

Eidgenössisches Departement des Innern EDI  
Bundesamt für Statistik BFS



**BASS**

*SNF-Kolloquium 7. November 2008*

# Auftragsstudie Geschlecht und Forschungsförderung (GEFO)

## **Arbeitsgemeinschaft**

*Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)*

*Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien (BASS)*

*Bundesamt für Statistik (BFS)*

## **unter Mitarbeit von**

*Service de la recherche en éducation, Genève (SRED)*

*Sozialökonomisches Institut, Universität Zürich (SOI/UZH)*

## Beteiligte Institutionen und Personen

---

- Pädagogische Hochschule Zürich (PHZH)  
**Regula Julia Leemann, Andrea Keck, Sandra Da Rin, Susan Gürber**
- Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS, Bern  
**Heidi Stutz, Philipp Dubach, Jürg Guggisberg, Gesine Fuchs, Silvia Strub**
- Bundesamt für Statistik, Neuchâtel (BFS)  
**Katrin Schönfisch, Sabina Schmidlin**
- Service de la recherche en éducation, Genève (SRED)  
**Irène Schwob, Shams Ahrenbeck, Karin Müller**
- Sozialökonomisches Institut, Universität Zürich (SOI/UZH)  
**Stefan Boes**
- *Begleitgruppe SNF*  
**Maya Widmer, Franz Schultheis, Christian Suter, Beate Kraiss, Thomas Hinz, René Levy**

- 1. Zielsetzungen und Forschungsdesign**
- 2. Bildungslaufbahn**
- 3. Berufliche Laufbahn**
- 4. Mentoring und Nachwuchsförderung**
- 5. Forschungsförderung**
- 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie**
- 7. Mobilität und Internationalität**
- 8. Networking, soziales und symbolisches Kapital**
- 9. Publikationsoutput**
- 10. Schlussfolgerungen und Handlungsbedarf => Workshops**

„(M)an fällt in ein Loch nach der Diss, es gibt keine Laufbahn, es gibt nur verschiedene einzelne Stellen, irgendwie, die man sich hart erkämpfen muss. Aber das macht halt, dass viele auch wieder aussteigen.“

(Exakte und Naturwissenschaften, Frau 2)

## Zielsetzungen

### 1. Quantifizierung der geschlechtsspezifischen Verlustraten

(*Leaky Pipeline*)

### 2. Analyse der Gründe für die geschlechtsspezifischen Verlustraten

2.a wissenschaftsinterne und -externe Gründe für diese Verlustraten

2.b Rolle der vom **SNF** betriebene Forschungsförderungspolitik

## Untersuchungspopulation

**Wissenschaftlicher Nachwuchs:** Doktorierende, Postdoktorierende und Habilitierende, Erstantragsstellende beim SNF

## Untersuchungszeitraum

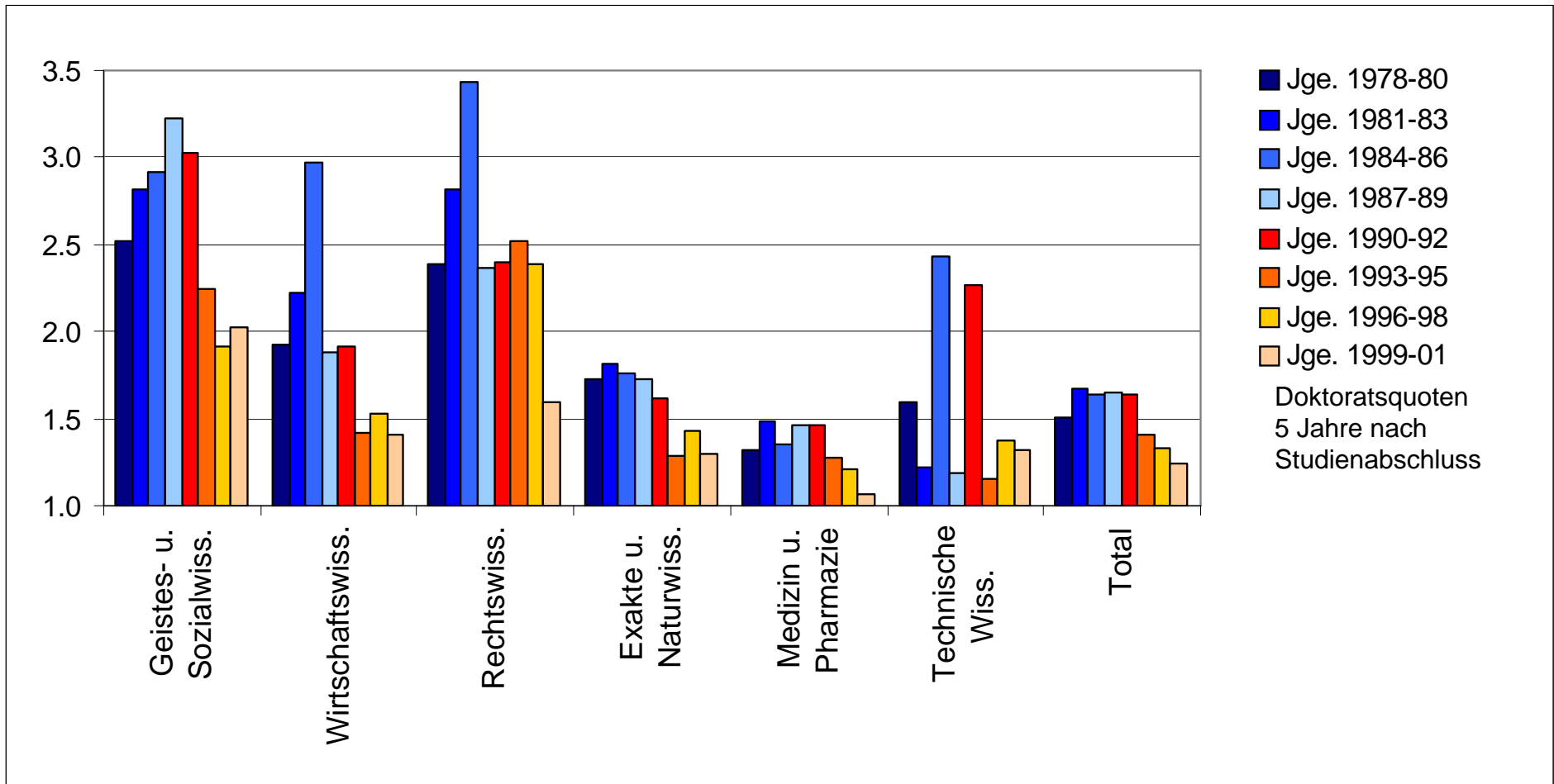
**2002 bis 2007** (plus historische Perspektive)

## Die Untersuchungsanlage

Teilstudien	Analysemethoden	Stichprobe
<b>1. Auswertungen des Schweizerischen Hochschulinformationssystem (SHIS)</b>	Quantitative Untersuchung, auf Individualdaten basierende Verlaufsanalysen	Vollerhebung (Dokorate ab 1978, Habilitationen ab 1992)
<b>2. Zusatzmodul und Auswertungen der Befragung der Hochschulabsolventen</b>	Quantitative Untersuchung, multivariate Zusammenhangsanalysen	Hochschulabsolventenstudie: Doktorierte des Abschlussjahres 2002; Vollerhebung 2003; Zweitbefragung 2007
<b>3. Auswertungen des Gesuchsadministrationssystems SNF</b>	Quantitative Untersuchung, multivariate Zusammenhangsanalysen	Personen, die 2002-2006 erstmals ein Gesuch als Haupt- oder Mitgesuchstellende bzw. für eine Förderungsprofessur beim SNF stellten (3107 Personen, 8427 Gesuche).
<b>4. Inhaltsanalyse von Gesuchsdossiers des SNF</b>	Quantifizierende Aktenanalyse, Cox-Regressionen	Vertiefung zu Teilstudie 3 für Humanmedizin, Sprach-/Literaturwissenschaften, Rechtswissenschaften und Physik (150 Pers.)
<b>5. Vertiefende Interviews</b>	Qualitative interpretative Analyse (Grounded Theory)	45 PostdoktorandInnen, 25 Frauen, 20 Männer (aus Teilstudien 2 und 4), vertiefende Analyse von 15 Interviews

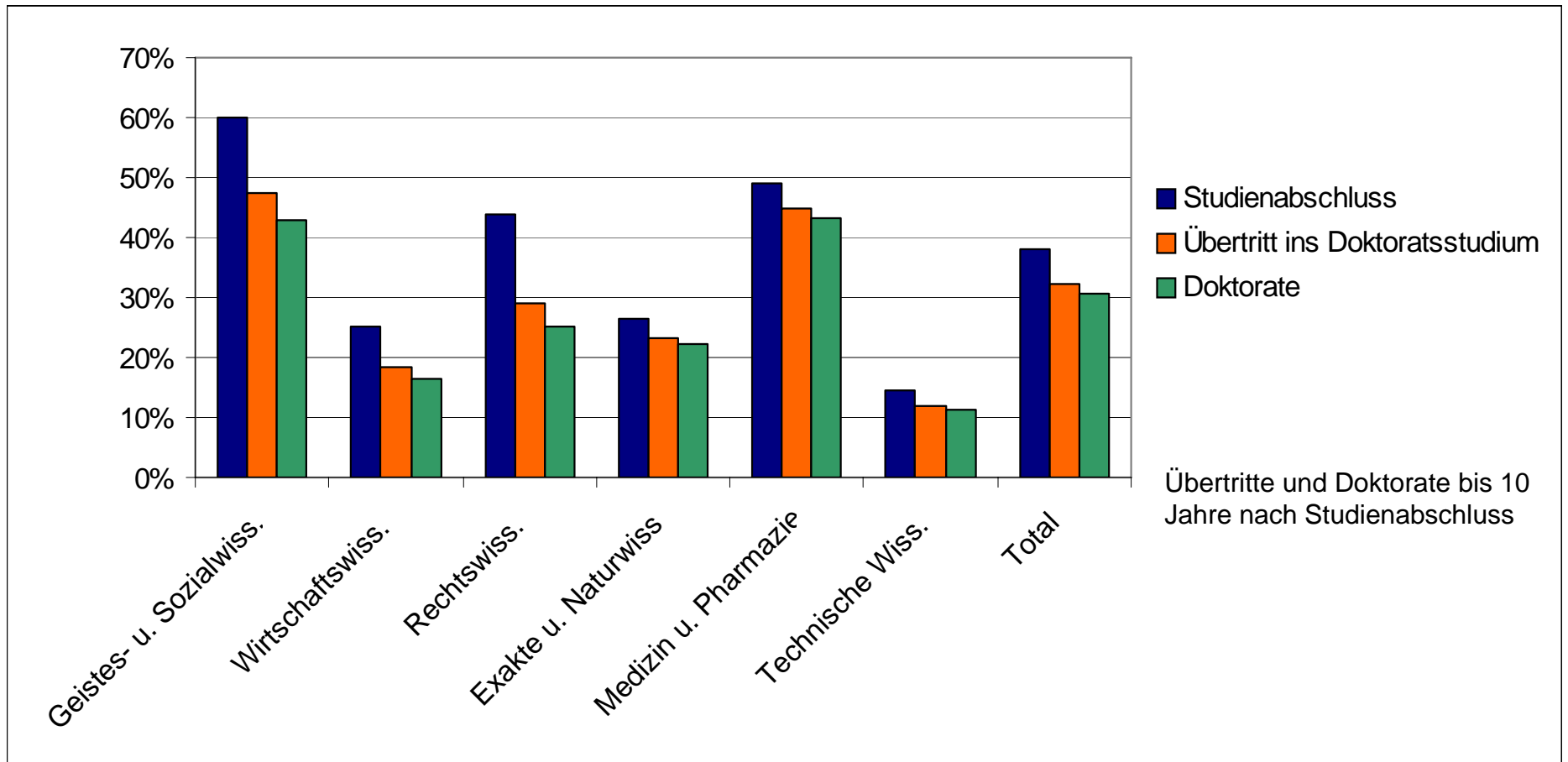
## 2. Bildungslaufbahn

### Verhältnis Doktoratsquoten von Männern und Frauen



## 2. Bildungslaufbahn

### Frauenanteile der Abschlussjahrgänge 1992-1996



### Promotionsphase

- **Leaky pipelines bestehen** – auch wenn man die zeitliche Dimension des Karriereverlaufs und die akademische Zuwanderung kontrolliert.
- **Zeitliche Entwicklung in Doktoratsphase:** Doktoratschancen der Frauen und der Männer haben sich angenähert. Aber nur in Ausnahmefällen sind die Doktoratsquoten ähnlich gross (Medizin und Pharmazie).
- **Übertritt und Erfolg in Doktoratsphase:** Geschlechtsspezifische Unterschiede bestehen vor allem beim Übertritt ins Doktoratsstudium. Die Differenzen in den Erfolgsquoten sind geringer.
- **Begrenztes Wachstumspotenzial:** Gemäss den Prognosen des BFS ist der höchste Frauenanteil bei (doktoratsqualifizierenden) Studienabschlüssen im Jahr 2009 mit 53% erreicht.
- **Zuwanderung erhöht Frauenanteil teilweise:** In Fachbereichen mit tiefem Frauenanteil an den Studierenden doktorieren relativ gesehen mehr Ausländerinnen als Schweizerinnen.

### Postdoc und Habilitation

- Die Wahrscheinlichkeit, nach dem Doktorat ein **Postdoc** zu absolvieren, ist für Frauen und Männer gleich. Ein Kleinkind erschwert diese Weiterqualifikation, Unterstützung und Integration während dem Doktorat erhöhen sie.
- In der Deutschschweiz liegt die **Habilitationsquote** der Frauen in den drei Fachbereichen Medizin/Pharmazie, Exakte und Naturwissenschaften sowie Sozial- und Geisteswissenschaften signifikant tiefer.
- Im **Zeitverlauf** hat sich die Habilitationsquote der Frauen jener der Männer angenähert. In Medizin/Pharmazie ist die Steigerung jedoch auf die akademische Zuwanderung zurückzuführen.
- Frauen brauchen nur in den Geistes- und Sozialwissenschaften für die Habilitation deutlich **länger** als Männer.
- Ein **Kleinkind** senkt die Wahrscheinlichkeit, an einer Habilitation zu arbeiten.

### Bildungskarrieren der SNF-Newcomer

- Sie absolvieren die einzelnen Qualifikationsschritte **schneller** als der Schweizer Durchschnitt (gemäss SHIS), was auch damit zu tun hat, dass die Mehrheit aus dem Ausland kommt.
- Die Unterschiede nach Fachbereich sind enorm. Es bestehen Hinweise, dass eine gute **Arbeitsmarktsituation** in der Forschung sowie eine **strukturierte Weiterqualifikationsphase** Frauen eher in der Wissenschaftskarriere halten.
- In 2 der 4 untersuchten Disziplinen **verlieren** Frauen in der Postdoc- und Habilitationsphase einen ursprünglich vorhandenen **zeitlichen Vorsprung**.
- In 1 Disziplin bringen Frauen die erforderliche **späte Mobilität** für die Weiterqualifikation in Ausland-Postdocs seltener auf.

### Fazit

- Die Hürden liegen nicht in jedem Fachbereich am gleichen Ort.
- Frauen aus Fachbereichen mit hohem Frauenanteil unter den Studierenden haben es nicht leichter.
- Die geschlechtsspezifischen Leaky Pipeline-Effekte werden sich nicht mit der Zeit von selber lösen.
- Die Doktoratsquoten haben sich vor allem deshalb angenähert, weil Männer weniger doktorieren, nicht weil die Frauen zulegen.
- Geschlechtsspezifische Alterseffekte spielen kaum eine Rolle.
- Frauen schliessen ihr Doktorat nur unwesentlich seltener ab.
- Zur Abwanderung ins Ausland bestehen keine Daten. Es ist jedoch nicht anzunehmen, dass sie die Geschlechterdifferenzen kompensiert.

#### Fazit

- Verbleib in der Wissenschaft: Frauen verlassen in den 5 Jahren nach dem Doktorat die Wissenschaftskarriere **nicht häufiger**.
- **Elternschaft** senkt bei beiden Geschlechtern die Wahrscheinlichkeit, in der Wissenschaft zu verbleiben bzw. wer in der Wissenschaft verbleibt, ist häufiger kinderlos.
- Der „**wilde Hasard**“ der wissenschaftlichen Laufbahn bedeutet für Frauen eine **grössere Verunsicherung** angesichts der Unterrepräsentanz von Frauen, der Vereinbarkeitsproblematik und der schlechteren wissenschaftlichen Integration.

„Was Handicaps angeht, muss ich ehrlich sagen, man hat manchmal schon das Gefühl: «Ist jetzt die Familie ein Handicap?» Wenn man sich handicapt, sie rennen einfach, aus dem Rennsport, heisst es ja, dass sie mit einem Extragewicht das Gleiche leisten müssen, oder. Und da hat man manchmal schon das Gefühl, ich kann, eben, ich kann nicht gleich viel, oder gleich lang arbeiten, wie jemand, der kein Kind hat, der vielleicht nachts nicht zwei, drei Mal aufsteht, wenn das Kind schreit, etc. Das gibt einem manchmal schon das Gefühl: «Ja schaff ich das? Werde ich dann ernst genommen? Oder kann ich mich dann etablieren?» Und das wird einfach die Zeit zeigen, oder.“

(Rechtswissenschaften, Frau 1)

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

„(J’)ai toujours cette chance d’avoir le professeur «Name» qui est derrière moi, c’est que c’est un petit peu mon filet de garde, enfin... Mon filet de garde. Mon filet de sauvetage.“

(Exakte und Naturwissenschaften, Frau 5)

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

„Dass man dann auf die Erfahrungen von jemandem zurückgreift, der das schon auch als Nachwuchsförderung versteht. Und der einem dann dieses ganze Wissen weiter gibt. Weil, ich finde das schwierig, das sind so viele Dinge, die er mir da im Laufe dieser fünfjährigen mittlerweile Zusammenarbeit mitgegeben hat, die kann man nicht an einer Veranstaltung vermitteln. Und die kann man auch nicht über eine Publikation vermitteln. (...) Ich glaube, man kann es nicht anders. Weil das eben so viele, es sind auch so Finessen, die sehr schwer, das sind so viele kleine Dinge, auf die es ankommt, die man eben schwer einfach so vermitteln kann. Ich wüsste nicht wie. Stilfragen zum Teil einfach auch. Oder Fragen von «wie macht man das?» Also klar kann man jemandem einmal ein Mustergesuch vorlegen, so hat ein erfolgreiches Gesuch ausgesehen, das wäre schon hilfreich vielleicht, aber ich glaube, dass das alleine nicht alle Fragen beantworten würde.“

(Geistes- und Sozialwissenschaften, Frau 2).

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

- **Laufbahnspezifische Unterstützung *während des Doktorats*** wirkt sich auf Integration und Erfolg nach dem Doktorat aus (Verbleib, Mobilität, weiteres Mentoring, Antragstellung Personenförderung, Vernetzung, Publikationen).
- Frauen haben seltener eine/n **Professor/in als Mentor/in**, der/die sie nach dem Doktorat entscheidend unterstützt und fördert.

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

„Ich wollte primär, ich habe hier im Spital so einen jung-dynamischen Mentor, und was ich nicht hatte, ist eben eine Frau, die einem sagen kann, wie ist das, wenn ich Familie habe, wenn ich eben nicht 150% arbeite. Und ich war dann gerade schwanger und von dem her hat mich das Thema sehr interessiert. Und da gibt's jetzt noch nicht so wahnsinnig viele positive Rollenbeispiele. Aber ich habe eine Professorin [als Mentorin, Anm. der Autorinnen], die jetzt gerade pensioniert ist, aber trotzdem, die hatte vier Kinder in einer Zeit, wo es noch viel schwieriger war. Das war sehr wertvoll. Die hat das aus einer gewissen Distanz gesehen und nicht mehr im Karriere-Rausch drin. Die hat schon ein bisschen zurückgeschaut und gesagt: «Du musst gucken, was dir wichtiger ist. Nimm dir auch Zeit für das Kind und so.»“

(Medizin, Frau 3)

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

- **Laufbahnspezifische Unterstützung während des Doktorats** wirkt sich auf Integration und Erfolg nach dem Doktorat aus (Verbleib, Mobilität, weiteres Mentoring, Antragstellung Personenförderung, Vernetzung, Publikationen).
- Frauen haben seltener eine/n **Professor/in als Mentor/in**, die sie nach dem Doktorat entscheidend unterstützt und fördert.
- **Vorbilder**: Männer beziehen sich auf wissenschaftlich „inspirierende Persönlichkeiten“ (auch weibliche), Frauen auf Frauen, die es geschafft haben, in einem von Männern dominierten Berufsfeld Fuss zu fassen und Karriere und Familie zu vereinbaren.
- Die Teilnahme an einem **Mentoringprogramm** (*nur Frauen*) **nach** dem **Doktorat** steht in einem positiven Zusammenhang, die Teilnahme **während** des Doktorats jedoch in einem negativen Zusammenhang mit wissenschaftlicher Vernetzung und Publikationsoutput nach dem Doktorat.

## 4. Mentoring und Nachwuchsförderung

---

### Fazit

- Unterstützung und Förderung durch Mentor/innen erweisen sich als **entscheidende Karrierefaktoren** der wissenschaftlichen Laufbahn.
- Frauen werden nach dem Doktorat **weniger häufig** durch Mentor/innen unterstützt.

### Häufigkeit von Antragstellung und Mitarbeit in Projekten

- Frauen stellen bis 5 Jahre nach dem Doktorat nicht seltener Anträge für **Personenförderung** (Stipendien, SNF-Förderungsprofessur) als Männer.
- Frauen reichen nicht seltener eigene **Projektförderungsgesuche** beim SNF oder anderen Förderinstitutionen ein.
- Frauen sind gleich häufig **Mitarbeitende** in über Fördergelder finanzierten Forschungsprojekten.
- Die Unterstützung durch Forschungsförderung hat **positiven Zusammenhang** mit **Verbleib**, **Vernetzung**, **Postdoc** und **Auslandaufenthalten**.
- Keine der drei untersuchten SNF-Förderungen (Projektmitarbeit, Stipendium, bewilligtes Gesuch) hat **Publikationsoutput** der Doktorierten signifikant erhöht.

### Stichprobe der Newcomer beim SNF

- 24% Frauen
- 47% AusländerInnen
- Durchschnittsalter geplanter Arbeitsbeginn Ersteingabe 39 Jahre
- 14% Ausseruniversitäre (etwas mehr Frauen)
- 54% mit mind. 1 erfolgreichen Gesuch
- 20% Professorentitel (Frauen signifikant seltener)
- 52% mit früheren SNF-Projektmitarbeiten (keine Geschlechterdifferenzen)
- 30% mit SNF-Förderstipendien-Gesuchen (keine Geschlechterdifferenzen)
- Keine geschlechtsspezifischen Altersunterschiede bei Ersteingabe

### Fazit zur Stichprobe der Newcomer beim SNF

- Frauen, die ein erstes eigenes Forschungsgesuch beim SNF einreichen, unterscheiden sich in ihren **persönlichen Merkmalen** nicht von Männern. Sie sind insbesondere auch nicht älter.
- Die **Förderchancen** der Frauen sind bereits in der deskriptiven Betrachtung nicht tiefer.
- Die **Frauenanteile** an den SNF-Newcomers liegen je nach Fachbereich unter oder über dem Frauenanteil an den Dozierenden.
- Die **akademische Zuwanderung** erhöht den Frauenanteil in Geistes- und Sozialwissenschaften, Technischen, Exakten und Naturwissenschaften.

### Multivariate Analysen der Newcomer beim SNF

- **Verlangte Summen:** Stellen Frauen ein Gesuch, verlangen sie insgesamt und durchschnittlich auch unter Kontrolle der im Modell verwendeten Variablen nicht weniger Forschungsgelder als Männer.
- **Erhaltene Summen:** Sind Frauen mit einem eingereichten Gesuch erfolgreich, erhalten sie insgesamt und durchschnittlich nicht weniger Forschungsgelder als Männer.
- **Anzahl Gesuche:** Frauen, welche beim SNF Gesuche stellen, stellen nicht weniger Forschungsgesuche und haben im Durchschnitt auch nicht weniger erfolgreiche Gesuche als Männer.
- **Art des Erstgesuch:** Es finden sich keine Hinweise, dass es geschlechter-spezifische «SNF-Karrieren» gibt.

### Verhältnis von Forschungsförderung, Laufbahn und Geschlecht

- Die **Institutionalisierung der Forschungsförderung** in wissenschaftlichen Laufbahnen (Verhältnis von Hochschul- und Drittmittelstellen)
- Forschungsförderung hat Doppelcharakter: **Leistungsausweis oder Zeichen von Marginalisierung** (unterschiedliche Abhängigkeit von Förderung)
- **Alle Laufbahnen** werden durch Forschungsförderung mitfinanziert.
- **SNF-Förderung federt teilweise institutionelle Unsicherheiten ab** (fehlende Mittelbaustellen).

### Fazit

- Frauen stellen in der betrachteten Gruppe nicht seltener Forschungsanträge, wenn andere Einflussfaktoren mitberücksichtigt werden.
- Dass sie nur 24% der Newcomer beim SNF ausmachen, hat stark mit ihrer Unterrepräsentation in der betrachteten Gruppe zu tun.
- Frauen verlangen beim SNF nicht kleinere Beträge und sie haben nicht seltener Erfolg. Es gibt auch keine geschlechtsspezifischen SNF-Antragsbiografien.
- Der Frauenanteil liegt bei gewissen SNF-Abteilungen unter und bei anderen über dem Frauenanteil der entsprechenden Personalkategorie an den Universitäten.
- Der Frauenanteil wird teilweise durch die akademische Zuwanderung erhöht.

## 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

---

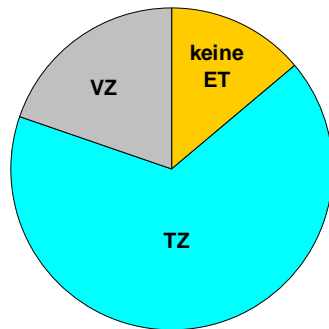
### Kinder oder wissenschaftliche Karriere

- Wer 5 Jahre nach dem Doktorat noch **in der Wissenschaft** ist, hat **häufiger keine Kinder** als Ausgestiegene (beide Geschlechter).
- Doktorierte **Frauen** haben deutlich **häufiger keine Kinder** als doktorige Männer und wünschen sie sich auch in Zukunft seltener.
- Nachwuchswissenschaftlerinnen leben gleich häufig in **Partnerschaften** wie ihre Kollegen.
- Auch „**Rush Hour**“-**Phänomen** verhindert Kinderentscheid.

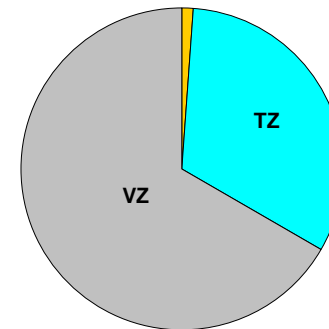
## 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

### Familiäre Arbeitsteilung Doktorierte: Erwerbstätigkeit

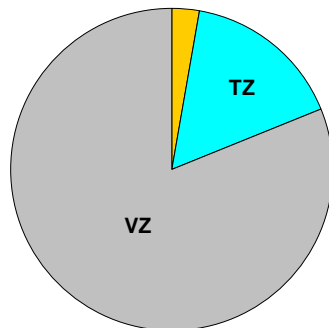
Weibliche Doktorierte mit Kind/ern



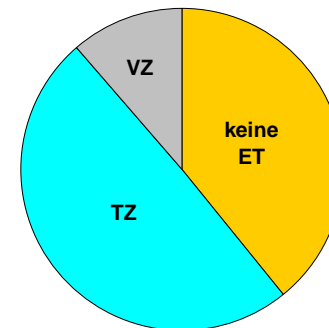
Partner (wenn Kinder)



Männliche Doktorierte mit Kind/ern



Partnerinnen (wenn Kinder)



## 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

### Familiäre Arbeitsteilung Doktorierte: Kinderbetreuung im Vorschulalter

Von wem werden/wurden die Kinder unter der Woche vorwiegend betreut?		
	Männer	Frauen
Ich	1%	14%
Anderer Elternteil	<b>51%</b>	2%
Beide gemeinsam	7%	3%
Weitere Personen/Institutionen	10%	15%
Beide + weitere Personen/Institutionen	31%	<b>55%</b>
Ich + weitere Personen/Institutionen	0%	11%
Total	100%	100%

## 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

---

### Kinder behindern die wissenschaftlichen Karrierechancen

- Kinder stehen für **Mütter und Väter** in einem negativen Zusammenhang mit **Verbleib, Weiterqualifikation, Vernetzung ins Ausland** und **Auslandaufenthalten in der Postdoc-Phase**.
- Kinder beeinträchtigen jedoch den **Publikationsoutput** nicht.
- Kinder **verlangsamen** bei Müttern und Vätern unter den SNF-Newcomern den Schritt vom Doktorat zum Erstgesuch und **senken** die **Erfolgswahrscheinlichkeit** der Gesuche.

## 6. Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie

---

### Fazit

- In der Wissenschaft Tätige haben überdurchschnittlich oft keine Kinder. Dies trifft für Frauen noch verstärkt zu.
- Kinder beeinträchtigen bei Müttern und Vätern die wissenschaftlichen Karrierechancen.
- Weil Partnerschaft und Familie als Tabu behandelt werden, avanciert die uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit zum letztlich entscheidenden Exzellenzkriterium und Konkurrenzvorteil. Dies kann nicht das Ziel wissenschaftlichen Qualitätsstrebens sein.
- Der SNF muss sich fragen, wie viel er mit seinen Beurteilungskriterien (z.B. im Bereich der Mobilität) dazu beiträgt.
- Dual Career-Förderung müsste bedeutend vor der Professorenstufe ansetzen und die Kinderoption konsequent mit umfassen.

- **Incoming, Outgoing, Returning-Mobilität** als Strukturmerkmal wissenschaftlicher Arbeitsmärkte
- Mobilitätsverhalten/-normen unterscheiden sich nach **Fachbereichen**
- **Incoming: Akademische Zuwanderung** erhöht den Frauenanteil an den Doktorierten vor allem in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in den Technischen Wissenschaften und bei den Habilitierten in der Medizin/Pharmazie.
- **Outgoing:** 5 Jahre nach dem Doktorat haben Frauen und Männer mit gleicher Wahrscheinlichkeit einen **Auslandaufenthalt** absolviert.
- **Outgoing: Kinder** und Auslandsmobilität stehen in einem negativen Zusammenhang.
- **Returning:** Integration und Mentoring zentral.

## 7. Mobilität und Internationalität

---

„Und das war für mich auch schwierig, weil mein Mann hier war – weil er selbst ein eigenes «Büro mit selbständiger Tätigkeit» hat. Er konnte nicht einfach so – deswegen ging ich auch nach «Aufenthaltort im Ausland innerhalb Europa» und nicht nach Amerika irgendwo. Das sind eben so Kompromisse, die man macht, die man auch gern macht. Wir sind einfach jedes Wochenende hin und her geflogen. Also, es war eine anstrengende Zeit, auch eine gute Zeit.“

(Medizin, Frau 3)

## 7. Mobilität und Internationalität

---

„Sie wird mitkommen im nächsten Frühjahr, sie hat im Moment noch eine Anstellung hier an der Uni, die dann eh auslaufen wird mit, oder auslaufen würde mit der Zeit. Und es wird dort voraussichtlich gewisse Möglichkeiten geben auch, also nicht für eine feste Stelle, aber so ein bisschen zu unterrichten, und sie wird bis dann ihre Diss abgeschlossen haben und sich dann auch orientieren, ob und wie sie weiterfahren wird im Wissenschaftsbetrieb.“

(Geistes- und Sozialwissenschaften, Mann 1)

### Typen von Wissenschaftsunternehmer/innen

- Flexible Wissenschafts-UnternehmerInnen „ohne Mobilitätshindernisse durch Partnerschaft und Familie“.
- Flexible Wissenschafts-UnternehmerInnen, die „Alles-auf-eine-Karte-setzen“.
- Die Dual Career Wissenschaftsunternehmung als „Ding der Unmöglichkeit“.
- Unflexible Wissenschafts-UnternehmerInnen „nicht ohne Partnerschaft und Familie“.

## 7. Mobilität und Internationalität

---

„Ja, ich denke, es ist so, dass der Kompromiss war eigentlich der auf Kosten der Familie dann, wobei ich da ja nicht gut wählen konnte. Also ich, meine Stelle in «Ort Schweiz» läuft aus, und ich kriege dann den Ruf nach «Ort heute im Ausland». Ich kann ja den Ruf nicht ablehnen. Also das ginge ja in der Wissenschaft nicht, dass man den ablehnt. Dann wäre man ja schon auch gezeichnet dann für spätere Bewerbungen. Und von daher bin ich dann nach «Ort heute im Ausland» gegangen und war eigentlich froh, und meine Frau auch, dass das noch relativ Nahe zu «Wohnort Familie» liegt, von der Distanz her, kann man das Wochenende dann hin und, also fürs Wochenende dann zurückfahren, oder in der semesterfreien Zeit muss man nicht die ganze Zeit in «Ort heute im Ausland» sein. Das ist ja ein Kompromiss jetzt, der das Familienleben betrifft, und (...) das wäre eigentlich der Punkt, der für mich in Zukunft entscheidend wäre, dass man da das verbessern kann.“ (Geistes- und Sozialwissenschaften, Mann 2)

## 7. Mobilität und Internationalität

---

„Ja, die Kinder stören nicht so. Es ist das Am-Selben-Ort. Kinder kann man organisieren. (...) Also Kinder sind nie so schlimm wie die Vorgabe, dass beide Personen gerne zusammen lebend am selben Ort oder innerhalb von Pendeldistanz einen Job finden zur gleichen Zeit, der für beide passend ist und für beide weiter nach oben führt. Das ist ein Ding der Unmöglichkeit.“

(Medizin, Mann 1)

- **Incoming, Outgoing, Returning-Mobilität** als Strukturmerkmal wissenschaftlicher Arbeitsmärkte
- Mobilitätsverhalten / -normen unterscheiden sich nach **Fachbereichen**
- **Incoming: Akademische Zuwanderung** erhöht den Frauenanteil an den Doktorierten vor allem in den Exakten und Naturwissenschaften sowie in den Technischen Wissenschaften und bei den Habilitierten in der Medizin/Pharmazie.
- **Outgoing:** 5 Jahre nach dem Doktorat haben Frauen und Männer mit gleicher Wahrscheinlichkeit einen **Auslandaufenthalt** absolviert.
- **Outgoing: Kinder** und Auslandsmobilität stehen in einem negativen Zusammenhang.
- **Returning:** Integration und Mentoring zentral.

### Fazit

- Geografische Mobilität ist geschlechtsspezifisch geprägt durch die unterschiedlichen Einbindungen von Frauen und Männern in Partnerschaft und Familie sowie die unterschiedliche Integration der Geschlechter in den Wissenschaftsbereich.
- Dies führt in der Folge dazu, dass Frauen weniger wissenschaftlich relevantes Kapital aufbauen können und ihre Möglichkeiten bei der Stellensuche eingeschränkter sind.

### Fazit

#### ■ Wissenschaftliches Kontaktnetz

- Frauen haben weniger Kontakte zu Professor/innen und Peers an **ausländischen** Hochschulen. => schlechtere **internationale** Vernetzung
- **Kinder** beeinflussen die Kontakthäufigkeit von Frauen und Männern ins Ausland **negativ**.

#### ■ Publikationsoutput

- Frauen haben für den Zeitraum zwischen dem Doktorat und dem Befragungszeitpunkt (5 Jahre) nur zwei Drittel so viele Publikationen vorzuweisen wie Männer.
- **Kinder** beeinflussen den Publikationsoutput von Frauen und Männern **nicht**.

„(M)an fällt in ein Loch nach der Diss, es gibt keine Laufbahn, es gibt nur verschiedene einzelne Stellen, irgendwie, die man sich hart erkämpfen muss. Aber das macht halt, dass viele auch wieder aussteigen.“

(Exakte und Naturwissenschaften, Frau 2)

---

**Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit**