


Chancengleichheit

Von Königswegen und Karrierepfaden



Bild: dpa

 [Drucken](#)

Viele Frauen studieren, aber nur wenige werden Professorin. Dabei reden Politiker und Hochschulen seit Jahren von gleichen Chancen. Warum ändert sich so wenig?

Als Carola Franzen sich 2001 für ein Promotionsstipendium bewarb, wartete ihr Mann vor der Tür. Auf dem Arm hielt er das gemeinsame Baby, es war erst zwei Wochen alt. Carola Franzen - damals 25, Stipendiatin der Studienstiftung des Deutschen Volkes, Diplom mit Auszeichnung - wollte Uniprofessorin werden. Mutter aber auch. Zielstrebig fing sie beides an. Heute hat sie zwei Töchter und arbeitet in der Wissenschaft. Professorin ist sie nicht geworden. Warum es nicht geklappt hat, kann sie nur schwer erklären. Es ist aber typisch.

Nur rund 20 Prozent aller Professuren in Deutschland waren 2012 mit Frauen besetzt. Das ist schon eine Steigerung, denn 1993 waren es nur rund sieben Prozent. Trotzdem ist es immer noch wenig im Vergleich zu den Frauen, die ein Studium beginnen. Etwa die Hälfte aller Studienanfänger ist weiblich. Frauen schließen das Studium sogar häufiger ab als Männer. Den ersten Schritt in die Wissenschaft als Beruf, die Promotion, absolvieren noch 44 Prozent. Danach bricht die Frauenquote ein. Warum ist das so? Und muss das so bleiben?

Wissenschaft ist ein besonderes Arbeitsfeld. Unterhalb der Professur gibt es nur wenig sichere Stellen. Etwa 90 Prozent aller Arbeitsverträge von wissenschaftlichen Mitarbeitern sind befristet, steht im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs von 2013. Wer dauerhaft von wissenschaftlicher Arbeit leben will, muss ganz nach oben. Allerdings gibt es nur 45.000 Professorinnen und Professoren in Deutschland. Die Deutsche Bank hat doppelt so viele Angestellte. Wegen der starken Nachfrage müssen sich Hochschulen, anders als Unternehmen, nicht als gute Arbeitgeber präsentieren. Die Konkurrenz herrscht unter den Bewerbern, die sich mit befristeten Arbeitsverträgen, häufigen Ortswechselln, langen Arbeitszeiten und

schlechter Bezahlung arrangieren müssen - nicht selten, bis sie Mitte vierzig sind.

Die meisten gehen in der Mitte verloren. Dort gibt es auch am wenigsten Unterstützung, denn Förderprogramme richten sich vor allem an Jungwissenschaftlerinnen. Und gerade nach der Promotion wird es eng. „In der Postdoc-Phase ist die Frau in der Rush Hour ihres Lebens“, sagt Daniela DeRidder, Bundestagsabgeordnete für die SPD. Sie vermutet, dass hochqualifizierte Frauen nicht in der Wissenschaft bleiben wollen, weil dort die Karrierewege so unwägbar sind. „Sie haben dazugelernt und gehen. Zum Nachsehen der Hochschulen“, sagt De Ridder. Statt sich für Hochschulen oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen zu entscheiden, an denen die Frauenquote ebenfalls deutlich unter 50 Prozent liegt, würden sie zum Beispiel in die Wirtschaft gehen.

Sandra Beaufays von der Uni Bielefeld sieht das kritischer. Gemeinsam mit Kolleginnen hat sie die Arbeitsbedingungen von Frauen innerhalb der Exzellenzinitiative untersucht. Im August erscheint das Buch „Bestenauswahl und Ungleichheit“.

Bei ihren Untersuchungen sind sie und ihre Kolleginnen darauf gestoßen, dass Benachteiligung von Frauen sehr subtil sein kann. „Kleinigkeiten, die sich anhäufen, es aber unmöglich machen, den einen Grund zu nennen, warum es mit der Karriere nicht geklappt hat“, sagt Beaufays. Etwa, weil Frauen mehr Lehre zugewiesen werde, die für die Karriere nicht relevant ist. „Die wissenschaftliche Mitarbeiterin soll das Seminar vorbereiten, der Mitarbeiter darf an einem Artikel mitschreiben“, nennt sie ein Beispiel. Es wird als selbstverständlich wahrgenommen, wenn Frauen Aufgaben, Bereiche oder Arbeitsbedingungen zugewiesen werden, die in der Bewertungshierarchie des wissenschaftlichen Feldes unten stehen.

Die Ursachen zu finden ist schwer. Der Unterschied aber zeichnet sich sehr deutlich ab: Frauen arbeiten häufiger befristet und in Teilzeit als Männer und sie haben schlechter bezahlte Stellen. „Je niedriger die Besoldungsgruppe ist, desto größer der Anteil der Frauen. Und je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen“, heißt es im Bericht „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“ der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (GWK) von 2014. Bei den W1-Professuren sind 38 Prozent Frauen. Bei den C3 und C4 Positionen, die am besten bezahlt sind, liegt der Frauenanteil nur noch bei rund 17 Prozent. Das Statistische Bundesamt zählte bei den C4 Professuren nur 11 Prozent Frauen.

Der häufigste Erklärungsversuch ist ein biologischer: Frauen bekommen Kinder. Das stimmt aber nur bedingt, denn erstens sind Wissenschaftler - Frauen wie Männer - viel häufiger kinderlos als ihre Altersgenossen. Und zweitens fangen die Schwierigkeiten erst danach an. „Viele Studien zeigen die geschlechterspezifische Arbeitsteilung nach der Geburt“, sagt der Soziologe Hans-Peter Blossfeld. Das heißt: Nicht das Frauen Kinder bekommen hindert sie an ihrer Karriere, sondern dass sie danach die Hauptlast tragen.

Ändern ließe sich das jedoch nur schwer, erklärt Blossfeld, denn mit Mutter- oder Vaterschaft seien unterschiedliche Rollenerwartungen verbunden. „Der Mann hat kein Vereinbarkeitsproblem“, sagt Blossfeld. Er fühle sich als guter Vater, wenn er arbeitet und die Familie versorgen kann. Die Frau fühle sich als gute Mutter, wenn sie sich um die Kinder kümmert. „Das traditionelle Rollenbild ist noch lange nicht überwunden. Gleichzeitig sollen sich die Frauen auch an der Erwerbstätigkeit beteiligen. Das zerreißt sie“, sagt Blossfeld.

Haben sie es erst zur Berufung geschafft, stehen ihre Chancen sogar gut: Laut GWK-Bericht haben sich 2013 rund 67.000 Menschen auf eine Professur beworben. Davon waren zwar nur 25,5 Prozent Frauen, dafür waren ihre Erfolgsquoten besser: Jede 18. Frau erhielt einen Ruf und nur jeder 23. Mann.

Auf Druck der Politik haben Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen das Problem erkannt. Das Kaskadenmodell etwa steht heute in den Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat außeruniversitäre Forschungseinrichtungen aufgefordert, sich ebenfalls daran zu orientieren. Es bedeutet, dass der Anteil der Frauen auf einer Karrierestufe dem Anteil der Frauen auf der Stufe darunter entsprechen sollte.

Seit 2007 unterstützen Bund und Länder das 300 Millionen schwere Professorinnen-Programm. Im April wurde die 400. Professur an eine Frau verliehen. Seit 2014 fragt die DFG bei ihren Mitgliedshochschulen nach, wie sich die Frauenquoten entwickeln.

Der Versuch, Gleichberechtigung herzustellen, führt bisweilen jedoch dazu, dass sich nun Männer benachteiligt fühlen. Hintergrundgespräch mit einem jungen Wissenschaftler. Er möchte nicht genannt werden, denn Kritik an Frauenförderung gilt als karriereschädigend. Der junge Wissenschaftler hat gerade einen Ruf auf eine W3-Professur angenommen. Seitdem stört ihn die Frauenförderung weniger. Rational habe er sie auch vorher richtig gefunden, aber in der Bewerbungsphase sei er sehr sensibel für Ungerechtigkeiten gewesen. Wer bei der Bewerbung auf welchem Listenplatz steht, ist vertraulich, sickert aber doch zu den Bewerbern durch. Auch er rutschte schon von Platz eins auf Platz zwei, weil die Hochschule lieber eine Frau einstellen wollte. Einem Kollegen ging es ähnlich. „So was ist frustrierend“, sagt er. „Solche Geschichten halten sich ewig. Sie prägen die Wahrnehmung.“ Auch wenn er Fälle kenne, in denen Frauen benachteiligt wurden.

Wie die Frauenförderung auf Wissenschaftler wirkt, ist nicht unwichtig, denn es entscheidet über ihren Umgang damit. „Ein Prinzip aus der Organisationstheorie besagt: Je mehr man das Formelle betont, desto stärker wirken die informellen Prozesse“, sagt Organisationsforscher Marcel Schütz von der Universität Oldenburg. Zu informellen Prozessen zählen zum Beispiel Intrigen oder üble Nachrede, aber mehr noch: die vielen subtilen Manöver des Arbeitsalltags, die ablaufen um den einen voranzubringen und den anderen aufzuhalten. Auf das Beispiel der Frauenförderung übertragen bedeutet das: Je mehr Regeln es gibt, wann und wie Frauen gefördert werden müssen, umso stärker könnte der Klüngel unter Männern wachsen. Frauen würde nicht geholfen. Das Problem würde nur verlagert.

„Es würde die Problematik entschärfen, wenn man Eltern fördert, statt Frauen“, sagt der junge Wissenschaftler, der selbst zwei Kinder hat. Carola Franzen würde dem zustimmen. Das Promotionsstipendium bekam sie damals, aber danach wurde es schwierig. Wechsel des Doktorvaters, keine Kinderbetreuung, nicht mobil, Umzüge wegen ihres Partners, der ebenfalls Wissenschaftler ist. Es verstrichen Jahre, in denen sie nicht publizierte und sich deshalb keinen hohen Hirsch-Index aufbauen konnte. Den aber braucht man für eine Stelle in der Wissenschaft. Zurzeit arbeitet Carola Franzen als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Ressourcenökologie am Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf. Ihre Chance, noch Professorin zu

werden, hält sie für gering. Dafür kann sie sich nun gut vorstellen, sich auf Wissenschaftsmanagement zu konzentrieren. Auch Personalverantwortung würde sie gern tragen. Sie hofft, dass sich in den kommenden zehn Jahren so viel ändern wird, dass sie ihren beiden Töchtern zu einer Karriere in der Wissenschaft raten kann.

Die Familienfreundlichkeit der Hochschule immerhin könnte in Zukunft besser werden. Bildungsministerin Johanna Wanka hat die bessere Planbarkeit von wissenschaftlichen Karrieren zu ihrem Anliegen gemacht. Im April erklärte die Regierung, dass sie ab 2017 eine Milliarde für bessere Karrierechancen ausgeben will. Das neue Wissenschaftszeitvertragsgesetz soll Raum für längere Verträge bieten. Und es soll ein Programm für Tenure-Track Professoren geben, bei dem die Wissenschaftler nach sechs Jahren eine dauerhafte Stelle bekommen können, die von den Ländern finanziert wird.

Eltern beiderlei Geschlechts würde das entgegenkommen. Und auch das Lagerdenken zwischen den Geschlechtern könnte sich entspannen. Besonders wenn Männer den Wandel in der Wissenschaft mitgestalten und sich tatsächlich nicht mehr nur als Versorger der Familie sehen. Für die vielen anderen Ungleichheiten ist das allerdings immer noch keine Lösung.

Wir haben Helmholtz-Forscher gefragt, wie sie Forschung und Familie unter einen Hut bringen: ["Forschende Eltern"](#)

14.09.2015, Friederike Lübke

Mehr Informationen zu Veranstaltungen der Helmholtz-Gemeinschaft

Kontakt

Abteilung Kommunikation und Medien

Helmholtz-Geschäftsstelle
Geschäftsstelle Berlin
Anna-Louisa-Karsch-Straße 2
10178 Berlin
+49 30 206329-57
+49 30 206329-60
presse (at) helmholtz.de

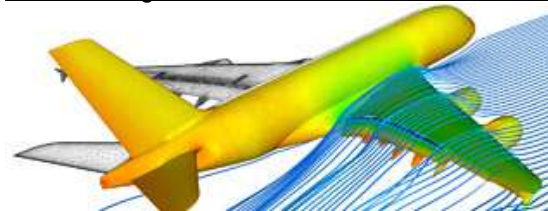
Könnte Sie auch interessieren



Klimagipfel

„Wir werden die Deiche um einen Meter erhöhen müssen“

Was bedeutet diese Erwärmung für unsere Breiten? Wir sprachen mit Klimaforscher Peter Lemke über milde Winter, extreme Hagelstürme und neue Baumarten in Europa



Resonator-Podcast

Luftfahrt-Forschung

Wie können Flugzeuge so gebaut werden, dass sie bei Starts und Landungen möglichst leise und im Reiseflug möglichst kraftstoffeffizient sind? Ein Gespräch mit Ralf Rudnik vom DLR Braunschweig.



Science-Fiction

Und schon sind wir in der Zukunft

Fliegende Autos, selbstschnürende Schuhe und helfende Roboter – so geht es im Jahr 2015 zu, prognostizierten 1985 die Science-Fiction-Autoren von „Zurück in die Zukunft“. Wie richtig lagen sie?

