

Evaluation des Projektes  
„Pro Exzellenzia – Hamburger Hochschulen für Frauen“

- Abschlussbericht -

Hamburg, den 31. August 2015

Elke Heinemann; MA Publizistik- und Kommunikationswissenschaft  
Ralf Schattschneider; MA ökonomische und soziologische Studien



Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF  
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



Hamburg



## Inhalt

1.	Evaluationsauftrag und Fragestellungen.....	1
1.1.	Ausgangslage – Ziele des Projekts.....	1
1.2.	Gegenstand und Fragestellung der Evaluation.....	2
1.3.	Vorgehen der Evaluation .....	3
1.4.	Arbeitsschritte der Evaluation.....	4
2.	Gruppen- und Einzelinterviews .....	6
3.	Online-Befragung.....	14
3.3.	Stichprobe und Rücklauf.....	14
3.4.	Persönlicher Kontext der Befragten .....	16
3.4.1.	Alter .....	16
3.4.2.	Lebensmodell und Kinder.....	16
3.4.3.	Unterstützung und Bedingungen des familiären Umfeldes.....	19
3.4.4.	Berufliche bzw. berufsqualifizierende Tätigkeiten.....	21
3.4.5.	Bildungsabschlüsse und akademische Titel .....	23
3.5.	Pro Exzellenzia-Kontext der Befragten .....	23
3.5.1.	Informationswege zu Pro Exzellenzia.....	23
3.5.2.	Zugehörigkeit zu Fachrichtungen .....	24
3.5.3.	Verteilung von Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen.....	26
3.5.4.	Nutzung der Pro Exzellenzia Angebote .....	26
3.6.	Karriereziele, -schritte und -hemmnisse .....	28
3.6.1.	Ziele beruflicher Entwicklung.....	28
3.6.2.	Schwierigkeiten und Hemmnisse .....	29
3.6.3.	Einschätzung der ersten aktiven Teilnahme an Pro Exzellenzia.....	34
3.6.4.	Status der Führungsverantwortung .....	35
3.7.	Zielerreichung durch die Pro Exzellenzia Angebote .....	38
3.7.1.	Status der Weiterentwicklung von Kompetenzen.....	38
3.7.2.	Bewertung organisatorischer, struktureller und inhaltlicher Aspekte.....	45
3.7.3.	Weitere hilfreiche Aspekte .....	53
3.7.4.	Kritische Anmerkungen und Entwicklungspotential für Formate und Inhalte	54
3.7.5.	Abschließende Einschätzungen der Befragten .....	56
4.	Fazit.....	57
	Literatur .....	60
	Anhang.....	61



## **1. Evaluationsauftrag und Fragestellungen**

### **1.1. Ausgangslage – Ziele des Projekts**

Das Projekt „Pro Exzellenzia“ richtet sich an Hamburger Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen und Postdocs aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik, Architektur, Kunst und Musik, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur anstreben. Vorrangige Ziele des Projekts sind:

- eine deutliche und nachhaltige Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Führungskräften in Hamburg und
- die Entwicklung eines Kompetenzzentrums für Frauen zur Qualifizierung und Unterstützung bei der Karriereplanung.

Mit einem maßgeschneiderten Programm werden die Teilnehmerinnen in ihrer Karriereplanung gezielt unterstützt und auf Führungspositionen vorbereitet. Im Unterschied zu bereits existierenden Programmen setzt Pro Exzellenzia in der Phase der Entscheidung für eine Führungsposition an. Dafür bietet das Projekt Stipendien, Coaching, Mentoring sowie Workshops, Seminare, Werkstattgespräche und Vorträge an (die auch von Nicht-Stipendiatinnen besucht werden können). Außerdem werden die Frauen bei der Bildung von Netzwerken unterstützt.

Pro Exzellenzia ist eine hochschulübergreifende Initiative von sieben Hamburger Hochschulen:

- Hafencity Universität Hamburg (HCU),
- Helmut-Schmidt-Universität Hamburg (HSU),
- Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW),
- Hochschule für bildende Künste (HfbK),
- Hochschule für Musik und Theater (HfMT),
- Technische Universität Hamburg-Harburg (TUHH),
- Universität Hamburg (UHH).

Die hochschulübergreifende Koordinationsstelle befindet sich an der HAW Hamburg. Ende 2013 lief die erste Förderperiode aus, die zweite startete am 01.01.2014 und endet am 31.12.2016.

## 1.2. Gegenstand und Fragestellung der Evaluation

Referenzpunkt der Evaluation ist die grundlegende Zielsetzung von Pro Exzellenzia, die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen mit bedarfsgerechten Angeboten positiv zu beeinflussen. Der Zielerreichung liegt die Annahme zu Grunde, dass sich die Aufstiegschancen durch spezifische Angebote erhöhen und entwickeln lassen. Die Angebote lassen sich folgendermaßen zusammenfassend charakterisieren:

- Support in Form von Stipendien und persönlicher Qualifikationen,
- Trainings in Form von Workshops, Coaching und Mentoring zur Vermittlung relevanter Schlüsselkompetenzen,
- Förderung der Bildung adäquater Netzwerke zu Generierung von Anschlussmöglichkeiten.

Im Mittelpunkt der Evaluation steht die Analyse projektspezifischer Bedingungen für eine erfolgreiche Karriereförderung. Folgende Fragestellungen stehen dabei im Vordergrund, um Aussagen über Reichweite und Qualität ausgewählter Projektelemente im Kontext des Gesamtprogramms zu ermitteln:

- Welche Angebote werden von den Teilnehmerinnen als besonders hilfreich und die Karriere fördernd eingeschätzt?
- Wie bewerten die Teilnehmerinnen die einzelnen Angebote im Hinblick auf die geplanten bzw. vollzogenen Karriereschritte?
- Welche Angebote werden von welchen Teilnehmerinnen verstärkt genutzt?
- Inwieweit können die Teilnehmerinnen die Programminhalte im Arbeitsalltag zur Karriereförderung anwenden und umsetzen?
- Welche zusätzlichen Angebote werden von den Teilnehmerinnen als nützlich für die Karriereplanung eingeschätzt?
- Inwieweit ist das Angebot ausreichend für die große Zahl an Interessentinnen?
- Unter welchen projektspezifischen Bedingungen haben sich welche Karriereschritte vollzogen?
- Wie wird der Zusammenhang zwischen geplantem und vollzogenem Karriereschritt und den Maßnahmen von Pro Exzellenzia (insbesondere Unterstützung durch Stipendien und Workshop-Teilnahme) gesehen?

Die Fragestellungen wurden mit den Projektverantwortlichen zu Beginn der Evaluation abgestimmt und in einem zweiten Schritt in Hauptfragestellungen mit den dazu gehörigen relevanten Aspekten überführt. Die nachfolgende Grafik (Abb. 1) gibt darüber eine Übersicht<sup>1</sup>:

**Abbildung 1:** Hauptfragestellungen und relevante Aspekte der Evaluation



### 1.3. Vorgehen der Evaluation

Evaluation ist als wissenschaftliche Dienstleistung für die Praxis zu verstehen. Der Fokus dieser Evaluation ist auf Zielerreichung, Wirksamkeit und Nachhaltigkeit des Programms „Pro Exzellenzia“ gerichtet. Durch die Evaluation gewonnene Analysen und Bewertungen können für Steuerungsentscheidungen genutzt werden.

Die Evaluation ist als summative Evaluation der bisherigen Aktivitäten angelegt. Zudem hilft die Evaluation das Programm zu reflektieren und die Gewichtung vorhandener Projektelemente in der neuen Förderphase zu optimieren, um am Ende des Projektes konkretere Aussagen über Gelingensbedingungen erfolgreicher Frauenförderung treffen und die Relevanz der langfristigen Etablierung eines Kompetenzzentrums beurteilen zu können.

<sup>1</sup> An der Auftragsklärung war Edith Halves, Arbeitsbereich Evaluation und Praxisentwicklung vom Zentrum für Praxisentwicklung (ZEPRA) der HAW Hamburg beteiligt.

Grundlegend für das Vorgehen ist die Orientierung an den 25 Standards der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval)<sup>2</sup>: Die einzelnen Kriterien der Anforderungen an eine Evaluation in den Bereichen Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Genauigkeit und Fairness sind handlungsleitend.

Generell ist angestrebt, die Ergebnisse der Evaluation auf eine breite Datenbasis zu stellen. Dazu gehört anfänglich die Analyse vorhandener Dokumente, um die weiteren empirischen Erhebungen (Gruppen- und Einzelinterviews, Onlinebefragung) gezielt vorbereiten zu können. Bei den Erhebungen wird mit einem Methodenmix und nach dem Prinzip der Triangulation vorgegangen, indem Methoden der quantitativen und qualitativen Sozialforschung eingesetzt werden. So sind nicht nur vielfältige Perspektiven Grundlage der Auswertung, sondern es wird bei entsprechend professioneller Anwendung, wie beispielsweise der Triangulation der Fragen, die Validität der Ergebnisse erhöht.<sup>3</sup> Insbesondere die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden stellt die intersubjektive Relevanz der Ergebnisse sicher.

Zur Zielgruppe der Evaluation zählen 61 Stipendiatinnen aus der ersten Förderperiode und 12 neue Stipendiatinnen aus der zweiten Förderperiode sowie die Teilnehmerinnen an Workshops und Netzwerkveranstaltungen. Neben der Vergabe von unterschiedlichen Förderlaufzeiten und der Möglichkeiten an Coaching bzw. Mentoring<sup>4</sup> teilnehmen zu können, ist für die Stipendiatinnen charakteristisch, dass sie alle auch Teilnehmerinnen von Workshops und Netzwerktreffen sind, da diese in einem bestimmten Umfang verpflichtend sind. Anders dagegen die weiteren Teilnehmerinnen: zum einen ist das Coaching bzw. Mentoring für sie nicht vorgesehen, zum anderen reicht das Spektrum der Teilnahmen an Workshops und/oder Netzwerkveranstaltungen von einmalig bis hin zu häufig. Folglich sind sehr verschiedene Settings möglich, die teilweise in der Untersuchung berücksichtigt werden.

#### **1.4. Arbeitsschritte der Evaluation**

Als Hauptbestandteil der Evaluation wurde auf Wunsch der Projektverantwortlichen eine Onlinebefragung aller Stipendiatinnen und der weiteren Teilnehmerinnen, unabhängig davon, welche und wie viele Angebote sie in Anspruch genommen haben, durchgeführt. Eine Onlinebefragung als Methode bot sich in diesem Fall an, da der Kontakt

---

<sup>2</sup> vgl. DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. (a) (2008)

<sup>3</sup> vgl.: DeGEval - Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (b) (März 2011)

<sup>4</sup> Mentoring wurde nur für Postdocs in der ersten Förderphase angeboten.



zwischen den Teilnehmerinnen und Pro Exzellenzia vorwiegend elektronisch abläuft, also die relevanten Email-Adressen vorlagen, und somit alle Teilnehmerinnen potentiell mit einbezogen werden konnten. Zudem ist davon auszugehen, dass für die Zielgruppe der zeitliche Aufwand für die Teilnahme an der Online-Befragung geringer einzuschätzen ist als die postalische Verschickung einer paper-pencil-Befragung.

Als Vorbereitung für nachfolgende Erhebungen erfolgte zunächst eine Analyse bereits vorliegender Projektunterlagen und Daten. Dazu zählten:

- Projektanträge und Sachberichte,
- Veranstaltungsflyer und die Pro Exzellenzia Homepage,
- Dokumentationen der Teilnehmerinnendaten sowie
- Feedbacks der Teilnehmerinnen zu den Workshops.<sup>5</sup>

Diese Analyse diente als Grundlage für die Erstellung eines Interviewleitfadens für eine Gruppenbefragung mit ausgewählten Teilnehmerinnen. Gruppeninterviews sollten ursprünglich mit zehn Teilnehmerinnen aus unterschiedlichen Settings stattfinden, so dass die Auswahl der Teilnehmerinnen ein möglichst breites Spektrum hinsichtlich der vertretenen Fachrichtungen und Teilnahmen an den Pro Exzellenzia Angeboten sicherstellt.

Da es sich bei den Teilnehmerinnen um eine zeitlich sehr eingebundene und engagierte Gruppe handelt, wurden zwei Termine für Gruppeninterviews zur Auswahl angesetzt und nach den o.g. Kriterien ausgewählte Teilnehmerinnen von den Projektverantwortlichen angesprochen. Aufgrund von Terminproblemen konnte nur ein Gruppeninterview mit fünf Teilnehmerinnen realisiert werden. Das Gruppeninterview dauerte ca. zwei Stunden. Mit fünf weiteren Teilnehmerinnen, die aus zeitlichen Gründen nicht an einem der vorgeschlagenen Termine teilnehmen konnten, wurden zusätzlich einzeln Telefoninterviews (Dauer 30-45 Minuten) geführt.

Die Auswertung dieser Interviews ermöglichte die Einbeziehung der Sichtweisen und Erfahrungen der Teilnehmerinnen bei der Konzeption des Fragebogens für die Online-

---

<sup>5</sup> Auf eine weitergehende Auswertung der von den Projektverantwortlichen zur Verfügung gestellten Daten und Dokumente wurde verzichtet, da zum einen die Daten der Teilnehmerinnen in den beiden Durchgängen nach unterschiedlichen Kriterien erfasst wurden. Zum anderen geben die Feedbacks der Teilnehmerinnen zu den Workshops deren spontane Einschätzung direkt nach Abschluss des Workshops wieder, für die Evaluation sind jedoch die langfristigen Einschätzungen und nachhaltigen Wirkungen der Workshops relevant. Zudem wurden diese Daten bereits fortlaufend ausgewertet und gepaart mit Erkenntnissen aus speziellen Workshops zur Bedarfsermittlung genutzt, die Angebote zu modifizieren. Dazu zählt u.a., dass einzelne Angebote ausgeweitet bzw. hinzugenommen wurden (bspw. Wiederaufgreifen des Themas Vereinbarkeit von Karriere und Familie oder Einführung eines dreistündigen Einzelcoachings für Stipendiatinnen im zweiten Durchgang).

befragung. Damit wurden nicht nur Aspekte aus der vorhergehenden Analyse und der Fachdiskussion, sondern auch das implizite Wissen der Teilnehmerinnen bei der Entwicklung der Befragung berücksichtigt. Davon ausgehend wurde der Fragebogen für die Online-Befragung in Abstimmung mit den Projektverantwortlichen konzipiert. Um Verständlichkeit und Vollständigkeit sicherzustellen, erfolgte ein Pretest mit zwei weiteren Teilnehmerinnen.

Nach Abgleich und Bereinigung der Teilnehmerinnendaten wurden zum Start der Onlinebefragung am 4. Mai 2015 die Teilnehmerinnen von den Projektverantwortlichen per Mail auf die Befragung hingewiesen und um Teilnahme gebeten. Im kurzen zeitlichen Abstand bekamen die Teilnehmerinnen vom Evaluationsteam ein weiteres Anschreiben mit einem Zugangscode zur Onlinebefragung, der Zusicherung von Anonymität sowie Ausfüllhinweisen.

Nach zwei Wochen erhielten diejenigen Teilnehmerinnen, die bis dahin nicht an der Befragung teilgenommen hatten, ein Erinnerungsschreiben mit der nochmaligen Bitte um Teilnahme. Ursprünglich war die Onlinebefragung vom 4. bis zum 25. Mai terminiert, bis zu diesem Zeitpunkt hatten 95 Teilnehmerinnen den Fragebogen vollständig bearbeitet abgeschickt. Auf Grundlage dieser Resonanz wäre eine Auswertung möglich gewesen. Um den Rücklauf aber noch einmal positiv zu beeinflussen, wurde der Erhebungszeitraum um eine weitere Woche (bis zum 2. Juni 2015) verlängert. Dazu erhielten alle Teilnehmerinnen, von denen noch keine Rückmeldung vorlag, eine entsprechende Mail.<sup>6</sup>

## **2. Gruppen- und Einzelinterviews**

Die an den qualitativen Interviews beteiligten Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen sollten ein möglichst heterogenes Spektrum an unterschiedlichen Fachdisziplinen, beruflicher Entwicklung und Teilnahmen an den Pro Exzellenzia Angeboten repräsentieren, um verschiedene Perspektiven einholen zu können. Einige der Teilnehmerinnen sind derzeitige Stipendiatinnen, sowohl in der Promotions- als auch in der Postdoc-Phase. Zudem beziehen sie Stipendien unterschiedlicher Laufzeit zwischen 12 und 36 Monaten, andere haben als ehemalige Stipendiatinnen ihre Promotion beendet bzw. stehen kurz vor dem Abschluss, weitere sind ausschließlich Teilnehmerinnen von Workshops oder Net

---

<sup>6</sup> Insgesamt wurden 687 Teilnehmerinnen angeschrieben. Es ergaben sich 76 stichprobenneutrale Ausfälle, sodass letztlich 611 Mails erfolgreich verschickt werden konnten. Aufgerufen wurde der Fragebogen von 180 Teilnehmerinnen, beendet und abgeschickt von 127 Teilnehmerinnen. Zu weiteren Informationen siehe Pkt. 3.1.

werkveranstaltungen. Die meisten der Befragten arbeiten in wissenschaftlichen Kontexten.

Das ca. zweistündige Gruppeninterview mit fünf Teilnehmerinnen fand am 27.11.2014 in der HAW Hamburg statt, die 30-45minütigen Telefoninterviews mit fünf weiteren Teilnehmerinnen wurden in der Zeit vom 1. bis zum 10.12.2014 geführt. Das Gruppeninterview wurde von den beiden Evaluierenden gemeinsam, die Telefoninterviews jeweils von einer Person durchgeführt. Die Interviews wurden, mit Einverständnis der Teilnehmerinnen aufgezeichnet und protokolliert, jedoch nicht transkribiert. Die gemeinsame Auswertung der Interviews bzw. der Protokolle diente dem Evaluationsteam als Grundlage für die Konzeption des Online-Fragebogens.

Im Folgenden werden die wesentlichen Aspekte der Interviews zusätzlich, gesondert als Kernaussagen, vergleichbar mit Überschriften, und Erläuterungen dargestellt.

**Kernaussage 1: Die interviewten Teilnehmerinnen bewerten die Pro Exzellenzia Angebote sehr positiv und weisen punktuell auf Verbesserungsmöglichkeiten hin.**

Die große Zufriedenheit mit den Angeboten kam bereits in den von den Projektverantwortlichen zu den einzelnen Workshops eingeholten Rückmeldungen zum Ausdruck und wird in den Interviews auch mit zeitlichem Abstand von allen Interviewpartnerinnen bestätigt. Die Qualität der Workshops wird, bis auf wenige Ausnahmen, als sehr gut bis überdurchschnittlich beschrieben und als sehr unterstützend erlebt, „..... es sind immer relevante Themen.“

Einig sind sich die Stipendiatinnen, dass ohne die finanzielle Unterstützung von Pro Exzellenzia ihre Promotionen nicht möglich gewesen wären, „egal ob mit oder ohne Kind“. Die Kombination aus finanzieller und immaterieller Unterstützung macht Pro Exzellenzia besonders attraktiv, da es zudem auf frauenspezifische Bedarfe zugeschnitten ist. Einige Teilnehmerinnen sind durch die Teilnahme an den Workshops erst auf die Idee gekommen, eine Führungsposition anzustreben, andere berichten so erst die Relevanz des Themas „Frauen-Männer-Führung“ erkannt zu haben.“ ... hatte mir noch nie Gedanken darüber gemacht, jetzt bekomme ich ein besseres Verständnis für Situationen und sehe z.B. Besprechungen völlig anders. Die Sensibilisierung durch die Workshops ist von großem Vorteil.“ Die Wichtigkeit der Unterstützung und Ermutigung von Frauen in der Qualifizierungsphase wird auch in der Literatur betont. (vgl. Lind/Löther (2007) S.255-256)

Als sehr gut und besonders hilfreich bewerten die Stipendiatinnen die dreistündigen Einzelcoachings, „es geht um einen selbst“. Die ehemaligen Stipendiatinnen haben diese Form der Unterstützung vermisst.

Die Möglichkeiten des Erfahrungsaustausches mit anderen Teilnehmerinnen werden als sehr bereichernd erlebt.

Einzelne Netzwerkveranstaltungen werden durchaus kontrovers diskutiert, was die Darstellung von männlichem und weiblichem Führungsverhalten angeht. Es wird aber auch angemerkt, dass diese Art der zum Teil überzeichneten Darstellung die Verhaltensweisen erst verdeutliche und bewusst mache.

Einjährige oder noch kürzere Förderperioden werden als nicht so hilfreich eingeschätzt, um eine Promotion zu bearbeiten oder in der Postdoc Phase Anträge zum Einwerben von Drittmitteln zu stellen. Für einige Stipendiatinnen ist die fehlende Kranken- bzw. Sozialversicherung ein Problem. Bei anderen Stipendienprogrammen sollen günstige Versicherungspakete angeboten werden. Die Teilnehmerinnen würden diese Kosten selbst tragen wollen, fänden ein kostengünstiges Angebot von Projektseite jedoch hilfreich. Als weitere Schwierigkeit wird genannt, dass Stipendiatinnen, die keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen in Überbrückungszeiten kein Arbeitslosengeld beziehen können. Zudem sei die Möglichkeit, neben dem Stipendium weiterhin eine Viertelstelle an der Universität beizubehalten, entfallen.

**Kernaussage 2: Die frauenspezifische Ausrichtung der Angebote ist für einige Interviewpartnerinnen ausschlaggebend für die Teilnahme und bringt anderen neue Erkenntnisse.**

Viele der interviewten Frauen arbeiten in männerdominierten Bereichen bzw. Teams und beschreiben es als sehr hilfreich in den Workshops männliche Denk- und Handlungsweisen sichtbar zu machen. Kenntnis der männlichen Verhaltensstrukturen führt nach Auffassung der Teilnehmerinnen zu veränderten Wahrnehmungen und Denkprozessen, „man sieht die Welt mit anderen Augen“ und bemerkt auch beim eigenen Chef durchaus Fortbildungsbedarf als Führungskraft. Die Teilnehmerinnen berichten aber auch, dass durch ihre Teilnahme neue Reibungspunkte entstanden sind. „Männer kommen oft damit nicht klar.“ Kollegen bewerten ein „Frauenstipendium“ abschätzig. Einstellungen, die gerade in den männerdominierten Berufsfeldern zu beobachten sind. (vgl. Möller (2015), S.141ff)

Zum einen wird der Einsatz von männlichen Referenten in den Netzwerkveranstaltungen positiv gesehen, um auch andere Sichtweisen zu erleben, zum anderen wird aber gerade der geschützte Raum in Workshops geschätzt, da sich die Frauen hier über ihre Erfahrungen und Handlungsstrategien in ihrem beruflichen Umfeld austauschen können, wie z.B. über männliches Verhalten am Arbeitsplatz, aber auch in anderen sozialen Situationen beim Mittagessen oder Feierabendbier: Wie verläuft die Kommunikation, wenn fast ausschließlich Männer am Tisch sitzen? Was bedeutet die Teilnahme am After-Work-Meeting, wo die Kollegen ganz viel besprechen? „Durch Pro Exzellenzia“, merkt eine Teilnehmerin an, „fühle ich mich besser gerüstet für die Arbeits- und Männerwelt.“ Durch die Teilnahme an den Veranstaltungen entsteht eine stärkere Sensibilisierung für männliche Verhaltensweisen und wie damit umgegangen werden kann: „habe erkannt, die kochen auch nur mit Wasser“

Die Stipendiatinnen und weitere Teilnehmerinnen schätzen die unterstützenden Workshops und die Frauenförderung, einige sehen diese aber nicht als ausschlaggebend für ihre Teilnahme.

### **Kernaussage 3: Die Teilnahme an Pro Exzellenzia stärkt das Selbstwertgefühl und das Zutrauen in das eigene Führungspotential.**

Die Teilnehmerinnen berichten von vielfältigen positiven Entwicklungen, die sie auf ihre Teilnahme an Workshops oder Netzwerkveranstaltungen zurückführen. Im Studium werde nur Fachwissen vermittelt, die wichtigen Soft Skills für den Arbeitsalltag aber fehlten. Die Teilnahme an den Workshops fördert sich selbst kennenzulernen, die eigenen Potentiale zu erkennen und diese auch wertzuschätzen. „Habe die Kommunikation der eigenen Interessen gelernt.“ „Bin viel gelassener in das Bewerbungsgespräch gegangen.“ Des Weiteren werden genannt: Förderung des Selbstbewusstseins, des Selbstwertgefühls, des Zutrauens zu promovieren sowie ein verändertes Auftreten, höhere Reflexionsfähigkeit, verbesserte Rhetorik, Erkennen der Bedeutung von Kreativität, keine Angst mehr vor Führungspositionen.

Es wird auch angemerkt, einen völlig neuen Blick auf Führung bekommen zu haben, zum ersten Mal für sich selbst eine Führungsposition ins Auge gefasst zu haben, „habe erkannt, dass mir das Spaß machen könnte.“ Deutlich wurden durch die Teilnahme an den Workshops ebenfalls Defizite des Chefs bzw. der Kollegen in ihrem Führungsverhalten.

„Die bräuchten alle einmal eine Fortbildung in Mitarbeiterführung, nur Fachwissen ist nicht auseichend.“

Positiv wird erlebt, dass auch das Thema Familie einen hohen Stellenwert hat und Pro Exzellenzia für Frauen mit und ohne Kind offen ist. Das Beispiel bzw. Vorbild von Teilnehmerinnen mit Kind „ermutigt junge Frauen Kinder zu bekommen, auch mit einem qualifizierten Job Familie und Karriere unter ein Hut zu bringen.“ Als negatives Beispiel wird die Aussage einer Referentin erwähnt, dass man mit Kind in der Wissenschaft keine Karriere machen könne, da man nicht flexibel genug sei z.B. für Auslandsaufenthalte.

Der beschriebene Kompetenzzuwachs bestätigt die hohe Relevanz der Angebote für die Karriere und dass „die Angebote sehr gut auf Bedarfe von Führungspositionen abgestimmt sind. Die Führungskompetenzen merke ich jetzt, wo ich es wirklich mache, dass sie immer wichtiger werden; Führungskompetenz ist etwas, was erst so richtig zum Tragen kommt, wenn man kurz davor ist in so eine Position hineinzurutschen oder es schon macht, würde ich rückblickend sagen.“ Durch die gewonnenen Führungsqualitäten sehen die Teilnehmerinnen sich qualifiziert und auch als Führungskraft ernst genommen.

„Man wird bei Pro Exzellenzia gestärkt, man bekommt einen Soft-Skill-Koffer in die Hand und damit geht man in die Welt.“

#### **Kernaussage 4: Kontakt zu Frauen in ähnlichen (Arbeits-) Situationen und der Aufbau von Netzwerken wird als sehr hilfreich aber auch als schwierig empfunden.**

Einige der Frauen arbeiten in einem stark männerdominierten Umfeld und hatten vor der Teilnahme an Pro Exzellenzia wenig Kontakt zu vergleichbar qualifizierten Frauen in ähnlichen Positionen oder zu anderen Promovendinnen. Sie erleben den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen über deren Erfahrungen und Handlungsstrategien als sehr unterstützend. Sie berichten, von den Erfahrungen der anderen und der Kenntnis über deren Karriereverläufen zu profitieren.

Deutlich wird zum einen, dass die Interviewpartnerinnen zwischen einer Vernetzung der Teilnehmerinnen untereinander und anderen externen Netzwerken unterscheiden. Die Stipendiatinnen des zweiten Durchgangs haben einen Stammtisch zum Erfahrungsaustausch etabliert. Von ehemaligen Stipendiatinnen und Workshop-Teilnehmerinnen wird der Wunsch nach mehr Kontakt zu anderen Teilnehmerinnen und der Vorschlag der Bildung eines Online-Netzwerkes über soziale Medien wie z.B. Xing geäußert. Zum

anderen wird deutlich, dass Netzwerken sehr individuell gehandhabt wird und typenabhängig ist. „Netzwerken hat gut geklappt, habe viel Kontakt zu ehemaligen Teilnehmerinnen, wir unterstützen uns gegenseitig.“ „Wir haben eine E-Mail-Adressenliste der Workshopteilnehmerinnen erstellt, um in Kontakt zu bleiben, eine hat diese mitgenommen und bisher ist nichts passiert.“

Die Netzwerke der Teilnehmerinnen untereinander werden als unterstützend aber nicht als karrierefördernd erlebt. Netzwerkbildung mit anderen in Wirtschaft und Wissenschaft Tätigen scheint auch über die speziellen Netzwerkveranstaltungen nicht einfach umzusetzen zu sein. Es werden Schwierigkeiten bei der Gesprächsanbahnung gesehen. Teilweise seien die Veranstaltungen zu groß oder es fehle der richtige Rahmen, wie ein geselliger Abschluss mit Buffet, der zum Bleiben einlade. „Jenseits der Kontakte zu Teilnehmerinnen konnte ich noch keine Netzwerke aufbauen. Das habe ich mir zwar vorgenommen, aber es ist nicht einfach in den Pausen mit diesen Personen ins Gespräch zu kommen.“

Die Referentinnen der Workshops und Netzwerkveranstaltungen werden von einigen Teilnehmerinnen als Role Model beschrieben, aber nicht als hilfreich für karrierefördernde Netzwerke. Die Role Models zeigen „wie es laufen kann, ermutigen“. Dies kann zur Stärkung des Selbstbewusstseins und dem Abbau von Unsicherheiten beitragen und durch eine sinnvolle Ausdeutung der eigenen Situation Lösungsperspektiven aufzeigen.

**Kernaussage 5: Die Workshop-Teilnehmerinnen bestätigen die Relevanz der Themen und die Qualität der Pro Exzellenzia Angebote und befürworten deren quantitative Ausweitung.**

Die positive Einschätzung der Teilnehmerinnen bezüglich der Pro Exzellenzia Angebote, wie sie bereits in den Erhebungen der Projektverantwortlichen zum Ausdruck kam, bestätigt sich auch mit zeitlichem Abstand zu den Veranstaltungen. Die Teilnehmerinnen sind sich einig, dass bis auf eine Veranstaltung alle anderen qualitativ sehr gut waren, auch wenn männliches und weibliches Verhalten teilweise klischeehaft dargestellt wird. Als besonders unterstützend wird das Angebot des Einzelcoachings sowie von mehrtägigen Workshops wahrgenommen. Hier wird der Workshop „Mikropolitik“ als positives Beispiel genannt.

Mehrtägige Workshops bzw. Vertiefungskurse werden gewünscht, um „das Gelernte erstmal sacken“ zu lassen, auszuprobieren und zu reflektieren.

Auch wenn es nicht immer auf Anhieb klappt, so ist es für Stipendiatinnen einfacher einen Workshopplatz zu bekommen, für andere Teilnehmerinnen gestaltet sich dies durchaus schwierig. Es wird von Frauen berichtet, die noch keinen Platz bekommen haben. So sehen alle eine quantitative Ausweitung als wünschenswert an, damit mehr Frauen profitieren können. „Pro Exzellenzia hat für mich eine riesige Bedeutung, ich bekomme dort Antworten auf alles, was mich derzeit beschäftigt.“ Um das Angebot finanzieren zu können, wird auch eine kostenpflichtige Teilnahme an den Workshops als Möglichkeit gesehen.

Die Stipendiatinnen fühlen sich mit ihren Bedarfen von den Projektverantwortlichen sehr gut wahrgenommen. Erwähnt wurden bereits die speziellen Workshops zur Reflexion der Angebote. Auf Wunsch der Teilnehmerinnen wurde im zweiten Durchgang das Einzelcoaching eingeführt, zudem eine Podiumsveranstaltung und ein Workshop zu „Familie und Karriere“ angeboten. Die Teilnehmerinnen begrüßen, dass ihre Themenvorschläge aufgenommen werden und das Programm sehr offen ist. Zudem besteht nach den Veranstaltungen immer die Möglichkeit des Feedbacks zur Zufriedenheit mit Inhalt und Durchführung der Workshops sowie mit den Referentinnen.

Nach Ansicht der Teilnehmerinnen entspricht das Angebot den Bedarfen, „ist das, was man braucht“. Teilweise haben sie die Relevanz des Angebots erst im Workshop erkannt. „Hat mich überrascht, dachte, das wäre kein Thema für mich, habe dabei aber viel gelernt.“ Der Workshop „Dresscode“ wird z.B. vor allem von denjenigen geschätzt, die nicht an der Universität bleiben, sondern in die Wirtschaft wechseln wollen.

Als Anregungen für eine thematische Ausweitung des Angebots werden genannt:

- Was kommt nach der Promotion?
- Von der Uni in die Wirtschaft
- Projektmanagement
- Gesprächsführungstechniken
- Schreibworkshop

Die heterogene Beurteilung der Netzwerkveranstaltungen wurde bereits in Kernaussage 4 dargestellt.



**Kernaussage 6: Die Teilnehmerinnen äußern sich sehr zufrieden mit der Organisation des Projektes, einige wünschen sich mehr Öffentlichkeitsarbeit und ein verändertes Logo.**

Sowohl die Stipendiatinnen als auch die Workshop-Teilnehmerinnen fühlen sich durch Pro Exzellenzia gut informiert. Die Informationen werden weit im Vorfeld verschickt, so dass die Veranstaltungen gut im Alltag einzuplanen sind. Vereinzelt gibt es Schwierigkeiten mit dem Informationsfluss, wenn sich die E-Mail-Adresse ändert oder das Stipendium beendet ist. Die Teilnehmerinnen informieren sich auch selbst über die Homepage und Nicht-Stipendiatinnen berichten, sich regelmäßig zu informieren, da die begrenzten Workshopplätze schnell vergeben sind. Die Flyer werden genutzt um Kolleginnen über das Angebot zu informieren.

Insgesamt sehen die Teilnehmerinnen eine Vergrößerung des Bekanntheitsgrades von Pro Exzellenzia als wünschenswert an, da einige eher zufällig von den Stipendien durch betreuende Professoren, Kollegen oder Kommilitoninnen erfahren habe. „Wäre ich bei einem anderen Professor gewesen, hätte ich vielleicht nichts von Pro Exzellenzia erfahren.“ Auch wenn einzelne Teilnehmerinnen den Bekanntheitsgrad mittlerweile als gut einschätzen, merken andere an, dass Pro Exzellenzia außerhalb der Hochschulen, in der freien Wirtschaft wenig bekannt sei, „...das hat vor allem Konsequenzen für die Frauen, die nicht an der Uni bleiben.“

Einig sind sich die Teilnehmerinnen, das auch das Ansehen des Projektes und die Anerkennung der Stipendien weiter steigen würde, wäre es zum einen bekannter und zum anderen mit einem ausweiteten Angebot langfristig implementiert.

Bemängelt wird vereinzelt die Beschreibung von Workshops, wenn der beschriebene Inhalt nicht mit dem tatsächlichen übereinstimmte bzw. der zeitliche Abstand zwischen den Workshops zu gering war. „Hätte ich gewusst, dass sich die Workshops inhaltlich so ähneln (zum Thema Führung), hätte ich meinen Platz lieber einer neuen Teilnehmerin zur Verfügung gestellt.“

**Kernaussage 7: Den idealen Förderzeitpunkt gibt es nicht.**

Der ideale Förderzeitpunkt für eine Promotion oder in der Postdoc-Phase sowie die Schulung einzelner Kompetenzen wird als sehr individuell beschrieben. Einigkeit besteht in der Dankbarkeit überhaupt eine finanzielle und immaterielle Förderung zu bekommen, auch wenn manche Förderperioden verkürzt sind. Einige Hochschulen vergeben keine dreijährigen Stipendien, sondern dreimal einjährige Förderungen. Einjährige

Förderungen reichen weder für eine Promotion noch für eine Antragstellung auf Drittmittel in der Postdoc-Phase. „Ist aber auch toll, wenn man den Abschluss der Promotion oder am Anfang die Recherchearbeit so finanziert bekommt.“ Eine kurze Förderdauer erzeuge allerdings mehr Druck, da sich rechtzeitig um die Anschlussfinanzierung gekümmert werden muss.

Positiv werden die Zwischenberichte der Stipendiatinnen an Pro Exzellenzia gesehen, da diese Struktur geben und beim endgültigen Schreiben sehr hilfreich sind.

Für die Teilnahme an Workshops, wie z.B. zum Thema Führung, ist es nach Auffassung der Teilnehmerinnen sinnvoll, schon Erfahrung in diesem Bereich gesammelt zu haben, um davon profitieren zu können. Andere Workshops zum Stimmtraining oder Präsentieren wären hingegen schon während des Studiums sehr unterstützend.

Das Stipendium von Pro Exzellenzia sei nicht so bekannt und folglich nicht so anerkannt wie das großer Stiftungen. Zudem sei das Stipendium nicht fachspezifisch. Frauenförderung werde eher negativ gesehen, was in folgenden Aussagen deutlich wird: „nur gefördert, weil sie eine Frau ist.“ „Qualifikation wird nicht sichtbar, auch wenn Exzellenz im Namen steht. Externe denken Förderkriterium Nummer 1 ist ‚Frau sein‘ und das zweite ‚in Hamburg wohnen‘.“

### **3. Online-Befragung**

#### **3.3. Stichprobe und Rücklauf**

Insgesamt wurden 687 Teilnehmerinnen, die die Angebote von Pro Exzellenzia im Zeitraum von 2011 bis zum Beginn der Online-Befragung im Mai 2015 in unterschiedlicher Weise genutzt hatten, angeschrieben und um Teilnahme an der Erhebung gebeten. Es ergaben sich 76 stichprobenneutrale Ausfälle, so dass letztlich 611 Mails erfolgreich verschickt werden konnten. Aufgerufen wurde der Fragebogen von 180 (Ausschöpfungsquote: 29,5%) Teilnehmerinnen. Während einige die Befragung an verschiedenen Stellen abbrachen, liegen 127 (Beendigungsquote: 20,8%) vollständig ausgefüllte Fragebögen vor.

Bei der Überprüfung der Daten mussten 14 Fälle gelöscht werden: ein Fall, weil zwar alle Fragen angeschaut, aber keine beantwortet wurde; weitere 13 Fälle, weil diese nach eigener Angabe zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht an einer der hier relevanten Pro Exzellenzia Maßnahmen teilgenommen hatten. Damit reduziert sich die Anzahl der verwendbaren Datensätze auf 125 gänzlich ausgefüllte und 41 teilweise ausgefüllte Fra-

gebögen. Bei der deskriptiven Auswertung der Daten wurden davon alle verfügbaren Angaben verwendet.

Um die Reichweite der datengestützten Aussagen beurteilen zu können, muss das Verhältnis zwischen Grundgesamtheit (alle Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen) und der Stichprobe näher beschrieben werden. Von den 166 Teilnehmerinnen, die an der Onlinebefragung teilnahmen, waren 52 Stipendiatinnen (34,2%) von Pro Exzellenzia (davon 10 aktuell und 42 ehemalige Stipendiatinnen) sowie 114 Nicht-Pro Exzellenzia Stipendiatinnen (65,8%). In der Grundgesamtheit (Stand Ende 2014) zeigt sich dagegen, dass 11,8 % (n=73)<sup>7</sup> der Teilnehmerinnen Stipendiatinnen und 88,2% (n=546) Nicht-Stipendiatinnen sind. Damit wird deutlich, dass in der Onlinebefragung Stipendiatinnen zu einem höheren Anteil an der Befragung teilgenommen haben. Eine weitere Differenzierung nach Teilnahme an den Angeboten ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

	Workshops	Netzwerktreffen	Netzwerktreffen und Workshops
Grundgesamtheit	25,2% (n=153)	62,3% (n=378)	12,5% (n=76)
Stichprobe	41,1% (n=58)	10,6% (n=15)	48,2% (n=68)

**Tabelle 1:** Teilnahme an Angeboten differenziert nach Grundgesamtheit und Stichprobe

Aus der Tabelle lässt sich schließen, dass in der Stichprobe Teilnehmerinnen an Workshops und Teilnehmerinnen an beiden Angebotsformen (Netzwerktreffen und Workshops) überrepräsentiert sind. Bei Letzterem kommt zum Tragen, dass es sich bei ca. zwei Drittel um Stipendiatinnen handelt, da die Teilnahme an beiden Formaten verpflichtend ist. Ein weiterer Abgleich ist nicht möglich, da dazu notwendige Daten wie bspw. Alter oder Bildungsabschluss durch Pro Exzellenzia nicht bekannt sind. Um dem erhöhten Anteil an Stipendiatinnen gerecht zu werden, ist die Auswertung, wo erforderlich, in Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen unterteilt.

Im Weiteren werden die Ergebnisse der Online-Befragung grafisch und/oder tabellarisch dargestellt. Je nach Fragestellung bezogen auf alle Teilnehmerinnen der Befragung oder nach Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen getrennt.

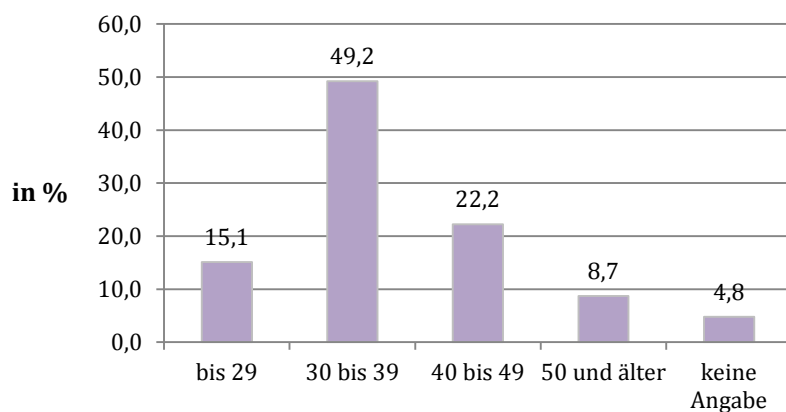
<sup>7</sup> Aktuell ist die Anzahl der Stipendiatinnen auf 80 angestiegen.

### 3.4. Persönlicher Kontext der Befragten

#### 3.4.1. Alter

Für die Altersstruktur der Befragten ist charakteristisch, dass 50% älter und 50% jünger (n=126) als 36 Jahre ist (Median). Dieser Wert spiegelt sich auch noch einmal in der Aufteilung nach Altersgruppen (Abb.2), indem sich mit fast 50% der größte Anteil der Befragten einem Alter zwischen 30 und 39 Jahren zuordnen lässt. Die jüngste Person ist 23 und die älteste 61 Jahre alt.

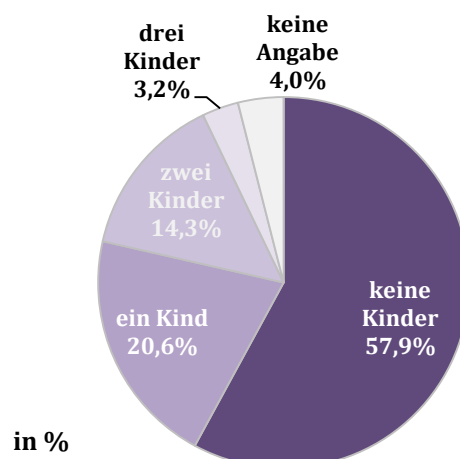
**Abbildung 2:** Alter nach Altersgruppen, relative Häufigkeiten n= 126



#### 3.4.2. Lebensmodell und Kinder

Die Frage, ob die Teilnehmerinnen verheiratet sind oder in einer festen Beziehung leben, beantworteten rund 72% (n=91) mit ‚ja‘ und rund 22% (n=28) mit nein, rund 6% (n=7) gaben dazu keine Auskunft. Weiterhin wurde gefragt, ob die Teilnehmerinnen Kinder haben oder mit Kindern zusammenleben, für die sie (mit-)verantwortlich sind. Das Ergebnis ist in der nächsten Grafik (Abb.3) abgebildet.

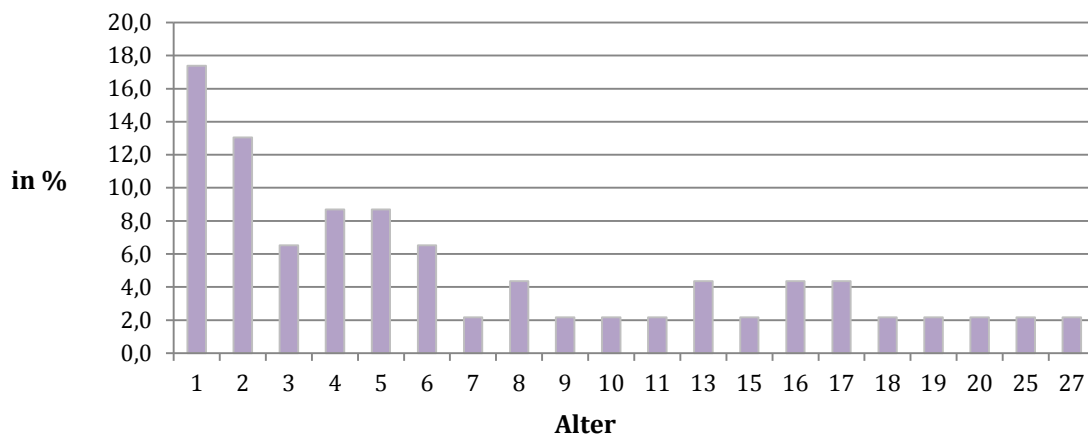
**Abbildung 3:** Anzahl der Kinder, relative Häufigkeiten n= 126



Es wird deutlich, dass ca. 38% (n=48) der Befragten ein (20,6%), zwei (14,3%) oder drei Kinder (3,2%) haben.

Verglichen mit einer Analyse von Möller über soziale Ungleichheiten von Universitätsprofessorinnen und -professoren in Nordrhein-Westfalen lebt ein annähernd gleich großer Anteil der Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen (72%) in Partnerschaften wie die Professorinnen (69,1%) in der genannten Untersuchung. Kinderlosigkeit ist unter den Teilnehmerinnen jedoch stärker ausgeprägt (57,7% zu 51%), was auf den erhöhten Anteil der unter 40-Jährigen bei den Teilnehmerinnen zurückgeführt werden kann, wenn man von einer endgültigen Kinderlosigkeit ab Mitte 40 ausgeht. (vgl. Möller (2015) S. 262 ff.) Die Altersverteilung der Kinder ist in der Abbildung 4 dargestellt.

**Abbildung 4:** Alter der Kinder, relative Häufigkeiten n= 46

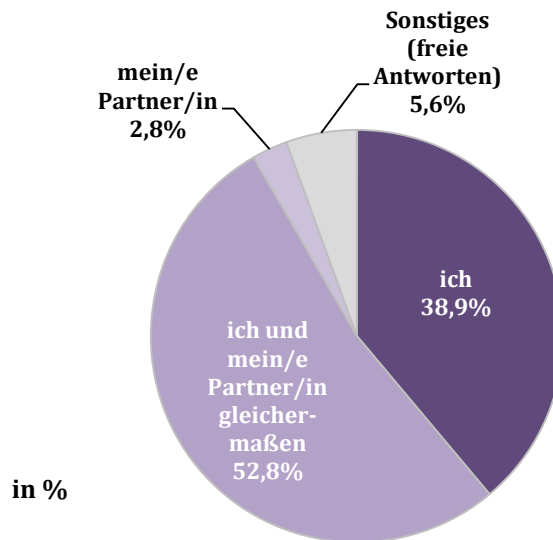


Die Grafik zeigt, dass der Anteil jüngerer Kinder am größten ist und rund 17% der Teilnehmerinnen einjährige Kinder haben. Dieser hohe Anteil junger Kinder zeigt sich auch darin, dass 50% der Kinder über und 50% unter fünf Jahre alt sind (Median).

Kinder erfordern grundsätzlich Fürsorge- und Betreuungsressourcen und bedeuten immer auch zusätzliche Verpflichtungen, die neben den Karrierebestrebungen zu erfüllen sind. Um die diesbezügliche Situation der Befragten abzubilden, wurde danach gefragt, wer für die Kinderbetreuung hauptsächlich zuständig ist und auf welche externe Unterstützung zurückgegriffen wird. Da mit steigendem Alter der Betreuungsaufwand sinkt, sind im Folgenden nur die Aussagen von Teilnehmerinnen berücksichtigt, bei denen das jüngste Kind nicht älter als 14 Jahre ist (n=36). Für diese Gruppe gilt, dass der Median bei einem Alter von vier Jahren liegt.

Die nachstehende Grafik macht deutlich, dass der größte Teil der Befragten (mit Kindern unter 15 Jahren) selbst in die Kinderbetreuung involviert sind.

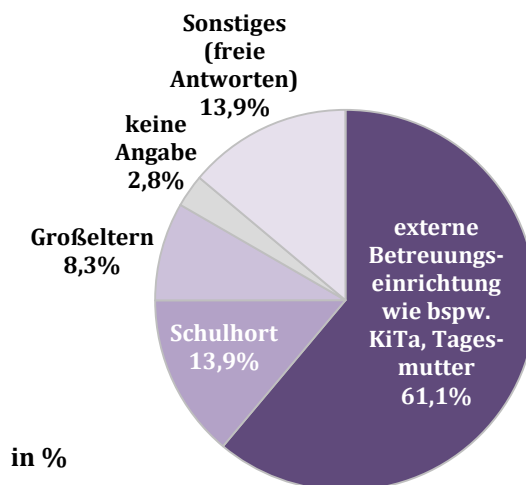
**Abbildung 5:** Zuständigkeit Kinderbetreuung (Kinder unter 15 Jahre), relative Häufigkeiten n= 36



Dazu zählen einerseits eine egalitäre Aufteilung der Verpflichtungen in Partnerschaften bei nahezu 53% der Befragten und die alleinige Zuständigkeit bei rund 39%. Insgesamt ist relevant, dass nur eine Person angibt nicht verheiratet bzw. nicht in einer Partnerschaft zu leben. Insgesamt zeigt sich damit, dass viele der Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen mit Kindern teilweise oder gänzlich mit einer Doppelbelastung konfrontiert sind. (Zur Doppelbödigkeit in der Wissenschaftskultur vgl. Möller (2015) S.261 ff.)

Umso bedeutsamer ist die Nutzung von externen Betreuungseinrichtungen, deren Verteilung selbsterklärend in der Abbildung 6 ersichtlich ist.

**Abbildung 6:** Nutzung externer Betreuung (Kinder unter 15 Jahre), relative Häufigkeiten n= 36



In der Antwortkategorie Sonstiges sind Antworten von fünf Personen zusammengefasst, die neben einer zuständigen Kinderfrau auf verschiedene Kombinationen externer Betreuungsmöglichkeiten verweisen.

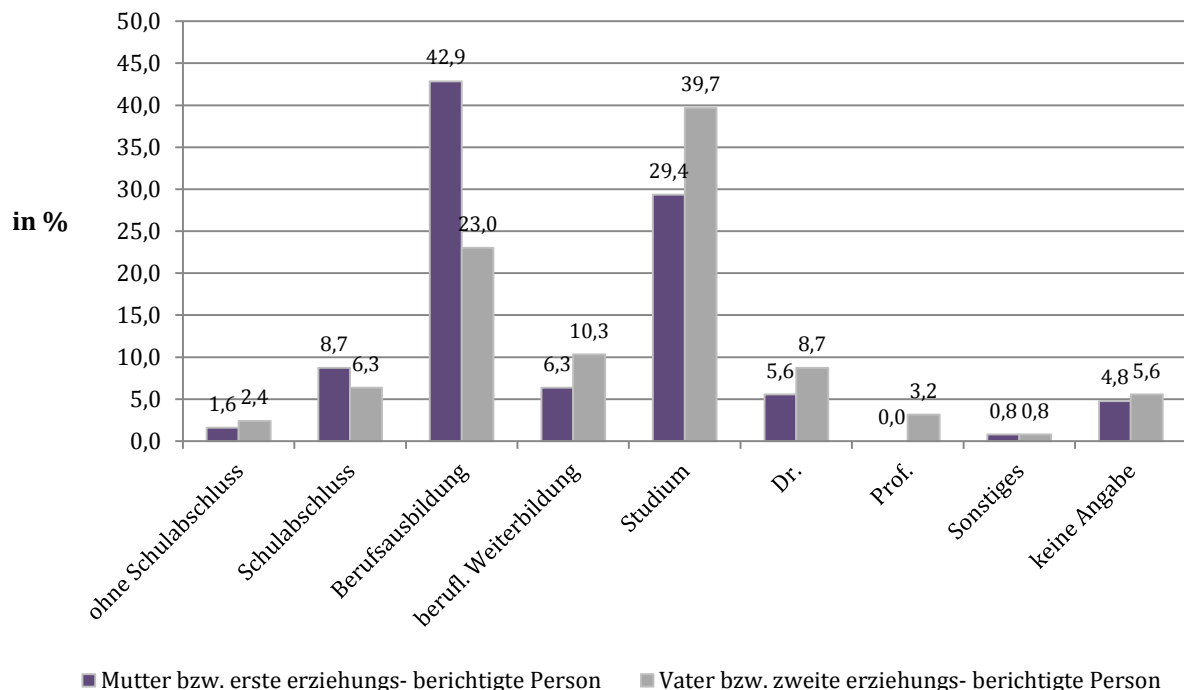
### 3.4.3. Unterstützung und Bedingungen des familiären Umfeldes

Das Elternhaus bzw. das nahe soziale Umfeld legt oftmals den Grundstein dafür, ob akademisierte Ausbildungspfade wahrgenommen werden und letztendlich eine berufliche Karriere angestrebt wird (Möller (2015) S. 21ff, S.209ff; Marco Maurer (2015) S.15 ff; Michael Hartmann (2013) S. 47ff.). Ausgehend davon stellt sich die Frage, wie diesbezüglich die Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen zu charakterisieren sind.

Neben dem nahen familiären Umfeld, das aus Vater und Mutter besteht, sind weitere Konstellationen denkbar, weshalb innerhalb der Onlinebefragung nach dem (Aus-) Bildungsstand der Elternteile bzw. ehemals erziehungsberechtigten Personen gefragt wurde. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass es sich in der Regel um die eigenen Eltern handelt, eine weitere Differenzierung ist mit dem vorliegenden Datensatz nicht möglich.

In der folgenden Grafik (Abb. 7) sind die Ausbildungshintergründe der Mütter und Väter bzw. der erziehungsberechtigten Personen dargestellt.

**Abbildung 7:** Ausbildungshintergründe der Mütter und Väter bzw. der Erziehungsberechtigten, relative Häufigkeiten n= 126



Grundsätzlich ist zu erkennen, dass in den Kategorien ‚Schulabschluss‘ und insbesondere ‚Berufsausbildung‘ die Mütter anteilig überwiegen. Für die akademischen Qualifikationen ‚Studium‘, ‚Dr.‘ und ‚Prof.‘ zeigt sich die umgekehrte Tendenz, indem dort der Anteil der Väter größer ist.<sup>8</sup>

Die denkbaren Konstellationen bezüglich des Ausbildungsstandes sind vielfältig. Innerhalb dessen geben rund 57% der Befragten (n=72) an, dass ein oder zwei Elternteile einen akademischen Hintergrund besitzen. Abzüglich der Kategorie ‚Sonstiges‘ und ‚keine Angabe‘ bleiben damit rund 38% (n=48), deren Eltern keine akademischen Hintergrund aufweisen.

Weitere Befragungsergebnisse zeigen, dass rund 68% der Befragten (n=86) von Familienmitgliedern oder ihnen nahe stehenden Personen gefördert, bestärkt und/oder unterstützt wurden, eine berufliche Karriere anzustreben. In der dazugehörigen offenen Antwortmöglichkeit wurden konkrete förderliche Aspekte benannt. Das Spektrum reicht von finanzieller, emotionaler und immaterieller Unterstützung, die vor allem von den Eltern geleistet wird, genannt werden: „Förderung des technischen Interesses im Kindesalter“, „die Finanzierung von Auslandsaufenthalten“ und des Studiums, Hilfe bei der Kinderbetreuung und emotionale, moralische und mentale Ermutigung und Motivation. Mehrfach erwähnt wird auch die Vorbildfunktion der Fördernden als unterstützendes Element. Rund 24% (n=30) verneinten die Unterstützung durch Familienmitglieder oder nahe stehende Personen und rund 8% (n=10) machten dazu keine Angabe.

Bei nochmaligem Blick auf den Ausbildungsstand der Eltern zeigt sich, dass die Unterstützung aus dem familiären bzw. sozialen Nahbereich zum größten Teil (rund 66% / n=57) von Befragten benannt wurde, bei denen mindestens ein Elternteil einen akademischen Hintergrund besitzt.

Um an dieser Stelle weiter ins Detail gehen zu können, fehlen Angaben wie bspw. Einkommen, beruflicher Status usw.. Vor dem Hintergrund der vorliegenden Ergebnisse wird aber deutlich, dass sich rund ein Drittel der Befragten (mit einer akademischen Laufbahn) von ihren nicht-akademisierten Eltern unterscheidet und möglicherweise mit spezifischen Problemlagen konfrontiert ist, für sie kann gerade die immaterielle Förderung durch die Pro Exzellenzia Angebote besonders relevant sein. Grundsätzlich weisen die (Aus-) Bildungshintergründe der Eltern darauf hin, dass durch Pro Exzellenzia Frau-

---

<sup>8</sup> Die Kategorien ‚ohne Schulabschluss und ‚Sonstiges‘ wurden in diesem Vergleich vernachlässigt, da sie mit ihren jeweiligen geringen Anteilen die Grundaussage nicht verändern würden.

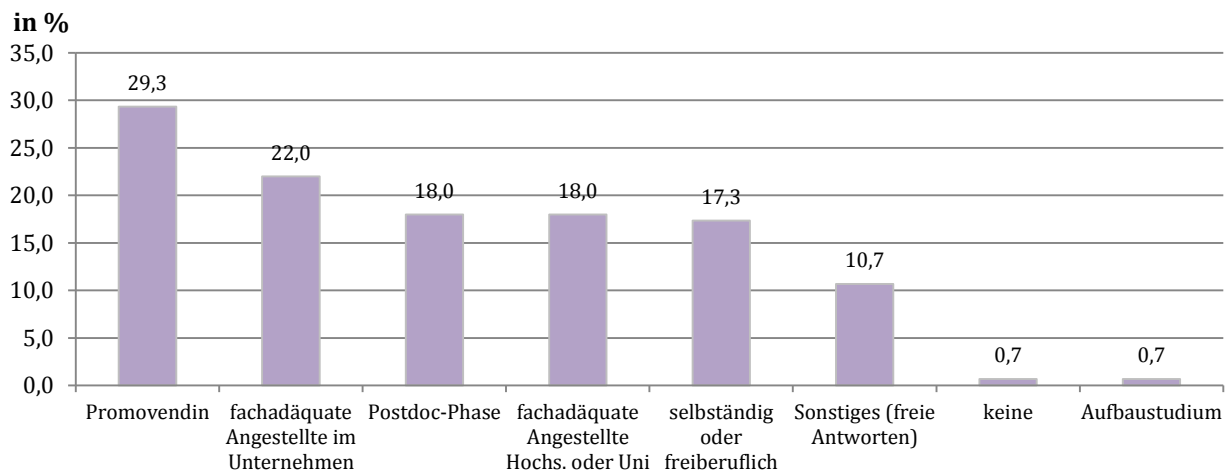


en mit vielfältigen Hintergründen erreicht werden, aber dennoch überproportional Teilnehmerinnen aus einem akademisch gebildeten Haushalt stammen. (Zur institutionellen und immateriellen Förderung s.a. Möller (2015) S.211 ff.; S.289ff).

#### 3.4.4. Berufliche bzw. berufsqualifizierende Tätigkeiten

Die nächste Grafik (Abb. 8) gibt einen Überblick über die beruflichen bzw. berufsqualifizierenden Tätigkeiten der Teilnehmerinnen. Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachnennungen möglich.

**Abbildung 8:** Beruflichen bzw. berufsqualifizierenden Tätigkeiten, relative Häufigkeiten, n= 150

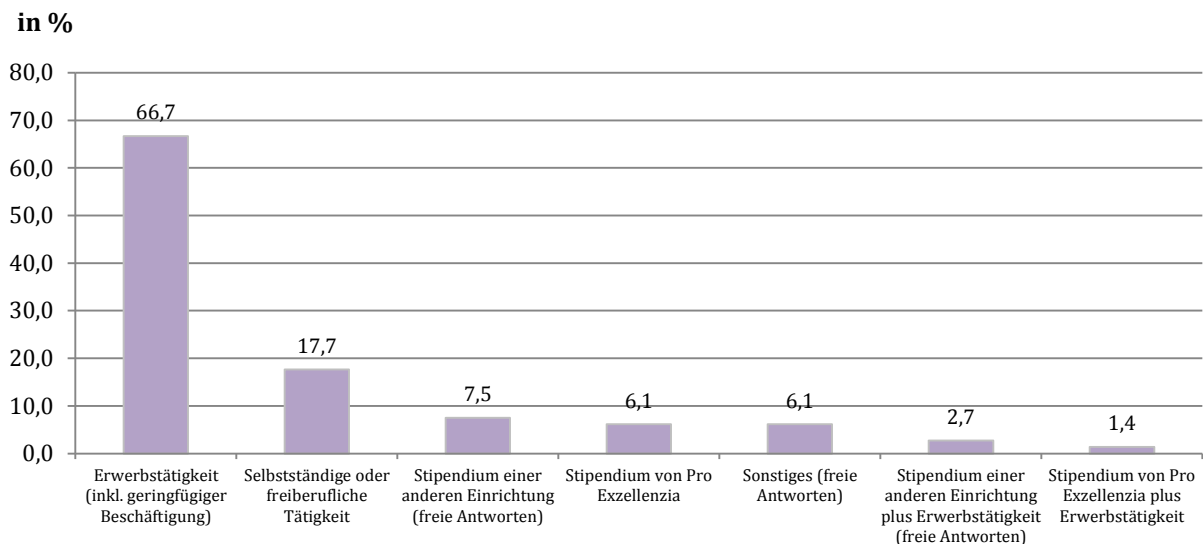


Rund 47% der Teilnehmerinnen befinden sich zusammengenommen in der Promotions- und Postdoc-Phase. Weitere 18% der Teilnehmerinnen gehen einer fachadäquaten Beschäftigung an einer Hochschule oder Universität nach. Somit verweist der größte Anteil der Antworten auf Tätigkeiten in wissenschaftlichen Kontexten.

### 3.2.5. Finanzierung des Lebensunterhalts

Die Abbildung 9 gibt Auskunft darüber, wie die Teilnehmerinnen derzeit ihren Lebensunterhalt finanzieren. Bei der Beantwortung der Frage waren Mehrfachantworten möglich.

**Abbildung 9:** Finanzierung des Lebensunterhalts, relative Häufigkeiten, n= 147



Es wird vor allem deutlich, dass knapp 67% der Befragten (n=98) ihren Lebensunterhalt mittels Erwerbstätigkeit finanzieren. Der nächst kleinere Anteil liegt mit fast 18% bei der Ausübung von selbstständigen oder freiberuflichen Tätigkeiten (n= 26). Zudem ist sichtbar, dass 6,1% bzw. neun der Befragten ihren Lebensunterhalt über das Pro Exzellenzia-Stipendium bestreiten. Da zehn der Befragten aktuell ein Stipendium von Pro Exzellenzia erhalten, ist anzunehmen, dass mit derartigen Zuwendungen ein Großteil der finanziellen Absicherung verbunden ist und dies auch für die 7,5% der Stipendiatinnen (n=11) anderer Einrichtungen<sup>9</sup> gültig ist. Aus welchen Gründen Stipendien mit Erwerbsarbeit kombiniert werden (2,7% Stipendien anderer Einrichtungen, 1,4% Pro Exzellenzia Stipendien), kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Im Rahmen der freien Antworten zu ‚Sonstiges‘ zeigt sich, dass neben den vorgegebenen Kategorien im geringen Umfang auch andere Konstellationen für den Lebensunterhalt von Bedeutung sind: Vier Personen benannten „Arbeitslosengeld I“ bzw. „Arbeitslosen-

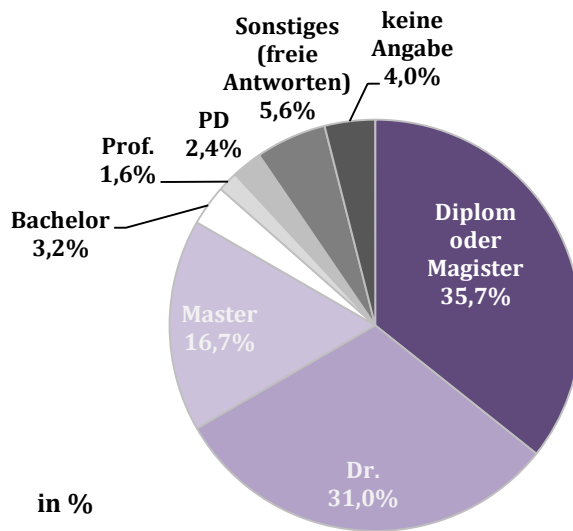
<sup>9</sup> Auflistung der freien Antworten zu ‚Stipendium einer anderen Einrichtung‘ und ‚Stipendien einer anderen Einrichtung plus Erwerbstätigkeit‘ s. Anlage 1.

geld II-Aufstockung“, vier weitere Befragte „Ersparnisse“, „Familieneinkommen“ bzw. „Gehalt des Mannes“ und Elternzeit.

### 3.4.5. Bildungsabschlüsse und akademische Titel

Um einen Eindruck über den Ausbildungsstand der Befragten zu bekommen, zeigt die Abbildung 10 die Verteilung von Bildungsabschlüssen und akademischen Titeln.

**Abbildung 10:** Bildungsabschlüsse und akademische Titel, relative Häufigkeiten, n= 126



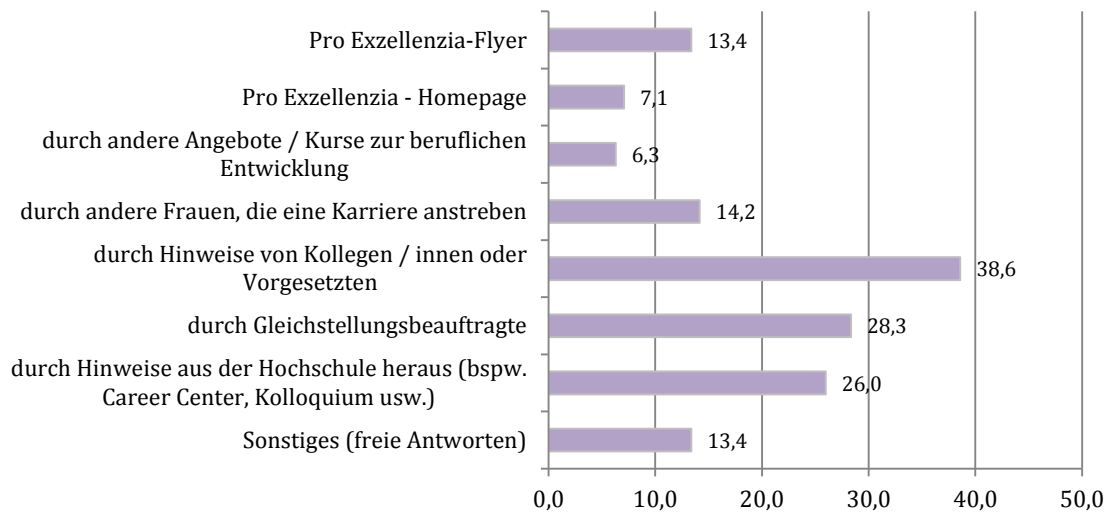
Während etwas über die Hälfte der Befragten einen Diplom-, Magister oder Masterabschluss besitzen, verfügen 3,2% über einen Bachelorabschluss. Insbesondere mit den Letzteren wird eine Zielgruppe erreicht, die noch relativ weit am Anfang ihrer Karriere steht und somit schon frühzeitig mit einer strategischen Karriereplanung beginnen kann. Darüber hinaus tragen 31% einen Dr.-Titel, 2,4% sind Privatdozentinnen und 1,6% Professorinnen, was insgesamt für erfolgreich absolvierte Qualifizierungsschritte steht.

## 3.5. Pro Exzellenzia-Kontext der Befragten

### 3.5.1. Informationswege zu Pro Exzellenzia

Der Hinweis auf Pro Exzellenzia und deren Angebote erfolgt über vielfältige Kanäle. Die Relevanz der Informationswege ist in Abbildung 11 grafisch dargestellt, bei der Beantwortung der entsprechenden Frage waren Mehrfachantworten möglich.

**Abbildung 11:** Zugangswege zu Pro Exzellenzia, relative Häufigkeiten, n= 127

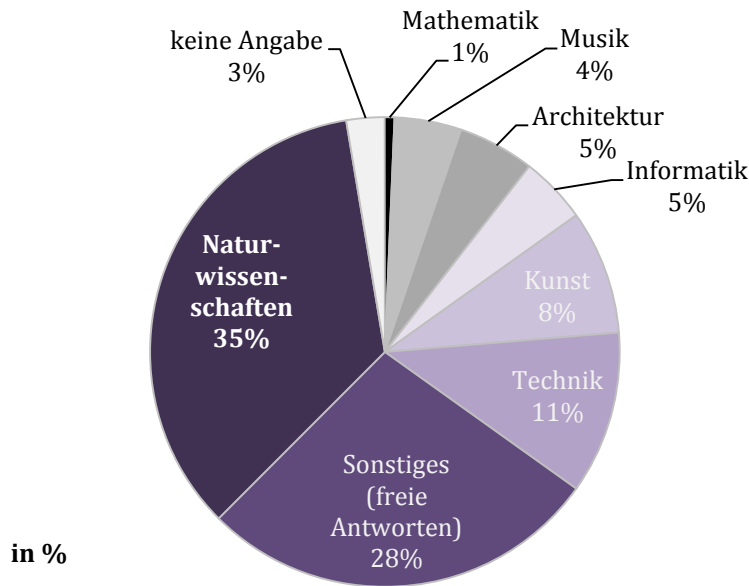


Fast 39% der Befragten geben an, dass sie über Kollegen/innen oder Vorgesetzte auf das Förderprogramm aufmerksam gemacht wurden. Gepaart mit einem Anteil von ca. 14%, die durch andere Frauen (die eine Karriere anstreben) auf Pro Exzellenzia hingewiesen wurden, deutet sich an, dass der informelle Verbreitungsgrad von Pro Exzellenzia relativ hoch ist. Relevant ist aber auch, dass der Hinweis über vielfältige formelle Zusammenhänge transportiert wird: bei rund 28% über Gleichstellungsbeauftragte, bei 26% über Hochschulen und bei ungefähr 6% über andere Angebote oder Kurse zur beruflichen Entwicklung. Die klassischen Medien zur Öffentlichkeitsarbeit sind Teil der Außenwirkung, aber gegenüber den zuvor genannten Bereichen weniger bedeutsam.

### 3.5.2. Zugehörigkeit zu Fachrichtungen

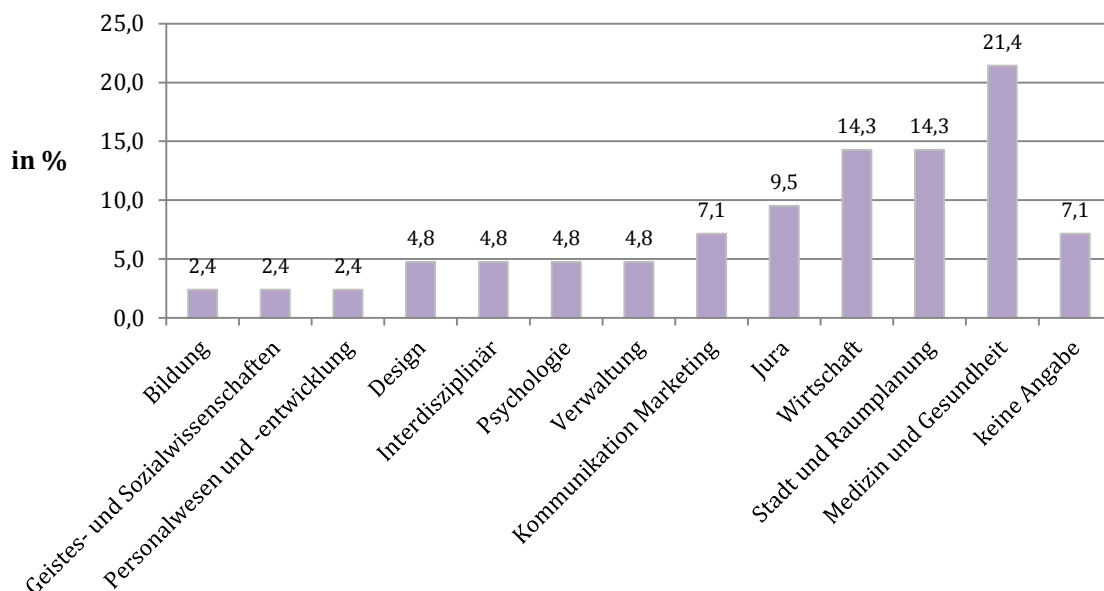
Um die Zugehörigkeit zu übergeordneten Fachrichtungen abzufragen, wurden in einem ersten Schritt die von Pro Exzellenzia spezifisch anvisierten Fächer als Antwortkategorien zur Verfügung gestellt. Die nachstehende Grafik (Abb. 12) zeigt die prozentuale Verteilung, in der die Naturwissenschaften mit einem Anteil von 35% dominieren.

**Abbildung 12:** Zugehörigkeit zu Fachrichtungen, relative Häufigkeiten, n= 152



Die Zuordnung zu den anderen Fachrichtungen bewegt sich von 11% (Technik) bis 1% (Mathematik), 28% der Befragten konnten sich nicht zuordnen und wählten die Antwortkategorie ‚Sonstiges‘. Die dabei gegebenen freien Antworten sind in der Abbildung 3 dargestellt.

**Abbildung 3:** Auflistung sonstiger Fachrichtungen, relative Häufigkeiten, n= 42



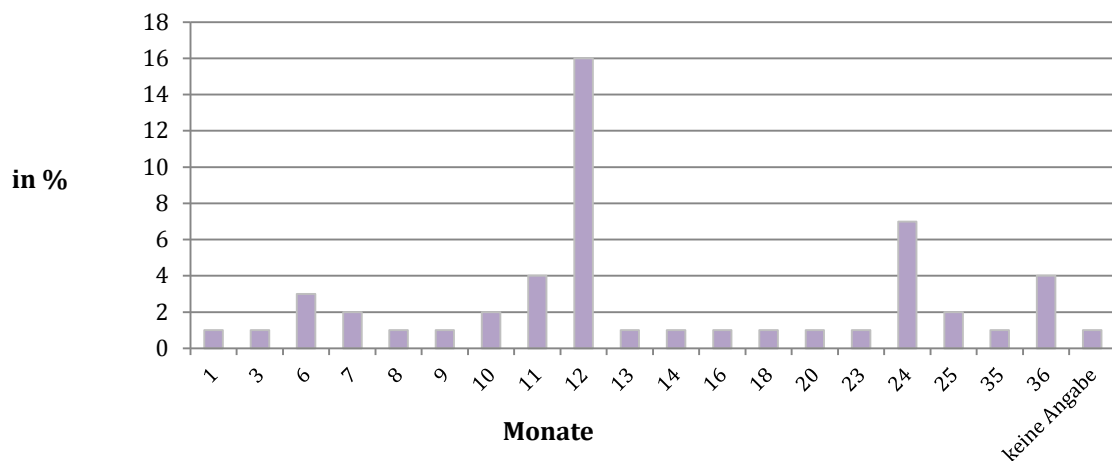
Während einige der zusätzlich angegebenen Fachrichtungen durchaus denen von Pro Exzellenzia angesprochenen Zielgruppen zuzurechnen sind (wie z.B. Stadt- und Raum-

planung, Medizin und Gesundheit, Design), wird deutlich, dass darüber hinaus auch ein großes Interesse aus anderen Fachdisziplinen an den Angeboten von Pro Exzellenzia besteht.

### 3.5.3. Verteilung von Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen

An der Befragung nahmen insgesamt 52 Stipendiatinnen teil. In der nachfolgenden Grafik (Abb. 14) ist die unterschiedliche Länge der Förderdauer dargestellt.

**Abbildung 14:** Förderdauer der Stipendien, relative Häufigkeiten, n= 51



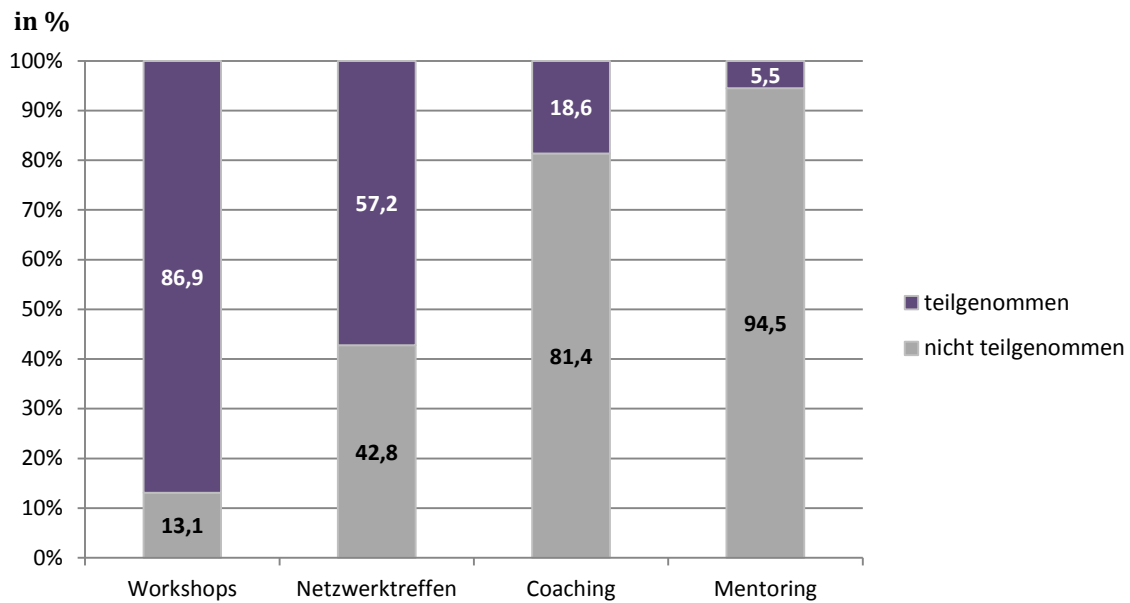
Insgesamt reicht die Förderdauer mit unterschiedlichen Verteilungen von einem bis zu 36 Monaten. Am häufigsten werden 12monatige Förderungen (16%) vergeben. Dabei ist zu beachten, dass in der zweiten Förderperiode ab 2014 nur noch Stipendien mit mindestens zwölfmonatiger Dauer möglich waren. Einige Hochschulen präferieren einjährige Stipendien, um innerhalb einer Förderperiode mehrere Frauen fördern zu können.

### 3.5.4. Nutzung der Pro Exzellenzia Angebote

Die bisherige Pro Exzellenzia Angebote umfassen Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Coaching (angeboten seit 2014) sowie Mentoring (für Postdocs in der ersten Förderperiode). Im Zeitraum von September 2010 bis April 2015 wurden insgesamt 19 Netzwerkveranstaltungen und 58 Workshops durchgeführt. Das Mentoring wurde individuell festgelegt, das neu ins Angebot aufgenommene Einzelcoaching können die Stipendiatinnen dreimal nutzen.

Vor diesem Hintergrund zeigt die Abbildung 15 die Antworten auf die Frage, welche Angebote bereits genutzt wurden – Mehrfachnennungen waren dabei möglich.

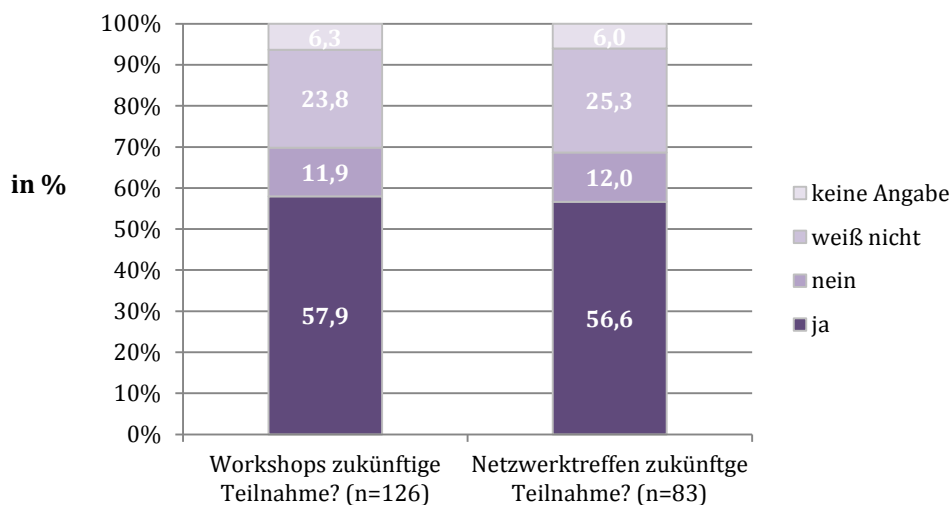
**Abbildung 15:** bisherige Nutzung der Pro Exzellenzia Angebote, relative Häufigkeiten, n= 145



Die Nutzungsdaten entsprechen den Teilnahmemöglichkeiten. Das Mentoring-Angebot der ersten Förderperiode war auf die Postdoc-Stipendiatinnen beschränkt (5,5%), das Einzelcoaching können nur Stipendiatinnen der zweiten Förderperiode wahrnehmen (18,6%). An den auch für Nicht-Stipendiatinnen offenen Formaten (Workshops: 86,9%, Netzwerktreffen: 57,2%) nehmen folglich mehr Frauen, aus den anvisierten und anderen Fachrichtungen, teil.

Die nachfolgende Grafik zeigt, dass auch zukünftig viele Teilnehmerinnen beabsichtigen an den Netzwerkveranstaltungen und Workshops von Pro Exzellenzia zu partizipieren.

**Abbildung 16:** zukünftige Nutzung von Workshops und Netzwerktreffen, relative Häufigkeiten



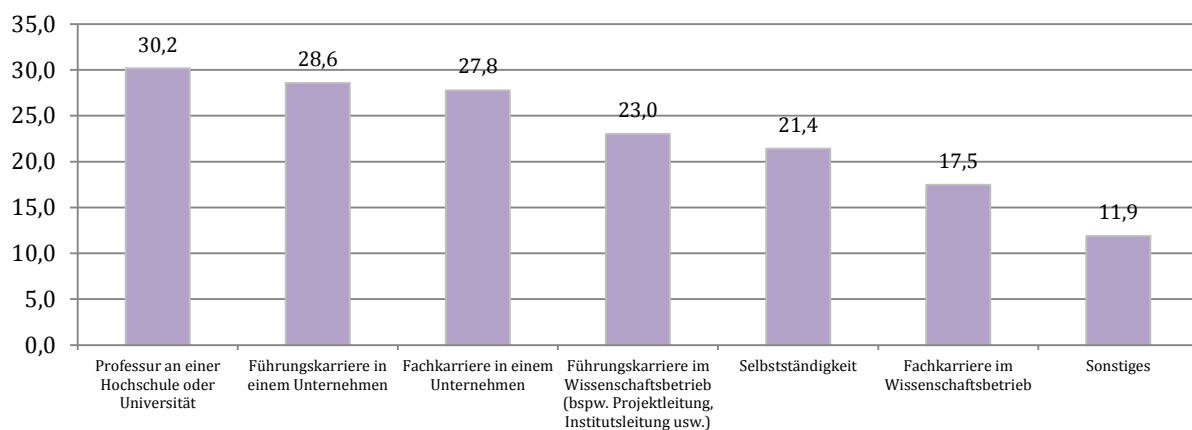
Insgesamt planen jeweils fast 60% der Teilnehmerinnen an den Workshops (n=126) und an den Netzwerkveranstaltungen (n=83) auch weiterhin teilzunehmen. Aus den offenen Antworten zu anderen Fragen (vgl. S.12 und 3.5.4.) geht hervor, dass von den Teilnehmerinnen eine quantitative Ausweitung des Angebots gewünscht wird, da es teilweise sehr schwierig ist, einen Workshopplatz zu erhalten.

### 3.6. Karriereziele, -schritte und -hemmnisse

#### 3.6.1. Ziele beruflicher Entwicklung

Die Abfrage zu Zielen der beruflichen Entwicklung orientierte sich zum einen an der Unterscheidung zwischen Fach- und Führungskarriere und zum anderen an den beiden Tätigkeitsfeldern Wissenschaft und Wirtschaft. Bei der Beantwortung waren Mehrfachantworten möglich.

**Abbildung 18:** Ziele der beruflichen Entwicklung, relative Häufigkeiten n= 126



Die obige Abbildung 18 verdeutlicht, dass insgesamt ca. 70% der Befragten eine Karriere in der Wissenschaft verfolgen, wovon rund 30% der Position einer Professorin an einer Universität oder Hochschule und 23% der Position einer Führungskraft in einer wissenschaftlichen Institution zustimmen. Für das Tätigkeitsfeld Wirtschaft (inkl. Selbstständigkeit) interessieren sich ca. 78%, wovon nahezu 29% eine Führungstätigkeit in einem Unternehmen und rund 21% eine Selbstständigkeit anstreben. Aufgrund der häufigen Nutzung der Mehrfachantwort ist davon auszugehen, dass die Befragten mehrere Wege anvisieren und verfolgen und dabei die Fachkarriere gegenüber einer Führungskarriere eine untergeordnete Rolle spielt.



### **3.6.2. Schwierigkeiten und Hemmnisse**

Des Weiteren wurden die Teilnehmerinnen um eine Einschätzung gebeten, inwieweit sie sich mit bestimmten Schwierigkeiten bzw. Hemmnissen auf ihrem Karriereweg konfrontiert sehen. Die nachfolgenden Grafiken geben diese Beurteilungen getrennt für Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen wieder. Insgesamt sind die Einschätzungen beider Gruppen oftmals relativ ähnlich, aber in den Ausprägungen der Antwortkategorien, ob etwas (nicht) zutrifft oder eher (nicht) zutrifft, divergieren sie dagegen.

Besonders belastend sind demnach die Unvereinbarkeit von Familie und Beruf (Abb.19) und eine hohe wöchentlichen Arbeitszeit (Abb. 21). Beides wird von Stipendiatinnen als größere Schwierigkeit eingestuft als von Nicht-Stipendiatinnen, was einerseits auf das Alter der Stipendiatinnen sowie andererseits auf die Belastung durch die Qualifizierungsarbeiten zurückzuführen sein kann. Nicht-Stipendiatinnen sehen in einem höheren Maß fehlende Kontakte (Abb. 27) als Hemmnis auf ihrem beruflichen Weg. Mangelnde Unterstützung durch den Arbeitgeber (Abb. 29) stufen 31% der Stipendiatinnen gegenüber rund 20% der Nicht-Stipendiatinnen als zutreffend ein.

In der Sicht auf genderspezifische Aspekte ist die Verteilung der Aussagen zwischen Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen relativ ähnlich. So sehen fast 47% der Teilnehmerinnen aus beiden Gruppen männlich geprägte Machtstrukturen (Abb. 32) als Problem. In gleicher Perspektive bewerten ungefähr 22% die Bevorzugung männlicher Kollegen bei Bewerbungen (Abb. 31) als zutreffend.

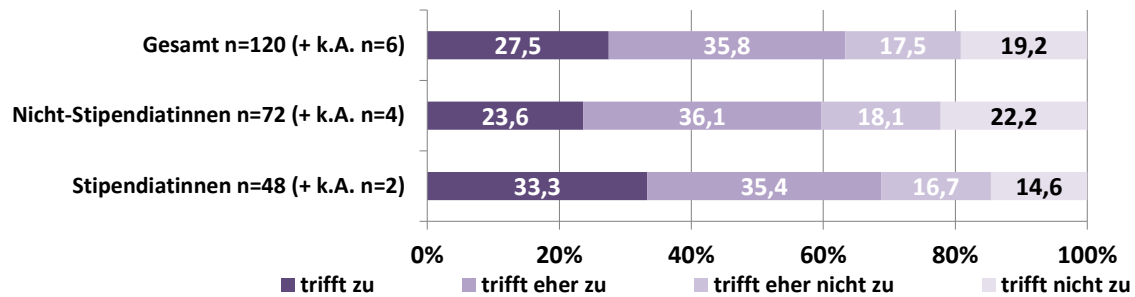
Zusammengefasst sind damit die Bereiche benannt, die von großen Teilen der Befragten als Problemfeld angesehen werden. Die Antworten waren zu folgenden Bereichen möglich:

- A. zwischen Privat- und Arbeitsleben**
- B. zwischen ‚mir‘ und begünstigenden bzw. notwendigen Voraussetzungen**
- C. zwischen ‚mir‘ und dem Arbeitsumfeld**

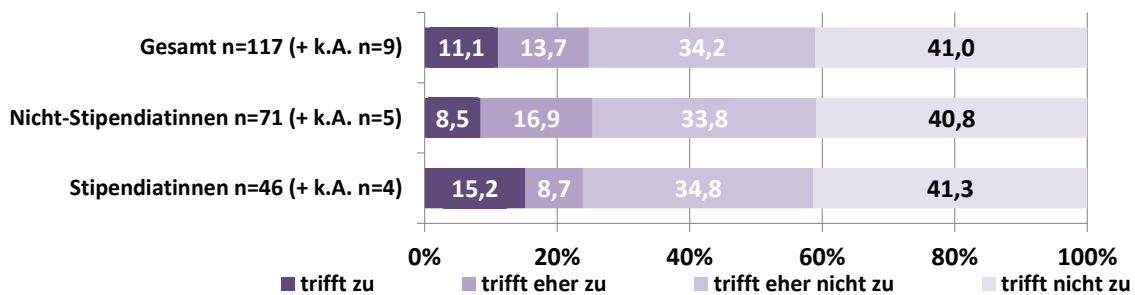
Da die Grafiken selbsterklärend sind, wird für einzelne Aspekte auf die nachstehenden Abbildungen verwiesen.

## A. zwischen Privat- und Arbeitsleben

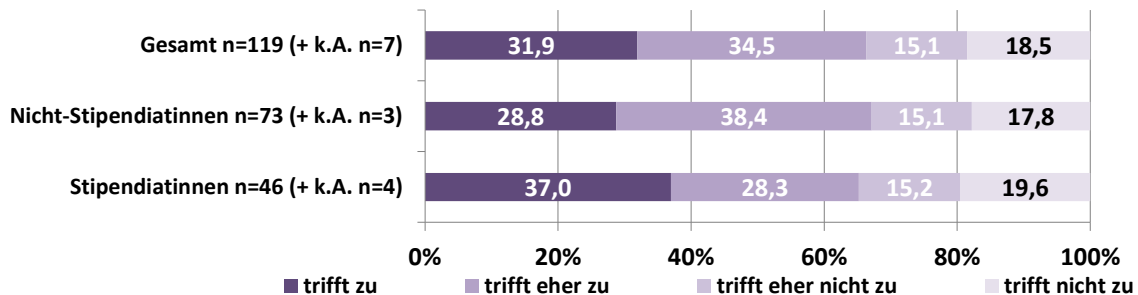
**Abbildung 19:** Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.1.)



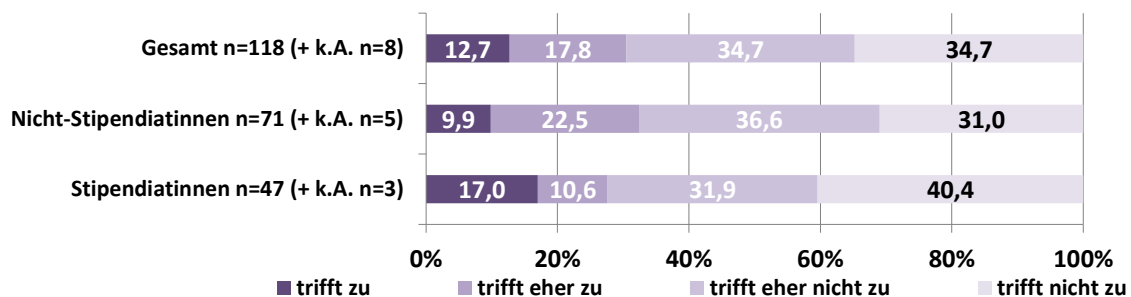
**Abbildung 20:** Unflexible Arbeitszeiten, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.2.)



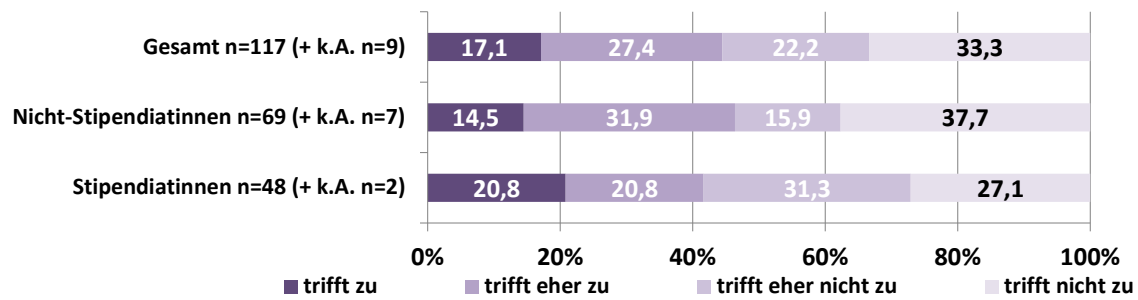
**Abbildung 21:** Hohe wöchentliche Arbeitszeiten, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.3.)



**Abbildung 22:** Unflexible Arbeitsbedingungen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.4.)

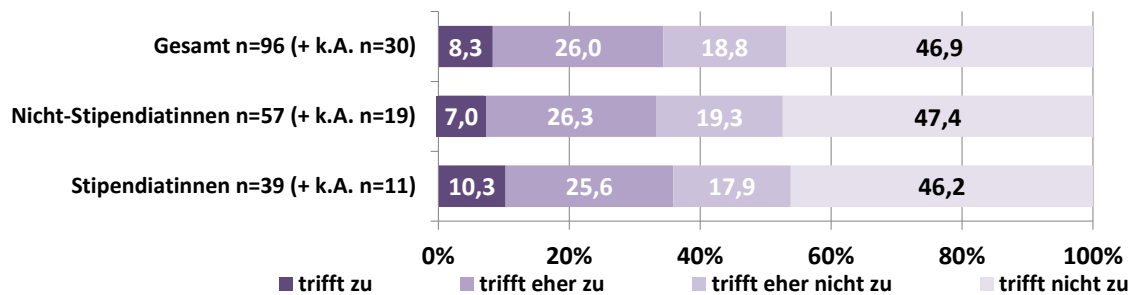


**Abbildung 23:** Mobilitätserwartungen (z.B. Reisetätigkeiten), relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.5.)

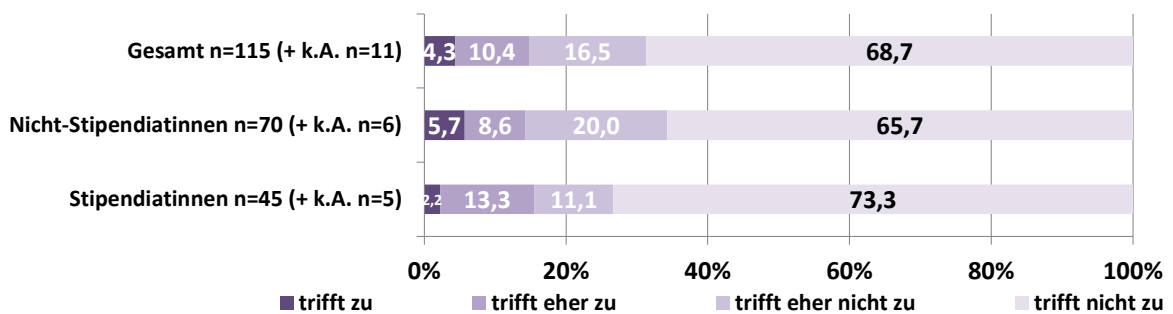


## B. zwischen ‚mir‘ und begünstigenden bzw. notwendigen Voraussetzungen

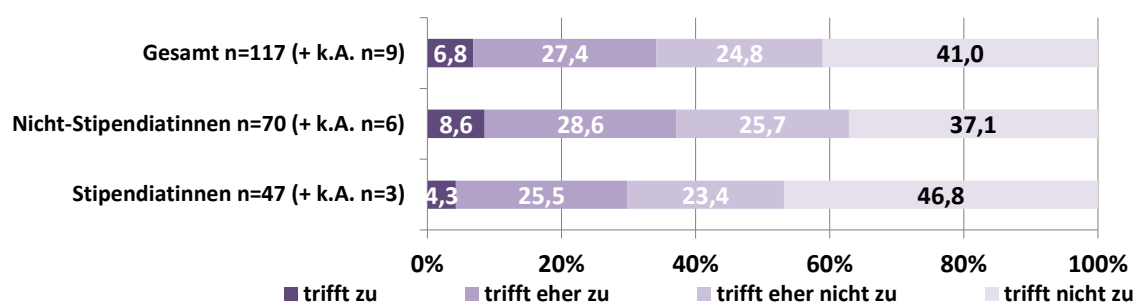
**Abbildung 24:** Nicht passende Betreuungsangebote für Kinder, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.6.)



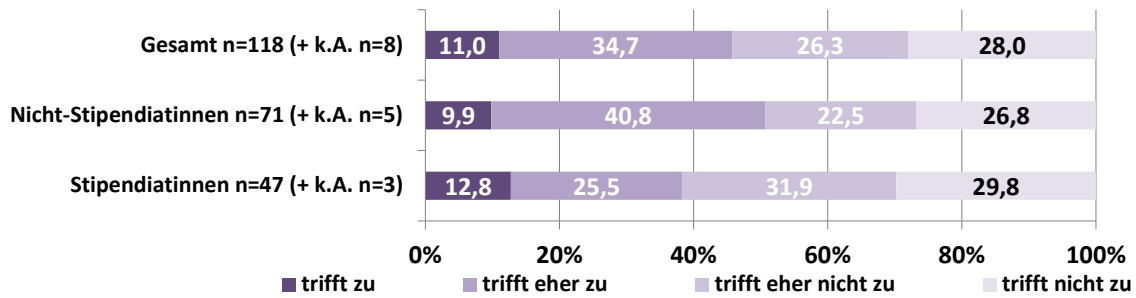
**Abbildung 25:** Gesundheitliche Gründe, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.7.)



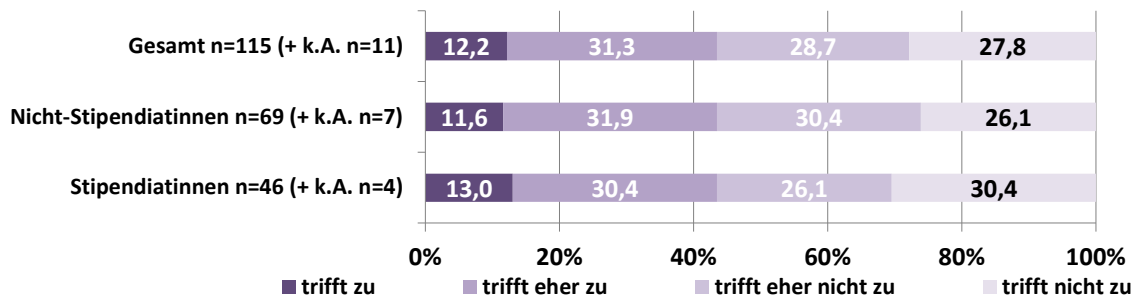
**Abbildung 26:** Mangelndes Selbstbewusstsein, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.8.)



**Abbildung 27:** Fehlende Kontakte, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.9.)

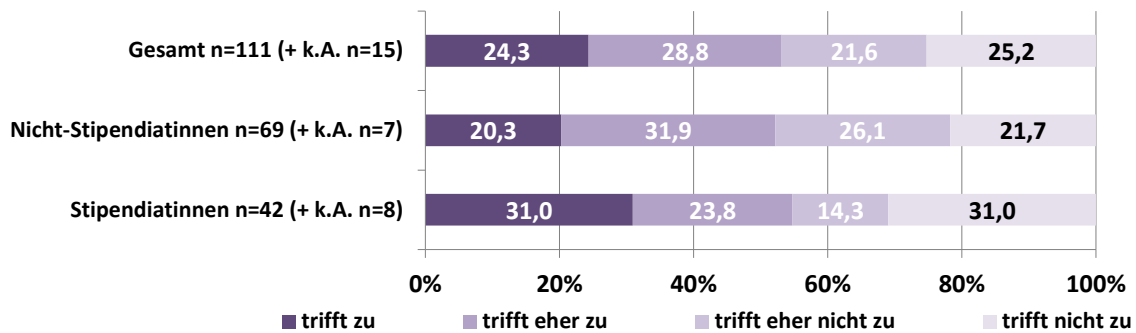


**Abbildung 28:** Ineffektive Netzwerke, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.10.)

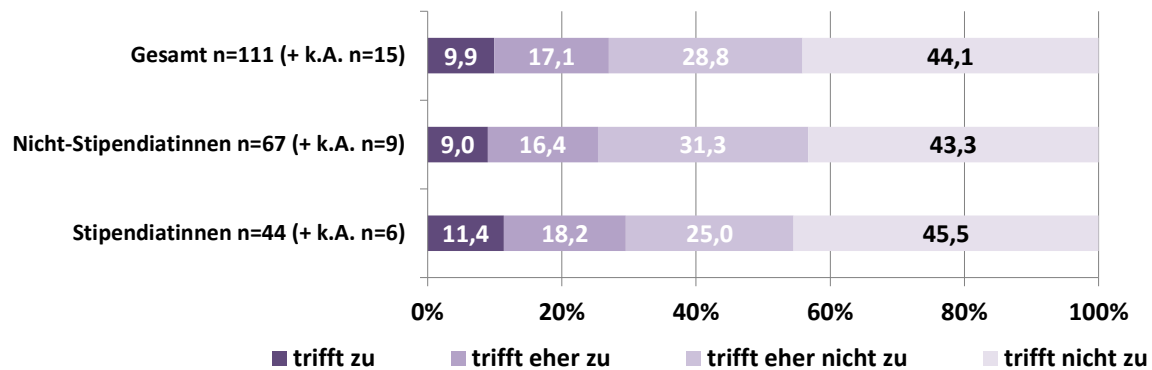


### C. zwischen ‚mir‘ und dem Arbeitsumfeld

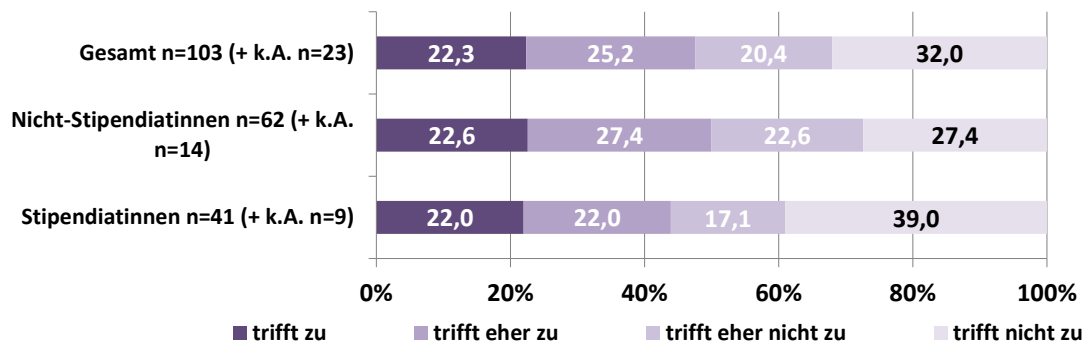
**Abbildung 29:** Mangelnde Unterstützung durch Arbeitgeber, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.11.)



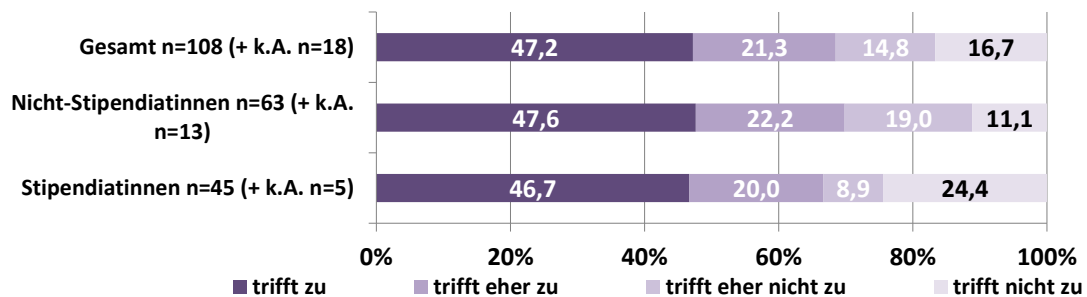
**Abbildung 30:** Ablehnung der Karrierebestrebungen durch Arbeitskollegen und -kolleginnen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.12.)



**Abbildung 31:** Bevorzugung männlicher Bewerber, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.13.)



**Abbildung 32:** Männlich geprägte Machtstrukturen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 16.1.14.)



Allen zuvor gezeigten Aspekten ist gemein, dass sie nicht primär im Einflussbereich der Teilnehmerinnen liegen und damit auch die Angebote und Maßnahmen von Pro Exzellenzia nur indirekt auf entsprechende Bereiche einwirken können. Vielmehr müssen die Frauen in diesen Problemfeldern agieren und damit umgehen. Um sie dabei noch besser zu unterstützen, können die folgenden Ergebnisse aus den freien Antworten zu der Frage nach weiteren (nicht vorgegebenen) Hindernissen und Schwierigkeiten dazu genutzt werden, die vorhandenen Angebote und inhaltlichen Schwerpunkte ggf. auszubauen

oder zu erweitern. Diese Antwortmöglichkeit wurde von knapp zwei Dritteln der Teilnehmerinnen genutzt, hauptsächlich beziehen sich die Äußerungen auf:

- Prekäre Arbeitsverhältnisse („kurze befristete Arbeitsverhältnisse an Unis“, „prekäre Verträge in der Wissenschaft“, „Planungsunsicherheit ....durch sehr kurze Vertragslaufzeiten (10-12 Monate) verbunden mit ständigen Standortwechseln in Deutschland und .....ins Ausland“) und zusätzlich hoher Druck und Arbeitsbelastung.
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf, denn Frauen übernehmen immer noch einen großen Teil der privaten Reproduktionsarbeit und damit Nachteile für ihre Karriere in Kauf, auch weil es für Väter oft noch nicht möglich ist, sich diesbezüglich mehr einzubringen, da es von ihren Arbeitgebern nicht unterstützt /gewollt ist. Zudem ist die Forderung nach Flexibilität und Mobilität für Familien nicht immer zu erfüllen, da Wissenschaftsförderung, auch Förderung von Auslandsaufenthalten, schwer mit Kindern zu vereinbaren ist, „die nicht alle paar Monate umziehen können“
- „Gläserne Decke“, denn die „bevorzugte Einstellung von Männern in Führungspositionen in der Industrie ist nach wie vor das größte Problem“ oder „Stellen werden unter der Hand vergeben“, fehlende Netzwerke und Transparenz erweisen sich ebenfalls als problematisch.

### **3.6.3. Einschätzung der ersten aktiven Teilnahme an Pro Exzellenzia**

Die Frage der Passgenauigkeit der Angebote stellt sich nicht nur auf der inhaltlichen Ebene, sondern auch hinsichtlich des Zeitpunktes. Rund 68% (n=86) der Befragten äußern sich positiv, indem für sie die erste aktive Teilnahme an Pro Exzellenzia zu einem passenden Zeitpunkt erfolgte. Dagegen verneinten rund 9% (n=11) diese Aussage, rund 7% (n=9) wichen auf ‚sonstige Einschätzungen‘ und rund 17% (n=21) auf ‚keine Angabe‘ aus. Zu den Antwortkategorien gab es die Möglichkeit, freie Antworten abzugeben, die im Folgenden zusammengefasst dargestellt sind.

Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen beider Gruppen bewertet den Zeitpunkt der Förderung durch Pro Exzellenzia, sei es durch ein Stipendium oder immaterielle Förderung durch die Teilnahme an den Veranstaltungen als passend, „da die Inhalte auf meine aktuelle Situation zutreffen“, „ich bereits Berufserfahrung mitbringe und mich gezielt für bestimmte Fragestellungen aus der Praxis heraus interessiere“, „der nächste Karriere-

schritt unmittelbar bevorstand“, „die Erfahrungen bei der Jobsuche halfen“, „ich Gelerntes gleich anwenden konnte“, „es immer gut ist, zu lernen, auch wenn man schon im Beruf steckt“. Viele ähnlich lautende Aussagen bekräftigen die Richtigkeit des Förderzeitpunktes für die Teilnehmerinnen, auch wenn der Zeitpunkt individuell sehr unterschiedlich ist in der Berufslaufbahn. Es war für die Teilnehmerinnen der richtige Zeitpunkt sich mit ihrer Karriereplanung auseinanderzusetzen und eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins zu erfahren. Der Zeitpunkt wird auch von denjenigen Frauen als geeignet empfunden, die sich mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf auseinandersetzen, sei es, dass sie sich gerade in der Familienplanung befinden oder bereits Kinder haben.

Die Stipendiatinnen heben die finanzielle und ideelle Unterstützung hervor, da diese in der Promotions- bzw. Postdoc-Phase besonders wichtig sei. Das Stipendium ermöglichte „intensiv an der Promotion zu arbeiten“ und vor allem Promotionen und Habilitationen trotz Kinder abschließen zu können.

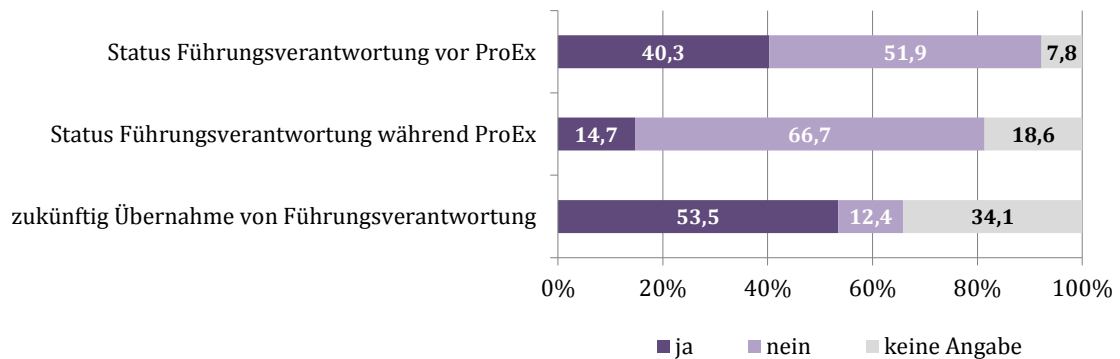
Fast alle, die den Zeitpunkt der Förderung durch Pro Exzellenzia als unpassend beschreiben, bemängeln, dass das Angebot für sie zu spät kam. Entweder berichten sie, erst spät von dem Projekt erfahren zu haben oder aber aufgrund ihres Alters gerne früher ein derartiges Angebot genutzt hätten. Dazu einige Aussagen der Teilnehmerinnen: „Pro Exzellenzia hätte es schon vor vielen Jahren geben müssen“, „man so früh wie möglich an der Karriereplanung arbeiten sollte“, „...wäre gut schon ein Netzwerk zu haben, wenn es mit der Promotion losgeht“, ein „früherer Einstieg z.B. zum Studieneinstieg wäre auch sinnvoll gewesen“, „hätte bestimmte Fehler vermeiden können“ oder „hätte Weichen besser stellen können“. Nur vereinzelt wird das Programm als unflexibel oder der Zeitpunkt der Teilnahme als zu früh beschrieben, da zu der Zeit das Gelernte noch nicht im Berufsalltag umgesetzt werden konnte.

#### **3.6.4. Status der Führungsverantwortung**

Führungsverantwortung ist ein Karriereschritt, der von vielen Frauen angestrebt wird und zugleich aktiv über Angebotsinhalte gefördert wird. Die nachstehende Grafik (Abb. 33) verdeutlicht, dass ca. 40% bereits vor der Teilnahme an Pro Exzellenzia Führungsverantwortung hatten und knapp 15% während der Teilnahme an Pro Exzellenzia eine Führungsposition eingenommen haben. Es ist anzunehmen, dass dies nicht (gänzlich) auf die Teilnahme an entsprechenden Angeboten zurückzuführen ist. Viel entscheiden-

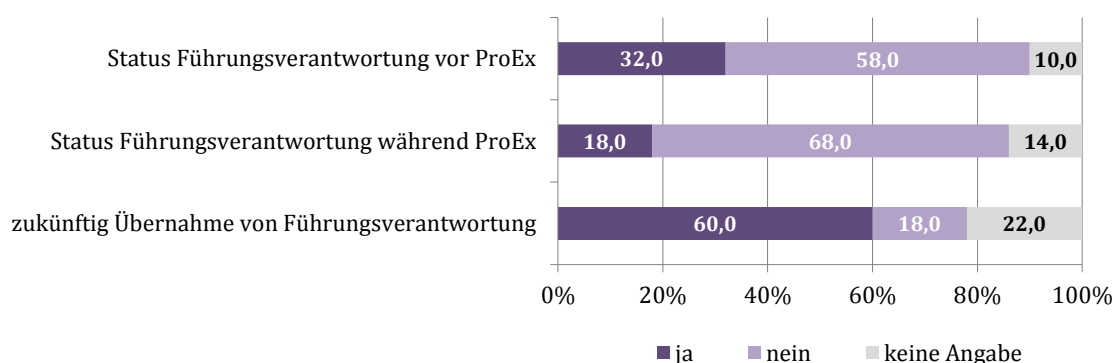
der ist aber, dass rund 53% die Einschätzung abgeben, dass sie zukünftig eine Führungsposition einnehmen werden.

**Abbildung 33:** Status Führungsverantwortung - gesamt, relative Häufigkeiten n= 129



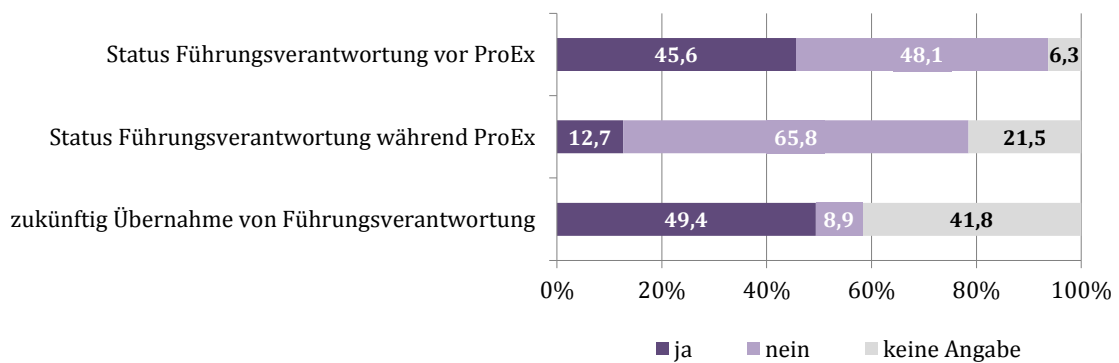
Die Differenzierung in der Frage des Status der Führungsverantwortung in Stipendiatinnen (Abb. 34) und Nicht-Stipendiatinnen (Abb. 35) zeigt, dass der Anteil von Stipendiatinnen, die vor Pro Exzellenzia bereits Führungsverantwortung übernommen haben geringer ist (32% statt rund 46%), dagegen aber die Übernahme von Führungsverantwortung während der Teilnahme an Pro Exzellenzia (18% statt rund 13%) und die Einschätzung einer zukünftigen Übernahme (60% statt rund 49%) von einem höherem Anteil angegeben werden. Diese Aussage wird noch einmal verstärkt, da der Anteil der Unentschiedenen bzw. der Anteil an ‚keine Angabe‘ bei den Stipendiatinnen insbesondere bei der Frage nach der Zukunftsaussicht mit 22% (statt rund 42%) um fast die Hälfte geringer ausfällt.

**Abbildung 34:** Status Führungsverantwortung – Stipendiatinnen, relative Häufigkeiten n= 50





**Abbildung 35:** Status Führungsverantwortung – Nicht-Stipendiatinnen, relative Häufigkeiten n= 79



Zu den Fragen, nach dem Status während der aktiven Teilnahme an Pro Exzellenzia und der Einschätzung des zukünftigen Verlaufs konnten die Befragten freie Antworten und Anmerkungen formulieren, die sich folgendermaßen verdichten lassen:

Als ausschlaggebend während der Teilnahme an den Pro Exzellenzia Angeboten eine Führungsposition einnehmen zu können, werden die Bestärkung der eigenen Fähigkeiten und das Zutrauen eine Führungsposition einnehmen zu können sowie besser auf unterschiedliche Situationen, Mitarbeitende und Anforderungen reagieren zu können, angegeben.

Wie schon oben ersichtlich, fühlen sich Stipendiatinnen gegenüber den Nicht- Stipendiatinnen besser gestärkt, eine Führungsposition einnehmen zu können. Diese Zuversicht kann auf die intensivere Schulung der Stipendiatinnen durch die Pro Exzellenzia Angebot zurückgeführt werden. Es wird deutlich, dass diese hochqualifizierten Frauen sehr engagiert und motiviert sind Führung zu übernehmen sowie ein höheres Vertrauen in ihre Selbstwirksamkeit haben. „Ich habe das Zeug dazu. Diese Einstellung wurde durch die Teilnahme an Pro Exzellenzia Angeboten unterstützt und weiter aufgebaut.“ Die Teilnehmerinnen berichten, ihre Stärken, Potenziale aber auch Schwächen nun besser zu kennen und einschätzen zu können. Die eigene Ausbildung und Fachkompetenz sowie Ehrgeiz und „Wille mit zu gestalten“ werden ebenfalls genannt. Einige Teilnehmerinnen bestätigen stärker an fachlicher Arbeit als an einer Führungsposition interessiert zu sein, andere sehen Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Führungsposition und Familie.

### **3.7. Zielerreichung durch die Pro Exzellenzia Angebote**

Der Status der primären Zielerreichung wurde insbesondere durch zwei Fragestellungen des Onlinefragebogens erfasst: Zum einen durch eine geschlossene Frage, in welchen Bereichen bzw. Kompetenzen sich die Beteiligten weiterentwickeln konnten (s. Pkt. 3.5.1.), zum anderen durch eine Frage mit geschlossenen und teilweise offenen Antwortmöglichkeiten, in denen organisatorische, strukturelle und inhaltliche Aspekte bewertet werden (s. Pkt. 3.5.2.). Ergänzend dazu wurde noch einmal explizit in einer offenen Frage nach hilfreichen Aspekten gefragt (s. Pkt. 3.5.3.). Zudem wurde ausdrücklich eruiert, was den Teilnehmerinnen an den Angeboten nicht gefällt und welche Angebotsformate und Inhalte sie sich zusätzlich wünschen würden (s. Pkt. 3.5.4.)

#### **3.7.1. Status der Weiterentwicklung von Kompetenzen**

Um die Weiterentwicklung von Kompetenzen abzufragen, wurde in der Onlinebefragung folgende Formulierung verwendet:

- Ich konnte mich durch die Angebote von Pro Exzellenzia in verschiedenen Bereichen weiterentwickeln ... Bitte geben Sie an, inwieweit die Weiterentwicklung in den aufgeführten Kompetenzen auf Sie zutrifft!

Davon ausgehend konnte in jeweils zwei Abstufungen zugestimmt oder abgelehnt werden<sup>10</sup>. Die Antworten waren zu folgenden Kompetenzen möglich, die Auswahl orientierte sich an der inhaltlichen Ausrichtung der bisherigen Angebote:

#### **D. Persönlich**

- Selbstbewusstsein
- Reflexionsfähigkeit,
- Kreativität
- Strategische Karriereplanung

#### **E. Performance**

- Selbstdarstellung
- Stimme / Sprache
- Äußeres Erscheinungsbild (Dresscode, Körpersprache, Umgangsformen usw.)

#### **F. Spezifische ,Techniken‘**

- Präsentation / Vortrag
- Zeitmanagement

---

<sup>10</sup> Antwortkategorien im Einzelnen: trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft nicht zu, keine Angabe.

- Projektmanagement

#### **G. Interaktionskompetenz**

- Verhandlungskompetenz
- Konfliktmanagement /-fähigkeit
- Interkulturelle Kompetenz
- Mikropolitische Kompetenz
- Netzwerken / Kontaktaufnahme

#### **H. Führungskompetenz**

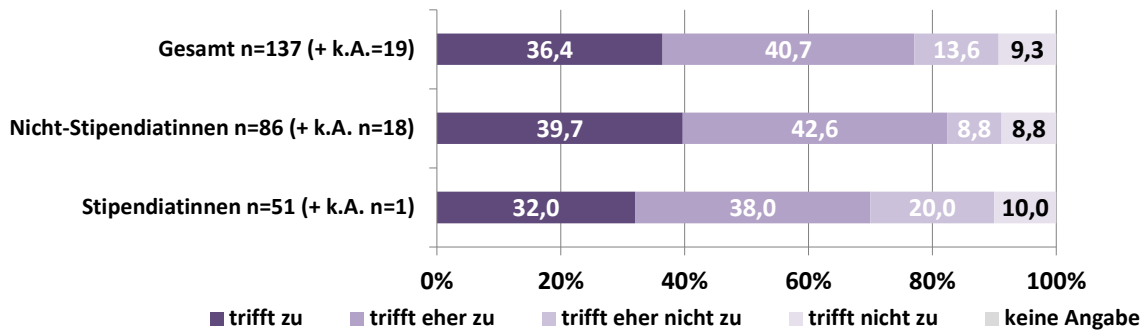
- Eigenes Führungspotential einschätzen,
- Mitarbeiterführung

Teilweise zeigt sich bei den unten dargestellten Kompetenzzuwächsen der Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen ein recht einheitliches Bild. In den Bereichen ‚Performance‘ und ‚spezifische Techniken‘ konnten die Stipendiatinnen stärker von den Angeboten profitieren als die Nicht-Stipendiatinnen. Zudem ist relevant, dass Nicht-Stipendiatinnen vermehrt auf die Antwortkategorie ‚keine Angabe‘ ausgewichen sind (an den nachstehenden Grafiken durch (+ k.A. n=...) gekennzeichnet). Dies kann auf vermehrte Teilnahmen der Stipendiatinnen an den Angeboten zurückzuführen sein, da für sie zum einen ein bestimmter Pflichtanteil an Veranstaltungsbesuchen existiert und sie zum anderen vorrangig bei der Vergabe von Workshopplätzen bedacht werden. Zudem ist ein positiver Einfluss des Coachings auf ihre Entwicklung zu vermuten, den die neuen Stipendiatinnen an anderer Stelle betonen. (vgl. S.7 und Pkt. 3.5.3.)

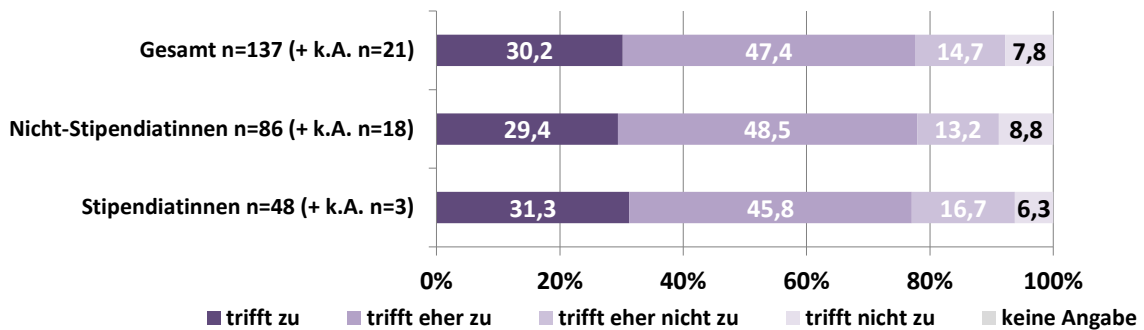
Die nachfolgenden Grafiken veranschaulichen, in welchen spezifischen Kompetenzen die Teilnehmerinnen Zuwächse auf die Angebote zurückführen. Dabei sind sowohl die Antworten aller Befragten als auch die Antworten der Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen getrennt dargestellt, um die Einschätzungen aus verschiedenen Perspektiven betrachten zu können.

## A. Persönlich

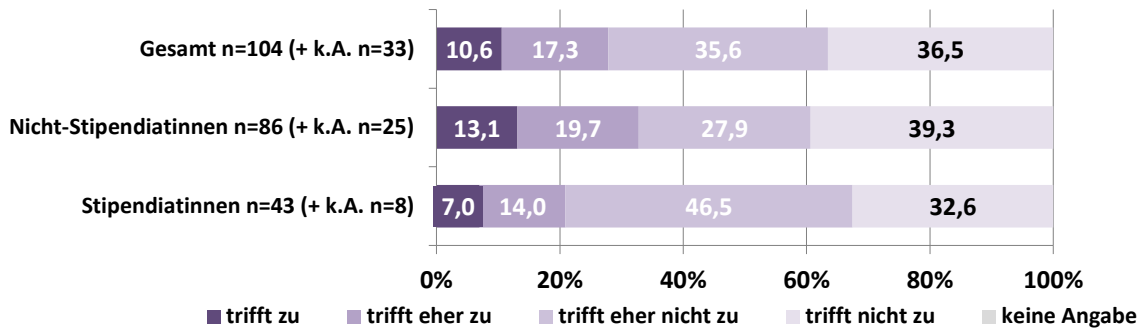
**Abbildung 36:** Selbstbewusstsein, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.1.)



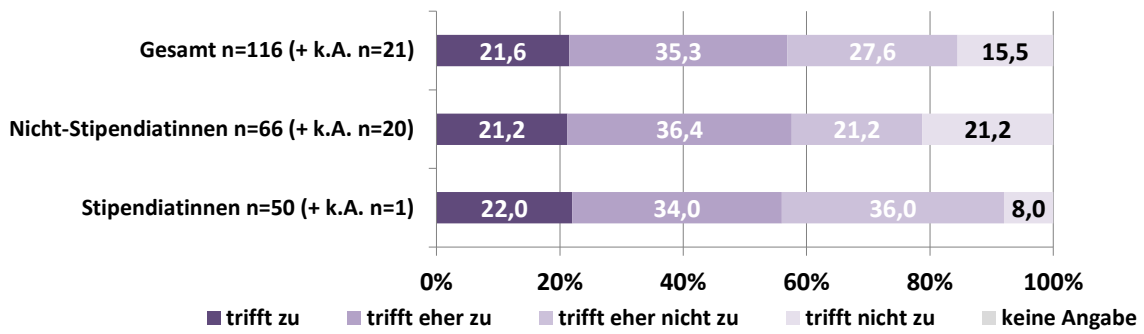
**Abbildung 37:** Reflexionsfähigkeit, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.2.)



**Abbildung 38:** Kreativität, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.3.)

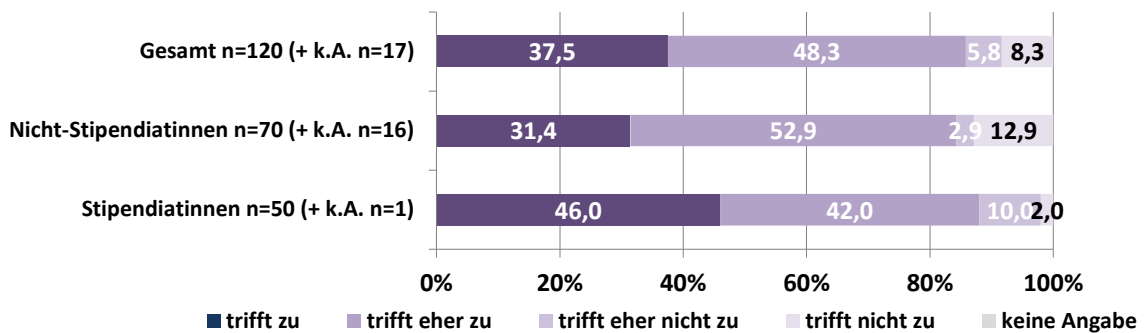


**Abbildung 39:** Strategische Karriereplanung, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.4.)

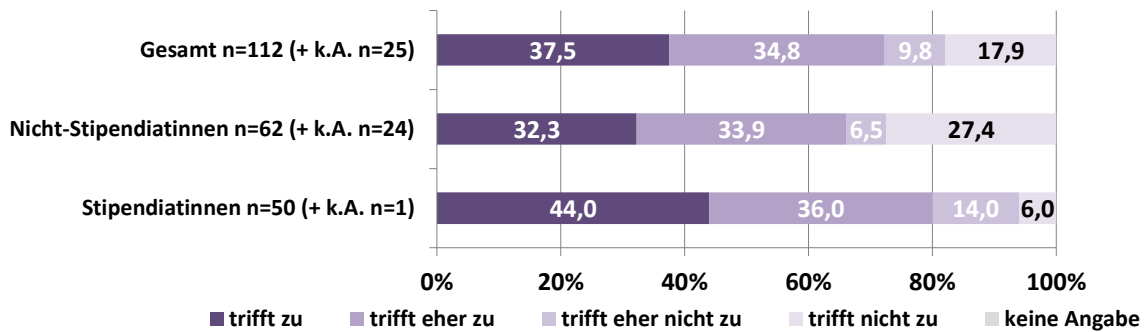


## B. Performance

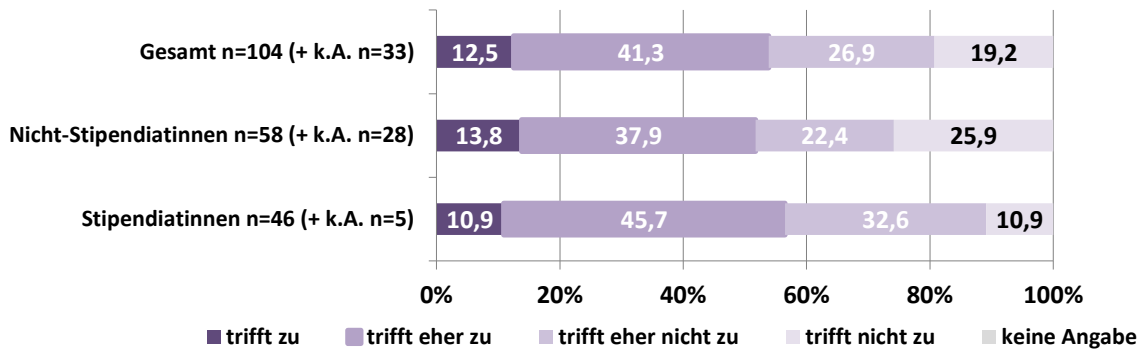
**Abbildung 40:** Selbstdarstellung, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.5.)



**Abbildung 41:** Stimme / Sprache, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.6.)

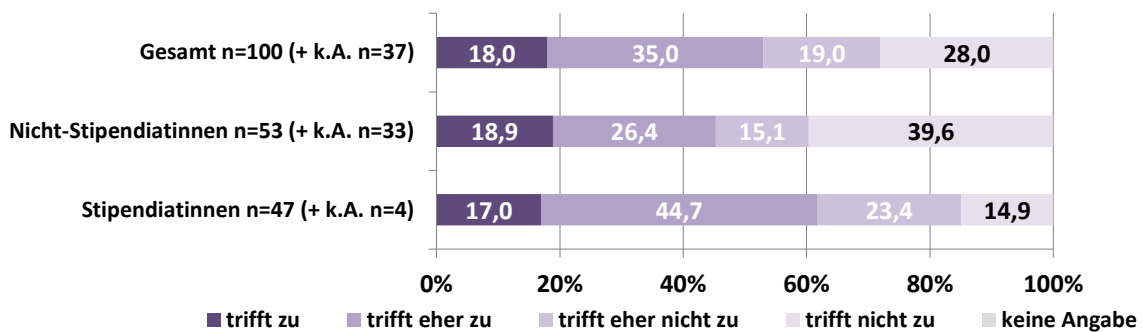


**Abbildung 42:** Äußeres Erscheinungsbild (Dresscode, Körpersprache, Umgangsformen usw.), relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.7.)

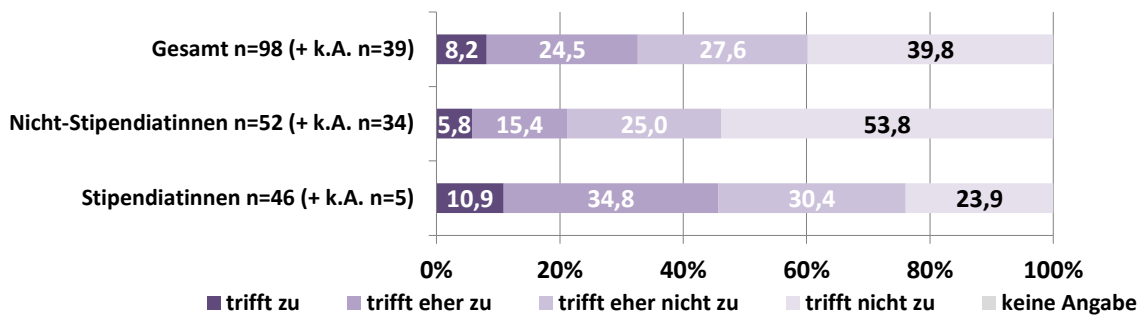


### C. Spezifische ,Techniken'

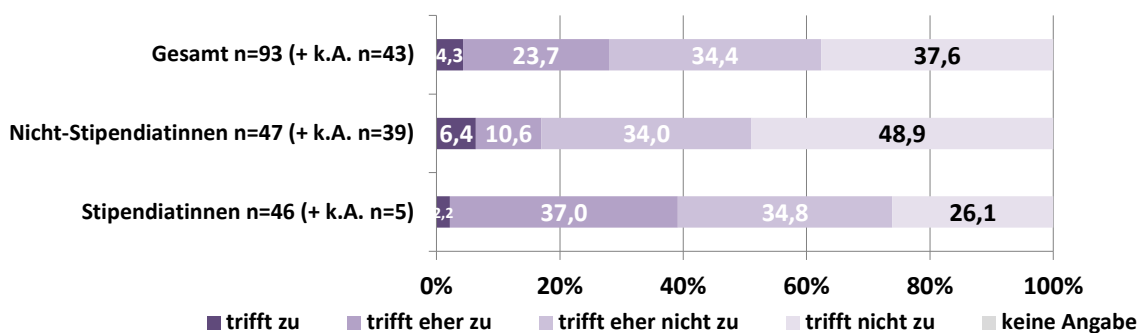
**Abbildung 43:** Präsentation / Vortrag, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.8.)



**Abbildung 44:** Zeitmanagement, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.9.)

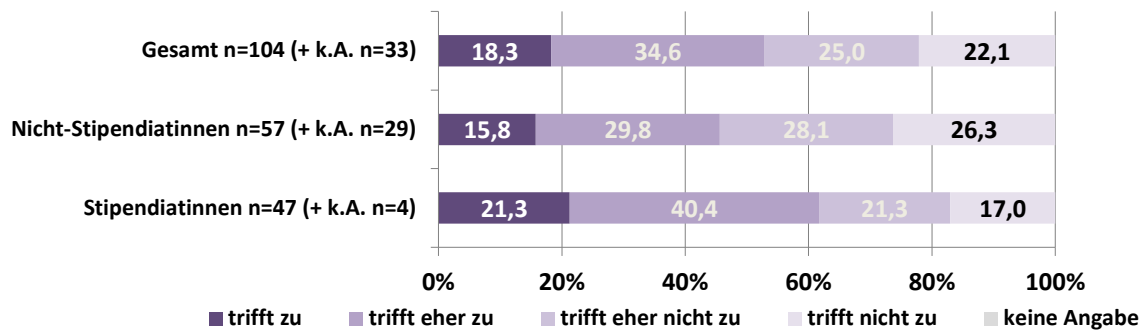


**Abbildung 45:** Projektmanagement, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.10.)

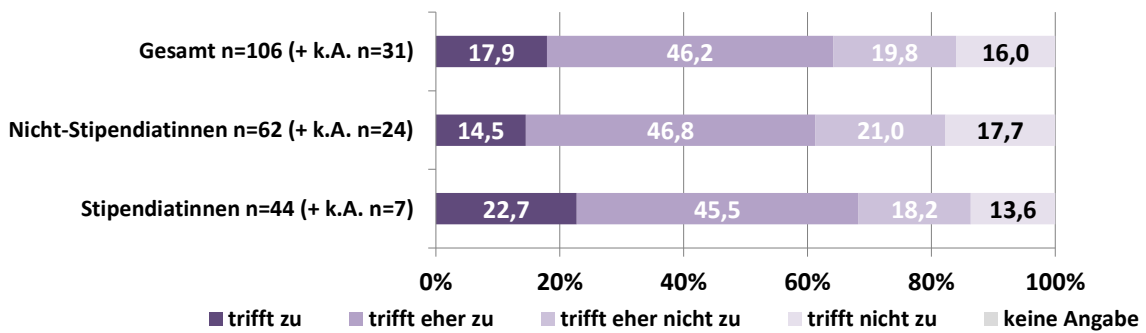


## D. Interaktionskompetenz

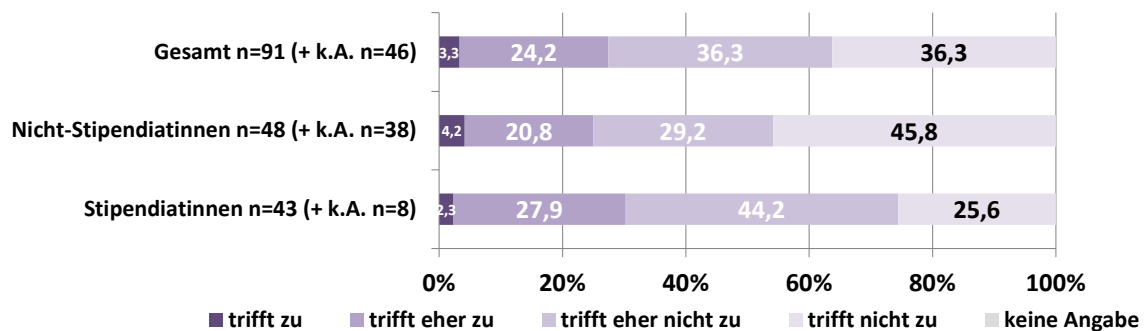
**Abbildung 46:** Verhandlungskompetenz, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.11.)



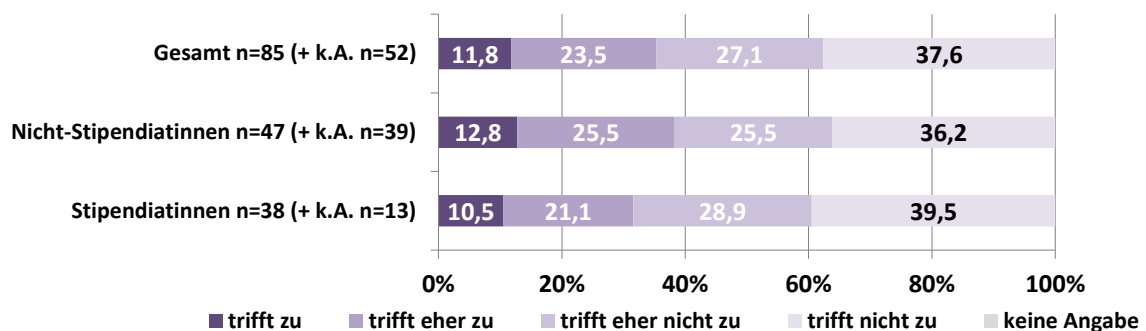
**Abbildung 47:** Konfliktmanagement /-fähigkeit, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.12.)



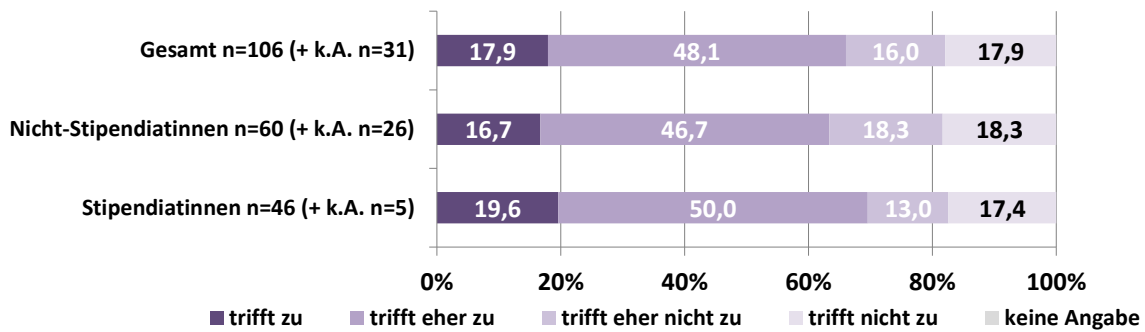
**Abbildung 48:** Interkulturelle Kompetenz, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.13.)



**Abbildung 49:** Mikropolitische Kompetenz, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.14.)

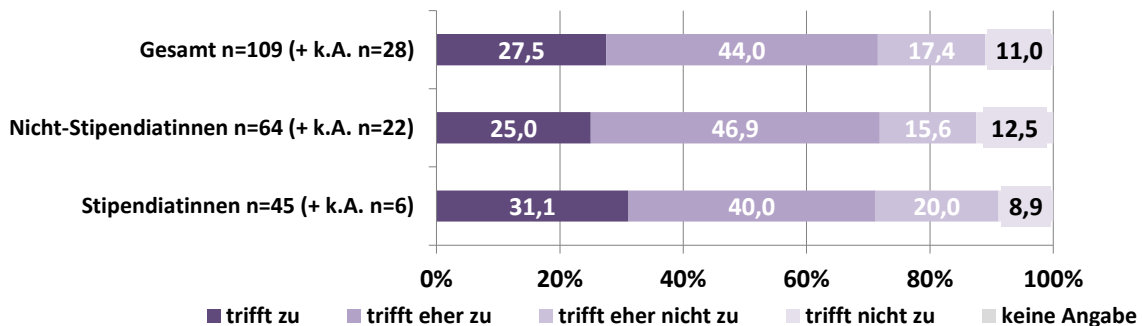


**Abbildung 50:** Netzwerken / Kontaktaufnahme, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.15.)

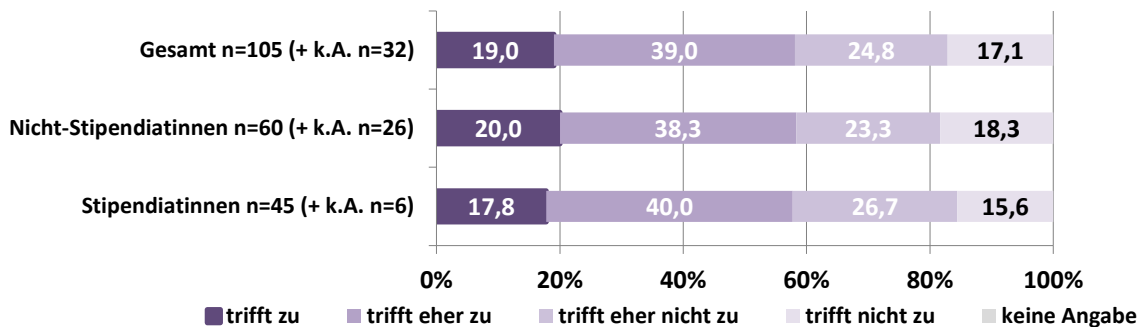


## E. Führungskompetenz

**Abbildung 51:** Eigenes Führungspotential einschätzen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.16.)



**Abbildung 52:** Mitarbeiterführung, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 6.1.17.)



Insgesamt wird deutlich, dass sowohl Stipendiatinnen als auch Nicht-Stipendiatinnen in vielen Bereichen einen deutlichen Kompetenzzuwachs beschreiben und somit insgesamt gestärkt für eine Führungsposition sind. Nahezu 80% der Teilnehmerinnen aus beiden Gruppen bestätigen einen hohen Zuwachs an Selbstbewusstsein und Reflexionsfähigkeit, über 70% geben an ihr Führungspotential durch die Teilnahme an den Angeboten einschätzen zu können und mehr als 55% sehen sich dadurch in ihrer strategischen Karriereplanung gestärkt. In den Bereichen Kreativität, interkulturelle und mikropolitische



Kompetenz sowie Projekt- und Zeitmanagement besteht noch zusätzlicher Förderbedarf.

### **3.7.2. Bewertung organisatorischer, struktureller und inhaltlicher Aspekte**

Im Weiteren wird aufgezeigt, wie Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen bestimmte organisatorische, strukturelle und inhaltliche Aspekte der Pro Exzellenzia Angebote beurteilen. Dabei gab es die Möglichkeit, spezifische Aussagen zu folgenden Themenbereichen als zutreffend bzw. nicht zutreffend in insgesamt vier Antwortkategorien einzustufen:

#### **A. Allgemeiner Nutzen und Ausrichtung der Pro Exzellenzia Angebote**

#### **B. Information und Außenwirkung von Pro Exzellenzia**

#### **C. Frauen- und männerspezifische Angebotskontexte**

#### **D. Führung als Karriereziel und Führungsverhalten**

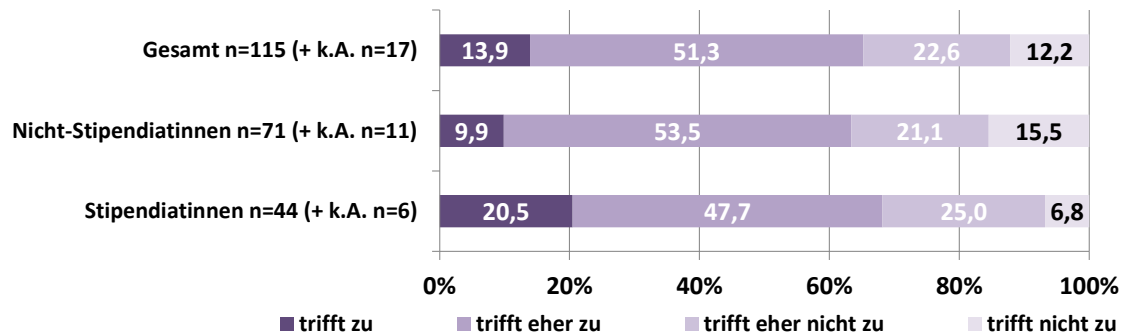
#### **E. Aufbau von Netzwerken und Kontakten**

Nachstehend zeigen die selbsterklärenden Grafiken die Einschätzungen zu den einzelnen Aspekten, die angesprochen wurden. Um den Zusammenhang zu den Aussagen herstellen zu können, sind die Fragen zugehörig zu jeder Abbildung kursiv dargestellt. Neben der Anzahl der Befragten, die sich zu der jeweiligen Frage geäußert haben (n=...), ist zusätzlich auch die Anzahl angegeben, die keine Einschätzung abgegeben haben (+ k.A. n=...). Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass die Anzahl der Antworten mit ‚keine Angabe‘ deutlich schwanken und oftmals die Nicht-Stipendiatinnen darauf zurückgreifen. Hier ist anzunehmen, dass durch teilweise geringe Teilnahmefrequenzen die Grundlage zur Beantwortung der Frage fehlt und diese aber bei Stipendiatinnen durch die Verpflichtungen zur Teilnahme an bestimmten Angeboten gegeben ist. Zu einigen der Fragen bestand die Möglichkeit, nähere Erläuterungen in Form freier Antworten abzugeben. Falls zutreffend, sind diese nach der jeweiligen Grafik in zusammengefasster Form aufgeführt.

## A. Allgemeiner Nutzen und Ausrichtung der Pro Exzellenzia Angebote

*Ich konnte bzw. kann durch die Teilnahme an den Angeboten von Pro Exzellenzia mein karriereorientiertes Vorgehen strukturieren (Abb. 53):*

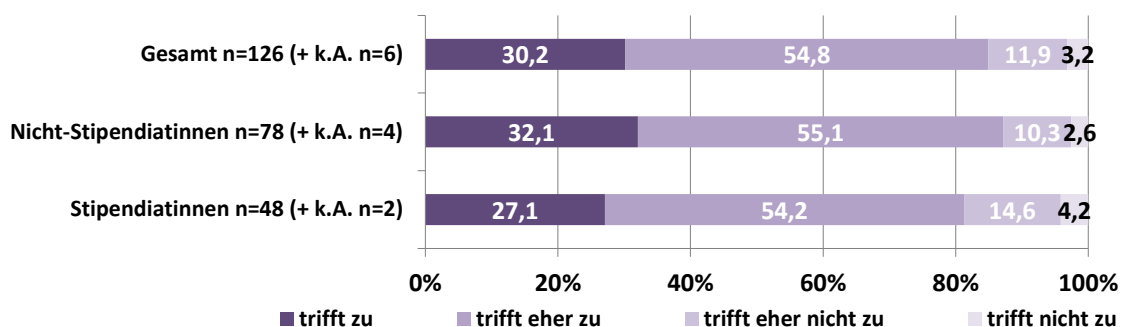
**Abbildung 53:** Strukturieren des karriereorientierten Vorgehen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.1.)



In den offenen Antworten geben die Nicht-Stipendiatinnen vorwiegend Vorträge zur mikropolitischen Kompetenz und zu Frauen in Führungspositionen als besonders hilfreich zur Strukturierung ihres karriereorientierten Handelns an. Für die Stipendiatinnen sind neben diesen Angeboten, die Workshops zu Verhandlungsführung, Mitarbeiterführung und Konfliktmanagement sowie das Coaching und die Auseinandersetzung mit der eigenen Situation von Bedeutung. Von beiden Gruppen werden aber auch die Themen ‚Anträge schreiben‘, ‚Drittmittelakquise‘ sowie ‚Kind und Karriere‘ benannt.

*Ich kann die Informationen und Anregungen, die in den Angeboten vermittelt wurden bzw. werden, in die Praxis umsetzen (Abb. 54):*

**Abbildung 54:** Praxisumsetzung, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.2.)

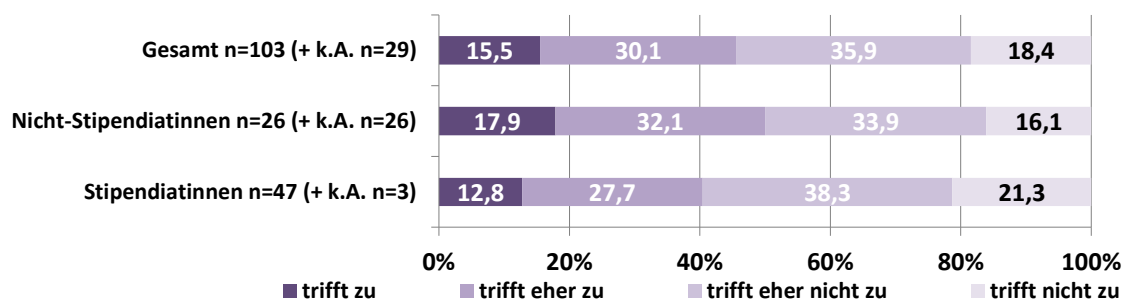


Bezüglich der Informationen und Anregungen, die in den Pro Exzellenzia-Angeboten vermittelt wurden und die für die Teilnehmerinnen gut in der Praxis umzusetzen sind, ergibt sich für beide Gruppen in den offenen Antworten ein einheitlicheres Bild. Als besonders unterstützend werden die Angebote bewertet, in denen es im weitesten Sinn um Kommunikation geht: Stimme, Sprache, Art der Kommunikation, selbstbewusstes

Auftreten, Selbstpräsentation, Selbstmarketing und mikropolitische Kompetenz. Die Stipendiatinnen betonen zudem Methodenkompetenz, Zeitmanagement, Selbstreflexion und das Auseinandersetzen mit den eigenen Zielen als gut in der alltäglichen Praxis anzuwendende Informationen und Anregungen.

*Für mich wäre es hilfreich, die Workshopangebote auf zwei (oder mehr) Termine mit zeitlichem Abstand zu verteilen, um das Gelernte zu erproben und zu reflektieren (Abb. 55):*

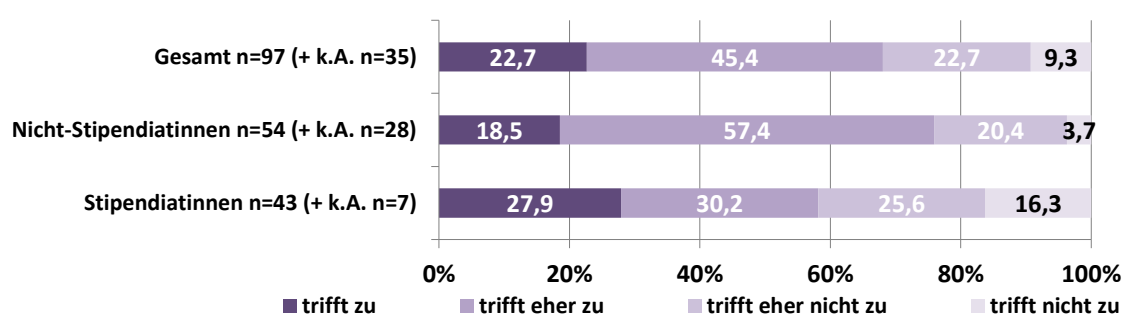
**Abbildung 55:** Verteilung von Workshops auf zwei oder mehr Termine, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.3.)



Wenn es darum geht, welche Workshopangebote auf mehrere Termine mit zeitlichem Abstand verteilt werden sollten, um das Gelernte zu erproben und dann gemeinsam zu reflektieren, werden von den Teilnehmerinnen fast alle Workshopinhalte aufgeführt. Einige würden dies sogar für alle Angebote begrüßen. Der Wunsch bezieht sich vorwiegend auf Inhalte, die in der Praxis umgesetzt und erprobt werden müssen, die eine Verhaltensänderung zur Folge haben sollen und die dann gerne wieder in der Gruppe reflektiert würden. Als positiven Nebeneffekt, neben der „Sicherung des Lernerfolges“ sieht eine Teilnehmerin auch die „größere Bindung“ zwischen den Teilnehmerinnen und eine Förderung der Netzworkebildung, wenn häufigere Treffen zu einem Thema stattfinden.

*Für meine weitere berufliche Weiterentwicklung wäre es förderlich, zu bestehenden Angeboten Vertiefungskurse besuchen zu können (Abb. 56)*

**Abbildung 56:** Anbieten von Vertiefungskursen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.4.)

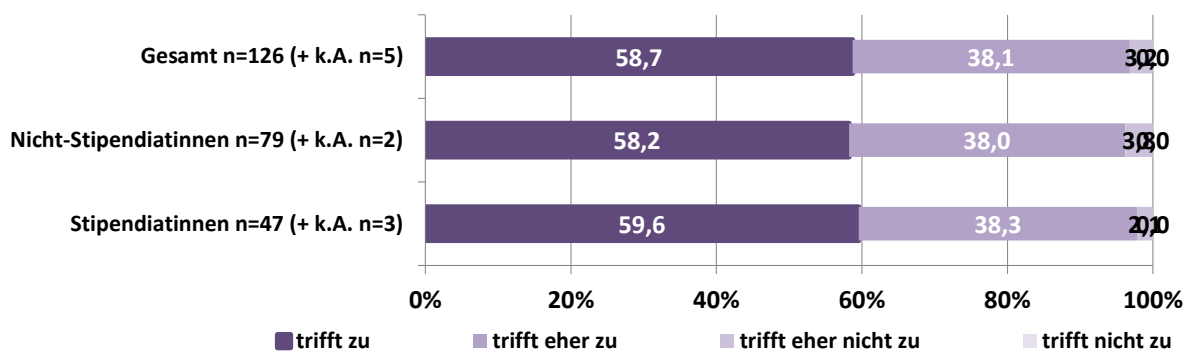


Bei dem Wunsch nach Vertiefungskursen zeichnet sich ein ähnliches Bild ab wie bei der Frage nach mehrteiligen Workshops, wobei hier Führungskompetenz, Kommunikation, Konfliktmanagement, Verhandlungs- und Mitarbeiterführung im Vordergrund stehen. Als hilfreiches weiteres, neu anzubietendes Format wird hier Gruppencoaching genannt, wo sich die Gruppe mit einem Coach/einer Coachee in regelmäßigen Abständen zu einem bestimmten Aspekt treffen sollte. Aber auch die Themen Selbstdarstellung oder -vermarktung werden hier aufgeführt.

## B. Information und Außenwirkung von Pro Exzellenzia

*Die Information durch Pro Exzellenzia finde ich gut (Abb. 57):*

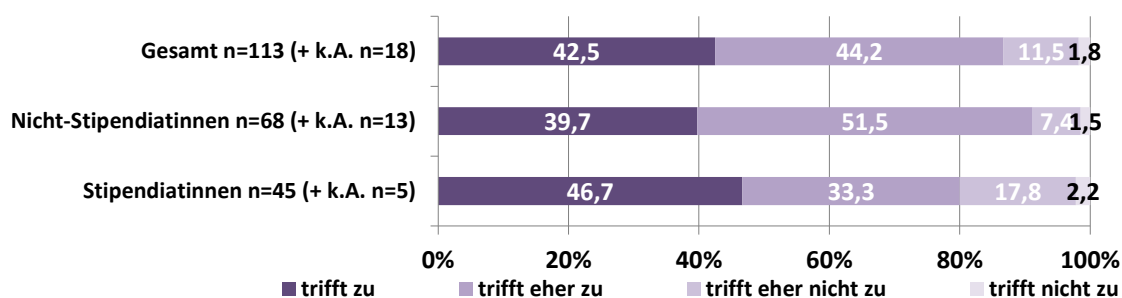
**Abbildung 57:** Information durch ProEx, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.5.)



Die Information durch Pro Exzellenzia wird von der überwiegenden Mehrheit der Teilnehmerinnen positiv beurteilt. Nur ganz vereinzelt gibt es Anregung zur Verbesserung. Eine Teilnehmerin möchte häufiger, eine andere rechtzeitig über die Angebote informiert werden. Eine weitere Teilnehmerin bemängelt die Qualität der Workshopleitungen, da diese ein oberflächliches Wissen vermitteln und nicht dem Niveau für Doktorandinnen und Habilitandinnen entsprechen.

*Die Außenwirkung von Pro Exzellenzia finde ich gut (Abb. 58):*

**Abbildung 58:** Außenauftritt von ProEx, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.6.)

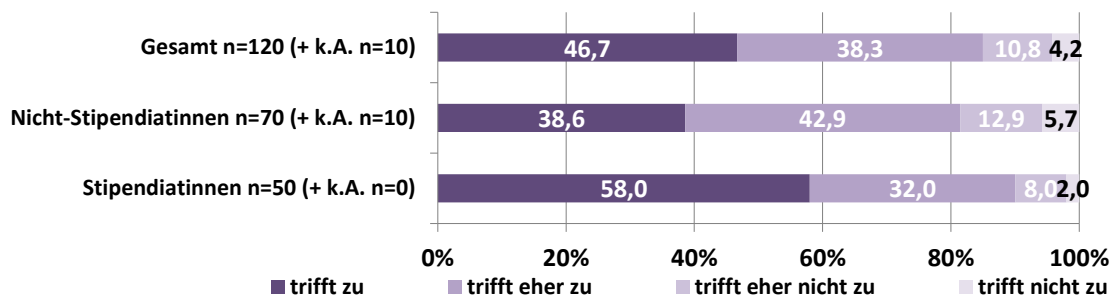


Der Außenauftritt von Pro Exzellenzia wird von beiden Gruppen positiv bewertet. Es gibt ein paar Verbesserungsvorschläge, die vorwiegend die Farbgebung und das Logo betreffen. Ansonsten wird empfohlen mehr Werbung an Hochschulen, aber auch in Firmen zu machen und den Internetauftritt aktueller zu gestalten.

### C. Frauen- und mÄnnerspezifische Angebotskontexte

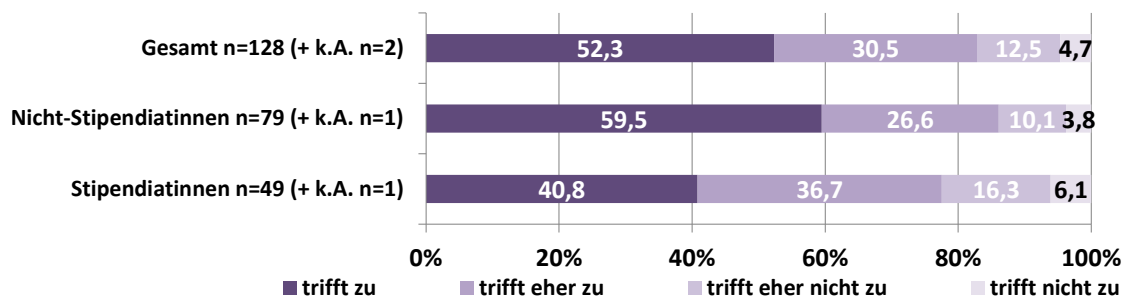
*Der Austausch mit anderen Frauen, die in einer ähnlichen Situation sind wie ich, hat mir sehr geholfen (Abb. 59):*

**Abbildung 59:** Austausch mit anderer Frauen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.7.)



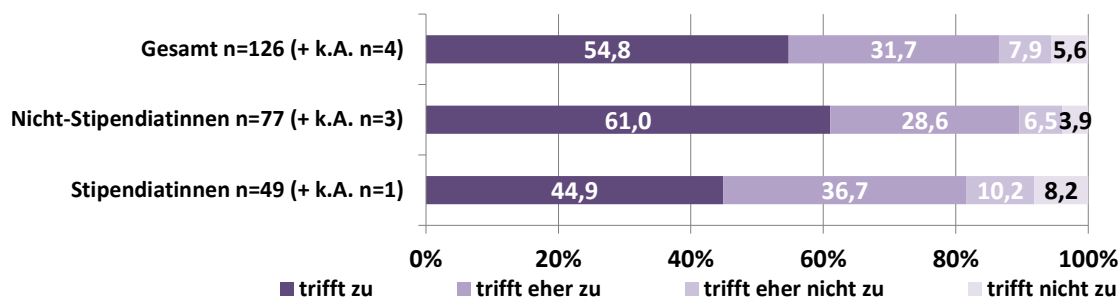
*Die frauenspezifische Ausrichtung der Angebotsinhalte ist für mich sehr wichtig (Abb. 60):*

**Abbildung 60:** Frauenspezifische Ausrichtung, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.8.)



*Durch die Angebote wurden mir unterschiedliche Verhaltens- und Handlungsweisen von Männern und Frauen im Arbeitsalltag bewusster (Abb. 61):*

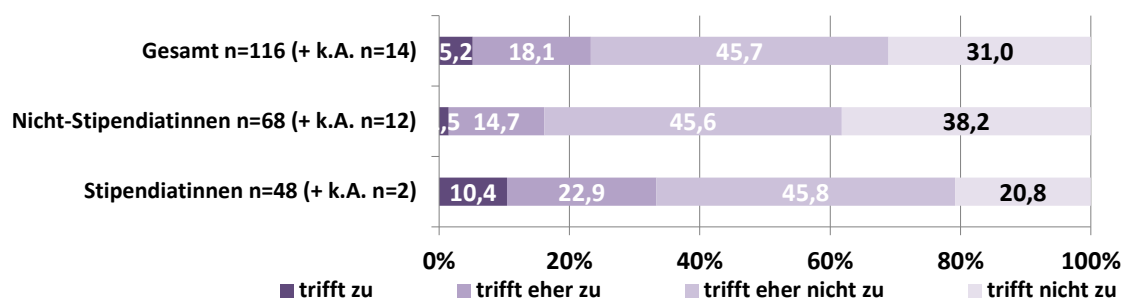
**Abbildung 61:** Bewusstwerdung von männl. Verhalten, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.9.)



Stärker als die Stipendiatinnen bestätigen die Nicht-Stipendiatinnen, dass ihnen durch die Teilnahme an den Pro Exzellenzia-Angeboten die unterschiedlichen Handlungsweisen von Männern und Frauen im Arbeitsalltag bewusst geworden sind. Besonders von den Nicht-Stipendiatinnen werden hier wiederholt vorwiegend die Vorträge von Peter Modler und Marion Knaths genannt, bei den Stipendiatinnen spielen diese Vorträge wohl nicht eine so große Rolle in den offenen Antworten, da sie sich vermehrt in Workshops und im Coaching mit diesbezüglichen Fragestellungen auseinandersetzen können. Kommunikation (der Macht), Konfliktmanagement und Führungsstile werden ebenfalls als Angebote genannt, die für dieses Thema sensibilisiert haben.

*Die Referenten und Referentinnen stellen männliches und weibliches Führungsverhalten zu klischeehaft dar (Abb. 62):*

**Abbildung 62:** Männliches Verhalten als Klischee, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.10.)

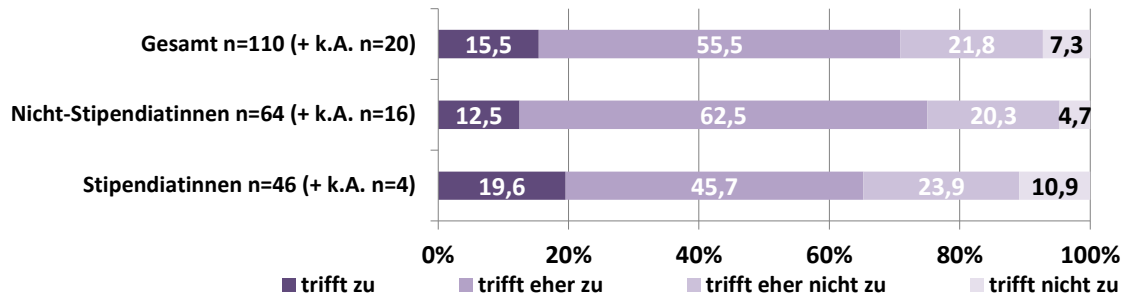


Insgesamt wurde eine klischeehafte Darstellung von männlichem und weiblichem Führungsverhalten durch die Referenten und Referentinnen selten benannt. Vielleicht ist es den unterschiedlichen Teilnahmen und dementsprechender Auseinandersetzung mit dem Thema geschuldet, dass die Stipendiatinnen die Darstellung etwas stärker als zu klischeehaft empfinden. Es wird befürchtet, dadurch „Stereotypen und die Kluft“ zu verstärken bzw. dass „die Wiederholung dieser Einteilung (der verschiedenen Verhaltensmuster) dazu beiträgt sie festzuschreiben.“ Teilnehmerinnen beider Gruppen kritisieren, dass beim Thema Networking „Anbiederungstricks inklusive mit weiblichen Reizen vorgestellt“, „ausschließlich auf den äußerlichen Typ geachtet“ und das „Thema von Kleidung, Frisur und Schminke etwas eindimensional“ behandelt wurde. Es wird aber auch angemerkt, dass der Alltag so klischeehaft sei und die plakative Darstellung nicht vom Thema, sondern vom Dozenten bzw. der Dozentin abhängt.

## D. Führung als Karriereziel und Führungsverhalten

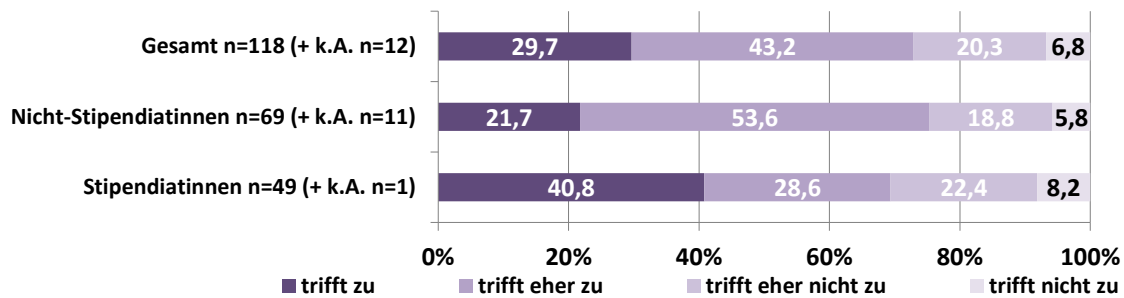
*Ich konnte durch die Angebote Führungskompetenzen entwickeln (Abb. 63):*

**Abbildung 63:** Entwicklung von Führungskompetenzen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.11.)



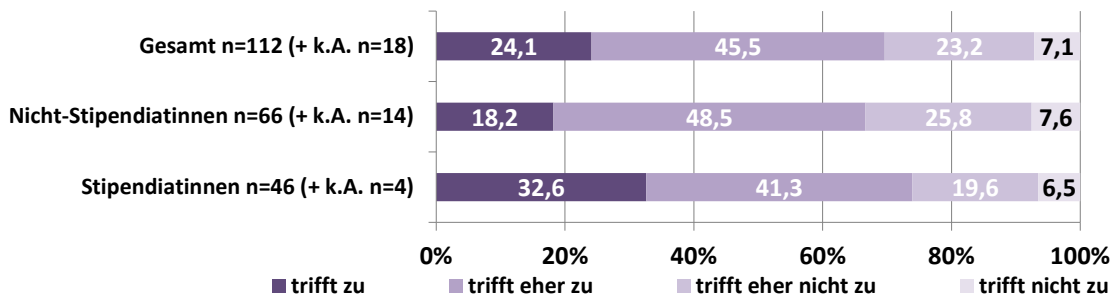
*Ich wurde durch die Teilnahme an den Angeboten darin bestärkt, eine Führungsposition anzustreben (Abb. 64):*

**Abbildung 64:** Bestärkung zur Übernahme einer Führungsposition, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.12.)



*Ich sehe meine Chancen auf eine Führungsposition durch die Teilnahme an den Angeboten gestärkt (Abb. 65):*

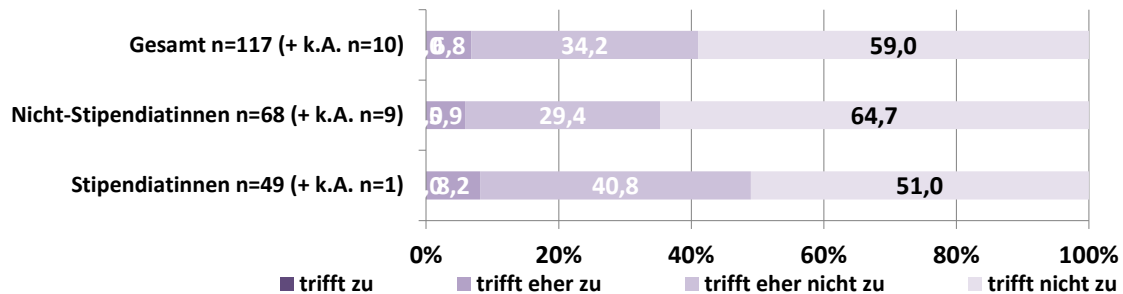
**Abbildung 65:** Stärkung der Chance auf eine Führungsposition, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.13.)



## E. Aufbau von Netzwerken und Kontakten

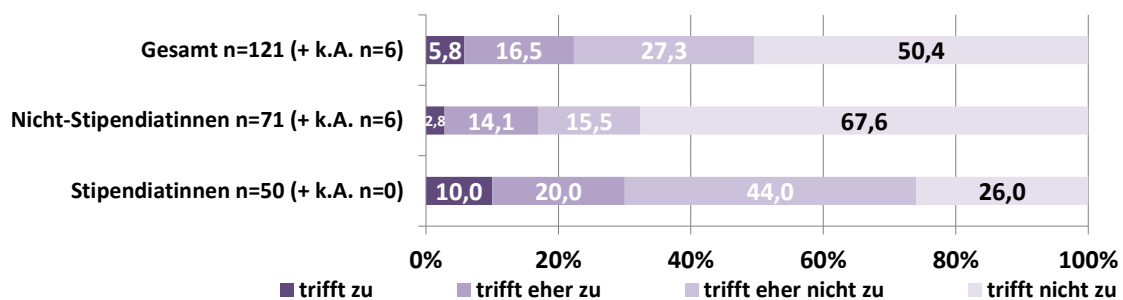
*Ich konnte durch die Angebote dauerhafte Kontakte zu Personen in meinem anvisierten Berufsfeld aufbauen: (Abb. 66):*

**Abbildung 66:** Kontaktaufnahme im Berufsfeld, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.17.)



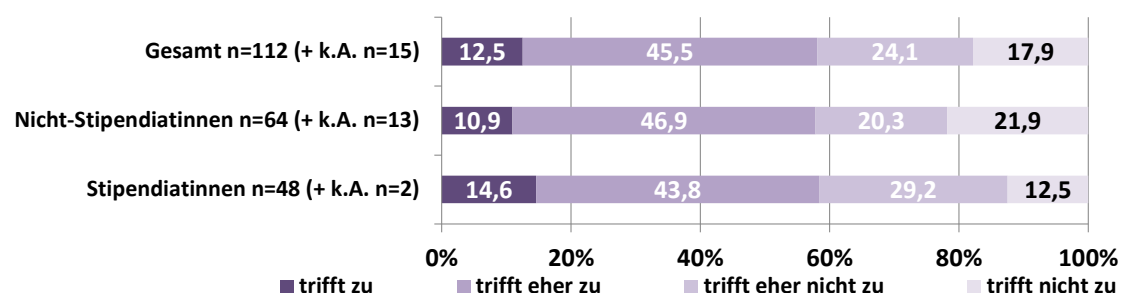
*Ich habe regelmäßigen Kontakt zu anderen (ehemaligen) Teilnehmerinnen (Abb. 67):*

**Abbildung 67:** Kontakt zu Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.18.)



*Ich würde gerne (intensiver) Kontakt zu anderen (ehemaligen) Teilnehmerinnen aufnehmen (Abb. 68):*

**Abbildung 68:** Kontaktwunsch zu Pro Exzellenzia Teilnehmerinnen, relative Häufigkeiten (Onlinebefragung 7.19.)



Befürwortet werden als Möglichkeit der Kontaktaufnahme zu anderen bzw. ehemaligen Teilnehmerinnen regelmäßige informelle Treffen, ein Online-Netzwerk oder eine Übersicht der Teilnehmerinnen, auf die bei Bedarf zugegriffen werden kann. Als weitere Vorschläge werden genannt:



- die Förderung einer geführten Netzwerkbildung für die eventuell Räume zur Verfügung gestellt werden sowie ein Leitfaden, um eine professionelle Feedbackgruppe aufzubauen
- Mentoren-Programm
- themenbezogene Workshops mit Eigenanteil, so dass sich die Teilnehmerinnen einander vorstellen.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die Teilnehmerinnen auf verschiedensten Gebieten von den Pro Exzellenzia Angeboten profitieren. Dazu zählen die Strukturierung des karriereorientierten Vorgehens und die Umsetzbarkeit der Angebotsinhalte in die Praxis ebenso wie auch die positive Einschätzung der frauenspezifischen Ausrichtung von Pro Exzellenzia oder die Bestärkung zur Einnahme einer Führungsposition. Andererseits weisen kritische Anmerkungen in den freien Antworten darauf hin, dass das Abbild differenzierter zu betrachten ist und bspw. ein Frauenförderprogramm weniger Ansehen genießt als bereits etablierte Förderprogramme, die zumindest formal nicht geschlechtsspezifisch ausgerichtet sind.

Ein Bereich, der kaum bis nicht-zutreffend eingeschätzt wird, ist der Aufbau von beruflichen Kontakten, die karriereförderlich sind. Dabei handelt es sich um eine Aufgabe, die für Pro Exzellenzia in der aktuellen Konstellation nicht erfüllbar ist. Da es sich um eine umfangreiche Intervention in ein heterogenes Feld unter Berücksichtigung biographischer Verläufe handelt, wären dazu weitergehende Maßnahmen wie bspw. ein flächendeckendes Mentoring nötig.

Bei der Information durch Pro Exzellenzia und der Außenwirkung des Programms sind sich große Anteile der Befragten einig, dass dies als gelungen anzusehen ist. Auch hier finden sich aber Hinweise in den freien Antworten, die ebenfalls Ausgangspunkt für Anpassungen sein könnten.

### **3.7.3. Weitere hilfreiche Aspekte**

Aus den freien Antworten auf die Frage, was von den Pro Exzellenzia Angeboten für sie besonders hilfreich war, geht hervor, dass für beide Gruppen, d.h. sowohl für die Stipendiatinnen als auch für die Nicht-Stipendiatinnen, dies besonders auf das breite Workshopangebot zutrifft. Neben der Themenvielfalt, sind es vor allem die Angebote mit praktischen Übungen und konkreten Tipps, die als sehr unterstützend erlebt werden.

Die Professionalität der Trainerinnen und Trainer sowie die Qualität der Workshops werden ebenfalls erwähnt. Beide Gruppen erleben den Austausch mit anderen Frauen mit ähnlichen Fragestellungen sowie Berichte von Role Models über den eigenen Werdegang als hilfreich. Die angenehme Atmosphäre in kleinen Gruppen in den Workshops wird ebenso benannt.

Während für die Nicht-Stipendiatinnen „der frauenspezifische Blick auf die Thematik“ eine wesentliche Rolle spielt, benennen die Stipendiatinnen konkrete Angebote, die den eigenen Auftritt, Selbstdarstellung und Stimme betreffen. Besonders das Coaching wird von den Stipendiatinnen als für die eigene Entwicklung sehr fördernd hervorgehoben.

Für Stipendiatinnen ist die finanzielle Unterstützung ein weiterer positiver Aspekt, für Nicht-Stipendiatinnen zudem die kostenlosen Angebote und deren niedrigschwelliger Zugang.

#### **3.7.4. Kritische Anmerkungen und Entwicklungspotential für Formate und Inhalte**

Bei der Beurteilung, was ihnen an den Pro Exzellenzia Angeboten nicht gefallen hat, sind sich beide Gruppen einig, dass es sehr schwer ist, einen Platz in einem Workshop zu bekommen, was wiederum im Umkehrschluss einer hohen Nachfrage entspricht. Von beiden Gruppen wird eine quantitative Ausweitung der Angebote gewünscht. „Es könnte mehr Angebote geben, so dass man die Chance hat teilzunehmen.“ Vereinzelt kommt aus beiden Gruppen Kritik an den Referenten und Referentinnen, die „inhaltlich nicht gut oder nicht korrekt auf die Zielgruppe vorbereitet“ waren, „zu wenig Professionalität und akademischen Background“ haben und die Inhalte zu klischeehaft darstellen, „die Probleme zwischen männlicher und weiblicher Kommunikation waren teilweise etwas sehr schwarz-weiß“. (siehe hierzu auch Seite 8-9 sowie 49-50)

Teilnehmerinnen aus beiden Gruppen bemängeln, dass der Ankündigungstext für die Veranstaltungen nicht immer mit den Inhalten übereinstimmt.

Auch die Veranstaltungszeiten werden von beiden Gruppen vereinzelt kritisiert. Wahrscheinlich abhängig vom beruflichen bzw. familiären Hintergrund werden mehr Veranstaltungen am Abend oder aber auch nicht sowie mehr an die Kita-Zeiten gekoppelt Angebote gewünscht. Je nach beruflicher Orientierung wird ein zu starker Zuschnitt der Angebote auf die Wirtschaft, die Wissenschaft oder MINT-Fächer bemängelt, sowie zu wenig auf den künstlerischen Bereich und Fachkarrieren abgestimmt.

Problematisiert wird die Form des Stipendiums mit teilweise kurzer Förderdauer, aber auch generell wegen fehlender Kranken-, Sozial- und Rentenversicherung. „Stipendien drängen Frauen förmlich in finanzielle Abhängigkeit...“, zudem sind Stipendiatinnen oftmals „...in ihren Instituten nicht richtig eingebunden...“.

Des Weiteren ist der Ausschluss von Geisteswissenschaftlerinnen und anderen Fachrichtung nicht für alle nachzuvollziehen, denn „insbesondere in den Geisteswissenschaften arbeiten Frauen doch in recht prekären Verhältnissen und sind trotz einer hohen Zahl an Studentinnen oft im Personal dann unterrepräsentiert.“

So ist nicht erstaunlich, dass gefragt nach zusätzlichen Angebotsformaten und Inhalten, der Wunsch nach einer Öffnung von Pro Exzellenzia für „andere Fächer die bislang ausgeschlossen sind“ geäußert wird. Ansonsten sind die Wünsche sehr heterogen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass beide Gruppen eine quantitative und vertiefende Ausweitung des Angebots wünschen. Gewünscht werden auf individuelle Belange bezogen:

- berufsbegleitende Angebote,
- die Anerkennung als Bildungsurlaub,
- Sprachtraining für englischsprachige Karriere,
- Workshops auf Englisch für Ausländerinnen,
- Bewerbungstraining,
- Karriereplanung und Beratung in Wirtschaft und/oder Wissenschaft sowie
- Scientific writing.

Angeführt werden zudem:

- vermehrte Angebote für Kreative,
- Netzwerktreffen z.B. in Form von ‚Ladies-Lunch‘,
- Mentoring,
- Einzel- und Gruppencoaching,
- Online-Seminare,
- Webcasts,
- Literatur- und Materialienlisten sowie
- E-Mail-Newsletter mit den Angeboten.

### 3.7.5. Abschließende Einschätzungen der Befragten

Zum Abschluss der Befragung wurden die Teilnehmerinnen gebeten weitere Hinweise oder Anregungen zur Optimierung der Pro Exzellenzia Angebote zu geben. Viele der Teilnehmerinnen nutzen diese Gelegenheit um sich für die Unterstützung zu bedanken, die es ihnen ermöglichte, auch in der Familiengründungsphase, eine Dissertation zu erstellen und weiter auf dem Weg zu einer Führungsposition voranzugehen. Betont wird ebenso, „für eine nachhaltige Karriereplanung ist ein individuelles Coaching sehr wünschenswert“, aber auch „eine Stelle ist zukunftsorientierter als ein Stipendium“ in Hinblick auf die soziale Absicherung. „Ich würde mich freuen, wenn Pro Exzellenzia fortgeführt wird! Die Netzwerkveranstaltungen und Workshops sind zum allergrößten Teil wirklich hervorragend und das aus den Stipendien richtige Stellen werden, klappt hoffentlich auch noch!“

Der Wunsch, dass Pro Exzellenzia weiter bestehen und ausgebaut werden sollte, wird mehrfach geäußert, einerseits da es schwierig ist, ein Platz in den Workshops zu erhalten, andererseits da es eine „großartige Initiative und immer noch sehr nötig“ ist. „Gerne wäre ich 30 Jahre jünger und würde Ihr Angebot kennen, nutzen und anwenden...“ Als hilfreich werden „noch stärkere Angebote zum Netzwerken im Wissenschaftsumfeld“ gesehen und eine Überarbeitung der Angebote, „damit sie besser auf die Zielgruppe Akademikerinnen passen“. Gewünscht werden von einigen Teilnehmerinnen mehr Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, „so dass nicht eines auf der Strecke bleibt“, denn meist ist ein Leben mit Kindern „mit den beruflichen Anforderungen und Rahmenbedingungen in der Forschung“ kaum zu vereinbaren. „Ich hätte gerne Kinder und Partner, kann dies aber mit den beruflichen Anforderungen und Rahmenbedingungen in der Forschung, wie ich sie erlebe, kaum vereinen.“

Eine Teilnehmerin findet die Idee des Programms gut, vermisst aber die Integration von „etwas anderen Lebensläufen, äußeren Bedingungen und evtl. Vorstellungen“ und empfindet den „Blick häufig zu einseitig“ und sieht auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als Problem, „das Vorbild einer(!) Mentorin, das mir auf Nachfrage genannt wurde, die 2 Kinder habe und trotzdem mehr als 50 Stunden/Woche arbeite und ganz taff sei, fand ich gelinde gesagt nicht hilfreich.“ Eine andere Teilnehmerin beschreibt, die Schwierigkeit alles, d.h. Promotion bzw. Habilitation, Besuch von Netzwerkveranstaltungen und Workshops sowie die Kinderbetreuung zu vereinbaren und kommt zu dem Schluss, dass Angebote über mehrere Tage, Abendveranstaltungen, etc. eigentlich kom-

plett kontraproduktiv seien. Es ist nicht immer möglich, alle Zeit in die Karriere zu investieren, d.h. „abends mit Kollegen die Letzte an der Bar sein, da dort die wichtigen Gespräche geführt werden, und am Wochenende auf Netzwerkveranstaltungen gehen.“ Die Problematisierung der Frage nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zieht sich durch die gesamte Erhebung. Die Frauen wollen Karriere machen, doch nicht um jeden Preis und sind auf der Suche nach anderen Modellen. Das Angebot von Pro Exzellenzia wird sehr positiv bewertet, es bleiben strukturelle und gesellschaftspolitische Hindernisse.

#### **4. Fazit**

Die Ergebnisse der Interviews und der Onlinebefragung verdeutlichen insgesamt eine sehr hohe Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Angebot von Pro Exzellenzia, dies gilt sowohl für die Stipendiatinnen als auch für die Nicht-Stipendiatinnen. Der Support in Form von Stipendien und persönlicher Qualifizierung wird als sehr unterstützend auf dem Weg in eine Führungsposition, aber auch bei Promotionen und Habilitationen erlebt. Als besonders hilfreich wird von den Stipendiatinnen das Einzelcoaching beschrieben. Durch die Teilnahme an den Angeboten sehen sich Stipendiatinnen und Nicht-Stipendiatinnen in ihren Kompetenzen gestärkt und berichten von gesteigertem Selbstbewusstsein und Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten eine Führungsposition ausfüllen zu können sowie einer verstärkten Sensibilisierung bezüglich männlicher Denk- und Handlungsweisen, mit denen sie nun im Berufsalltag adäquater umgehen können.

Trotz der im Wesentlichen positiven Beurteilung von Pro Exzellenzia, gibt es einige Anregungen, auch von Seiten der Teilnehmerinnen, um das Angebot noch passgenauer zu gestalten. Präferiert wird auf jeden Fall eine Beibehaltung bzw. Verstetigung des Programms. Die Einrichtung eines Kompetenzzentrums für Frauen zur Qualifizierung und Unterstützung bei der Karriereplanung ist weiterhin anzustreben, da es nach wie vor erforderlich ist, Frauen in der Phase des Übergangs vom Studium zur Promotion und dann auch weiterhin auf ihrem Weg in Führungspositionen in Wissenschaft oder Wirtschaft zu unterstützen und zu ermutigen.

Da durch die begrenzte Anzahl an Workshopplätzen viele Teilnahmewünsche unerfüllt bleiben, wird von den Teilnehmerinnen eine quantitative Ausweitung der Angebote als hilfreich angesehen. Große Zufriedenheit herrscht bezüglich des thematischen Angebots, da relevante Aspekte abgedeckt werden. Je nach persönlicher Ausrichtung werden mehr

Angebote für Karrieren in der Wissenschaft bzw. Wirtschaft gewünscht, vielleicht sollten hier vermehrt getrennte Veranstaltungen, deren Ausrichtung klar beschrieben ist, angeboten werden. Zudem werden von Künstlerinnen mehr Angebote für die eigene Fachrichtung als erforderlich angesehen, die auf die speziellen Anforderungen im künstlerischen Bereich eingehen und den unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen in den jeweiligen Fachkulturen gerecht werden.

Viele Teilnehmerinnen würden Vertiefungskurse bzw. mehrtägige Kurse (mit zeitlichem Abstand) begrüßen, um Erlerntes zu erproben und anschließend gemeinsam zu reflektieren. Hier könnten auch Gruppencoachings als hilfreich erlebt werden, in denen zudem der Wunsch nach mehr Erfahrungsaustausch unter den Teilnehmerinnen aufgenommen werden könnte. (Zu weiteren Änderungs- bzw. Erweiterungsvorschlägen s.a. S. 13 und 3.5.4.)

Als schwierig erweist sich die Generierung berufsrelevanter Kontakte. Ein verändertes Vorgehen, mit dem Angebot von kleineren Veranstaltungen, zugeschnitten auf spezielle Gruppen oder Disziplinen könnte ein Weg hin zu einer stärkeren Netzwerkbildung sein. Auch die Umwandlung der Stipendien in Stellen, könnte zu einer stärkeren Vernetzung beitragen. Eine Förderung durch Stipendien bedeutet nicht nur eine geringere soziale Absicherung, sondern auch eine geringere Einbindung der Stipendiatinnen in die Institute, was eine Vernetzung und Positionierung in der Scientific Community erschwert. (vgl. Lind/Löther (2015) S.255 ff). Zudem wäre zu prüfen, ob den Stipendiatinnen eine kostengünstige Krankenversicherung angeboten werden könnte.

Des Weiteren wird die Öffnung der Pro Exzellenzia Angebote für andere Fachrichtungen als erforderlich angesehen. Auch wenn der Anteil der Studentinnen unter den Studierenden in anderen Fachdisziplinen meist höher ist als beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften, so gehen doch gerade in diesen Fachrichtungen viele Studentinnen auf dem Weg in eine Führungsposition verloren (vgl. Lind und Löther (2007) S. 257 ff; Möller (2015) S. 134ff., S. 150ff., S. 248 ff.) Nach wie vor „lässt sich die Kategorie Geschlecht als ein wesentliches segregierendes Merkmal bei der Erreichung einer Professur deuten.“ (Möller (2015) S. 130)

Das Themengebiet ‚Vereinbarkeit von Familie und Karriere‘ ist für einige Frauen sehr relevant und könnte verstärkt über zusätzliche Workshops und Netzwerkveranstaltungen abgedeckt werden. Noch immer wird im Karriereverlauf in Wirtschaft und Wissenschaft „die männliche Biographie als Normalbiographie vorausgesetzt.“ (C. Möller

(2015) S. 132; s.a. Lind/Löther (2007) S. 263) Um die Erwerbsquoten von Frauen auch in Führungspositionen zu steigern sind jedoch vor allem strukturelle Maßnahmen, wie sie von Pro Exzellenzia nicht geleistet werden können, sowie eine stärkere Akzeptanz seitens der Arbeitgeber von Vätern, die sich gleichberechtigt in die Familien- und Erziehungsarbeit einbringen wollen, notwendig. (vgl. Allmendinger (2011) S. 13ff.; Garsoffky und Sembach (2014) S. 91ff.) Zudem könnte sich eine stärkere Einbindung von Mentorinnen als hilfreich erweisen, denn „die große Bedeutung der individuellen Förderbeziehung gerade zu Beginn einer wissenschaftlichen Karriere bei gleichzeitigem Mangel an fördernden weiblichen Modellen wird in jüngster Zeit als bedeutsame Barriere für Frauen benannt.“ (Lind /Löther (2007) S. 257) Ausgehend von einer „überwiegend gleichgeschlechtliche(n) Förderung“ sind die Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgrund der geringeren Zahl an hochqualifizierten Förderinnen strukturell im Nachteil und „bei gleich bleibender Rekrutierungspraxis wiederholen sich die selbstreproduzierenden Prozesse und machen dynamische Veränderungen unwahrscheinlicher.“ (a.a.O.) Gesucht werden von den Frauen Modelle, die Zeit für Familie und Beruf lassen.

Abschließend sei noch einmal darauf hingewiesen, dass das Ausgangsproblem vielschichtig ist und Frauen mit unterschiedlichsten Schwierigkeiten konfrontiert sind, die einer Karriere im Wege stehen. Während strukturelle Probleme über ein Frauenförderprogramm nur indirekt beeinflusst werden können, setzen die Angebote von Pro Exzellenzia insbesondere dort an, wo Frauen in Ihren Kompetenzen und ihrem Umgang mit den Problemstellungen gestärkt und unterstützt werden können. Wie in der Darstellung aufgezeigt, gelingt es Pro Exzellenzia, die Karriereverläufe hoch qualifizierter Frauen mit bedarfsgerechten Angeboten positiv zu beeinflussen.

## **Literatur**

Allmendinger, Jutta: Verschenkte Potenziale? Lebensläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Lizenzausgabe bpb, Bonn 2011

DeGEval - Gesellschaft für Evaluation e.V. (a): Standards der Evaluation, Broschüre, Mainz 2008

DeGEval – Gesellschaft für Evaluation e.V. (b): Methoden der Evaluation – Positionspapier der DeGEval, März 2011

Garsoffky, Susanne und Sembach, Britta: Vereinbarkeit? Vom Leben berufstätiger Mütter und Väter, Lizenzausgabe bpb, Bonn 2014

Hartmann, Michael: Soziale Ungleichheit – Kein Thema für Eliten?, Campus Verlag, Frankfurt/ New York 2013

Lind, Inken und Löther, Andrea: Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalyse und aktuelle Forschungsergebnisse. In Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften 29 / 2007 [http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4189/pdf/SZBW\\_2007\\_H2\\_S249\\_Lind\\_D\\_A.pdf](http://www.pedocs.de/volltexte/2011/4189/pdf/SZBW_2007_H2_S249_Lind_D_A.pdf) letzter Zugriff 30.08.2015

Maurer, Marco: Du bleibst was du bist. Warum bei uns noch immer die soziale Herkunft entscheidet, München 2015

Möller, Christina: Herkunft zählt (fast) immer – Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und –professoren, Beltz Juventa, Weinheim und Basel 2015



## **Anhang**

### **Anlage 1**

Freie Antworten zu ‚Stipendium einer anderen Einrichtung‘:

- Universität Hamburg (2x)
- Rickertsen Stiftung und Hamburger Krebsgesellschaft
- Professorinnenprogramm der Hochschule für Musik und Theater Hamburg
- Hamburger Senatsstipendium
- FFH Hamburg
- FES
- DAAD

Freie Antworten zu ‚Stipendien einer anderen Einrichtung plus Erwerbstätigkeit‘

- Fmg
- fazit stiftung
- Claussen Simon Stiftung
- Berg-Stiftung