niedrigeren Gehaltsgruppen eingruppiert sind als Männer. Voraussetzungen für Gehaltsgruppen sind die akademische Qualifikation, die Berufserfahrung sowie die Arbeitsaufgaben. Die höchsten Gehaltsgruppen sind häufig an die Übernahme einer Leitungsposition in größeren Funktionseinheiten geknüpft.

### *Horizontale Segregation*

Der Bildungshintergrund ist ein weiterer Bereich, in dem die Studien geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Männer im Wissenschaftsmanagement haben häufiger einen Dokortitel oder eine Habilitation als Frauen, während Frauen häufiger einen Master-Abschluss oder ein Diplom erreichen (Merkator/Schneijderberg 2011, S. 96). Wissenschaftsmanager:innen weisen stereotype geschlechtsspezifische Unterschiede im fachlichen Hintergrund auf, wobei Frauen eher zu Sprach- und Kulturwissenschaften und Männer eher zu MINT-Fächern tendieren (Kloke et al. 2011, S. 72; Merkator/Schneijderberg 2011). Da in den Fächern unterschiedliche Konventionen bezüglich der Promotion bestehen, sind die Geschlechterunterschiede bei der Qualifikation v.a. über die Fächerwahl zu erklären. Am Arbeitsplatz finden sich ähnliche geschlechterstereotypische Tendenzen auch in Bezug auf die Aufgaben (Merkator/Schneijderberg 2011).

Blättel-Mink/Briken/Rau (2011, S. 42ff.) finden in qualitativen Interviews mit Wissenschaftsmanager:innen versteckte Praktiken der Ausgrenzung und Diskriminierung von Frauen und von Frauenleben. Männer scheinen informell in „Old Boys‘ Networks“ organisiert zu sein, die in verborgenen Räumen stattfinden, wo sie gegenseitige Loyalität und Kooperation aufbauen und wo sie systematisch auf Positionen vorbereitet werden. Ein Klima der „hegemonialen Männlichkeit“ an den Universitäten zwingt die Beschäftigten zur Anpassung an eine männliche Kultur und „harte“ Formen machtorientierter Kommunikation, die Befragte als „autoritär“ und „patriarchalisch“ beschreiben. Auch gibt es immer noch unterschiedliche Erwartungen an Frauen und Männer in Bezug auf familiäre Betreuungstätigkeiten und die Rolle der Vaterschaft hat ganz andere Konnotationen als die Rolle der Mutter, die automatisch eine unzureichende Arbeitskraft zu sein scheint, insbesondere im akademischen Bereich. Außerdem finden Frauen und Männer unterschiedliche Aspekte des Berufs wichtig. Merkator/Schneijderberg (2011, S. 101) geben an, dass Frauen im Wissenschaftsmanagement eine Reihe von Aspekten deutlich wichtiger ist als Männern. Frauen bewerten das Arbeitsklima, die Zusammenarbeit mit anderen, anspruchsvollen Aufgaben, die Möglichkeit zur Weiterbildung, Flexibilität der Arbeitszeiten sowie etwas Sinnvolles für die Gesellschaft zu tun, häufiger als wichtig als Männer dies tun. Männer hingegen bewerten nur einen einzelnen Aspekt signifikant häufiger wichtig als Frauen, das ist die Übernahme von Koordinations- und Führungsfunktionen. Möglicherweise ist das ein Hinweis darauf, dass die Interessen und Ausrichtungen von Frauen breiter gestreut sind als die der Männer und sie noch besser zu den Arbeitsaufgaben passen.

## **10.4 Ergebnisse**

In den folgenden Abschnitten werden Ergebnisse der KaWuM-Studie im Geschlechtervergleich vorgestellt. Zunächst geht es um den Weg zur jetzigen Stelle im Geschlechtervergleich, nämlich um die fachlichen Hintergründe, die Berufsorientierung und die Gründe für den Stellenantritt. Zweitens findet die Darstellung der aktuellen Arbeitssituation statt, nämlich des Einkommens und des Arbeitsvertrags.

Abschließend stellen differenziertere Analysen die Geschlechterverhältnisse in Führungspositionen vor und Regressionsanalysen legen mögliche Einflussfaktoren dafür offen. In die Analyse findet auch die mögliche Elternschaft von Männern und Frauen Eingang und die Berufssituation nach Teilzeit- oder Vollzeitarbeit.

### **10.4.1 Demografische Informationen: Wer sind die Wissenschaftsmanager:innen?**

Da die Berufsbiografie einen Einfluss auf den Übergang in das Wissenschaftsmanagement und auf das heute erreichte Karriereniveau haben kann, geht es in diesem Abschnitt um die sozio-demographischen Merkmale von männlichen und weiblichen Wissenschaftsmanager:innen, ihre Qualifikation und die Gründe, sich für den Einstieg in dieses Feld zu entscheiden.

#### **10.4.1.1 Geschlecht**

Die Frage nach dem Geschlecht haben 98,6% (1.361) der 1.380 Befragten beantwortet. Es wurden drei Antwortmöglichkeiten angeboten. 72,7% der Befragten gaben weiblich an, 26,9% männlich und 0,4% bzw. 6 Befragte divers. Deutlich wird hier, dass Frauen, die fast drei Viertel des Personals im Wissenschaftsmanagement ausmachen, zahlenmäßig dominant sind.

Bei den Befragten mit der Angabe „divers“ könnte eine so kleine Fallzahl erstens Rückschlüsse auf die betreffenden Individuen ermöglichen, und deren Anonymität verletzen. Zweitens ermöglichen so wenige Fälle anhand von Prozentangaben keine Generalisierbarkeit auf die Gruppe der „divers“-geschlechtlichen Wissenschaftsmanager:innen. Daher werden hier nur die Ergebnisse für die binäre Geschlechterkodierung berichtet.

#### **10.4.1.2 Alter und familiäre Situation**

Für die Beschreibung der Karriereentwicklung sind das Alter, die familiäre Situation und die Qualifikation wichtige Hintergrundinformationen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Wissenschaftsmanager:innen im mittleren Alter ist: Fast die Hälfte von ihnen ist zwischen 35 und 45 Jahre alt, und das durchschnittliche Alter der Befragten beträgt 43,2 Jahre. Im Durchschnitt sind Frauen mit 42,7 etwa zwei Jahre jünger als Männer mit 44,6 (signifikant  $p < ,000$ ).<sup>2</sup> <sup>3</sup> Die höheren Raten von Männern in der älteren Altersgruppe „51 Jahre und älter“ sind möglicherweise durch einen Generationeneffekt – frühere Wissenschaftsmanager:innen-Kohorten

<sup>2</sup> 38% der Männer sind 40 Jahre und jünger, 62% sind 41 Jahre und darüber. Frauen sind durchschnittlich 42,7 Jahre alt: 46% der Frauen sind 40 Jahre und jünger, 54% sind 41 Jahre und darüber.

<sup>3</sup> Im akademischen Bereich ist es dagegen umgekehrt: das durchschnittliche Alter bei Erstberufung auf eine Juniorprofessur sowie auf eine W2 Professur liegt bei Frauen leicht über dem der Männer (Juniorprofessur: Frauen 35,8 Jahre, Männer 34,7 Jahre; W2: Frauen 42,0; Männer 41,5) (Konsortium BuWiN 2021, S. 91). Dagegen benötigen Frauen eine durchschnittlich leicht kürzere Zeit für ihre Promotion (Frauen 4,3 Jahre, Männer 4,9 Jahre) (Konsortium BuWiN 2021, S. 137).

sind eher männlich – oder durch einen Effekt der Leaky Pipeline – bei der mehr Frauen ihre Karriere abbrechen als Männer – erklärbar. Eventuell spielt insbesondere für ältere Generationen der Männer die früher noch geltende Wehrpflicht eine Rolle. Die höheren Frauenanteile in der jüngeren Altersgruppe „bis 40 Jahre“ lassen sich möglicherweise dadurch erklären, dass Frauen laut Müller/Grewe (2020, S. 11) die akademische Laufbahn früher verlassen als Männer oder dass insbesondere der Bereich Wissenschaftsmanagement zunehmend für Frauen am Anfang ihrer Karriere attraktiv wird.

Tabelle 10.1: Alter

|                     | Frauen     | Männer     |
|---------------------|------------|------------|
| Alter: Durchschnitt | 42,7 Jahre | 44,6 Jahre |
| bis 40 Jahre        | 46%        | 38%        |
| 41-50               | 35%        | 37%        |
| 51 Jahre und älter  | 19%        | 25%        |

DO06: Ihr Alter?

N=1.380

Was ihre private Lebenssituation betrifft, geben 45% der Befragten an, mit einem oder mehreren minderjährigen Kind/ern im Haushalt zu leben. Männer geben dies mit 50% häufiger an als Frauen mit 44%. Von denen, die Kinder haben, geben 41% ein Kind, 47% zwei Kinder, 10% drei Kinder und 1% vier oder mehr Kinder an. Männer haben mit durchschnittlich 1,82 Kindern etwas mehr Kinder als Frauen mit 1,68 Kindern. 56% der Kinder sind sieben Jahre oder jünger. Im Vergleich dazu haben auch beim promovierten wissenschaftlichen Personal an Hochschulen Frauen leicht seltener Kinder als Männer (Frauen: 48%, Männer 54%; Konsortium BuWiN 2021, S. 161). Bei den 2019 befragten Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen „berufliche Unsicherheiten sowie mangelnde Vereinbarkeit und eine geringe finanzielle Sicherheit [...] die zentralen Gründe dar, aus denen bestehende Kinderwünsche [...] nicht realisiert werden“ (Konsortium BuWiN 2021, S. 163).

Betrachtet man den Familienstand der Wissenschaftsmanager:innen, leben ca. drei Viertel mit einer Partnerin/einem Partner zusammen.<sup>4</sup> Dabei ist ungefähr die Hälfte der Wissenschaftsmanager:innen verheiratet oder lebt in einer eingetragenen Lebensgemeinschaft und ungefähr ein Viertel lebt unverheiratet mit einer Partnerin/einem Partner zusammen (vgl. nachfolgende Tabelle). Dennoch gibt es deutlich mehr alleinstehende Frauen als alleinstehende Männer,

Männer leben etwas häufiger mit einem Kind/Kindern im Haushalt als Frauen. Dagegen sind Alleinerziehende ausschließlich Mütter. Es gibt in der Befragung keine alleinerziehenden Väter. Bei den Wissenschaftsmanager:innen mit Kindern

<sup>4</sup> Der Einfachheit halber gehe ich von einem traditionellen heteronormativen Partnerschaftsmodell mit 2 Elternteilen unterschiedlichen Geschlechts aus. Dass die Realität mit Patchworkfamilien und nicht immer zweigeschlechtlicher Zuordnung usw. deutlich komplexer ist, soll dennoch anerkannt und gewürdigt werden.



kann festgestellt werden, dass die Unterschiede jedoch insgesamt eher der traditionellen Arbeitsteilung folgen: 18% der Mütter haben einen Partner, der Teilzeit arbeitet, und damit vermutlich mehr Zeit für die Familie aufwenden kann als ein vollzeitbeschäftigter Partner. Im Gegensatz dazu haben 51% der Väter eine Partnerin, die in Teilzeit arbeitet. Damit können Väter möglicherweise deutlich mehr familiäre Unterstützung durch ihre Partnerinnen erhalten als Mütter durch ihre Partner.

Tabelle 10.2: Familienstand nach Elternschaft

|                                                  | Nach Elternschaft |        |               |        | Gesamt |        |       |
|--------------------------------------------------|-------------------|--------|---------------|--------|--------|--------|-------|
|                                                  | ohne Kinder       |        | mit Kind(ern) |        |        |        |       |
|                                                  | weibl.            | männl. | weibl.        | männl. | weibl. | männl. |       |
| Ohne feste:n Partner:in, geschieden, verwitwet   | 29%               | 20%    | 8%            | 0%     | 20%    | 10%    | 17%   |
| In fester Lebensgemeinschaft: getrennt lebend    | 11%               | 14%    | 4%            | 5%     | 8%     | 9%     | 8%    |
| In fester Lebensgemeinschaft: zusammenlebend     | 26%               | 28%    | 21%           | 18%    | 24%    | 23%    | 23%   |
| Verheiratet, in eingetragener Lebensgemeinschaft | 35%               | 39%    | 68%           | 77%    | 49%    | 58%    | 51%   |
| N                                                | 549               | 179    | 421           | 180    | 973    | 360    | 1.336 |

DO02: Was ist Ihre derzeitige Lebenssituation

DO01: Was ist ihr Geschlecht

DO07: Leben Sie mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt? Damit sind sowohl eigene als auch die Kinder Ihres Partners/Ihrer Partnerin bzw. Pflegekinder gemeint

#### 10.4.1.3 Studienabschluss und Fach

Für den beruflichen Werdegang können auch die Abschlussart und das Studienfach eine Rolle spielen; daher haben wir gefragt, welche Studienabschlüsse die Befragten haben. Mit etwas über der Hälfte der Befragten ist der Anteil an Promovierten hoch. Die drei Abschlussarten Diplom, Magistra/Magister und konsekutiver Master ergeben zusammen 76%.

Bei einigen Abschlüssen bestehen signifikante Geschlechterunterschiede. Während Frauen häufiger einen konsekutiven Master haben, haben Männer dagegen signifikant häufiger eine Promotion, ein Diplom, einen weiterbildenden Master oder eine Habilitation abgeschlossen als Frauen.

Tabelle 10.3: Studienabschluss

|                                                               | männlich | weiblich | m/w Sig. | Gesamt |
|---------------------------------------------------------------|----------|----------|----------|--------|
| Promotion                                                     | 56%      | 50%      | *        | 52%    |
| Diplom                                                        | 50%      | 39%      | ***      | 41%    |
| Magistra/Magister                                             | 19%      | 23%      | n.s.     | 22%    |
| Weiterbildender Master<br>(nicht konsekutiv, z.B. im<br>WiMa) | 19%      | 12%      | **       | 14%    |
| Konsekutiver Master                                           | 8%       | 15%      | ***      | 13%    |
| Bachelor                                                      | 7%       | 10%      | n.s.     | 9%     |
| Weiterer Abschluss (1)                                        | 6%       | 6%       | n.s.     | 5%     |
| Staatsexamen                                                  | 7%       | 5%       | n.s.     | 5%     |
| Habilitation                                                  | 4%       | 2%       | **       | 2%     |
| Ich habe keinen Hochschul-<br>abschluss                       | 1%       | 2%       | n.s.     | 2%     |
| Weiterer Abschluss (2)                                        | 0%       | 1%       | n.s.     | 1%     |

QU04: Welche Studienabschlüsse haben Sie bisher erreicht? Mehrfachnennungen möglich

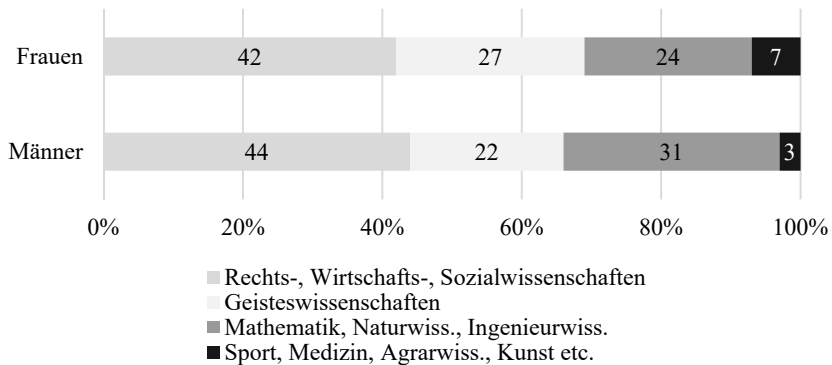
DO01: Was ist ihr Geschlecht?

N=1.380

\*\*\* $p < ,001$ ; \*\* $p < ,01$ ; \* $p < ,05$

Was den fachlichen Hintergrund betrifft, stellen die Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften die größte disziplinäre Gruppe dar, bei der es (im Aggregat) kaum Geschlechterunterschiede gibt. Die beiden nächstgrößeren Gruppen sind mit jeweils ca.  $\frac{1}{4}$  der Befragten die Geisteswissenschaften, aus denen Frauen proportional etwas häufiger kommen als Männer, und die MINT-Fächer, aus denen erwartungsgemäß etwas mehr Männer als Frauen kommen. Eine sehr kleine Gruppe kommt aus anderen unterschiedlichen Disziplinen. Die Orientierung an den Geschlechterstereotypen der Fächer ist zwar vorhanden, jedoch weitaus weniger ausgeprägt als in manchen anderen Bereichen.

Abbildung 10.1: Fachlicher Hintergrund



## 10.4.2 Der Weg ins Wissenschaftsmanagement

In diesem Abschnitt geht es um die früheren Wertorientierungen, die früheren beruflichen Tätigkeiten und den Grund für die Tätigkeitsaufnahme.

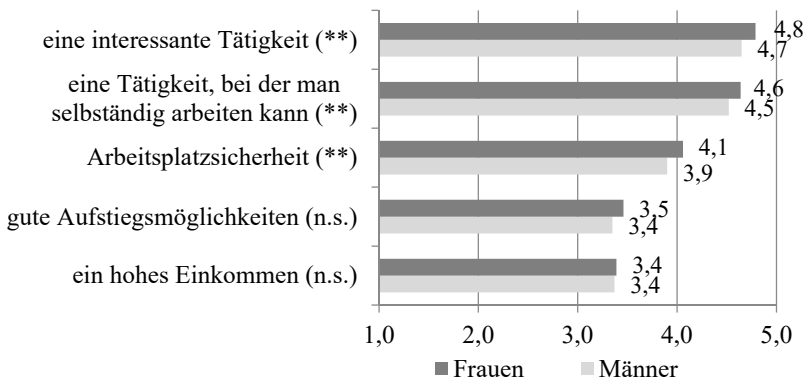
### 10.4.2.1 Frühere Wertorientierungen

Für die Frage nach beruflichem Aufstieg ist es interessant zu wissen, welche Werte die Befragten verfolgen. Wir fragten, wie wichtig verschiedene Aspekte für die Befragten persönlich sind und baten sie, die einzelnen Aspekte auf einer Skala von 1-5 einzustufen.

Die höchste Wichtigkeit geben die Befragten den beiden intrinsisch einzuordnenden Merkmalen „interessante Aufgabe“ und „Autonomie“. Diese beiden Aspekte sind für Frauen sogar signifikant wichtiger als für Männer, wenn auch die Mittelwerte nur gering variieren. An dritter Stelle steht „Arbeitsplatzsicherheit“, was ebenfalls von Frauen als signifikant wichtiger eingestuft wird als von Männern.

Die nächsten beiden Merkmale „Aufstiegchancen“ und „hohes Einkommen“ zählen zu extrinsischen Motiven der Karriereorientierung. Sie zeigen keine geschlechtsspezifischen Unterschiede auf. Das bedeutet, dass Männern und Frauen ein Aufstieg und ein hohes Einkommen gleichermaßen wichtig sind. Nach dem individualpsychologischen Erklärungsansatz wird manchmal angenommen, dass Frauen geringere Karriereambitionen haben, keine Führungsposition anstreben oder ein hohes Einkommen eine geringere Wichtigkeit hat als Männern (Blome et al. 2013, S. 58). Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen diese Annahmen jedoch nicht.

Abbildung 10.2: Wichtigkeit beruflicher Merkmale (Mittelwerte)



N=1.337-1.346; 1 = gar nicht wichtig - 5 = sehr wichtig (umkodiert)

ME02: Für wie wichtig halten Sie persönlich jedes Merkmal auf der folgenden Liste für die berufliche Arbeit und den Beruf?

#### 10.4.2.2 Tätigkeiten vor dem Wissenschaftsmanagement

Die meisten Wissenschaftsmanager:innen kommen aus der Wissenschaft und waren dort in Lehre und Forschung tätig. Dies ist bei Männern etwas häufiger der Fall als bei Frauen. Außerdem haben sowohl 50% der Frauen als auch 50% der Männer zuvor in der Verwaltung gearbeitet. Das bedeutet, dass einige mehrere berufliche Stationen durchlaufen haben. Außerdem fragten wir, ob sie ihre Arbeit für einige Zeit unterbrochen haben. Dies bejahten 30% der Frauen, aber nur 16% der Männer. Es bleibt hier offen, um welche Art einer Unterbrechung es sich handelt; sie könnte beispielsweise eine Weiterbildung, eine Auszeit, um mehr Freizeit zu haben (z.B. Reisen), eine familienbedingte Unterbrechung, Krankheit oder Arbeitslosigkeit als Grund haben.

#### 10.4.2.3 Entscheidungsgründe für das Wissenschaftsmanagement

Die Entscheidungssituation für das Wissenschaftsmanagement kann die berufliche Situation und den Beschäftigungsverlauf mitentscheiden. Hier geht es darum, ob sich Frauen und Männer aus unterschiedlichen Gründen für das Wissenschaftsmanagement entscheiden und ob es dabei eine Rolle spielt, ob Kinder im Haushalt leben.

In Höhle i. d. Bd. (Kapitel 4 zu Critical Incidents) habe ich die Gründe für die Entscheidung, ins Wissenschaftsmanagement zu wechseln, mit 21 Items bereits ausführlich ohne einen Geschlechterbezug dargestellt (Abbildung 4.5). Diese Ergebnisse haben – in einer geclusterten Form (Abbildung 4.6) – gezeigt, dass die Qualifikation der mit Abstand häufigste Grund ist, gefolgt von Gründen der Work-Life-Balance als dem am zweithäufigsten genannten Grund. Am dritthäufigsten

nannten die Befragten Gründe, die mit dem Verlassen der Wissenschaft zu tun haben. Am vierthäufigsten nannten sie Gründe, nach denen das Wissenschaftsmanagement ein Zwischenschritt ist und am seltensten Gründe, die eine Karriereorientierung beschreiben.

Hier werden nun diejenigen Gründe dargestellt, bei denen sich die Wissenschaftsmanager:innen nach Geschlecht und/oder danach, ob sie Kinder im Haushalt haben, signifikant unterscheiden. Die Gründe, bei denen das der Fall ist, sind über die genannten Themen breit gestreut<sup>5</sup>, d.h., das Thema Geschlecht und Kinderbetreuung betrifft nicht nur eine isolierte Motivationslage, sondern nimmt auf breite Lebensbereiche Einfluss.

Bei den Gründen für die Aufnahme der aktuellen Beschäftigung gibt es Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie zwischen Wissenschaftsmanager:innen mit und ohne Kind/ern im Haushalt. Den drei in der Abbildung als oberste abgebildeten Angaben – familienfreundliche Arbeitsbedingungen, zeitliche Flexibilität und der Standort – stimmen sowohl Frauen signifikant häufiger zu als Männer (Frauen 21%, Männer 16%), als auch Menschen mit Kindern signifikant häufiger als Menschen ohne Kinder. Es ist zwar nicht verwunderlich, dass Wissenschaftsmanager:innen mit Kindern ihre berufliche Tätigkeit auf die familiären Notwendigkeiten ausrichten, doch hier wird deutlich, wie wichtig familienfreundliche Arbeitsbedingungen insbesondere für Eltern sind.

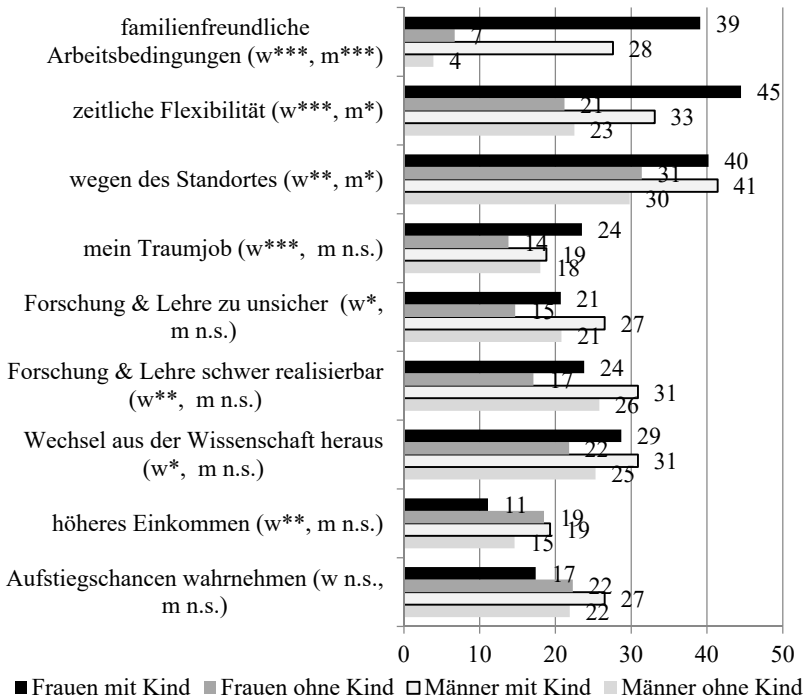
Dass die Beschäftigung ihr Traumjob ist, geben Frauen mit Kind signifikant häufiger an als Frauen ohne Kind. Bei den darauffolgenden drei Antwortmöglichkeiten geht es um den Wechsel aus der Wissenschaft ins Wissenschaftsmanagement. Den beiden Antworten, nach denen eine Laufbahn in Lehre und Forschung zu unsicher und schwer realisierbar ist, stimmen Männer signifikant häufiger zu als Frauen (zu unsicher: Frauen 17%, Männer 24%; schwer realisierbar Frauen 20%, Männer 29%). Nach Elternschaft unterscheiden sich die Antworten nur innerhalb der Frauen signifikant. Frauen mit Kindern geben alle drei Antwortoptionen, die einen Wechsel aus der Wissenschaft ins Wissenschaftsmanagement beschreiben, signifikant häufiger an als Frauen ohne Kinder. Die Antworten der Männer unterscheiden sich in diesem Punkt nicht signifikant voneinander.<sup>6</sup>

Bei den beiden Antworten, die auf Karriereorientierung hinweisen – Einkommen und Aufstiegsorientierung – ist zu beobachten, dass die beiden Gründe von Frauen mit Kindern seltener angegeben werden als von Frauen ohne Kinder – genau anders herum als bei den anderen Gründen.

<sup>5</sup> Nur Gründe aus dem Bereich „Zwischenschritt“ unterscheiden sich nicht nach Geschlecht/Elternschaft.

<sup>6</sup> Dazu, dass eine wissenschaftliche Karriere für Frauen mit Kindern schwer realisierbar ist, gibt es Hinweise aus qualitativen Interviews (Metz-Göckel et al. 2016, S. 187). Konkrete Zahlen, wie viel Frauen in der Wissenschaft Kinder haben, liegen bundesweit differenziert nach Statusgruppen z.B. in Krempkow 2014, S. 134f. vor.

Abbildung 10.3: Grund für die Aufnahme der Beschäftigung nach Geschlecht und Elternschaft (Prozent)



AB06: Warum haben Sie Ihre aktuelle Beschäftigung aufgenommen?

DO01: Was ist Ihr Geschlecht?

DO07: Leben Sie mit minderjährigen Kindern im Haushalt? Damit sind sowohl eigene als auch die Kinder ihres Partners/Ihrer Partnerin gemeint.

N (weiblich)=976; N (männlich)=359

### 10.4.3 Berufliche Situation

In diesem Abschnitt geht es um die aktuelle berufliche Situation zum Befragungszeitpunkt. Hier stehen die institutionelle Anbindung, die Vertragsbedingungen, die tarifliche Eingruppierung und das Erreichen einer Leitungsposition im Fokus.

#### 10.4.3.1 Institutionelle Anbindung

Die Studie zeigt, dass mehr als die Hälfte der Wissenschaftsmanager:innen an Universitäten arbeitet, Frauen etwas häufiger als Männer (60% Frauen, 52% Männer). Die übrigen Befragten arbeiten an Fachhochschulen oder Forschungsinstituten und

eine kleine Gruppe im öffentlichen Dienst (außerhalb von Hochschulen und Forschungsinstituten). Die leicht unterschiedliche Anbindung ist auf die Fächerverteilung zurückzuführen: An Hochschulen für angewandte Wissenschaften (HAW) und an außeruniversitären Forschungsinstituten sind MINT-Fächer und die eher angewandten Disziplinen stärker vertreten, was sich offenbar auch auf das Wissensmanagement auswirkt.

Tabelle 10.4: Institution

| Institution                              | Frauen | Männer |
|------------------------------------------|--------|--------|
| Universität                              | 60%    | 52%    |
| Hochschule für angewandte Wissenschaften | 14%    | 18%    |
| Außeruniversitäres Forschungsinstitut    | 14%    | 18%    |
| Öffentlicher Dienst                      | 8%     | 10%    |

N=1.355

#### 10.4.3.2 Vertragsdauer und -umfang

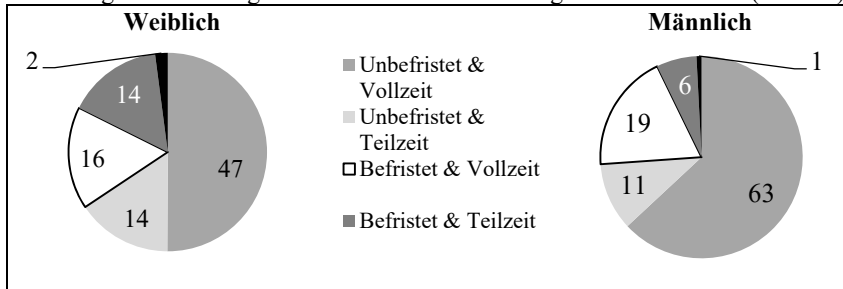
Bei der Vertragsart wirkt sich die Geschlechtszugehörigkeit aus, nach der Frauen häufiger als Männer von Befristung und Teilzeit betroffen sind: Frauen sind zu 30% befristet beschäftigt, Männer hingegen nur zu 25%; dieser Unterschied ist signifikant ( $p < 0,05$ ). Der Geschlechterunterschied zeigt sich beim Stellenumfang noch deutlicher: Frauen sind zu 28% in Teilzeit beschäftigt, Männer dagegen nur zu 17%; dieser Unterschied ist ebenfalls signifikant ( $p < 0,001$ ).

Im Vergleich dazu sind die Karrieren in der Wissenschaft an den Universitäten insgesamt sehr viel häufiger befristet. Dort sind im Jahr 2018 Frauen mit 84% ebenfalls etwas häufiger befristet beschäftigt als Männer (81%) (Gassmann 2020, S. 69f.). An den Fach- und Verwaltungshochschulen sind Frauen mit 63% und Männer mit 65% ähnlich häufig befristet beschäftigt (ebd., S. 70).

Aus Studien über Wissenschaftler:innen ist bekannt, dass Wissenschaftler:innen ebenfalls deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Wissenschaftler (Metz-Göckel et al. 2016, S. 69; Goastellec/Pekari 2013, S. 60). Dies bewegt sich insgesamt mit über 50% auf einem deutlich höheren Niveau, der Geschlechterunterschied ist jedoch ähnlich groß. Hier spielen die Fächerunterschiede eine große Rolle. Flöther/Oberkrome (2017, S. 151) zeigen, dass bei promovierten Männern und Frauen die Retraditionalisierung hin zu geschlechtsspezifischen Rollenmodellen insbesondere mit Eintritt von Elternschaft einsetzt. Auch stellen sie fest, dass besonders promovierte Frauen mit Kind seltener Leitungspositionen haben und häufiger Teilzeit und befristet beschäftigt sind als promovierte Frauen ohne Kind (ebd., S. 157). Dabei haben promovierte Frauen im Hochschulbereich seltener Kinder als Männer und seltener als Frauen im Öffentlichen Dienst (ebd., S. 158).

Auch laut dem BuWiN 2021 (Konsortium BuWiN 2021, S. 120) liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Frauen beim wissenschaftlichen Personal mit 44% deutlich über dem der teilzeitbeschäftigten Männer mit 31%.

Abbildung 10.4: Umfang und Dauer des Arbeitsvertrags nach Geschlecht (Prozent)



AB22: Sind Sie derzeit unbefristet oder befristet beschäftigt?

N (w) = 677; N (m) = 249; N (d) = 6 (nicht dargestellt)

Die Vertragsbedingungen können in einem Zusammenhang mit der Familiengründung stehen: Es kann angenommen werden, dass die Stabilität eines Arbeitsvertrages eine Voraussetzung darstellt, (weitere) Kinder zu bekommen. Aus anderen Studien ist bekannt, dass sich beim Stellenumfang häufig das Modell des männlichen Haupternährers (Vollzeit beschäftigt) und der weiblichen Zuverdienerin in Teilzeit abzeichnet (Rusconi 2011; Flöther/Oberkrome 2017). Auch ist aus der Literatur bekannt, dass Elternschaft bei Frauen häufig als „Karriereknick“ wirkt, also als hinderlich für eine Karriere, während sie bei Männern eher als „Karrierekick“ wirkt, also als ein Karriereschub (Bertelsmann-Stiftung 2006).

Daher werden in der folgenden Analyse die Arbeitsverträge von Männern und Frauen getrennt nach Elternschaft analysiert, bzw. danach, ob ein minderjähriges Kind (bzw. minderjährige Kinder) im Haushalt lebt (bzw. leben). Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass Elternschaft v.a. mit dem Vertragsumfang im Zusammenhang steht, und diese Wirkung bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei Männern. Ein Zusammenhang mit der Vertragsdauer kann nicht festgestellt werden. Selbstverständlich kann aus den Ergebnissen keine Kausalität oder Wirkungsrichtung abgelesen werden.

Die Ergebnisse zeigen, dass Frauen ohne Kinder überwiegend in Vollzeit (77%) arbeiten, während Frauen mit Kindern häufiger in Teilzeit arbeiten (52%); der Unterschied ist hochsignifikant ( $p < 001$ ). Auch Männer ohne Kinder arbeiten häufiger in Vollzeit (86%) als Männer mit Kindern (78%); hier ist der Unterschied allerdings nicht signifikant. Zugleich arbeiten Männer mit Kindern immer noch ähnlich häufig in Vollzeit als Frauen ohne Kinder.

Hier geht die Tendenz, dass Wissenschaftsmanager:innen mit Kindern häufiger in Teilzeit arbeiten als Wissenschaftsmanager:innen ohne Kinder, zwischen Männern und Frauen zwar in die gleiche Richtung, doch bei Frauen ist sie deutlich stärker ausgeprägt. Hinsichtlich des Stellenumfangs ist die Annahme, dass Mutterschaft als *Karriereknick* wirkt, zutreffend. Doch der Befund, dass Väter nicht häufiger in Vollzeit arbeiten als Männer ohne Kinder, widerspricht der Annahme, dass Vaterschaft als *Karrierekick* wirkt. Es ist zwar bei keiner dieser Gruppen bekannt,



inwieweit der Vertragsumfang dem eigenen Wunsch entspricht. Doch möglicherweise gehören die männlichen Wissenschaftsmanager zu einer Generation, die im Begriff ist, sich von den alten Geschlechterrollen zu lösen, indem sie ebenfalls mehr Zeit mit ihrer Familie verbringen möchten (vgl. hierzu auch Krempkow/Sembritzki 2020).

Außerdem zeigen die Ergebnisse, dass Frauen ohne Kinder ähnlich häufig unbefristet beschäftigt sind (70%) wie Frauen mit Kindern (66%) (Differenz nicht signifikant). Ebenfalls sind Männer mit Kindern ähnlich häufig auf unbefristeten Stellen wie Männer ohne Kinder (75% und 73%). Hier sind die Unterschiede ebenfalls nicht signifikant, d.h., hinsichtlich Dauerbeschäftigung gibt es keine Unterschiede innerhalb der Geschlechtergruppen zwischen Eltern und Kinderlosen. Die Vertragsstabilität scheint daher hier – anders als bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen<sup>7</sup> – in keinem Zusammenhang zur Elternschaft zu stehen. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass eine Tätigkeit im Wissenschaftsmanagement besser mit Elternschaft vereinbar ist als eine Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiter:in.

Tabelle 10.5: Umfang und Dauer des Arbeitsvertrags nach Geschlecht und Kindern

|                        | Frauen    |              | Männer    |              |
|------------------------|-----------|--------------|-----------|--------------|
|                        | ohne Kind | mit Kind/ern | ohne Kind | mit Kind/ern |
| Unbefristet & Vollzeit | 59%       | 33%          | 67%       | 60%          |
| Unbefristet & Teilzeit | 11%       | 33%          | 6%        | 15%          |
| Befristet & Vollzeit   | 18%       | 13%          | 19%       | 18%          |
| Befristet & Teilzeit   | 11%       | 19%          | 7%        | 6%           |
| Sonstiges              | 2%        | 2%           | 1%        | 1%           |
| N                      | 352       | 318          | 109       | 136          |

DO01: Was ist Ihr Geschlecht?

AB22: Sind Sie derzeit unbefristet oder befristet beschäftigt?

AB27: Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche?

DO07: Leben Sie mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt?

Bei Paaren mit Kindern bildet sich häufig ein arbeitsteiliges Arrangement heraus, bei der eine Seite eher für die Sorgearbeit zuständig ist – traditionell die Mutter –, und eine Seite eher für die finanzielle Sicherheit sorgt – traditionell der Vater. Es ist aber denkbar, dass dieses Arrangement bei Hochgebildeten oder auch im Zuge der allgemeinen Erosion der Geschlechterrollen mehr und mehr im Auflösen begriffen ist. Daher fragten wir, wie sich die Paararrangements der Wissenschaftsmanager:innen mit und ohne Kinder gestalten und nach dem Beschäftigungsverhältnis

<sup>7</sup> Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen haben zudem Beschäftigte in Teilzeit nicht häufiger Kinder als Vollzeitbeschäftigte, sondern umgekehrt. Angesichts des mit Elternschaft verbundenen Anspruchs auf Teilzeit erschien dies zunächst ungewöhnlich, wurde aber durch Ergebnisse einer Sonderauswertung für Promovierende zur Einschätzung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft gestützt. Danach fällt der Anteil (sehr) zufriedener Promovierender mit der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft am höchsten aus, wenn beide Vollzeit arbeiten (54%, dort leider nicht nach Geschlecht differenziert). Im Vergleich dazu sind es nur 35%, wenn sie Teilzeit arbeiten (vgl. Überblick dazu in Krempkow 2014, S. 136ff.).

der Partnerin bzw. des Partners, dann stellten wir Paare mit Kindern den Paaren ohne Kinder gegenüber (siehe folgende Tabelle).

Unabhängig davon, ob ein Kind im Haushalt lebt, haben die meisten Frauen einen Partner, der Vollzeit erwerbstätig ist (71% bzw. 69%).<sup>8</sup> Frauen ohne Kind haben sehr selten (8%) einen Partner, der in Teilzeit beschäftigt ist. Es fällt jedoch auf, dass Frauen mit Kind mit 18% deutlich häufiger einen in Teilzeit beschäftigten Partner haben – möglicherweise, um mehr Zeit mit der Familie zu verbringen. Über die Hälfte der Männer ohne Kinder hat eine Frau, die Vollzeit arbeitet (56%), aber nur ca. ein Viertel (22%) hat eine Frau, die Teilzeit arbeitet. Dieses Verhältnis dreht sich bei den Männern mit Kindern im Haushalt um. Diese haben seltener Frauen, die Vollzeit arbeiten (36%) und häufiger Frauen, die Teilzeit arbeiten (54%). Das heißt, sowohl Frauen als auch Männer haben häufiger in Teilzeit beschäftigte Partner:innen, wenn sie Kinder haben – bei Männern ist dieser Unterschied jedoch wesentlich deutlicher als bei Frauen.

Wenn man von der These ausgeht, dass eine Dauerbeschäftigung die nötige Sicherheit bietet um ein (weiteres) Kind zu bekommen, bestätigt sie sich nur leicht bei Frauen: Frauen mit Kindern haben nur leicht häufiger einen Partner, der unbefristet beschäftigt ist, als Frauen ohne Kinder (66% bzw. 71%), wohingegen dieser Unterschied in der Dauerbeschäftigung der Partnerin zwischen Männern mit und ohne Kinder nicht vorhanden ist (64% bzw. 63%).

Tabelle 10.6: Umfang und Dauer des Arbeitsvertrags des Partners/der Partnerin nach Geschlecht und Kindern

|                       | Ohne Kind                |         | Mit Kind                 |         |
|-----------------------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|
|                       | Partner:innen von Frauen | Männern | Partner:innen von Frauen | Männern |
| Unbefristet, Vollzeit | 61%                      | 48%     | 60%                      | 29%     |
| Unbefristet, Teilzeit | 5%                       | 16%     | 11%                      | 34%     |
| Befristet, Vollzeit   | 10%                      | 8%      | 9%                       | 7%      |
| Befristet, Teilzeit   | 3%                       | 6%      | 7%                       | 17%     |
| Trifft nicht zu       | 3%                       | 7%      | 3%                       | 3%      |
| Sonstiges             | 18%                      | 15%     | 11%                      | 10%     |
| N                     | 388                      | 144     | 387                      | 180     |

DO01: Was ist Ihr Geschlecht?

DO12: Wie gestaltet sich das Beschäftigungsverhältnis Ihres Partners/Ihrer Partnerin?

DO07: Leben Sie mit minderjährigen Kindern in einem Haushalt?

<sup>8</sup> Hier gehen wir der Einfachheit halber von verschiedengeschlechtlichen Paaren aus – es kann sich natürlich genauso gut um gleichgeschlechtliche oder Paare mit nicht-binären Personen handeln. Weitere Lebensformen als Paare waren zu komplex im Fragebogen zu erheben und nicht die zentrale Fragestellung der Studie.

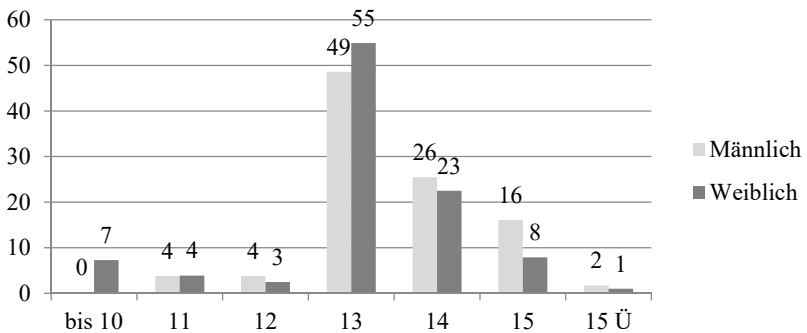
### 10.4.3.3 Tarifliche Eingruppierung

Um die Eingruppierung der Wissenschaftsmanager:innen in das Tarifsysteem einschätzen zu können, fragten wir nach der Entgeltgruppe und der Erfahrungsstufe. Fast die Hälfte der Befragten befindet sich in der Entgeltgruppe E13, Weitere 31% in E14 und darüber. Nur 12% liegen bei E12 oder darunter. Ein Zehntel lässt sich nicht dem Tarifsysteem zuordnen (vgl. die nachfolgende Tabelle).

Wie verschiedene Studien zum Wissenschaftsmanagement schon festgestellt haben (Banscherus et al. 2017, S. 92; Merkator/Schneijderberg 2011, S. 95; Kloke et al. 2011, S. 75), befinden sich Männer – obschon sie insgesamt eine deutliche Minderheit im Wissenschaftsmanagement darstellen – häufiger in den Gehaltsgruppen TVL 14 und höher als Frauen.

Auch in der aktuellen Studie besteht ein statistisch hochsignifikanter Zusammenhang zwischen Geschlecht und der Zuordnung zur Entgeltgruppe, der ein immer noch bestehendes Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern aufzeigt.

Abbildung 10.5: Entgeltgruppen (TLV, TVöD oder Äquivalent) nach Geschlecht (in Prozent)



AB29: Welcher Entgeltgruppe (TVöD, TVL), Vergütungsgruppe (BAT) oder Beamtensoldatsgruppe sind Sie zugeordnet bzw. was erhalten Sie als Entgelt?

N=1.159; n(Frauen)=873; n(Männer)=286 (ohne die beiden letzten Gehaltskategorien; ohne die Geschlechterkategorie divers)

Es stellt sich die Frage, wie sich die niedrigere Eingruppierung von Frauen erklären lässt. Es ist einerseits bekannt, dass Leitungspositionen, volle Positionen und Positionen für Promovierte besser dotiert sind als die gegenteiligen Pendanten (Trennt/Euler 2019). In den Gehaltsstufen TVL 14, TVL 15 und Ü15 (bzw. Äquivalente) haben jeweils 55%, 85% und 100% der Befragten eine Leitungsposition, während es bei den niedrigeren Gehaltsgruppen deutlich weniger sind. Aus früheren Studien zum Wissenschaftsmanagement (Banscherus et al. 2017; Blättel-Mink/Franzke/Wolde 2011; Kloke et al. 2011; Merkator/Schneijderberg 2011; Kerridge/Scott 2018) ist ebenfalls bekannt, dass Männer relativ häufiger auf Führungspositionen sind als Frauen, was mit zu den Gehaltsunterschieden beitragen kann.

Auch haben in unserer Studie deutlich weniger Frauen eine Leitungsposition inne als Männer. Unter allen Befragten haben 33% der Frauen und 48% der Männer eine Leitungspositionen (insgesamt 37%); dieser Unterschied ist statistisch hochsignifikant.<sup>9</sup> Häufig sind Leitungspositionen an Vollzeitstellen geknüpft. Daher schließt der nächste Analyseschritt zunächst nur Vollzeitbeschäftigte ein. Unter allen Vollzeitbeschäftigten reduziert sich der Geschlechterabstand bei Leitungspositionen etwas: 45% der in Vollzeit beschäftigten Frauen und 55% der in Vollzeit beschäftigten Männer haben Leitungspositionen (insgesamt 48% der in Vollzeit Beschäftigten).

Auch die Qualifikation kann mit der Übernahme einer Leitungsfunktion und besseren Gehaltsklassen einhergehen. Unter Vollzeitbeschäftigten mit Promotion reduziert sich dieser Abstand noch weiter und ist nicht mehr statistisch signifikant: Promovierte und Vollzeit beschäftigte Frauen haben zu 49% eine Leitungsposition, promovierte und Vollzeit beschäftigte Männer zu 54% (promovierte und Vollzeit Beschäftigte insgesamt 50%). Erwartungsgemäß wirken sich diese Charakteristika ebenfalls auf die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern aus. Sie verringern sich ebenfalls, wenn nur diejenigen mit Promotion und Vollzeitbeschäftigung einbezogen werden. In dieser Gruppe sind Frauen zwar mit 50% immer noch etwas seltener in TVL14 und höher eingruppiert als Männer mit 55%, doch dieser Unterschied ist nicht statistisch signifikant (insgesamt 51%).<sup>10</sup>

#### 10.4.3.4 Leitungsposition

Der Aufstieg der unternehmerischen Universität und die Professionalisierung des Managements sind eng mit der Schaffung von unbefristeten (Management-)Führungspositionen an deutschen Hochschulen verbunden. Führung findet nicht mehr nur in den zentralen Spitzenpositionen der Institution statt, sondern auch in den neuen Positionen im mittleren Management auf den Ebenen der Fakultäten und Fakultäten/Einheiten. Das Streben nach Professionalisierung der Institution hat zur Schaffung von mittleren Führungspositionen mit Dienstleistungscharakter geführt (Blättel-Mink/Briken/Rau 2011: 47). Wir haben die KaWuM-Umfrageteilnehmer:innen gefragt, in welcher hierarchischen Funktion sie arbeiten und ob sie eine Vorgesetzten-/Leitungsposition innehaben. Dem stimmten 37% zu. Diejenigen mit Leitungsposition geben bei einer anderen Frage am häufigsten die folgenden Positionen an:

- Leitung (allgemein) (24%),
- Geschäftsführung/Leitung der Fakultät (21%),
- Service für Wissenschaft und Transfer (16%) und
- zentrale Verwaltung (7%).

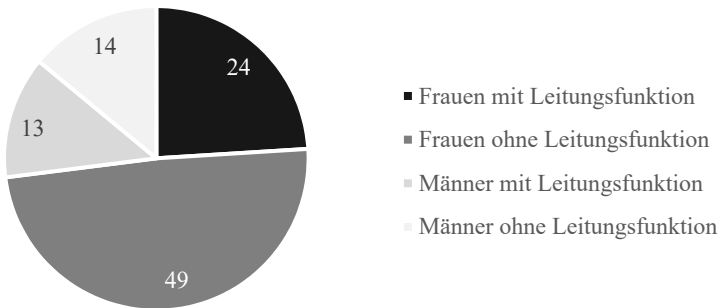
<sup>9</sup> Wegen geringer Fallzahlen und Rücksicht auf Anonymität wird hier die Kategorie „divers“ nicht berichtet.

<sup>10</sup> Anzumerken ist, dass diese Untergruppe mit N=281 deutlich weniger Fälle aufweist, was ebenfalls dazu beitragen dürfte, dass die Unterschiede nicht signifikant sind.

86% der Führungskräfte sind fest angestellt – signifikant mehr als diejenigen ohne Leitungsposition. Zum Vergleich dazu liegen die Frauenanteile an C2/W3 Professuren bei 27% und bei C4/W3 Professuren bei 22% (GWK 2021, S. 17).

Die zahlenmäßige weibliche Dominanz im Bereich Wissenschaftsmanagement weckt Hoffnungen, dass der hohe Frauenanteil auch in höheren Karrierestufen fortbestehen würde oder zumindest die Differenz geringer ist als in anderen Bereichen. Doch trotz der Feminisierung des Berufes sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert, was auf den Effekt der gläsernen Decke hinweist. Zwar ist festzustellen, dass die Differenz nicht so groß ist wie in anderen Bereichen (z.B. in der Wissenschaft), es bleibt aber eine Differenz: Während Frauen fast drei Viertel (3/4 oder 73%) der Stichprobe ausmachen, besetzen sie nur zwei Drittel (2/3 oder 65%) der Führungspositionen, während ein Drittel (1/3 oder 35%) von Männern besetzt sind. Während etwa jeder zweite Mann eine Führungsposition erreichen wird (48%), ist dies nur bei jeder dritten Frau der Fall (33%) (diese Differenz ist signifikant  $p > .000$ ).

Abbildung 10.6: Leitungsposition nach Geschlecht



N=1.380

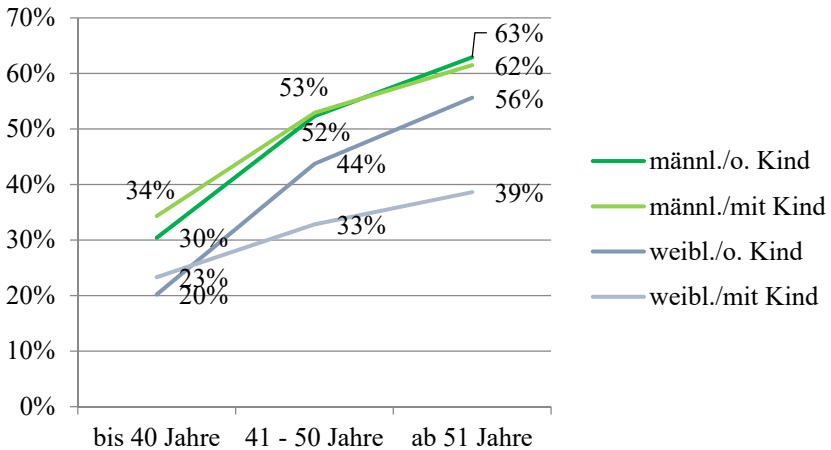
AB65: In welcher hierarchischen Position sind Sie in Ihrer Organisationseinheit tätig?

Welche Aspekte könnten beeinflussen, wer eine Führungsposition erreicht? Im Versuch, Erklärungen für den großen Geschlechterunterschied zu finden, werden zunächst verschiedene einzelne Variablen in Beziehung zu Leitung und Geschlecht gesetzt.

Auf der folgenden Abbildung ist das Erreichen einer Leitungsposition nach Geschlecht, Elternschaft und Alter abgebildet. Das Alter ist in drei Gruppen zusammengefasst (bis 40 Jahre, 41-50 Jahre; ab 51 Jahre). Der Anteil an Führungspositionen steigt mit zunehmendem Alter in allen vier Gruppen an. Beide Gruppen an Frauen haben seltener Führungspositionen inne als Männer. Allerdings scheinen insbesondere ab dem mittleren Alter Frauen mit Kindern noch deutlich geringere

Chancen auf eine Führungsposition zu haben als Frauen ohne Kinder. Hier wird ein signifikanter Zusammenhang zwischen Mutterschaft und Führungsposition deutlich ( $p < .05$ ). Männer unterscheiden sich dagegen nur geringfügig danach, ob sie Kinder haben oder nicht, es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen Vaterschaft und Führungsposition.

Abbildung 10.7: Leitungsposition und Elternschaft



N=1.380

AB65: In welcher hierarchischen Position sind Sie in Ihrer Organisationseinheit tätig?

Dagegen wird in der Regressionsanalyse zur Erklärung von Führung Elternschaft nicht signifikant und auch ein Interaktionseffekt von Geschlecht und Elternschaft ergibt keinen signifikanten Effekt. Daher wurde zusätzlich die Variable Arbeitsvertrag in das Modell aufgenommen. Diese Variable erklärt den signifikanten Zusammenhang zwischen Geschlecht und Leitung noch besser.

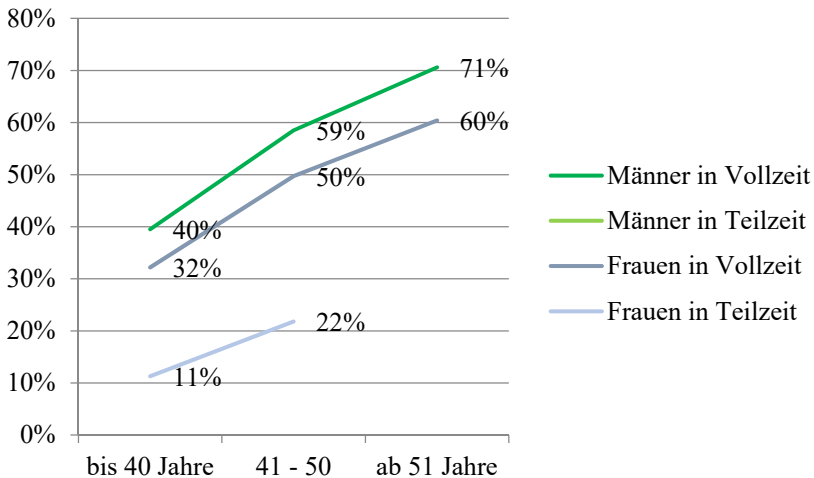
Zusätzlich wurde ein Zusammenhang mit Voll-/Teilzeitbeschäftigung geprüft. Es lässt sich ein enger Zusammenhang zwischen Führung und Voll-/Teilzeitbeschäftigung feststellen: Von denjenigen in Führungspositionen arbeiten 86% in Vollzeit und nur 14% in Teilzeit. Führungspositionen sind in der Regel Vollzeitstellen und es gibt nur wenige Führungspositionen in Teilzeit. Aus dem insgesamt geringen Anteil an Teilzeitverträgen in Führungspositionen lässt sich schließen, dass es wenig Teilzeitstellen gibt und ein möglicherweise vorhandener Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung sowohl für Männer als auch für Frauen ein Hindernis für eine Führungsposition darstellen kann.

Frauen sind häufiger in Teilzeit-Führungspositionen als Männer (17% der Frauen in Führungspositionen arbeiten in Teilzeit; 9% der Männer in Führungspositionen arbeiten in Teilzeit). 77% aller Teilzeit-Führungspositionen sind von Frauen besetzt. Die meisten teilzeitbeschäftigten Führungskräfte leben mit Kindern zusammen (81% der Frauen, 75% der Männer).

Aus der Befragung ist nicht bekannt, ob sie die Stelle als Vollzeitstelle erreicht und später die Arbeitszeit reduziert haben oder ob die Stelle von Anfang an als Teilzeitstelle konzipiert war. Dennoch scheint es, dass Wissenschaftsmanager:innen, die bereit sind, in Vollzeit zu arbeiten, eine höhere Chance haben, eine Führungsposition zu erreichen. Da Mütter häufiger eine Teilzeitstelle annehmen als Väter, haben sie geringere Chancen, eine Führungsposition zu erreichen.

In der folgenden Abbildung ist der Anteil an Führungsposition nach Geschlecht, Voll-/Teilzeit und den drei Altersgruppen dargestellt. Wegen der geringen Zahl von  $n=11$  konnten Männer in Teilzeit-Führungspositionen sowie Frauen in Teilzeit-Führungspositionen der obersten Altersgruppe in der Abbildung nicht dargestellt werden.

Abbildung 10.8: Leitungsposition und Beschäftigungsumfang



N=1.380

AB65: In welcher hierarchischen Position sind Sie in Ihrer Organisationseinheit tätig?

Das Erreichen einer Führungsposition geht auch häufig mit einem höheren Gehalt einher. Hier kann auch die bei Männern häufiger erreichte Führungsposition zur Erklärung des höheren Gehalts von Männern herangezogen werden.

### 10.4.3.5 Einflussfaktoren für eine Leitungsposition

Die Berechnung der Faktoren für das Erreichen einer Leitungsposition findet in einem Modell statt, das sich an Berufserfolgs-Modelle (z.B. Beaufaÿs 2017; Flöther 2017; Krempkow/Pastohr 2006; Krempkow et al. 2010; Krempkow/Roller i. d. Bd; Teichler 2002; Trennt/Euler 2019) anlehnt und diese in ausgewählten Aspekten weiterentwickelt. Insbesondere integriert dieses Modell den Arbeitsumfang<sup>11</sup>, Unterbrechung der Tätigkeit, Kind/er im Haushalt und den Grund für die Tätigkeitsaufnahme.<sup>12</sup>

Ebenfalls Eingang in das Modell finden demografische Informationen und Angaben zur Qualifikation, berufliche Wertvorstellungen, Grund für die Tätigkeitsaufnahme, die Arbeitshistorie sowie Angaben zum derzeitigen Arbeitsvertrag. In der Tabelle ist neben den jeweiligen Variablen die Anzahl der Variablenausprägungen dargestellt.<sup>13</sup> Für die meisten der im Modell aufgenommenen Variablen wurden die jeweiligen geschlechtsspezifischen Verteilungen bereits im Text deskriptiv dargestellt. Modell I und II sind zwei Stufen eines Modells mit allen Beschäftigten. Im Modell IIIa und IIIb findet die Berechnung von Modell II getrennt nach Frauen und Männern statt.

In Modell I hat das Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf das Erreichen einer Leitungsposition. Ebenfalls in einem signifikanten Zusammenhang mit Leitung stehen das Alter, berufliche Werte, der Grund der Beschäftigungsaufnahme sowie eine frühere Beschäftigung in Lehre und Forschung. Bei beruflichen Werten stehen die Unterstützung der Organisationsentwicklung und das Streben nach einem hohen Einkommen in einem positiven Zusammenhang mit dem Erreichen einer Leitungsposition. Arbeitsplatzsicherheit und der Wert, anderen zu helfen, stehen dagegen in einem signifikant negativen Zusammenhang. Bei den Gründen der Tätigkeitsaufnahme stehen Aufstiegschancen wahrzunehmen und die Tätigkeit als Traumjob in einem signifikant positiven Zusammenhang – hier ist es wahrscheinlich, dass die Entscheidung für das Wissenschaftsmanagement durch eine Chance, eine Leitungsposition zu bekommen, begünstigt wurde. Wer dagegen angegeben hat, sich für die Tätigkeit wegen der zeitlichen Flexibilität, einem Mangel an beruflichen Alternativen oder dem Ende des Arbeitsvertrags in der Wissenschaft zu entscheiden, hat geringere Chancen, eine Leitungsposition zu erreichen.

<sup>11</sup> Bei der Variable zur Arbeitszeit wurde einmal nach der durchschnittlichen wöchentlichen Vertragsarbeitszeit gefragt und einmal nach der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit. Bei der Nennung der Vertragsarbeitszeit gab es mit 29,3% einen hohen Anteil fehlender Werte, die jedoch unter Abzug der errechneten durchschnittlichen Überstunden mit der tatsächlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit imputiert werden konnten.

<sup>12</sup> Dahingegen werden z.B. Kompetenzen nicht aufgenommen. Da im Fragebogen nach geforderten Fähigkeiten in der aktuellen Tätigkeit gefragt wurde, ist die Kausalrichtung zur Zielvariable nicht ganz klar.

<sup>13</sup> Die meisten Variablen sind dichotom kodiert (einige Variablen wurden von einer kategorialen Variable dahingehend umkodiert). Leitung und alle anderen Variablen sind so kodiert, (1=nicht gewählt; 2=ausgewählt) sodass bei Zustimmung durchgängig ein positiver Zusammenhang entsteht.



In Modell II finden zusätzlich die beiden Variablen Unterbrechung der Tätigkeit und Voll-/Teilzeit stufenweise Eingang. Schon die Aufnahme der Variable Unterbrechung der Tätigkeit trägt zur Erklärung des Geschlechterunterschieds bei, doch durch Hinzufügen des Arbeitszeitumfangs wird Geschlecht vollständig erklärt. Damit ist ein Ergebnis, dass in diesem Modell eine Unterbrechung der Tätigkeit sowie insbesondere der Arbeitsumfang den Geschlechterunterschied im Erreichen einer Leitungsposition erklären.<sup>14</sup>

Weiter interessieren die Unterschiede zwischen Modell IIIa (Frauen) und IIIb (Männer). Bei Modell IIIb (Männer) fällt zunächst auf, dass der Bildungsabschluss des Vaters in einem signifikanten Zusammenhang zur Leitungsposition steht, bei Frauen dagegen der elterliche Bildungsabschluss nicht signifikant wird. Unter den beruflichen Werten, die im Zusammenhang mit der Zielvariable stehen, gibt es zwischen den Geschlechtern mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten. Interessant ist allerdings, dass bei beiden Geschlechtern weder die Wichtigkeit von Aufstieg noch von Einkommen in einem signifikanten Zusammenhang zum Erreichen einer Leitungsposition stehen.

Bei den Gründen für die Tätigkeitsaufnahme fällt insbesondere auf, dass bei Frauen der (Aus-)Weg ins Wissenschaftsmanagement aufgrund des Endes des Arbeitsvertrags in der Wissenschaft die Chance auf eine Leitungsposition verringert, bei Männern das jedoch nicht der Fall ist.

---

<sup>14</sup> Geschlechterunterschiede in der Wissenschaft konnten in multivariaten Analysen ganz oder teilweise mit den unterschiedlichen Fächerverteilungen und -kulturen erklärt werden. Zumindest haben das Studien aus Norwegen für Publikationshäufigkeit (Nygaard et al. 2022; Abramo et al. 2021), international gemeinsames Publizieren (Aksnes et al. 2019) und internationales Rekrutierung von Wissenschaftler:innen (Wendt et al. 2022) gezeigt.

Tabelle 10.7: Regressionsanalysen Leitungposition

|                                                        | I Alle<br>B <sup>§</sup> Sig. | II Alle<br>B Sig. | IIIa Frauen<br>B Sig. | IIIb Männer<br>B Sig. |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------|-----------------------|-----------------------|
| <i>Soziodemografische Informationen</i>                |                               |                   |                       |                       |
| Weibl. Geschlecht (2 <sup>#</sup> )                    | -0,448 **                     | -0,288            |                       |                       |
| Alter (5)                                              | 0,446 ***                     | 0,447 ***         | 0,445 ***             | 0,418 ***             |
| Bildungsabschluss Vater (6)                            | 0,032                         | 0,035             | -0,039                | 0,245 *               |
| Bildungsabschluss Mutter (6)                           | 0,005                         | 0,007             | 0,063                 | -0,149                |
| Kinder (2)                                             | -0,135                        | 0,076             | 0,045                 | -0,010                |
| Partnerschaft (2)                                      | 0,036                         | 0,134             | 0,120                 | 0,242                 |
| Rechts-Wirtschafts-Sozialwiss. (2) <sup>§</sup>        | 0,276                         | 0,300             | 0,268                 | 0,348                 |
| Geisteswiss. (2)                                       | -0,107                        | -0,128            | -0,121                | -0,304                |
| Promotion (2)                                          | 0,216                         | 0,099             | 0,130                 | 0,027                 |
| Weiterbild.Studium (2)                                 | -0,057                        | -0,081            | -0,205                | 0,215                 |
| <i>Werte und Grund Tätigkeitsaufnahme</i>              |                               |                   |                       |                       |
| Wichtig: Entwicklung der Organisation unterstützen (5) | 0,252 **                      | 0,200 *           | 0,152                 | 0,338 *               |
| Wichtig: Einkommen (5)                                 | 0,282 **                      | 0,247 *           | 0,164                 | 0,428                 |
| Wichtig: Aufstiegsmöglichkeiten (5)                    | -0,023                        | -0,014            | 0,063                 | -0,269                |
| Wichtig: Arbeitsplatzsicherheit (5)                    | -0,209 **                     | -0,214 **         | -0,227 *              | -0,163                |
| Wichtig: anderen helfen (5)                            | -0,209 **                     | -0,183 *          | -0,209 *              | -0,140                |
| Aufnahme: Aufstiegschancen (2)                         | 0,955 ***                     | 0,833 ***         | 0,811 ***             | 1,042 **              |
| Aufnahme: Traumjob (2)                                 | 0,629 ***                     | 0,583 **          | 0,809 ***             | -0,006                |
| Aufnahme: familienfreundliche Arbeitsbedingungen (2)   | -0,038                        | 0,044             | 0,054                 | 0,172                 |
| Aufnahme: zeitliche Flexibilität (2)                   | -0,528 **                     | -0,269            | -0,135                | -0,583                |
| Aufnahme: Mangel an Alternativen (2)                   | -0,776 **                     | -0,737 **         | -0,694 *              | -1,051 *              |
| Aufnahme: Ende Vertrag in Wissenschaft (2)             | -0,715 **                     | -0,699 **         | -0,993 **             | -0,139                |
| <i>Arbeitshistorie, Vertrag</i>                        |                               |                   |                       |                       |
| Frühere Tätigkeit: Forschung/Lehre (2)                 | 0,058 **                      | 0,135             | 0,049                 | 0,424                 |
| Frühere Tätigkeit: Tätigkeit unterbrochen (2)          |                               | -0,530 **         | -0,529 *              | -0,454                |
| Voll-/Teilzeit (8)                                     |                               | 0,452 ***         | 0,468 ***             | 0,437 *               |
| Konstante                                              | -1,37                         | -4,528 ***        | -4,611 ***            | -5,962 **             |
| Cox & Snell R-Quadrat                                  | 0,197                         | 0,232             | 0,231                 | 0,232                 |
| Nagelkerkes R-Quadrat                                  | 0,268                         | 0,316             | 0,319                 | 0,309                 |

Schreibweise: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$

Einbezogen: N=1.148; 83,2%

Männlich: N=303; 82,8%

Weiblich: N=845; 85,4%

<sup>§</sup>Regressionskoeffizient B

<sup>§</sup>In der Regressionsanalyse wurde eine Disziplinengruppe nicht aufgenommen.

<sup>#</sup>Skalierungen:

- Dichotom: 1=nein/nicht gewählt; 2=ja/ausgewählt
- Alter: 1=bis 35; 2=36-40; 3=41-45; 4=46-50; 5=ab 51
- Bildungsabschluss Vater/Mutter: 0'=nichts davon; 1=mittleren Schulabschluss; 2=(Fach)Abitur; 3=Fachhochschulabschluss; 4=Universitätsabschluss; 5=Promotion
- Wichtigkeit: 1=gar nicht wichtig; 5=sehr wichtig
- Voll-/Teilzeit: 1=bis 10 Stunden; 2=11-15 Stunden; 3=16-20 Stunden; 4=21-25 Stunden; 5=26-30 Stunden; 6=31-35 Stunden; 7=36-40 Stunden; 8=über 40 Stunden

Eine Leitungsposition zu haben, hat auch einen signifikanten Effekt auf die Gehaltsgruppe. Wird das Modell mit den gleichen unabhängigen Variablen auf Gehalt als abhängiger Variable regressiert, bleibt das Geschlecht signifikant. Die Signifikanzstruktur ist dabei ähnlich – mit Ausnahme von Promotion, die in einem positiven Zusammenhang mit hohem Gehalt steht. Wird die Leitungsposition als unabhängige Variable zusätzlich aufgenommen, verliert Geschlecht die Signifikanz. Das heißt, die unterschiedlichen Geschlechter-Anteile beim Erreichen der Leitungsposition tragen wesentlich zu den Gehaltsunterschieden bei. D.h., Frauen sind v.a. deshalb in niedrigere Gehaltsgruppen eingruppiert, weil sie seltener eine Leitungsposition haben.<sup>15</sup>

## 10.5 Zusammenfassung und Diskussion

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse die Erkenntnisse aus den früheren Studien zur Geschlechterungleichheit im Wissenschaftsmanagement: das Wissenschaftsmanagement ist ein attraktives Betätigungsfeld – besonders für Frauen, die die breite Mehrheit darstellen – sowie für Männer. Es bietet Work-Life-Balance und einen relativ hohen Anteil an Positionen mit Arbeitsplatzsicherheit.

Gründe für den Übergang ins Wissenschaftsmanagement sind zwar in erster Linie die Eignung und das Interesse für diesen Bereich. Doch entscheiden sich insbesondere Wissenschaftsmanager:innen für diesen Bereich, die Eltern sind, und zwar aus dem Wunsch nach Familienfreundlichkeit und Arbeitsplatzsicherheit heraus. Trotz des guten Rufes einer besseren Familienfreundlichkeit als z.B. in der Wissenschaft, sind Frauen häufiger ledig und kinderlos als Männer. Daher ist anzunehmen, dass es auch im Wissenschaftsmanagement für Frauen ein größerer Spagat zwischen Beruf und Familie ist als für Männer. Obwohl Frauen häufiger in Teilzeitbeschäftigung arbeiten, gründen sie etwas seltener eine Familie.

Insgesamt lässt sich zusammenfassen, dass die geschlechtsspezifische Segregation und die „gendered Organisation“ (Acker 1990) nicht so ausgeprägt ist wie in anderen Bereichen (insbesondere der Wissenschaft), doch in ihren Grundstrukturen auch im Wissenschaftsmanagement immer noch fortbestehen. Trotz der zahlenmäßigen Dominanz von Frauen in diesem Bereich finden sich immer noch Aspekte der horizontalen und vertikalen Segregation. Insbesondere sind Frauen in Bezug auf Vollzeitbeschäftigung, Jobstabilität, Gehalt und Führungspositionen Männern gegenüber im Nachteil. Während als ein Erklärungsansatz für diese Unterschiede argumentiert werden könnte, dass Frauen möglicherweise keine Karriere machen *wollen*, wurde hier erstmals nach den beruflichen Zielen und Wertvorstellungen gefragt und diese ins Modell einbezogen. Damit ist ein neues Ergebnis dieser Studie, dass es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Gehalts- und Aufstiegsziele zwischen den Geschlechtern gibt. Vor diesem Hintergrund, dass

<sup>15</sup> Kritisch kann dabei eingewendet werden, dass der hohe Zusammenhang zwischen Gehalt und Leitungsposition in gewisser Weise tautologisch ist.

beide Geschlechter gleichermaßen für eine Karriere motiviert sind, kann angenommen werden, dass die privaten oder institutionellen Arrangements für Frauen ungünstiger sind als für Männer und diese am Erreichen ihrer Ziele hindern.

Der Frauenanteil in Führungspositionen ist zwar höher als in der Wissenschaft, hinkt jedoch nach wie vor dem hohen Frauenanteil im Wissenschaftsmanagement hinterher. Daher wurde gefragt, welche Faktoren die Geschlechterdifferenz erklären können. Die multivariate Analyse der Determinanten für das Erreichen einer Leitungsposition zeigt, dass nicht Elternschaft das Haupthindernis darstellt, eine Führungsposition zu übernehmen. Dagegen lässt sich der Geschlechterunterschied vollständig durch den Vertragsumfang (d.h. Voll-/Teilzeitbeschäftigung) erklären. Die Analyse zum Erreichen einer Führungsposition bestätigt das von Acker (1990) gezeichnete Bild des erfolgreichen Arbeiters, der männlich und in Vollzeit beschäftigt ist.

Dabei kann hinterfragt werden, inwieweit es eine faktische Notwendigkeit darstellt, Führungspositionen in Vollzeit auszufüllen. Insbesondere in der Verwaltung (Fischer et al. 2021) oder in modernen Wirtschaftsunternehmen gibt es Beispiele für Modelle für Führung in Teilzeit oder mit geteilter Führung (Ellwart et al. 2016), die als *Corporate Social Responsibility* (Karlshaus 2020) anfängliche Schritte zu einer neuen Unternehmenskultur ahnen lassen (Surawicz 2016; Hipp et al. 2022; Karlshaus 2020; Katterbach/Stöver 2019). Diese Modelle könnten auch Hochschulen übernehmen. Wenn man davon ausgeht, dass viele Leitungspositionen auch in Teilzeit durchgeführt werden können, ist es denkbar, dass es sich bei dem Konnex aus Vollzeit und Führung eigentlich um eine soziale Schließung handelt, die sich an einem männlichen Machterhalt bzw. einer mangelnden Bereitschaft, die männlich geprägte Organisationskultur aufzubrechen, orientiert.<sup>16</sup>

Aus diesen Ergebnissen lassen sich Empfehlungen für die Hochschulstrategie zu mehr Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftsmanagement ableiten. Auch wenn das Wissenschaftsmanagement schon als ein familienfreundliches Umfeld gilt, könnte dies noch weiter ausgebaut werden, um mehr Chancengerechtigkeit zu erreichen. Dazu wäre es wünschenswert, wenn mehr Führungspositionen als Teilzeitstellen eingerichtet würden. Dies kann sowohl für Frauen als auch für Männer attraktiv sein und v.a. Familienorientierten den Zugang zu Führungspositionen öffnen.<sup>17</sup> Dies können beispielsweise auch geteilte Positionen sein (Ellwart et al. 2016). Zu einer Modernisierung der Organisationskultur mit einem familienfreundlichen Umfeld gehört auch, dass auf allen Stellen mehr Männer ermutigt werden sollten, in Teilzeit zu arbeiten.

<sup>16</sup> Ein weiterer Ansatz, um mehr Chancengleichheit zu erreichen, ist ohne Zweifel ein flächendeckender Ausbau einer gut funktionierenden ganztägigen Kinderbetreuung, die mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar ist. Beide Ansätze widersprechen sich nicht, sondern würden den jeweiligen individuellen Wünschen und Fähigkeiten entgegenkommen.

<sup>17</sup> Auch Männer können davon profitieren, mehr Zeit mit Kindern/Familie zu verbringen. Dazu ist allerdings eine Veränderung des Geschlechterrollenverständnisses notwendig.

## Literaturverzeichnis

- Abramo, G./Aksnes, D. W./ D'Angelo, C. A. (2021): Gender Differences in Research Performance within and between Countries: Italy vs Norway. *Journal of Informetrics*, 15 (5), pp. 1-29.
- Acker, J. (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender and Society*, 4 (2), pp. 138-158.
- Aksnes, D.W./Piro, F. N./Rørstad, K. (2019): Gender Gaps in International Research Collaboration: a Bibliometric Approach. *Scientometrics* (120), pp. 747-774.
- Banscherus, U./Baumgärtner, A./Golubchykova, O./Böhm, U. (2017): Wandel der Arbeit in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen. Hochschulreformen und Verwaltungsmodernisierung aus Sicht der Beschäftigten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Beaufäys, S. (2015): Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Wie werden Wissenschaftler gemacht? Bielefeld.
- Beaufäys, S. (2017): Exzellente Hasardeurinnen. Beschäftigungsbedingungen und Geschlechterungleichheit auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt. *WSI Mitteilungen* (5), S. 356-363.
- Beaufäys, S./Krais, B. (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. In: Gildemeister, R./Wetterer, A. (Hg). *Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung?* Münster, S. 76-98.
- Becker-Schmidt, R. (2003). Die doppelte Vergesellschaftung von Frauen. In: *gender ... politik...online*.
- Bertelsmann-Stiftung (2006): *Karriere(k)nick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen*. Gütersloh.
- Blättel-Mink, B./Briken, K./Rau, A. (2011): *Wissenschaftsmanagement: Neue Wege für Frauen?* In: Blättel-Mink, B. et al. (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* Sulzbach/Taunus, S. 37-60.
- Blättel-Mink, B./Franzke, A./Wolde, A. (2011) (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen. Neue Karrierewege für Frauen?* Sulzbach/Taunus.
- Blome, E./Erfmeier, A./Gülcher, N./Smykalla, N. (2013): *Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?* Wiesbaden.
- Ellwart, T./Russell, Y./Blanke, K. (2016): Führung als Doppelspitze: Co-Leitung erfolgreich managen. In: Felfe, J./van Dick, R. (Hg.): *Handbuch Mitarbeiterführung: Wirtschaftspsychologisches Praxiswissen für Fach- und Führungskräfte*, S. 251-262. DOI: 10.1007/978-3-642-55080-5\_44.
- Fischer, S./Fritzsche, I./Gieck, J. (2021): Führung in Teilzeit als Zukunftsmodell? Ergebnisse der Befragung der Führungskräfte in Teilzeit bei der Landeshauptstadt Stuttgart. In: *Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft* 11-12/2021, S. 285-294.

- Flöther, C./Oberkrome, S. (2017): Hochqualifiziert am Herd? Die berufliche Situation von promovierten Frauen und Männern innerhalb und außerhalb der Wissenschaft. In Alemann A. v./Beaufaÿs S./Kortendiek B. (Hg.): *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre*. Opladen, S. 143-162. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-58327-7>
- Flöther, C. (2017): Promovierte auf dem außeruniversitären Arbeitsmarkt: mehr als ein „Plan B“. In: WSI Mitteilungen, 70 (5), S. 356-363.
- Gassmann, F. (2020): Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Eine erste Evaluation der Novellierung von 2016. In: GEW, online-Dokument.
- Goastellec, G./Pekari, N. (2013): Gender Differences and Inequalities in Academia: Findings in Europe. In: Teichler, U./Höhle, E. (Hg.): *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve Countries*. Dordrecht/Heidelberg/New York/London, pp. 55-78.
- Grotheer, M. (2009): Studienqualität, berufliche Einstiege und Berufserfolg von Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen – eine Analyse der Arbeitsmarktchancen der Absolventenkohorten von 1997, 2001 und 2005. In: HIS (Hg.): *Perspektive Studienqualität*, S. 244-262.
- GWK (2021): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 26. Fortschreibung des Datenmaterials (2020/2021) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Heft 82 (online).
- Henke, J./Schneider, S./Mauermeister, S. (2022): Forschungsbezogenes Wissenschaftsmanagement: Konzept und Vermessung. Lessons-Learned-Paper Nr. 1, Institut für Hochschulforschung (HoF), Halle-Wittenberg (online).
- Hipp, L./Sauermann, A./Stuth, S. (2022): Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. Discussion Paper 2022-501. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH.
- Höhle, E. (2018): Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler: Empirische Befunde mehrdimensionaler Asymmetrie im Universitätsbetrieb. In: Engel, Sonja; Fröhlich, Marie; Glaeser, Janina; Schulze, Kathrin (Hg.): *Die Arbeit der Geschlechter. Neue Wege und tradierte Pfade*. DuEPublico online.
- Höhle, E. (2019): Befristung an Universitäten. Eine Analyse von Ursachen im internationalen Vergleich. In: *Das Hochschulwesen*, 67 (1+2), S. 10-17.
- Höhle, E./Krempkow, R. (2020): Die Prüfung der Datenqualität bei einer heterogenen, teilweise unbestimmten Befragtengruppe. In: *Qualität in der Wissenschaft*, 14 (2), S. 50-60.
- Janger, J./Campbell, D. F. J./Strauss, A. (2019): Attractiveness of jobs in academia: a cross-country Perspective. In: *Higher Education*, 78, pp. 78-99.
- Karlshaus, A. (2020): Implementing part-time leadership as instrument for sustainable HR management. *Karlshaus International Journal of Corporate Social Responsibility*, 5 (9). DOI: <https://doi.org/10.1186/s40991-020-00053-3>.

- Katterbach, S./Stöver, K. (2019): Effektiver und besser führen in Teilzeit. Hintergründe und zeitgemäße Maßnahmen für ein flexibles Führungsmodell. Wiesbaden.
- Kehm, B. M. (2013): Die Neuen Hochschulprofessionen als europäisches Phänomen. Deutschland im Vergleich mit ausgewählten europäischen Ländern. In: Schneijderberg et al. (Hg.). *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt/M., S. 369-388.
- Kehm, B. M. (2019): Germany: Unpredictable career Progression. In: Finkelstein, M. J./Jones, G. (eds). *Professorial Pathways. Academic careers in a global perspective*. Baltimore: John Hopkins University Press, pp. 21-42.
- Kehm, B. M./Lanzendorf, U. (Eds.) (2006): *Reforming university governance. Changing conditions for research in four European countries*. Bonn.
- Kerridge, S./Scott, S. (2018): Research Administration around the world. In: *Research Management Review*, 23 (1), pp. 1-34.
- Kloke, K./Blümel, A./Krücken, G./Netz, N. (2011): Mehr Management, mehr Frauen? Das Berufsfeld administratives Hochschulmanagement aus der Geschlechterperspektive. In: Blättel-Mink, B./Franze, A./Wolde, A. (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*, S. 61-84.
- Klumpp, M./Teichler, U. (2008): Experten für das Hochschulsystem: Hochschulprofessionen zwischen Wissenschaft und Administration. In: Kehm, B./Mayer, E./Teichler, U./Rittgerott, C. (Hg.): *Hochschulen in neuer Verantwortung*. Bonn, S. 169-171.
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (2021): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021*. Bielefeld.
- Krempkow, R. (2014): Nachwuchsforschende mit Kind als Herausforderung der Wissenschaft in Deutschland. In: *Die Hochschule* 2/2014, S. 131-143.
- Krempkow, R./Pastohr, M. (2006): Was macht Hochschulabsolventen erfolgreich? Eine Analyse der Determinanten beruflichen Erfolges anhand der Dresdner Absolventenstudien 2000-2004. In: *Zeitschrift für Evaluation (ZfEv)*, 5 (1), S. 7-37.
- Krempkow, R./Sembritzki, T. (2020): Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden in Deutschland – Was kann noch getan werden? In: *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*, 2/2020, S. 80-98.
- Krempkow, R./Vissering, A./Wilke, U./Bischof, L. (2010): Absolventenstudien als outcome evaluation. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 1/2010, S. 43-63.
- Mauthner, N./Edwards, R. (2010): Feminist Research Management in Higher Education in Britain: Possibilities and Practices. In: *Gender Work and Organization*, 17 (5), pp. 481-502.
- Merkator, N./Schneijderberg, C. (2011): Die Hochschulprofessionen: Weiblich und hochqualifiziert. In: Blättel-Mink, B./Franze, A./Wolde, A. (Hg.): *Gleichstellung im Reformprozess der Hochschulen*. Roßdorf, S. 85-108.

- Metz-Göckel, S./Schürmann, R./Heusgen, K./Selent, P. (Hg.) (2016): *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen/Berlin/Toronto.
- Müller, M./Grewé, O. (2020): *Wissenschaftsmanagement als Beruf. Strategien für den Einstieg*. Frankfurt.
- Nationale Akademie der Wissenschaften Leopoldina (2022): *Frauen in der Wissenschaft: Entwicklungen und Empfehlungen*. Halle (Saale). DOI: [https://doi.org/10.26164/leopoldina\\_03\\_00688](https://doi.org/10.26164/leopoldina_03_00688).
- Neusel, A./Wetterer, A. (Hg.) (1999): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule, Beruf*. Frankfurt a. M./New York.
- Nygaard, L. P./Aksnes, D. W./Piro, F. N. (2022): Identifying gender disparities in research performance: the importance of comparing apples with apples. In: *Higher Education*, 84, 1127-1142.
- Rusconi, A. (2011): Verflechtungsarrangements im Paarverlauf. In: Rusconi, A./Solga, H. (Hg.): *Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften*. Opladen, S. 51-82.
- Schneijderberg, C./Merkator, N./Teichler, U./Kehm, B. M. (Hg.) (2013): *Verwaltung war gestern? Neue Hochschulprofessionen und die Gestaltung von Studium und Lehre*. Frankfurt a.M./New York.
- Surawicz, C. M. (2016): Women in Leadership: Why So Few and What to Do About It. In: *Journal of the American College of Radiology*, (13) 12, pp. 1433-1437.
- Teichler, U. (2002): Potentiale und Erträge von Absolventenstudien. In: *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 25 (1+2), S. 9-32.
- Trennt, F./Euler, T. (2019): Monetäre Erträge einer Promotion: Lohnunterschiede zwischen Promovierten und Nichtpromovierten in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 71 (2), S. 275-308.
- Ullrich, P. (2016): Prekäre Wissensarbeit im akademischen Kapitalismus. Strukturen, Subjektivitäten und Organisationsansätze in Mittelbau und Fachgesellschaften. In: *Soziologie*, 45 (4), S. 388-411.
- Wendt, K. K./Gunnes, H./Aksnes, D. W. (2022): International migration of researchers and gender imbalance in academia—the case of Norway. In: *Scientometrics*, 127, pp. 7575-7591.
- Whitchurch, C. (2008): Beyond administration and management: Reconstructing the identities of professional staff in UK Higher Education. In: *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30 (4), pp. 375-86.
- Whitchurch, C. (2018): Being a Higher Education Professional Today. Working in Third Space. In: Bossu, C./Brown, N. (eds.): *Professional and Support Staff in Higher Education*. Dordrecht: Springer, pp. 1-11.
- Wimbauer, C. (1999): *Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut*. Opladen.