

CAPITALENT

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



Diversität und Bestenauswahl in der Wissenschaft Deutschlands

Dr. René Krempkow,

Stabsstelle Qualitätsmanagement HU Berlin,
Projektleitung KaWuM-Survey

&

Dr. Anna Katharina Jacob
Partnerin

Personalberatung CAPITALENT

Was wissen wir zur Diversität in der Wissenschaft in D.?

Vorgehensweise

- Recherche dazu, wie divers die Professorenschaft und wiss. Führung in Relation zum Rekrutierungspotential in Deutschland ist und inwieweit es möglich ist, die „Besten“ bzw. „Passendsten“ für die Wissenschaft zu gewinnen (unabhängig v. Geschlecht, Herkunft usw.)
- „Ausbeute“:
 - **relativ wenige Studien**, die Aussagen über mehr als eine Diversitätsdimension ermöglichen
 - nach wie vor überwiegend die Situation von Personen beschrieben, **die (zumindest vorerst) im Wissenschaftssystem verbleiben**
- Fokus hier auf unausgeschöpfte Potentiale **internationale und soziale Herkunft sowie Geschlecht**

Ländervergleich: geringe Ausländeranteile bei Professuren/Promotionen

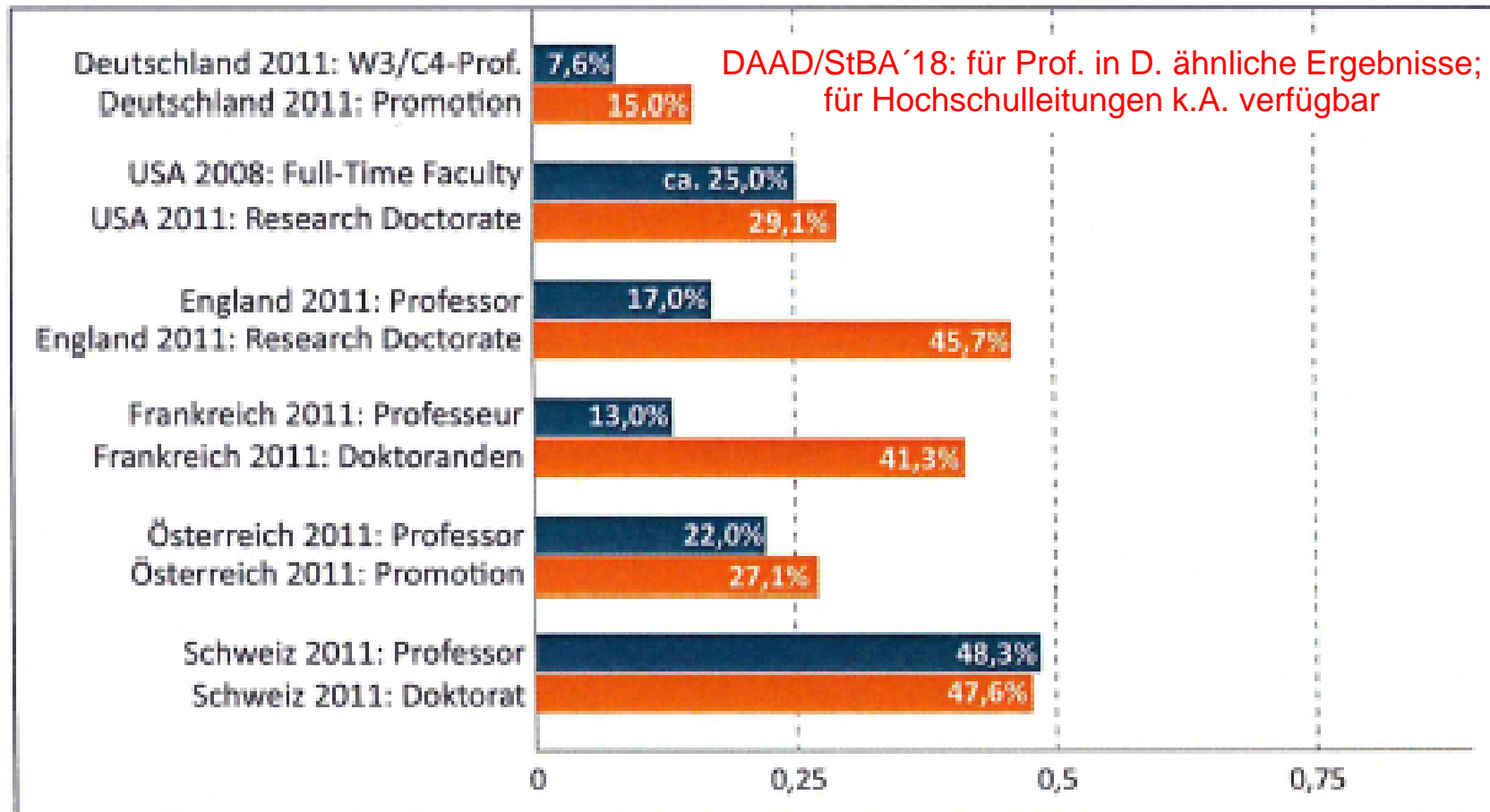


Abbildung: Kreckel/Zimmermann (2014: 243), Daten: Amtl. Statistiken der Länder

Diversität korrespondiert mit Diversität

Hochschultyp	Professor*innen (ausländische Staatsangehörigkeit)		Hauptberufl. wiss. + künstl. Personal (ausländ. Staatsang.)		Studierende (Bildungsinländer*innen)		Studierende (Bildungsausländer*innen)	
	Anzahl	%						
Alle Hochschulen	565	6,8%	5.633	13,2%	26.137	3,9%	60.081	9,0%
Universitäten	403	8%	5.298	13,9%	16.714	3,4%	43.344	8,9%
Höchster Wert:	Uni Köln: 12,5% (81)		Uni Siegen: 16,9% (188)		Uni Duisburg-Essen: 5,2% (2.235)		RWTH Aachen: 17,4% (7.869)	
Niedrigster Wert	Dt. Sport-HS Köln: 3,4% (1) sowie FernU Hagen: 3,4% (3)		FernUni Hagen: 4,6% (22)		Dt. Sport-HS Köln: 1,2% (62), gefolgt von Uni Münster: 1,7% (760)		Uni Bielefeld: 4,7% (1.182)	
Fachhochschulen	68	2,3%	308	6,9%	9.058	5,3%	14.727	8,7%
Höchster Wert	HS Rhein-Waal: 5,5% (6)		HS Rhein-Waal: 18,5% (32)		HS Ruhr-West: 8,7% (518)		HS Rhein-Waal: 41,9% (2.902)	
Niedrigster Wert	HS Bochum und HS für Gesundheit: 0%		FH Dortmund: 2,7% (7)		FH Münster: 1,5% (225)		HS für Gesundheit: 1,8% (23), gefolgt von FH Bielefeld: 2,5% (244)	
Kunsthochschulen	94	24,3%	27	14,0%	365	6,4%	1.910	33,6%
Höchster Wert	Kunstakademie Düsseldorf: 30% (12)		HS f. Musik und Tanz Köln: 30,8% (8)		HS f. Musik und Tanz Köln: 11,2% (165)		HS f. Musik Detmold: 46% (1532)	
Niedrigster Wert	HS f. Musik und Tanz Köln: 21,9% (23)		Kunstakademie Münster: 0% (0)		HS f. Musik Detmold: 2,9% (19)		Kunstakademie Münster: 15,1% (52)	

Quelle: Gender-Report NRW 2019; eigene Darstellung

Faktoren der Diversität der geografischen Herkunft von Hochschulangehörigen (am Bsp. NRW)

Kommentierung der Zahlen aus Gender-Report NRW 2019:

Erkennbar werden starke **Abweichungen vom Durchschnittswert je nach:**

- **Hochschultyp** (FHs haben vergleichsweise weniger internationales Personal, dafür überdurchschnittlich viele Bildungsinländer-Studierende mit internationalem bzw. Migrations- Hintergrund; Kunsthochschulen sind deutlich am weitesten internationalisiert)
- **Region** (im Ruhrgebiet deutlich mehr Bildungsinländer-Studierende mit internationalem bzw. Migrations- Hintergrund als im Münsterland oder in Ostwestfalen-Lippe)
- **Fachlicher Ausrichtung** (niedrige Werte bei Sporthochschule, HS für Gesundheit, hohe Werte bei Kunst)
- **Reputation** (hohe Werte für Professoren an „Traditions-Unis“ Köln, Aachen, auch Münster)
- **Policy der Hochschule** (Internationalisierungsoffensive des HS Rhein-Waal)

Ländervergleich: wenige Frauen bei Professuren in Relation zu Promotionen

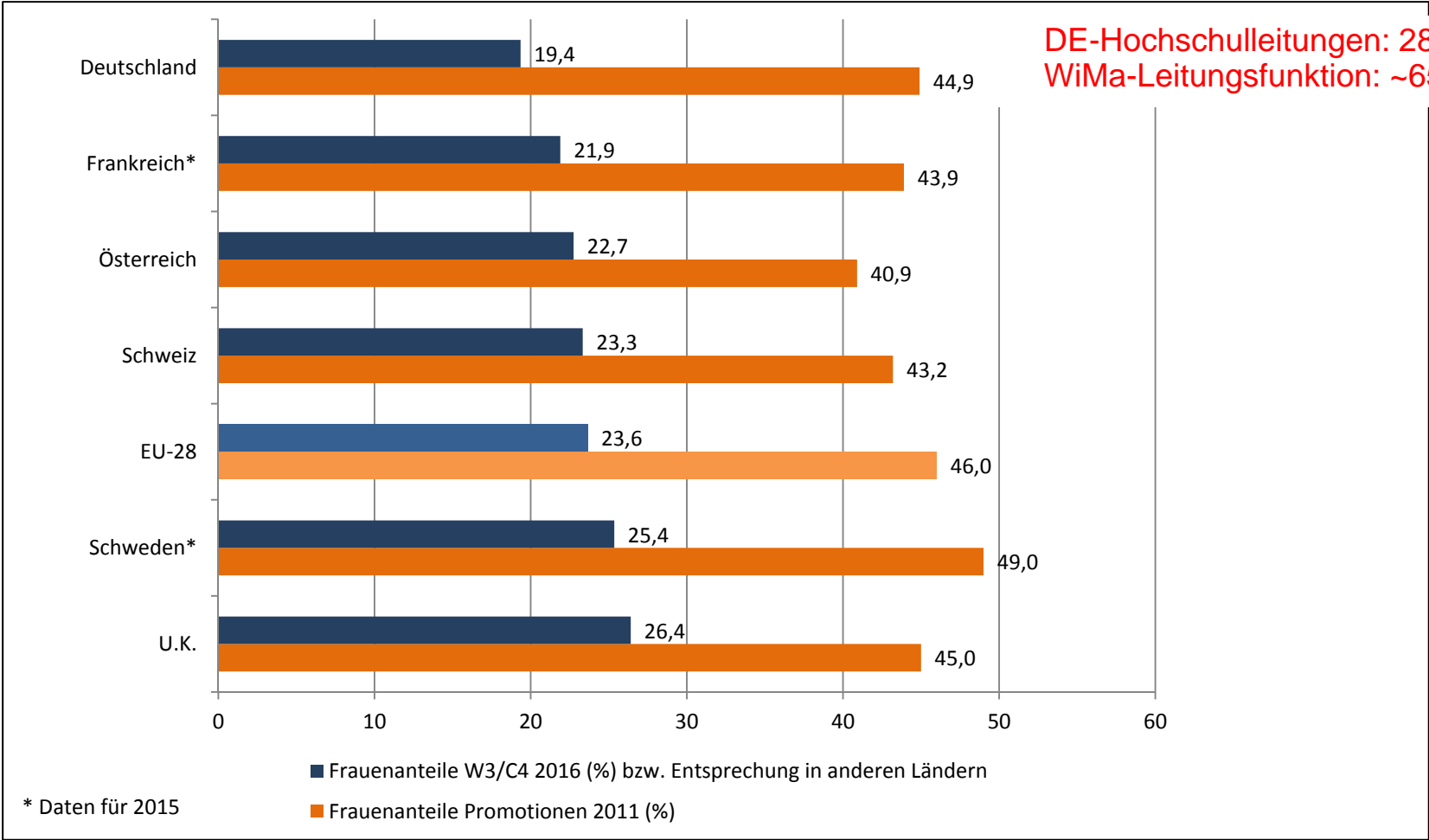


Abb.: angelehnt an Kreckel/Zimmermann (2014), Daten: ebd., She Figures 2018; CEWS'19, KaWuM'20

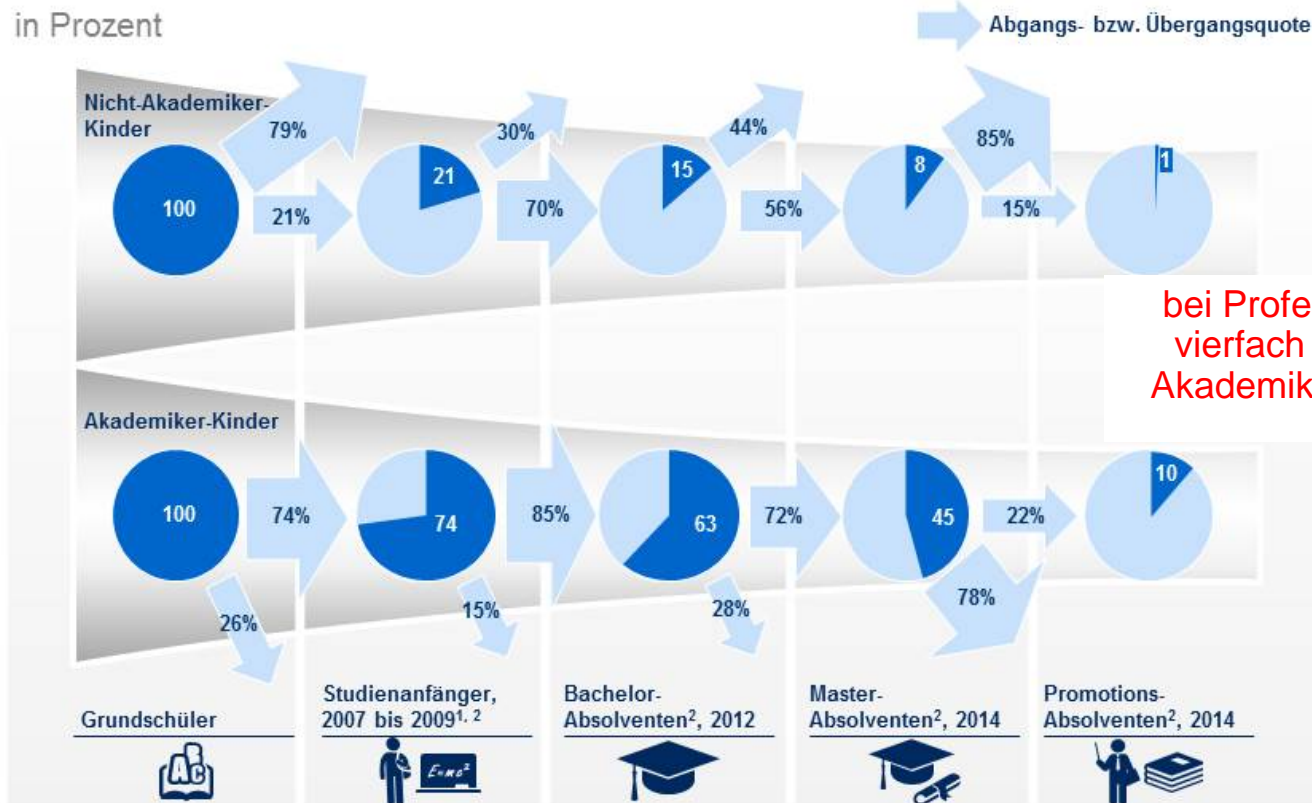
Ergänzung: Mind the gap!

Ergebnisse des Gender Report NRW 2019:

- Die Zahlen zur strukturellen Unterrepräsentation von Frauen in Leitungspositionen an Hochschulen wären zu ergänzen um die **schlechtere Entlohnung gleicher Tätigkeiten** (Gender pay gap) **einschließlich Berufungs- und Leistungszulagen**
- Dies trifft für **alle Fächer** zu, unabhängig ob relativ viele oder weniger Frauen im Fach vertreten sind (doch sind in Fächern, bei denen mehr erzielt werden kann, gleichzeitig mehr Männer als Professoren aktiv)
- Verdienstungleichheiten bei Medizinischen Fakultäten 994 €, an den Universitäten 746 €, an den Kunsthochschulen 222 € und an den Fachhochschulen 115 € (vgl. Gender Report, S. 27)
- Konsequenzen auch für Personalrekrutierung: Frauen oft gezielt gesucht, aber kaum mit entsprechendem Gehalt zu locken

Nichtakademikerkinder gehen an allen Übergängen verloren

Nur 21 von 100 Nicht-Akademiker-Kinder schaffen den Übergang zur Hochschule, acht erwerben den Master, eine/r den Dokortitel



1 Mittelwert zweier Erhebungen; 2 Nicht-Akademiker-Kinder: kein Elternteil mit Hochschulabschluss; Akademiker-Kinder: mindestens ein Elternteil mit Hochschulabschluss

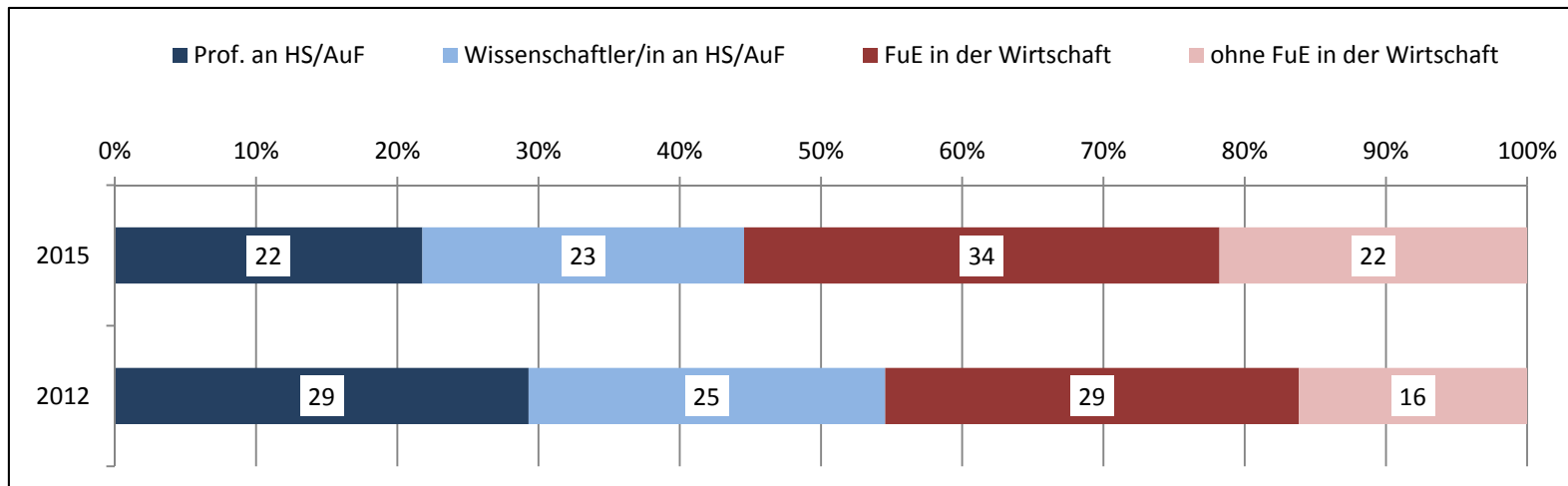
QUELLEN: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks; Briedis et al. 2014: Berufswunsch Wissenschaft; Kooperationsprojekt Absolventenstudien 2016, 2014; Nationaler Bildungsbericht 2016; Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017; Statistisches Bundesamt (mehrere Jahre).

Abbildung: Krempkow (2017), vgl. auch Hochschul-Bildungs-Report des Stifterverbandes 2017/18, ergänzend für Professuren Krempkow (2019) **KaWuM-Survey: in Leitungsfunktion ~50% NAK =BA-Abs.**

It's the habit, stupid!

- Kriterium der „Passung zur Hochschule“ resultiert oft in Auswahl von Personen, die einem selbst möglichst ähnlich sind
- Entscheidend für das berufliche Weiterkommen vielfach „soft skills“ jenseits des Fachlichen – bis hin zu smalltalk-fähigen Interessen (Hochkultur, elitäre Sportarten, teure Restaurants, bereits vorhandene Netzwerke etc.)
- auch gut gemeinte Angebote zum Self-Empowerment können Stereotype und vermeintliche Defizitorientierung zementieren (Beispiel: Professor für Ingenieurwissenschaften, selbst Akademikerkind mit adeligem Hintergrund, an FH in zentrumsferner, eher ländlich geprägter Region bietet „Krawattenkurs“ für Studierende an => Diagnose mangelnder Parkettsicherheit, aber auch Affirmation von konservativem und männlich geprägtem Bild der Ingenieure)

Berufliche Ziele: Die Sicht des wiss. Nachwuchses



Quelle: Stifterverband/ DZHW 2016 und 2013

- wiss. Nachwuchs sieht seine berufliche Zukunft mehrheitlich außerhalb des Wissenschafts-systems, nur 45% geben Wissenschaft als berufliches Ziel in zehn Jahren an (2012: 54%), 55% sehen ihre Zukunft in der Wirtschaft; WiMa als berufl. Ziel leider nicht erfragt.
- Entwicklungstendenz deckt sich mit anderen Studien (z.B. Johann/Neufeld 2018, 2016)
- über die Hälfte der 45% sehen sich in zehn Jahren zwar an Wissenschaftseinrichtungen, aber nicht auf einer Professorenstelle, Rekrutierungspotential-Probleme v.a. Postdocs/ Ing.

Warum die Wissenschaft verlassen? Die Sicht des wiss. Nachwuchses

Tabelle: Beschäftigungsbezogene Gründe für einen Weggang aus der Wissenschaft
(in Prozent)

	Bessere Verdienstmöglichkeiten	Höhere Beschäftigungssicherheit	Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie
2015	62	70	44
2012	63	61	34

Daten: Stifterverband/DZHW 2016

- Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie hat den stärksten Zuwachs als Grund für den Weggang aus der Wissenschaft, noch vor der höheren Beschäftigungssicherheit in der Wirtschaft

Relevanz der Strategien u. Maßnahmen bei der Personalgewinnung: Die Sicht der Forschungseinrichtungen

Relevanz der Strategien und Maßnahmen bei der Personalgewinnung
(in Prozent)

	Hochschulen	Außer- universitäre Forschungs- einrichtungen	Sonder- erhebung FuE- Personal an Unternehmen
Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf	100	99	76
Verstärkte Gewinnung von Frauen	98	93	24
Personalgewinnung aus dem Ausland	83	94	20
Gehaltszulagen, monetäre Anreize	82	57	67
Vielfältiges Aufgabenspektrum	82	74	90
Aus- und Weiterbildung, Coaching, Entwicklungsperspektiven	82	89	86
Internationale Teams	73	84	31
Unbefristete Arbeitsverträge	69	54	85
Sabbaticals/Auszeiten	42	21	18
Altersgerechte Arbeitsbedingungen	24	34	47
Gewinnung altersgemischten Personals	21	31	72

Daten: Krempkow u.a. 2016, Schneider/Stenke 2015

Wie weiter?

Fragen & Thesen:

- Div. & Performanz: zwar Studien für Unternehmen, aber wie ist es in d. Wissenschaft?
 - Für höhere Diversität von Beschäftigten sind überwiegend positive Perf.-Effekte erwartbar (vgl. Grözinger/Matiaske 2014; Richter 2014; Krempkow/Sembritzki 2019)
- Rekrutierung/Pers.-Auswahl: Leistungsprinzip in d. Wiss. hoch anerkannt, Umsetzung?
 - Bei meritokratischeren Verfahren steigt Diversität & vice versa.
- Personalentwicklung: Welche Effekte für Diversität?
 - Bei berechenbareren Karrierewegen u. Ausbau v. PE in d. Wiss. steigt Attraktivität und Potential am Verbleib i.d. Wissenschaft Interessierter + Diversität, insbes. bei bisher Unterrepräsentierten.

Fazit:

Höhere Diversität, merit. Rekrutierung & PE sind Stellschrauben für wiss. Performanz.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

katharina.jacob@capitalent.de

rene.krempkow@hu-berlin.de

Krempkow (2019): **Wieviel zählt Leistung bei Berufungen, und wieviel Herkunft?** In: Qualität in der Wissenschaft (QiW) 1/2019, S. 28-31. Volltext: www.researchgate.net/publication/333163357.

Krempkow / Winde (2019): **Human Resource Development for Junior Researchers in Germany: Stocktaking and Prospects.** In: Teixeira/ Magalhães / Rosa / Veiga (eds.): Under Pressure? Higher Education Coping With Multiple Challenges. Amsterdam: Brill, pp. 65-76.

Krempkow / Sembritzki / Schürmann / Winde (2016): **Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Nachwuchs 2016.** Bedarf, Angebote und Perspektiven – eine empirische Bestandsaufnahme im Zeitvergleich. Berlin: Stifterverband (Hrsg.), Volltext: www.stifterverband.org/download/file/fid/2151.

Jacob (2014): **Diversität unter Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen.** In: Krempkow / Huber / Pohlenz (Hrsg.) Diversity Management und Diversität in der Wissenschaft, S. 249-270. Inhaltsübersicht: www.universitaetsverlagwebler.de/krempkow-pohlenz-huber.htm.

Reserve für Diskussion:

Welche Rahmenbedingungen sprechen für/ gegen Bestenauswahl? (I)

Frage: Inwieweit ist es derzeit möglich, die Besten“ für die Wissenschaft zu gewinnen? (vgl. Krempkow 2019, 2017; Krempkow u.a. 2014):

- (+) Promotion muss sich lohnen: Absolut und im Vergleich zu Nichtpromovierten betrachtet: beruflicher **Verbleib und Erfolg von Promovierten überwiegend positiv** (BuWiN 2017, 2013)
- (-) Relativ im Vergleich zu Promovierten in der Privatwirtschaft betrachtet: in der Privatwirtschaft höhere **Gehälter** und häufiger **Vorgesetztenfunktion**, außerdem wesentlich häufiger **unbefristet** Beschäftigte als in der Wissenschaft, **berufliche Zufriedenheit** in der Wissenschaft nicht mehr höher als in der Wirtschaft: inzwischen z.T. in der Wirtschaft höher
- (-) Mit zunehmender Postdoc-Zeit insbes. **berufliche Autonomie** immer unzureichender bewertet, dazu besondere Unzufriedenheit mit mangelnder **Arbeitsplatzsicherheit** („Gefühl existentieller Unsicherheit“ und „Gehetztsein“), in formalen **Beschäftigungsstrukturen** Unterschiede zulasten der Frauen: weibliche Postdocs im Mittel kürzere Vertragslaufzeiten als ihre männlichen Kollegen und häufiger auf Teilzeitstellen

Welche Rahmenbedingungen sprechen für/ gegen Bestenauswahl? (II)

Auch „Soft Facts“ und Motivlagen wichtige Einflussfaktoren auf Verbleib i. d. Wissenschaft (oder nicht):

- (+) **Arbeitsklima, berufl. Anerkennung, Förderung** durch Vorgesetzte (Metz-Göckel u.a. 2010, Franz 2012, Kahlert 2012, Pestel u.a. 2014)
- (-) **Verbleibsabsicht: inzwischen nur noch Minderheit für Tätigkeit in F&L** (Krempkow u.a. 2016); dazu Frauenanteil an Promovierten, die Tätigkeit in der Wissenschaft anstreben, noch deutlich unter Anteil an Gesamtgruppe; auch für Befragte mit Kind (Männer wie Frauen) signifikant darunter
- (-) **Multivariate Analysen** (log. Regressionen): stärkster Zusammenhang mit Ziel, Tätigkeit außerhalb von F&L anzustreben, für Selbstwirksamkeitserwartung, am zweit- u. drittstärksten Karriereorientierung u. Arbeitsplatzsicherheit; Elternschaft sowie Akademikerherkunft senken Verbleibswahrscheinlichkeit (Briedis u.a. 2014),

D.h.: **Selbstbewusste, karriereorientierte, langfristig Interessierte, Frauen, Eltern und Akademikerkinder streben Verbleib eher außerhalb der Wissenschaft an!**

Reserve zu:

Internationalität in der Wiss. Deutschlands nach HS-art u. Pos.

Hauptsächlich Inländer gemessen an Staatsangehörigkeit deutsch bei Geburt, nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
DE	92	92	96	95	93

Abbildung: Jacob (2014: 260), Daten: CAP-Survey (N=1062)

Ähnlich viele Bildungsinländer gemessen am Land des Wohnorts Deutschland beim ersten Studienabschluss, nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
DE	88	91	97	93	91

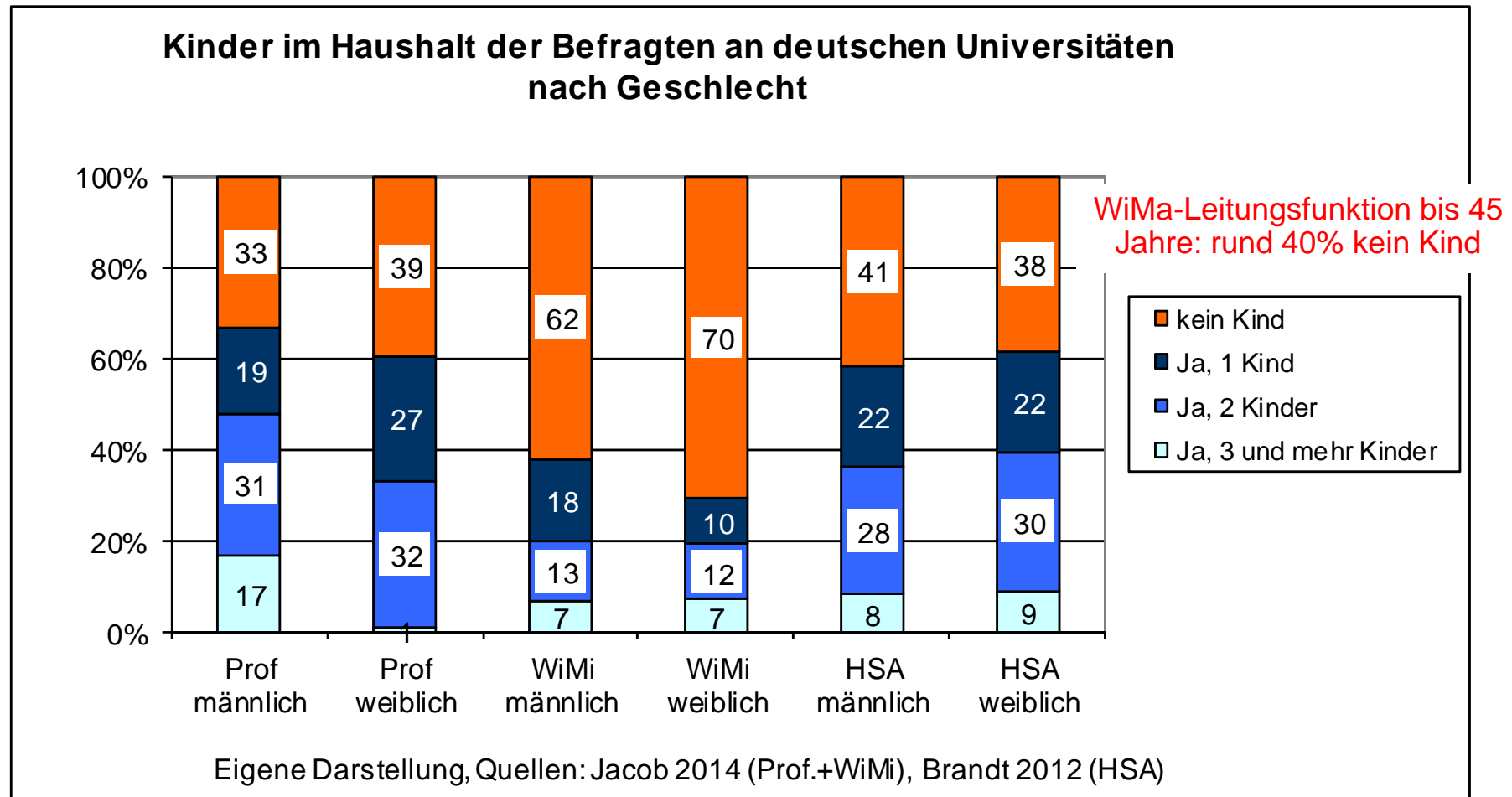
Abbildung: Jacob (2014: 261), Daten: CAP-Survey (N=957)

Noch mehr Deutschsprachige gemessen an Muttersprache deutsch, nach Hochschulart und Position in Deutschland (in Prozent)

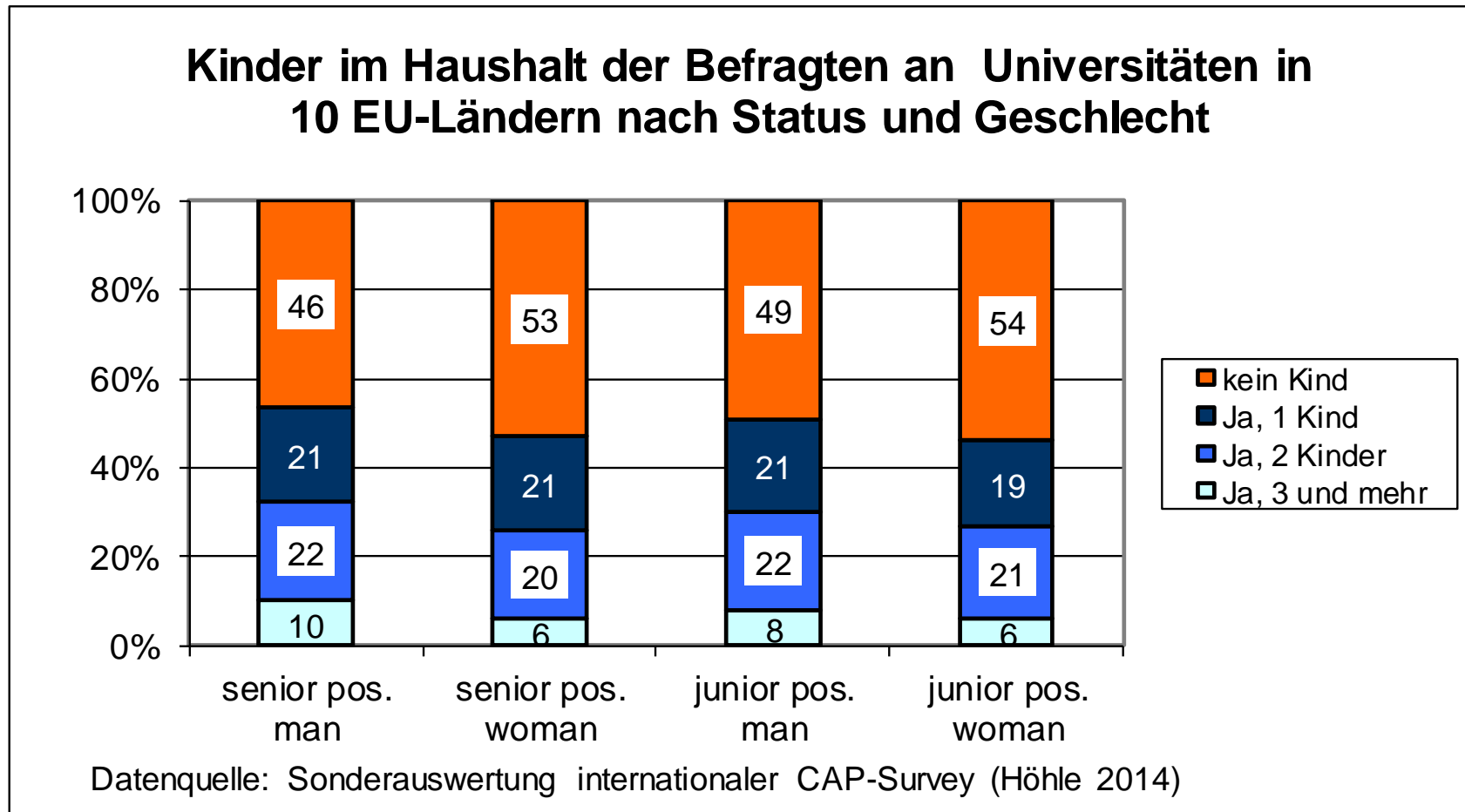
	Uni Prof	Uni WiMi	FH Prof	FH WiMi	Gesamt
DE	94	94	97	95	94

Abbildung: Jacob (2014: 261), Daten: CAP-Survey (N=1066)

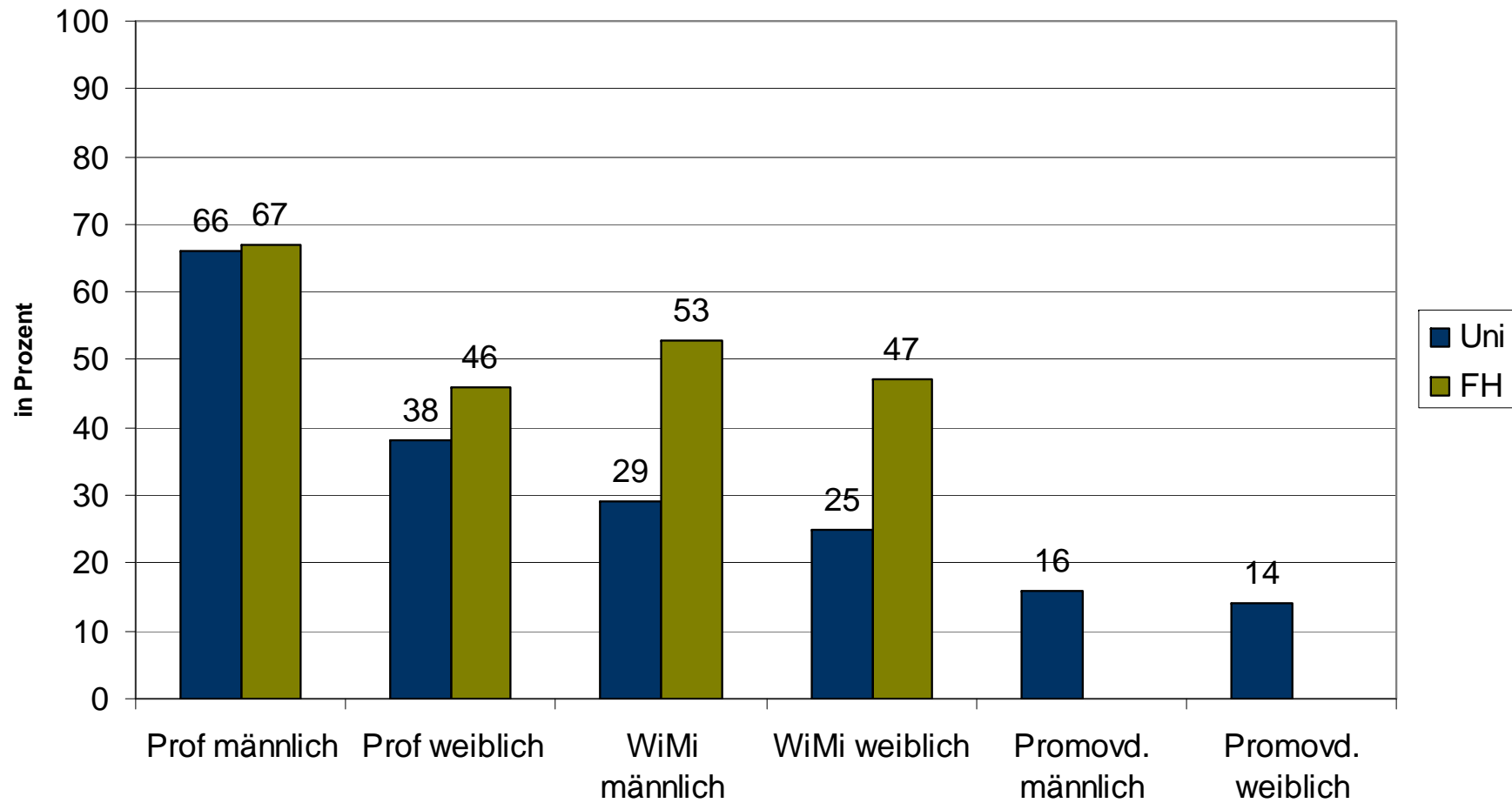
Diversität von Lebensentwürfen: Eltern gehen sehr häufig verloren...



...aber dies ist nicht generell in der Wissenschaft so, sondern eher ein spezifisch deutsches Phänomen

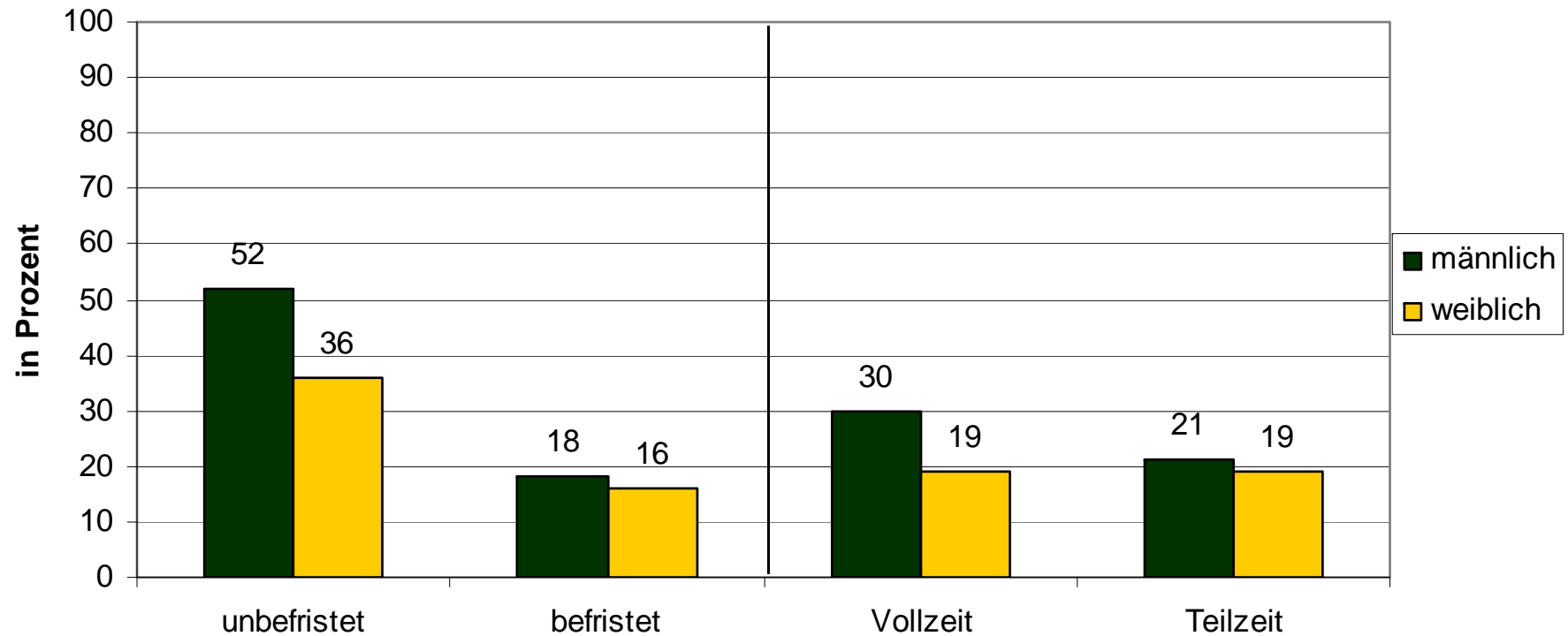


Elternanteil nach Status und Hochschulart



Eigene Darstellung, Quellen: Metz-Göckel u.a. 2013 (Prof + WiMi) , Hauss u.a. 2012 (Promovd.)

Elternanteil nach Befristung der Stelle und Arbeitsumfang der wiss. Mitarbeiter(inne)n an Universitäten



Eigene Darstellung, Datenquelle: Metz-Göckel u.a. 2013

Bundesweite Studien mit Ergebnissen zur Diversität von Lebensentwürfen von WissenschaftlerInnen

Fokus Lebensentwurf Wissenschaft mit Kind: Bereits länger Genderforschungs-Thema und seit neuerem wissenschaftspolitisch diskutiert, aber bislang wenig vergleichbare Daten, die die deutsche Sonderstellung zeigen können; jüngere Beispiele:

- Effektiv-Studie des CEWS/GESIS (Kunadt u.a. 2014)
- Bestandsaufnahmen Studien zur Elternschaft beim wiss. Nachwuchs (Krempkow 2014)
- Bedarfsanalyse zur Förderung der Vereinbarkeit exemplarisch an einem SFB (Pestel u.a. 2014)
- CAP-Hochschullehrendenbefragung (Jacob 2014, Jacob/Teichler 2011)
- ZHB-Studie Wissenschaft oder Elternschaft (Metz-Göckel u.a. 2013)
- iFQ-Promovierendenpanel ProFile (Hauss u.a. 2012)
- Sonderauswertung HIS-Absolventenpanel zu Promov. (Jaksztat u.a. 2012)