

Dr.ⁱⁿ Sabine Jösting

Aktuelle Forschungsergebnisse zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem

Zusammengefasst bilanzieren die aktuellen Forschungsergebnisse einen deutlichen Anstieg der Frauenanteile auf den verschiedenen Stufen des Wissenschaftssystems über die letzten 20 Jahre. Der Bund und die Länder haben in den vergangenen 20 Jahren in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zahlreiche gleichstellungspolitische Maßnahmen initiiert, um die Verwirklichung der gleichberechtigten Teilhabe von Mädchen und Frauen in Bildung und Wissenschaft zu fördern. Diese Maßnahmen haben wesentlich zur Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Frage der Chancengleichheit im Wissenschaftssystem beigetragen. Im Ergebnis dieser Bemühungen lassen sich beachtliche Erfolge in der Gleichstellung von Frauen und Männern in den verschiedenen Qualifikationsstufen von Schulen, Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen feststellen. Fast die Hälfte der Studienanfänger_innen sind inzwischen Frauen, die damit den gleichberechtigten Zugang zur akademischen Ausbildung in Deutschland erreicht haben. Der Frauenanteil an den Professuren liegt im Jahr 2011 bei 19,9% im Vergleich zu ca. 5% im Jahr 1987.¹ Trotz aller Erfolge kann jedoch nur ein verhalten positives Resümee gezogen werden, denn der Frauenanteil in der Wissenschaft in Deutschland steigt nur langsam und liegt nach wie vor weit hinter anderen europäischen Ländern zurück (vgl. CEWS 2006).²

Die Ursachen der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen und der hohen Beharrungskraft nachteiliger Strukturen werden seit Jahrzehnten untersucht und im Folgenden kurz zusammengefasst.

¹ vgl. http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_d.gif

² vgl. <http://www.gesis.org/cews/informationsangebote/statistiken/blaettern/>

1. Qualifikationsphasen und „Cooling Out“

Frauen scheiden überproportional bei den Übergängen zur Promotion und zur Habilitation aus dem Wissenschaftssystem aus.³

Dieser Effekt wird als *leaky pipeline* bezeichnet und lässt sich insbesondere in Disziplinen mit hohem Studentinnenanteil wie den Sprach-, Literatur- und Kulturwissenschaften verzeichnen. Demgegenüber haben Frauen in Disziplinen ihrer Unterrepräsentanz, wie z.B. in der Physik oder Informatik prozentual deutlich bessere Aufstiegschancen. Ein hoher Anteil von Studentinnen in einer Disziplin führt nicht automatisch zu einem höheren Frauenanteil an wissenschaftlichen Positionen. Vielmehr muss berücksichtigt werden, dass Geschlechteraspekte mit den jeweiligen Fachkulturen in vielschichtiger Weise interagieren (vgl. HRK 2006, WR 2007).

Insgesamt erleben Frauen bereits im Studium weniger Ermutigung, sie werden seltener zur Promotion aufgefordert und sie berichten von **geringerer Integration in die scientific community** während der Promotionsphase. Frauen promovieren häufiger auf Stipendien und haben anscheinend einen geringeren Zugang zu karriereträchtigen Nachwuchspositionen, was mit einer **höheren Austrittswahrscheinlichkeit aus der Wissenschaft verbunden ist** (vgl. WR 2007).

Promovierende mit geringer institutioneller Anbindung und ungünstiger Betreuungssituation sind für „cooling out“-Prozesse besonders anfällig. Die Enttäuschung dieser wenig integrierten und unterstützten Wissenschaftler_innen drückt sich weniger im Abbruch der Promotion wohl aber in einer **Abkehr von der Wissenschaft als Beruf** aus (vgl. Lind 2004).

Die starke Ausrichtung des bundesdeutschen Wissenschaftssystems auf individuelle Förderbeziehungen, das weitgehende Fehlen eines formalisierten Zugangs zur Promotion, die geringe Formalisierung und Transparenz der Stellenvergabepraxis sowie ein langer und durch hohe Unsicherheit und Abhängigkeit bestimmter Qualifikationsprozess wirken sich als **subtil ausgrenzende Faktoren für Nachwuchswissenschaftlerinnen** aus (vgl. Lind 2004).

³ http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/02_d.gif

2. Karriereverläufe

Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft sind durch eine hohe berufliche Kontinuität gekennzeichnet – dies gilt auch für Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Frauen verfügen zudem über eine **hohe berufliche Motivation**, die sich stärker auf inhaltliche Aspekte der Arbeit als auf die Aspekte Aufstieg und Position bezieht. Diese Orientierung hat sich als ungünstig für ihren Karriereverlauf erwiesen (vgl. Abele 2002). Die **Selbstdarstellung** von Wissenschaftlerinnen wird als **eher defensiv** beschrieben. Ein zurückhaltender Umgang mit offenen Konkurrenzsituationen sowie die Unterschätzung eigener Fähigkeiten gelten als typisches Merkmal von Wissenschaftlerinnen (vgl. CEWS 2006). Gleichzeitig gilt, dass gerade zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn die Fähigkeit zur Selbstdarstellung für den Karriereverlauf besonders wichtig ist.

Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen lässt sich bei Wissenschaftlerinnen insgesamt eine **geringere räumliche Mobilität** verzeichnen (vgl. Krimmer / Zimmer 2003). Insgesamt publizieren Wissenschaftlerinnen weniger als ihre männlichen Kollegen, wobei Frauen mit und ohne Kinder ein ähnliches Publikationsverhalten aufweisen (vgl. Allmendinger 2005). Angesichts der hohen Bedeutung wissenschaftlicher Produktivität für die Karriere, die sich nach vorherrschender Vorstellung in der **Anzahl der Publikationen** ausdrückt, ist dies ein weiterer hemmender Faktor für die Karriere von Wissenschaftlerinnen. Nicht ausreichend geklärt ist hier, ob das Publikationsverhalten seine Ursache in einem anderen Umgang mit Veröffentlichungen hat, ob Wissenschaftlerinnen schlechtere Chancen zur Publikation haben oder geringere Netzwerke und Ressourcen die Publikationsintensität beeinflussen. **Wissenschaftlerinnen** sind heute vor allem **in den unteren wissenschaftlichen Positionen vertreten**. Selbst in der Professorinnengruppe sinkt mit höherer Dotierung der Frauenanteil (vgl. Lind 2007; Statistisches Bundesamt).

Studien zu Geschlechterdifferenzen hinsichtlich der **frei verhandelbaren Gehalts- und Ausstattungsbestandteile einer Professur** innerhalb einer Gehaltsgruppe liegen für Deutschland nicht vor. Erfahrungsberichte lassen Geschlechterdifferenzen vermuten. Auch Studien aus den USA belegen, dass Wissenschaftlerinnen weniger verdienen als Wissenschaftler (vgl. CEWS 2006).

3. Wissenschaftsstruktur und Karrierebarrieren

Als **ausgrenzende Faktoren für den weiblichen Nachwuchs** werden die besonderen Charakteristika des bundesdeutschen Wissenschaftssystems benannt: **geringe Standardisierung der Qualifikationsphasen, starke Personenorientierung**, die Rekrutierung des Nachwuchses nach dem Prinzip der **homosozialen Kooptation**⁴ sowie ein **langer und mit großen Unsicherheiten und Abhängigkeiten verbundener Qualifikationsprozess** (vgl. Kirschbaum / Noeres et. al 2005). Länder mit einer stärker standardisierten und formalisierten Nachwuchsförderung weisen dagegen einen höheren Anteil an Frauen in der Wissenschaft auf (vgl. CEWS 2006). Aufgrund der männlichen Dominanz im Wissenschaftssystem wirken bei der Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses vor allem gleichgeschlechtliche Förder- und Rekrutierungsbeziehungen. Daneben bestehen höchst wirksame, ebenfalls männlich dominierte, **informelle Netzwerke** mit intransparenten Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen. Nicht nur Nachwuchswissenschaftlerinnen finden schwer Zugang zu diesen informellen Netzwerk- und Entscheidungsstrukturen, sondern auch etablierte und erfolgreiche Wissenschaftlerinnen erleben sich weit weniger in wichtige wissenschaftliche Netzwerke integriert als ihre männlichen Kollegen (vgl. CEWS 2006).

Für den **wissenschaftlichen Mittelbau** lassen sich ebenfalls geschlechtsbezogene Unterschiede feststellen: **Wissenschaftlerinnen** haben im Durchschnitt **statusniedrigere Positionen**, arbeiten häufiger auf **Teilzeitstellen**, haben **kürzere Vertragslaufzeiten** und die Stellen sind **mit geringeren Ressourcen** ausgestattet (vgl. CEWS 2006). Interessant ist, dass die Wahrscheinlichkeit, aus der Wissenschaft auszuschneiden, mit dem formalen Status im Wissenschaftssystem korrespondiert (vgl. Lind 2007). Dieser Effekt gilt zwar für beide Geschlechter gleichermaßen, da Frauen aber bereits in den untersten Stufen der Laufbahn häufig die weniger attraktiven Stellen innehaben, ist ihre Austrittswahrscheinlichkeit erhöht.

Auch die **inhaltliche Ausgestaltung der wissenschaftlichen Arbeit kann geschlechtsbezogene Dimensionen aufweisen**: Frauen werden häufig besonders schwierige Positionen oder Aufgaben übertragen, die insgesamt risikoreicher und mit einer höheren Wahrscheinlichkeit eines Misserfolgs verbunden sind (vgl. Ryan / Haslam 2005). Hierzu gibt es erste Forschungsergebnisse, die sich z.B. auf die Vergabe von Dissertationsthemen, die Ausgestaltung

⁴ Gemeint ist damit die Neigung, bei der Auswahl von Nachwuchswissenschaftler_innen Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, in denen sich die Entscheidenden selbst widerspiegeln.

von Arbeitsverträgen oder die Übertragung komplexer Drittmittelprojekte mit engem Zeitbudget an Nachwuchswissenschaftlerinnen beziehen (vgl. CEWS 2006).

In jüngster Zeit werden organisationssoziologische Ansätze zunehmend um die Genderperspektive erweitert. Als Ergebnis dieser Erweiterung werden subtile vergeschlechtlichte **Substrukturen in Wissenschaftsorganisationen** deutlich (vgl. Allmendinger 2005). Diese zeigen sich in scheinbar neutralen Anforderungen, die jedoch an der männlichen Normalbiographie und Lebenssituation orientiert sind und einseitig ausgrenzend wirken, z.B. bei informellen Altersgrenzen, Leistungszuschreibungen aufgrund hoher Verfügbarkeit und Anwesenheit, Terminsetzungen sowie Beschäftigungsverboten für Schwangere.

4. Work-Life-Balance in der Wissenschaft

Für Nachwuchswissenschaftler_innen fällt der **Aufbau der eigenen Karriere** häufig mit der **Gründung der Familie** zusammen (vgl. Metz-Göckel / Auferkorte-Michaelis / Möller / Wergen 2006). Vom Grundsatz her ist es daher für Männer und Frauen gleichermaßen schwer, beide Bereiche zu vereinbaren. Männliche Wissenschaftler können jedoch weit häufiger als ihre Kolleginnen auf die unentgeltliche Betreuungsleistung ihrer Partner_innen zurückgreifen. Interessant ist daher, dass dann, wenn beide Partner_innen berufstätig sind und auf außerpartnerschaftliche Kinderbetreuung angewiesen wären, auch Männer zunehmend kinderlos sind. Insbesondere Akademiker_innenpaare bleiben immer häufiger kinderlos (vgl. Scharein / Unger 2005). Dabei besteht eine Diskrepanz zwischen ursprünglichem Kinderwunsch und der tatsächlich realisierten Kinderzahl. Als hinderlich für die Umsetzung der Kinderwünsche werden vor allem berufliche Gründe benannt (vgl. Lind / Löther 2007). Hervorzuheben sind hier Untersuchungen, die einen signifikanten **Zusammenhang zwischen Elternschaft und befristeten respektive unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen** feststellen und den Schluss zulassen, dass vorwiegend strukturelle Rahmenbedingungen (geringere Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit der wissenschaftlichen Karriere) die Realisierung des Kinderwunsches behindern (vgl. WR 2007).

Wissenschaftlerinnen mit Kindern erleben sich in der Regel durch die in ihrem Zuständigkeitsbereich verortete Vereinbarkeitsleistung als **stark belastet**, werden gleichzeitig je-

doch als **hoch belastbar, motiviert und leistungsstark** beschrieben (vgl. CEWS 2006). Als **Hindernisse** für eine als gelungen empfundene Vereinbarkeit werden benannt: **zeitliche Parallelität von Karriereentwicklung und Familiengründung, mangelnde partnerschaftliche Rollenverteilung, Vorurteile gegenüber Wissenschaftlerinnen mit Kindern** sowie **mangelnde Betreuungseinrichtungen** (vgl. Metz-Göckel / Auferkorte-Michaelis / Möller / Wergen 2006). Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang, dass nicht die faktische sondern die **potentielle Mutterschaft** einer kinderlosen Nachwuchswissenschaftlerin die langfristigen Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen von Vorgesetzten negativ beeinflusst und somit als karrierehemmender Faktor fungiert. Unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder (noch) nicht, sind Wissenschaftlerinnen damit – anders als ihre männlichen Kollegen – in den wesentlichen Qualifikationsphasen mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert, das sie kompensieren müssen (vgl. WR 2007).

Verstärkt wird diese Erkenntnis durch den immer noch herrschenden **Wissenschaftsmythos**, der impliziert, dass qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit permanente zeitliche Verfügbarkeit voraussetze und ein sich leidenschaftlich in alleiniger Hingabe an die wissenschaftliche Tätigkeit verschreibendes Leben erfordere, das sich im Grunde nicht mit der Verantwortung für Kinder vereinbaren lasse. Diese Vorstellung gründet unter anderem auf den hohen Idealerwartungen an eine wissenschaftliche Karriere vergangener Zeiten, die auf **traditionell männliche Lebenslaufmuster** zugeschnitten waren, aber sowohl von Wissenschaftlern als auch Wissenschaftlerinnen in der modernen Lebenswelt praktisch kaum zu erfüllen sind. So verwundert es nicht, dass mit Blick auf die Berufsgruppe der Professor_innen nach wie vor deutlich mehr Professorinnen kinderlos sind als Professoren (vgl. WR 2007).

Um eine für beide Geschlechter vergleichbare Ausgangsposition in Wissenschaft und Forschung zu schaffen, müssen Rahmenbedingungen so gestaltet sein, dass es sowohl Frauen als auch Männern möglich ist, Karriere und Familienverpflichtungen miteinander zu vereinbaren.

Literaturhinweise

Abele, Andrea E. (2002). Ein Modell und empirische Befunde zu beruflicher Laufbahnentwicklung unter besonderer Berücksichtigung des Geschlechtsvergleichs. In: *Psychologische Rundschau* 53, S. 109-118.

Allmendinger, Jutta (2005). Fördern und Fordern - was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse. In: Annette Spellerberg (Hg.). *Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik*. Berlin, S. 51-74.

CEWS (Center of Excellence Women and Science) (2006) (Hg.). *Kurzexpertise zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“*. Bonn.

HRK (Hochschulrektorenkonferenz) (2006) (Hg.). *Frauen fördern. Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich. Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006*. Bonn.

Kirschbaum, Almut / **Noeres**, Dorothee et. al. (2005). *Promotionsförderung und Geschlecht: zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen*. Oldenburg: Bibliotheks- u. Informationssystem der Univ.

Krimmer, Holger / **Zimmer**, Annette (2003). Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 21/4, S. 18-33.

Lind, Inken (2004). *Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick*. Bielefeld: Kleine.

Lind, Inken (2007). Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren? In: Wissenschaftsrat (WR) (Hg.). *Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in Gleichstellungspolitik. Dokumentation der Tagung am 28./29. November 2006 in Köln*. Köln, S. 59-86.

Lind, Inken / **Löther**, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. In: *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften* 29/2, S. 249-271.

Metz-Göckel, Sigrid / **Auferkorte-Michaelis**, Nicole / **Möller**, Christina / **Wergen**, Jutta (2006). *Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Ergebnisbericht für das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen*. Dortmund: HDZ Universität Dortmund.

Ryan, Michelle K. / **Haslam**, S. Alexander (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. In: *British Journal of Management* 16, S. 81-90.

Scharein, Manfred / **Unger**, Reiner (2005). Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen? Die Aussagekraft empirischer Daten zur Kinderlosigkeit bei Akademikerinnen. In: *BiB-Mitteilungen* 26/2, S. 6-13.

WR (Wissenschaftsrat) (2007) (Hg.). *Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern*. Berlin.