gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

CENTER OF EXCELLENCE WOMEN AND SCIENCE

cews.publik.no14

Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung

Konferenzdokumentation

Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung

Konferenz im Rahmen des
Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation

Konferenzdokumentation

2. - 3. Juli 2009

dbb-forum berlin Friedrichstraße

Inhalt

Vorwort 4

Programm 8

Eröffnungsvortrag: Handlungslinien und Erfolge der Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung 10
Cornelia Quennet-Thielen
Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung

Vorträge

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung 18
Prof. Dr. Beate Krais
Technische Universität Darmstadt

Weibliche Karrieren im Wissenschaftsmanagement 34
Prof. Dr. Ada Pellert
Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen 38
Dr. Dr. Guido Strunk
Wirtschaftsuniversität Wien

Gender and Diversity Management als Zukunftsaufgabe von Hochschulen 46
Prof. Dr. Ute Klammer
Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen

Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik - Forschungsdesiderata 50
Prof. Dr. Brigitte Liebig
Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter" des Schweizerischen Nationalfonds

Impressionen 58

Handlungs- und Forschungsdesiderata Arbeitsergebnisse aus den Workshops

Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft 60
Leitung: Dr. Inken Lind
GESIS/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Moderation der Diskussionsgruppen:
Jutta Dalhoff, Anke Lipinsky, Andrea Löther, GESIS/CEWS

Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft 68
Leitung: Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke
BiTS Business and Information Technology School Iserlohn

Frauen in MINT-Fächern/Berufswahlentscheidung 70
Leitung: Prof. Dr. Heidrun Stöger
Universität Regensburg

Frauen in der Medizin 72
Leitung: Prof. Dr. med. Martina Dören
Charité-Universitätsmedizin Berlin

„For Women in Science" – Förderpreisverleihung 74

Impressionen 78

Impressum 80

Vorwort

Am 2. und 3. Juli 2009 fand im Rahmen des „Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation 2009“ in Berlin die Konferenz „Frauen für die Stärkung von Wissenschaft und Forschung“ statt.

Ausgerichtet wurde die Konferenz durch das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, einem Arbeitsbereich von GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Dem Bundesministerium für Bildung und Forschung gilt es für deren großzügige Förderung zu danken. Über 300 Gleichstellungsakteurinnen und einige wenige -akteure nahmen an der Veranstaltung teil. Sie verband eine Bilanzierung der deutschen Gleichstellungspolitik der letzten fünf Jahre mit der Formulierung von Handlungs- und Forschungsdesiderata – vor allem an die politisch Verantwortlichen der neuen Legislaturperiode auf Bundesebene gerichtet.

Die einzelnen Beiträge und Diskussionsergebnisse können nun in dieser Dokumentation im Detail nachvollzogen werden. Mein herzlicher Dank gilt allen Beteiligten vor und hinter den Kulissen, insbesondere Ursula Heller vom Bayrischen Rundfunk für ihre bewährte, engagierte Moderation sowie den TeilnehmerInnen für die Unterstützung der Konferenz und ihrer Dokumentation, die Sie, sehr geehrte Leserinnen und Leser hiermit in Händen halten.

An dieser Stelle möchte ich die Einschätzungen, Empfehlungen und Forderungen zu Forschungsdesiderata und Entwicklungslinien künftiger Gleichstellungspolitik, die in den Vorträgen, Workshops, Publikumsdiskussionen, Podien und Tischgesprächen formuliert wurden, aus meiner Sicht in ihren großen Linien zusammenfassen.

Die geschlechtergerechte Teilhabe der Frauen an den Führungs- und Entscheidungspositionen der Wissenschaft ist trotz der instrumentell gut aufgestellten wissenschafts-adäquaten Gleichstellungspolitik der vergangenen 20 Jahre immer noch nicht angemessen. Der Fortschritt ist – wie überall mit Licht- und Schattenseiten – zwar durchschnittlich kontinuierlich, aber nicht geeignet, um den dringend erforderlichen Kulturwandel im Wissenschaftsbetrieb voranzutreiben. Die Ursachen der Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen sind im Großen und Ganzen bekannt, sodass das Ausbleiben konkreter politischer Umsetzungen nur einer Rezeptionssperre zugeschrieben werden kann. Die forschungspolitische Diskussion mündete in Desiderata, die Organisationsstrukturen und die Fachkulturen in ihrer die Geschlechtergerechtigkeit hemmenden oder fördernden Wirkung genauer untersuchen zu müssen. Forschungsprojekte zu individuellen Karrierewegen von Wissenschaftlerinnen sollten zukünftig vorzugsweise in Form von Längsschnittstudien durchgeführt werden und in der Regel Geschlechter vergleichend angelegt sein, wobei die besondere Situation der Migrantinnen in Studium, Lehre und Forschung als sehr relevant herausgestellt wurde. Gleichstellungspolitiken sollten in ihrer Wirksamkeit und Nachhaltigkeit untersucht werden, um dem übergeordneten Ziel der Umsetzung von Erkenntnis in Handlung zu dienen.

Das Thema der schwierigen Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft als ein Karrierehemmnis stand bei dieser Konferenz nicht explizit auf der Tagesordnung. Einigkeit bestand darüber, dass eine flächendeckende, wissenschaftsadäquate, qualitativ und quantitativ verbesserte Kinderbetreuungssituation an wissenschaftlichen Einrichtungen eine wichtige Rahmenbedingung für weibliche Karrieren in Forschung und Lehre darstellt. In Verbindung mit diesen Diskussionen wurde auch die Bedeutung verlässlicherer, d.h. strukturierter Karrierewege

für Wissenschaftlerinnen und transparenterer Rekrutierungsverfahren zur Besetzung von Qualifizierungs- und Führungspositionen postuliert.

Prof. Dr. Brigitte Liebig, Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter“ des Schweizerischen Nationalfonds, forderte die Frauen auf, den Rückzug der Männer aus Gesellschaft und Öffentlichkeit zu organisieren, „weil es kein anderer tut und die Männer erst recht nicht, müssen die Frauen diesen Rückzug organisieren. Wie können sich Männer in aller Ehre und in aller Selbstachtung von ihren Führungspositionen verabschieden, zu einem Teil? Wie können sie ohne Verlust ihres Gesichts sich in Haushalte und zu den Kindern zurückziehen? Wie können wir das Private so aufwerten, dass es eben auch ein gutes Feld für Männer wird?“ In diesem Zusammenhang gelte es, darauf zu achten, dass es neben den hegemonialen Männlichkeiten auch alternative Männlichkeiten gebe, die in die Beantwortung der Frage „Welche Wissenschaft und Hochschule wollen wir?“ mit einbezogen werden müssten. Die Tatsache, dass der mit der Gleichstellung einhergehende männliche Macht-, Reputations- und Ressourcenverlust in der Erwerbsarbeitssphäre nicht offen thematisiert wird, wurde von TeilnehmerInnen formuliert und von den Vortragenden aufgegriffen. Solange von einem Konsens bezüglich der in jedem Fall zu erwartenden ökonomischen

win-win-Situation für beide Geschlechter ausgegangen wird, kann die Gleichstellungspolitik nicht erfolgreich sein.

Aktuell hat die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz GWK den 3. Monitoring-Bericht zum Pakt für Forschung und Innovation[1] verabschiedet und kam – für uns KonferenzteilnehmerInnen sicherlich nicht überraschend – zu folgendem Ergebnis: „Gleichwohl bereitet die Tatsache Sorgen, dass allen Bemühungen und politischen Erklärungen zum Trotz Frauen nicht angemessen an der Forschung, insbesondere an Entscheidungs- und Führungspositionen in der Forschung beteiligt sind. Bund und Länder haben daher gefordert, weiter über Verfahren, Anreize, spezifische Fördermaßnahmen, unter Umständen auch über Sanktionen nachzudenken. Die von der Helmholtz-Gemeinschaft ergriffenen Maßnahmen – aktive Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten – haben Bund und Länder als Minimum für dringend geboten gehalten und die anderen Forschungsorganisationen aufgefordert, diesem Vorbild zu folgen."

„Sie anerkennen, dass die Leibniz-Gemeinschaft diese Standards auf sich übertragen hat, und empfehlen auch der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft entsprechende Maßnahmen. Sie weisen erneut darauf hin, dass die im Monitoring-Bericht 2008 geforderten aktiven Rekrutierungsbemühungen und Zielquoten für die forschungsorientierte Förderung von Frauen unverzichtbar sind."

Die Forderung nach der zügigen Durchsetzung verbindlicher Ziel- und Quotenvereinbarungen zur Chancengerechtigkeit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen bestimmte dann auch die Konferenzatmosphäre im Juli dieses Jahres bereits nachhaltig. Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin, sagte dazu in der Podiumsdiskussion: „Ich glaube die Frage, wie man zur Quote steht, hängt wirklich mit der Dauer der Beschäftigung mit der Frage zusammen. Je intensiver man sich mit dem Thema beschäftigt, irgendwann landet man einfach bei der Sinnhaftigkeit von Quoten."

„Just do it!" war die zentrale Reaktion aus dem Publikum dazu.

Diesen Erkenntnissen und Forderungen schließe ich mich ausdrücklich an und setze dabei auf die notwendige aktive Unterstützung durch alle Ebenen des Wissenschaftssystems und durch die Politik. Dies gilt im Interesse der Verwirklichung des gemeinsamen Ziels der Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft – und das nicht erst, wenn gleichstellungspolitische Konferenzen und Monitoring-Berichte zur Situation von Frauen in der Wissenschaft ihre Silber-Jubiläen feiern werden.

Jutta Dalhoff
Leiterin des CEWS

Bonn im November 2009

1 Pakt für Forschung und Innovation – Monitoring-Bericht 2009 – http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/Monitoring-Bericht-PFI-2009.pdf

Programm

Donnerstag, 2. Juli 2009

13.00 –13.30 Uhr	Eröffnungsrede Cornelia Quennet-Thielen Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung „Handlungslinien und Erfolge der Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung“
13.30 – 14.00 Uhr	Grußwort Prof. Dr. Dominique Langevin Forschungsdirektorin am Centre National de Recherche Scientifique (CNRS) und offizielle Botschafterin des „Europäischen Jahres für Kreativität und Innovation 2009“ „Women in Science and Research“
	Vorträge
14.00 –14.30 Uhr	Prof. Dr. Beate Krais Technische Universität Darmstadt „Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung“
14.30 –15.00 Uhr	Prof. Dr. Ada Pellert Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin „Weibliche Karrieren im Wissenschaftsmanagement“
	Pause
15.30 – 16.00 Uhr	Dr. Dr. Guido Strunk Wirtschaftsuniversität Wien „Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen“
16.00 – 16.30 Uhr	Prof. Dr. Ute Klammer Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen „Gender and Diversity Management als Zukunftsaufgabe von Hochschulen“
16.30 – 17.00 Uhr	Moderierte Diskussion

	Pause
17.30 – 19.00 Uhr	Verleihung der FOR WOMEN IN SCIENCE Förderpreise 2009
19.00 – 21.00 Uhr	Empfang

Freitag, 3. Juli 2009

9.15 – 10.00 Uhr	Impulsreferat Prof. Dr. Brigitte Liebig Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter" des Schweizerischen Nationalfonds „Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik – Forschungsdesiderata"
	Workshops
10.00 – 12.00 Uhr	Workshops zum BMBF-Schwerpunkt „Frauen an die Spitze": ■ Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft Leitung: Dr. Inken Lind, GESIS/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS Moderation: Jutta Dalhoff, Anke Lipinsky, Andrea Löther, GESIS/CEWS ■ Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft Leitung: Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, BiTS Business and Information Technology School Iserlohn ■ Frauen in MINT-Fächern/Berufswahlentscheidung Leitung: Prof. Dr. Heidrun Stöger, Universität Regensburg ■ Frauen in der Medizin Leitung: Prof. Dr. med. Martina Dören, Charité-Universitätsmedizin Berlin
12.00 – 13.00 Uhr	Moderierte Publikumsdiskussion
13.00 –14.00 Uhr	Abschließender Mittagsimbiss

Eröffnungsrede

Handlungslinien und Erfolge der Chancengleichheitspolitik in Wissenschaft und Forschung

■ *Cornelia Quennet-Thielen, Staatssekretärin im Bundesministerium für Bildung und Forschung*

Meine sehr verehrten Damen und Herren, die heutige Konferenz findet statt im Rahmen des Europäischen Jahres der Kreativität und Innovation. Innovationen sind der Schlüssel, um die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich zu gestalten. Innovationen können aber nur entstehen, wenn wir auf die Kreativität, auf die Intelligenz, auf das Wissen und auf die Begabungen aller Menschen in unserem Land bauen.

Dafür müssen wir allen Talenten die Möglichkeit zur Entfaltung geben. Unser Bildungs- und Wissenschaftssystem muss so gestaltet sein, dass jede und jeder die Chance hat, daran teilzuhaben.

Ich danke dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) für seinen Beitrag bei der Verwirklichung von Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft. Das CEWS hat in den vergangenen Jahren diesen wichtigen Politikbereich intensiv begleitet und sich zu einer nationalen Kommunikationsplattform für Frauen in Wissenschaft und Forschung entwickelt.

Wenn wir von der Gleichstellung von Frauen und Männern sprechen, geht es um mehr als um Gerechtigkeit. Es geht immer auch darum, wie wir Antworten auf die drängenden Fragen unserer Zeit finden können. Und es geht um die wirtschaftliche und wissenschaftliche Standortfrage im globalen Wettbewerb. Wir können es uns schlichtweg nicht leisten, auf die Impulse und Ideen von Frauen zu verzichten.

Unsere Zukunft und unser Wohlstand in Deutschland hängen deshalb auch davon ab, wie ernst wir Gleichberechtigung in Wissenschaft und Forschung nehmen und wie nachhaltig wir Männern und Frauen gleichberechtigte Wege in der Forschung ermöglichen. Indem wir Chancengleichheit fördern, stärken wir die Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft des Forschungsstandortes Deutschland.

Wir haben in Deutschland bei der Verwirklichung der Chancengleichheit von Mädchen und Frauen in Bildung und Wissenschaft viel erreicht. Darauf können wir auch stolz sein. Inzwischen machen in Deutschland mehr Mädchen als Jungen Abitur. Mehr junge Frauen als Männer beginnen ein Studium und studieren oft sogar schneller und erfolgreicher als ihre männlichen Studienkollegen. Selbst in traditionellen „Männerdomänen“ wie den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den Erstsemestern inzwischen über 20 Prozent. Im Wintersemester 2007/2008 waren 56 Prozent der Studienanfänger in der Mathematik Frauen.

Wir haben Bildungsgerechtigkeit für Frauen erreicht.

Die Bildungskonzepte der Zukunft dürfen sich deshalb nicht mehr nur auf Frauen- oder Mädchenförderung konzentrieren. Wir müssen auch die Entwicklung von Jungen aufmerksam beobachten. Wir müssen an Instrumente denken, um auch Jungen in den Schulen zielgerichtet zu fördern, Risiken für misslingende Bildungsbiographien frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern.

II.

In Forschung und Wissenschaft gibt es eine erfreuliche Entwicklung, was Frauen betrifft. Immer mehr Frauen gelingt ein erfolgreicher Einstieg in die Wissenschaft: Fast jede zweite Dissertation wird heute von einer Frau geschrieben. Danach jedoch gibt es einen Bruch. In Deutschland entscheiden sich zu viele begabte und hochqualifizierte Frauen gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere und steigen nach Abschluss ihrer Promotion aus dem Wissenschaftssystem aus. Nur jede vierte Habilitationsschrift wird von einer Frau verfasst. Entsprechend gering ist der Frauenanteil bei den Professuren: Nur jede sechste Professur ist mit einer Frau besetzt, bei den C4/W3-Professuren ist es nur jede neunte. Und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist nur noch jede 14. Leitungsposition mit einer Frau besetzt.

Diese Zahlen bedeuten vor allem eines: Wir nutzen die Exzellenz von Frauen für Wissenschaft und Forschung zu wenig. Das ist weder nachvollziehbar noch zu verantworten. Wir vernachlässigen damit das enorme Potential von Frauen für Forschung und Innovation. Wir vergeben wichtige Chancen an unseren Universitäten und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dasselbe gilt im Übrigen in vielen anderen Bereichen des öffentlichen Lebens – in den Vorstandsetagen von Unternehmen, in der öffent-

lichen Verwaltung oder den Redaktionen von Zeitungen und Medienanstalten.

Überall dort sehen die Zahlen ganz ähnlich aus: Zwar ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren erfreulicherweise gestiegen. Insgesamt sind Frauen dort aber immer noch unterdurchschnittlich vertreten. Dabei hängt der Frauenanteil in Führungspositionen in der Privatwirtschaft von der Größe des Unternehmens ab: In kleinen und mittleren Unternehmen steigen Frauen eher in Führungspositionen auf. In Großkonzernen sind Vorstände und Aufsichtsräte dagegen fast ausschließlich mit Männern besetzt. Der Prozentanteil von Frauen in den DAX 30-Vorständen liegt deutlich unter einem Prozent.

Daran ist sicher nicht nur die „gläserne Decke“ schuld. Junge Mädchen und Frauen treffen berufliche Entscheidungen oft weniger unter Karrieregesichtspunkten als Männer. Frauen geben sich auf einer höheren Hierarchieebene auch eher mit ihrer Position zufrieden; viele streben keinen weiteren Aufstieg an. Hier gibt es noch viel zu tun.

Deutschland ist auf dem Weg zu gleichen Chancen von Frauen und Männern im Wissenschaftssystem bereits ein gutes Stück vorangekommen. Das hat erst im vergangenen Monat die Vergabe der Heinz Maier-Leibnitz-Preise gezeigt. Der Preis zählt zu den renommiertesten Wissenschaftspreisen in Deutschland und richtet sich speziell an den Nachwuchs. In diesem Jahr wurden erstmals vier der sechs Preise an Frauen vergeben. Bis auf eine besonders junge Preisträgerin waren alle auch Mütter. Diese Frauen beweisen: Forschung und Familie lassen sich gut vereinbaren – wenn nur das Umfeld stimmt.

Wir brauchen frühzeitig langfristige Perspektiven für exzellente junge Forscherinnen und Forscher. Denn die Zukunftsperspektiven sind auch und gerade für Frauen ein Thema. Die lange Qualifikationsdauer und die unsicheren Perspektiven einer Forscherkarriere halten häufig besonders Frauen davon ab, den Aufstieg in Spitzenpositionen hartnäckig zu verfolgen. Eine Familienphase verträgt sich noch immer nicht gut mit einer Karriere in der Wissenschaft. Wertvolle Zeit für den Karriereaufbau geht verloren. Das gilt ganz besonders in den experimentellen Wissenschaften – und damit dort, wo die meisten Innovationen entstehen.

Für viele Frauen spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine entscheidende Rolle bei Karriereentscheidungen. Fehlende passende Angebote zur Kinderbetreuung verhindern deshalb Frauenkarrieren in Forschung und Wissenschaft.

Fest steht: Wissenschaft und Forschung brauchen Menschen mit außerordentlichem Engagement und mit der Bereitschaft, sich für die Lösung einer Aufgabe mit Hartnäckigkeit und Durchhaltevermögen einzusetzen. Das führt aber allzu oft dazu, dass sich Frauen in der Wissenschaft skeptischen Fragen ausgesetzt sehen, insbesondere dann, wenn sie sich neben der Forschung zugleich für Familie und Kinder entscheiden.

Überspitzt gesagt: Diese Frauen sind dann oft mehr damit beschäftigt, ihren Weg zu rechtfertigen, als nach wissenschaftlichen Durchbrüchen zu suchen. Die offen oder implizit an eine Mutter gestellte Frage, ob sie denn tatsächlich „mit Haut und Haaren“ für die Wissenschaft zur Verfügung stehen kann, ist einer der Gründe, weshalb zu viele hochqualifizierte Frauen der Wissenschaft den Rücken kehren.

Eine fehlende passende Kinderbetreuung verhindert Frauenkarrieren ebenso wie eine im Arbeitsleben immer noch weit verbreitete Präsenzkultur: Wenn die Anwesenheitszeiten nicht flexibel sind und wichtiger als der Output von Beschäftigten, ziehen Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen – und das sind immer noch vor allem die Frauen – automatisch den Kürzeren. Unter anderem deswegen tun sich Unternehmerinnen zuweilen leichter damit, Familie und Beruf zu vereinbaren, als Angestellte.

Männer und Frauen müssen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Erkenntnisprozesses gleichberechtigt beteiligt werden. Hochqualifizierte Frauen in unserem Land müssen ihre Potentiale einbringen können, ohne auf eine Familie zu verzichten. Wir müssen deshalb daran arbeiten, dass insbesondere junge Frauen in Wissenschaft und Forschung eine Berufsperspektive sehen und ihre berufliche Karriere im Wissenschaftssystem konsequenter als bisher weiter verfolgen. Die Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familie muss schon während des Studiums und selbstverständlich auch im weiteren Karriereverlauf möglich sein. Es gibt inzwischen gute Instrumente, die dies unterstützen.

Hochschulen, die familiengerechte Arbeits- und Studienbedingungen schaffen, können in einem Auditierungsverfahren das von der Bundesregierung und der Hertie-Stiftung initiierte Zertifikat „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Mehr als 80 Hochschulen wurden seit

1999 zertifiziert. – Das BMBF wurde kürzlich im Schwesterprogramm „Beruf und Familie“ ausgezeichnet.

Seit 2001 können auch Universitäten und Wissenschaftseinrichtungen mit dem „Total E-Quality-Prädikat“ ausgezeichnet werden. Dieses Prädikat ist zu einem Qualitätssiegel geworden und soll jungen Frauen bei der Suche nach einer passenden Hochschule helfen. Und auch für die Hochschulen ist die Auszeichnung ein Ansporn für weitere Aktivitäten in Richtung Gleichstellung.

Wenn wir der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb wirksam begegnen wollen, dann müssen wir genau darauf achten, wo es in den Karrierewegen von Frauen Brüche gibt. Genau dort muss die Förderung von Frauen ansetzen.

III.

Wir stehen vor einem Generationswechsel an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen: Fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erreicht in den nächsten zehn Jahren das Ruhestandsalter. Diesen Generationswechsel müssen wir nutzen, um wichtige Strukturveränderungen durchzusetzen und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen.

Ein weiterer Weg zu mehr Chancengerechtigkeit liegt in der Förderung von Frauen in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik – kurz: in den MINT-Fächern. Dazu haben wir den „Nationalen Pakt für Frauen in MINT-Berufen“ auf den Weg gebracht. Gerade junge Frauen

nutzen das Potential in diesen Zukunftsberufen bislang nur unzureichend.

Natürlich gibt es Frauen, die den oft mühsamen Weg in die Naturwissenschaften gehen. In Deutschland haben wir mit einer Physikerin, die heute Bundeskanzlerin ist, ein hervorragendes Vorbild. Aber es entscheidet sich weniger als ein Viertel für ein naturwissenschaftlich-technisches Studium.

Junge Frauen müssen einen persönlichen Bezug zu MINT-Fächern bekommen. Wir müssen Hemmschwellen abbauen. Das Technikum – für das die Anmeldung seit Mitte Mai möglich ist, und das demnächst mit den ersten Teilnehmerinnen und Teilnehmern startet –, soll mit Technik-Camps, Workshops oder Praktika bei jungen Menschen insgesamt das Interesse an MINT wecken.

Um im Hochschulbereich eine strukturelle Signalwirkung zu erzielen, haben Bund und Länder im Jahr 2007 das mit 150 Millionen Euro gemeinsam finanzierte Professorinnenprogramm beschlossen. Wir reden dabei von 200 Stellen für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf W2- und W3-Professuren.

Mit dem Professorinnenprogramm wollen wir die Situation von Frauen im Hochschulbereich nicht nur quantitativ verbessern, sondern auch eine qualitative Verbesserung in Richtung chancengerechter Strukturen erreichen. Deshalb haben nur jene Hochschulen die Chance, eine Förderung zu erhalten, die über durchgehende und verbindliche chancengerechte Strukturen sowie über überzeugende Gleichstellungskonzepte verfügen. Knapp die Hälfte aller staatlichen Hochschulen Deutschlands hat ihre Gleichstellungskonzepte in den beiden Bewerbungsrunden eingereicht; über 100

deutsche Hochschulen sind erfolgreich gewesen. Das ist ein schöner Erfolg!

Auch die Juniorprofessur leistet in diesem Zusammenhang einen wichtigen Beitrag. Sie schafft einen neuen Karriereweg, um Nachwuchswissenschaftlern – Frauen und Männern gleichermaßen – Perspektiven auf eine Lebenszeitprofessur zu eröffnen. Der Frauenanteil liegt heute immerhin schon bei etwa einem Drittel.

Um darüber hinaus den Anteil der Wissenschaftlerinnen, die sich im Rahmen des 7. Forschungsrahmenprogramms der EU an Forschungsverbünden beteiligen, zu steigern und um exzellente Wissenschaftlerinnen für den Forschungsstandort Deutschland zu gewinnen, haben wir in Deutschland die in Europa bislang einzigartige nationale Kontaktstelle „Frauen in die EU-Forschung“ – FiF geschaffen. Sie dient der Unterstützung, Know-how-Weitergabe und Beratung sowie als Kontaktbörse für Forscherinnen auf EU-Ebene.

IV.

Wer mehr Frauen in entscheidenden Positionen in Wissenschaft und Forschung, in Wirtschaft und Politik fordert, muss Strukturen verändern und eingefahrene Wege verlassen.

Frauen wollen keine Quotenfiguren sein. Sie wollen mit ihrem Potential und ihrer Exzellenz wahrgenommen und einbezogen werden. Darauf muss sich auch die Organisation des Wissenschaftsbetriebes einstellen. Wer eingefahrene Wege nicht verlässt, vergeudet innovatives Potential.

Deshalb ist nicht nur die Politik gefragt, sondern auch die Forschungseinrichtungen und die Wissenschaftsorganisationen selbst. Die Leitungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen stehen in der Verantwortung, qualifizierten Frauen bessere Chancen im Wissenschaftssystem zu ermöglichen. Gleichstellung muss Chefsache sein.

Im November 2006 haben Hochschulrektorenkonferenz, Wissenschaftsrat, DFG und die großen Forschungsorganisationen die „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ eingeleitet. Die Aufgabe der einzelnen Hochschulen ist es, diese Vereinbarungen in die Realität umzusetzen. Das gilt umso mehr vor dem Hintergrund der Gleichstellungsstandards, die die DFG und ihre Mitgliedseinrichtungen im vergangenen Jahr verabschiedet haben. In der gestrigen Mitgliederversammlung der DFG in Leipzig gab es einen ersten Erfahrungsaustausch über die Umsetzung.

Die Einhaltung der Gleichstellungsstandards ist zukünftig ein entscheidungsrelevantes Kriterium bei der Bewilligung von Forschungsverbünden und setzt damit positive Anreize für eine Implementierung der Gleichstellungsmaßnahmen in den Mitgliedseinrichtungen der DFG. Damit ist die DFG auf einem guten Weg.

Welche Maßnahmen für eine bessere Gleichstellung im Wissenschaftssystem sorgen können, wird in den Forschungsvorhaben untersucht, die das BMBF im Rahmen des Schwerpunkts „Frauen an die Spitze“ fördert.

Mit diesem Thema werden sich auch vier Workshops im Rahmen dieser Konferenz befassen.

V.

Es gibt keine Alternative zur Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem. Die Bundesregierung hat wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Wir fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs ebenso konsequent wie die Exzellenz. Wir wollen die Zahl junger Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden, deutlich steigern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat deshalb dafür Sorge getragen, dass mit allen großen aktuellen Forschungsförderungsprogrammen und ihren Fortschreibungen – also der Exzellenzinitiative, dem Pakt für Forschung und Innovation und dem Hochschulpakt 2020 – auch Gleichstellungsfortschritte erzielt werden.

Dass dieses Konzept aufgeht, zeigen die aktuellen Zahlen: Fast 40 Prozent des aus Fördermitteln der Exzellenzinitiative beschäftigten Personals sind Frauen; weit über 1.600 Wissenschaftlerinnen wurden im Rahmen der drei

Förderlinien der Exzellenzinitiative rekrutiert – davon sind fast hundert Professorinnen und mehr als 1.400 sind Nachwuchswissenschaftlerinnen, darunter eine Vielzahl von Nachwuchsgruppenleiterinnen.

Das ist ein wichtiges Signal. Jede erfolgreiche Frau in der Wissenschaft ist ein wichtiges Vorbild. Die Nobelpreisträgerin Professor Christiane Nüsslein-Vollhardt hat das einmal so formuliert: „Nichts ist so entscheidend für den Anstieg des Frauenanteils wie dieser selbst."

Meine sehr geehrten Damen und Herren,
diese Konferenz soll Bilanz ziehen zum Stand der Gleichstellungspolitik in Wissenschaft und Forschung. Sie soll aber auch die Anforderungen an zukünftige Gleichstellungsinstrumente und -politik benennen.

Zweifellos hat sich in den vergangenen Jahrzehnten schon viel verändert. Für die Zukunft müssen wir unsere Anstrengungen aber noch einmal verstärken. Die Chancen für qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, sich dauerhaft in der Spitze des Wissenschaftssystems zu etablieren, sind in Deutschland heute so gut wie nie. Wir sind auf einem guten Weg, aber noch lange nicht am Ziel.

Insbesondere in den vergangenen Jahren wurden wichtige Initiativen auf den Weg gebracht, um Frauen den Weg in die Wissenschaft zu erleichtern. Die Perspektive ist klar: Wir Frauen können unseren Beitrag leisten zum Innovationsgeschehen, wir Frauen wollen unseren Beitrag leisten und wir werden das in den nächsten Jahren auch immer mehr tun.

Ich wünsche Ihnen bei dieser Konferenz spannende und ertragreiche Diskussionen und uns allen zukunftsweisende Ergebnisse für die Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung.

Vielen Dank.

Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung

■ *Prof. Dr. Beate Krais, Institut für Soziologie, Technische Universität Darmstadt*

1. Einleitung

In der westlichen Welt sind Frauen seit dem Ende des 19. Jahrhunderts zum Studium zugelassen, und im 20. Jahrhundert sind dann schrittweise auch alle rechtlichen Beschränkungen eingerissen worden, die es Frauen verwehrten, als Forscherinnen und Hochschullehrerinnen tätig zu werden.

Dennoch muss man feststellen, dass die Wissenschaft – Hochschulen und Forschungseinrichtungen außerhalb der Hochschulen – bis heute eine Männerwelt ist. In Deutschland war und ist die Situation für junge Frauen, die Professorin oder Leiterin eines Forschungsinstituts werden wollen, besonders schwierig: Deutschland bildet im europäischen Vergleich, zusammen mit Malta, das Schlusslicht, was die Integration von Frauen in die wissenschaftliche Profession angeht (European Commission 2006: 28).

Wie kommt das, und wo liegen die größten Stolpersteine für Frauen?

Im Folgenden will ich zunächst kurz den Stand der Dinge skizzieren, soweit er sich in

Zahlen fassen lässt: Wo kommen wir her und wo stehen wir heute? Anschließend werde ich auf die Frage nach den Stolpersteinen eingehen, auf die Frauen auf ihrem Weg in akademische Spitzenpositionen – und dazu gehören hierzulande grundsätzlich alle Hochschul-Professuren – treffen.

Bei meinen Ausführungen stütze ich mich vor allem auf zwei umfangreiche Forschungsprojekte, die ich zusammen mit meinen Mitarbeiterinnen Tanja Krumpeter und Sandra Beaufaÿs an Universitäten und außeruniversitären Forschungsinstituten durchgeführt habe. Wir haben uns dabei mit der Frage auseinandergesetzt, wie aus einem „studierten Menschen“ ein in seinem Fachgebiet anerkannter Wissenschaftler wird (vgl. dazu Krais/Krumpeter 1997, Beaufaÿs 2003, Beaufaÿs/Krais 2005, 2007). In diesen Prozessen der Anerkennung bzw. der Nicht-Anerkennung als Wissenschaftler stecken verborgene Selektionsprinzipien, die geschlechtsspezifisch wirksam sind. Der analytische Blick richtete sich dabei nicht in erster Linie auf die Frauen, wie es lange Zeit in der einschlägigen Forschung üblich war und in den Alltagserklärungen bis heute üblich ist, sondern auf die Wissenschaft.

Unser Interesse galt vor allem den strukturellen Gegebenheiten der akademischen Welt, dem Selbstverständnis von Wissenschaftlern und ihren Interaktionen, den Gewohnheiten des wissenschaftlichen Alltags, also den Aspekten von Wissenschaft, die oft als „Wissenschaftskultur“ bezeichnet werden. Um diese Aspekte systematisch aufzuschließen, nutzten wir, in Anlehnung an das analytische Instrumentarium Pierre Bourdieus, das Konzept des wissenschaftlichen Feldes.

2. Einige Zahlen zur Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft

Im Wintersemester 1953/54 bildeten Hochschullehrerinnen in der Bundesrepublik nicht einfach eine kleine Minderheit des akademischen Lehrkörpers, sie waren praktisch nicht existent: Unter den insgesamt 1.284 ordentlichen Professoren an den Universitäten der Bundesrepublik gab es keine einzige Frau; neun Frauen hatten den Status einer außerordentlichen Professorin, und 2,9 Prozent (53 Personen) der Lehrenden in der Gruppe der außerplanmäßigen Professoren, Privatdozenten und Dozenten waren Frauen (Anger 1960: 452).

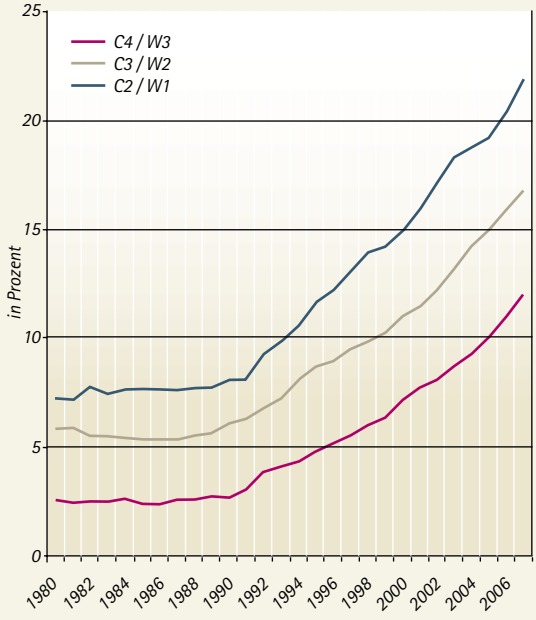
Man hätte erwarten können, dass die starke Expansion der Hochschulen im Jahrzehnt zwischen 1968 und 1978 mit der Abschaffung der Position des Ordinarius, der Gründung neuer Hochschulen und Universitäten und der Vervielfachung der Professuren einen „Feminisierungs-Schub“ in die deutschen Hochschulen gebracht hätte, doch ist dies nicht der Fall. Zwar sind die Frauenanteile an den Professuren im Zuge der Hochschulexpansion etwas gestiegen, doch stagnierten die Beteiligungsquoten dann lange auf sehr niedrigem Niveau.

Es ist auch zu vermuten, dass sich die wenigen Frauen, die es gab, an wenigen Hochschulen konzentrierten, die, aus welchen Gründen auch immer, offener waren für weibliche Hochschullehrer, wie beispielsweise die Freie Universität Berlin, die aufgrund ihrer besonderen Entstehungsgeschichte als Gründung von Studierenden offensichtlich eine demokratischere Kultur entwickelte als die anderen Universitäten in beiden deutschen Staaten nach dem Zweiten Weltkrieg.

Die Bundesrepublik ist das erste politisch stabile Gemeinwesen mit demokratischer Verfassung auf deutschem Boden, und seit den Anfängen der Bundesrepublik ist in dieser Verfassung auch die Gleichberechtigung von Mann und Frau garantiert. Und doch waren Frauen in akademischen Spitzenpositionen noch gut 40 Jahre nach Gründung der Bundesrepublik Deutschland eine extrem seltene Spezies. Das war übrigens in der DDR auf der Ebene der Professuren ähnlich, allerdings waren Frauen aufgrund der anderen Personalstruktur der Hochschulen schon früh deutlich stärker in mittleren, unbefristeten akademischen Positionen vertreten. Mit der Abschaffung dieses akademisch selbständigen Mittelbaus nach der Wende verloren dann auch die Frauen ihre Positionen an den Hochschulen der neuen Bundesländer; der Frauenanteil am akademischen Lehrpersonal wurde gewissermaßen „auf West-Niveau normalisiert".

In einer repräsentativen Stichprobe unter Professoren wären Frauen lange Zeit praktisch unterhalb der statistischen Nachweisgrenze geblieben: Noch im Jahre 1990 lag der Frauenanteil unter den Professoren an den Hochschulen (Universitäten, Kunsthochschulen, Pädagogische Hochschulen und Fachhochschulen zusammen) knapp unter 5 Prozent (C4- und C3-Professuren zusammen, alte Bundesländer); die Direktorinnen an Max-Planck-Instituten konnte man an einer Hand abzählen, und an den damals fünfzehn Instituten der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren gab es eine einzige Frau in einer Leitungsposition (Bund-Länder-Kommission 1999: 34). Erst nach 1990 ist, wie aus Abbildung 1 ersichtlich wird,

Abbildung 1:
Professorinnen an deutschen Hochschulen* nach Besoldungsgruppen 1980–2007 in Prozent aller Professoren



Quelle: Statistisches Bundesamt (2009)

* bis einschließlich 1991 bisheriges Bundesgebiet; ab 1992 Deutschland

ein deutlicher Anstieg des Frauenanteils bei Professuren und anderen wissenschaftlichen Leitungsfunktionen zu verzeichnen.[1] Die Zahlen sprechen also durchaus für eine Erfolgsgeschich-

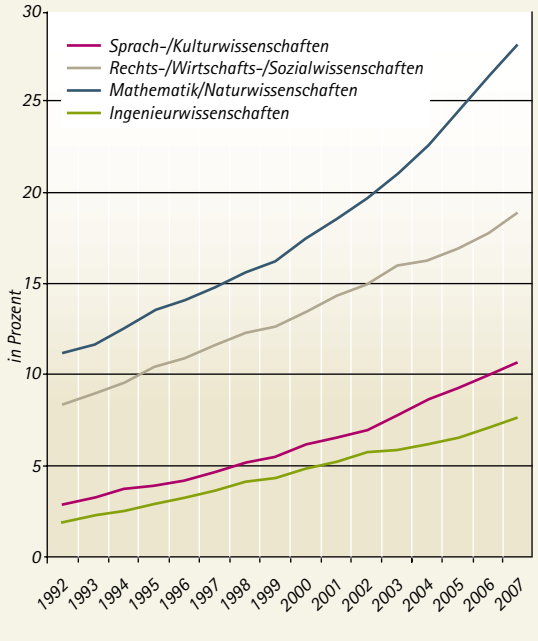
1 Zu den in den Abbildungen dokumentierten Daten ist zu sagen, dass das Statistische Bundesamt zu den hier interessierenden Fragen nicht über lange Zeitreihen verfügt. Eine differenzierte Darstellung seit den Anfängen der Bundesrepublik ist daher nicht möglich. In der Vergangenheit war die Erfassung des Hochschulpersonals nach dem Geschlecht lückenhaft. Auch die Klassifikationen von Besoldungsgruppen, Hochschularten und Fachrichtungen blieben im Zeitverlauf nicht konstant.

te, und zwar für eine politisch induzierte Erfolgsgeschichte. Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass für diese Entwicklung die verstärkte öffentliche Aufmerksamkeit für die Problematik und der von dieser Aufmerksamkeit beförderte hohe politische Druck auf Hochschulen und öffentlich finanzierte Forschungseinrichtungen eine ganz entscheidende Rolle gespielt haben.

Betrachtet man die Entwicklung im Detail, so werden allerdings auch einige Probleme deutlich: Zum einen verläuft der Anstieg der Frauenanteile in allen Besoldungsgruppen relativ gleichmäßig, und das bedeutet, dass Professorinnen in den höchsten Besoldungsgruppen (C4 bzw. W2) nach wie vor am seltensten vertreten sind – als gäbe es eine Art Naturgesetz, wonach eben der Platz der Frauen in jedem Berufssegment auf den jeweils untersten Rängen ist. Bei den C2- bzw. W1-Professuren findet sich der höchste Frauenanteil, und hier ist zumindest in den letzten Jahren die Steigerungsrate etwas höher als bei den anderen Besoldungsgruppen. Die C2- bzw. W1-Professuren insgesamt sind weit überwiegend (zu knapp 75 Prozent) an Fachhochschulen angesiedelt, so dass man sagen kann, die Fachhochschulen, die gesellschaftliche Entwicklungen in der Regel flexibler aufgreifen als die Universitäten, haben auch in diesem Fall „die Nase vorn".

Zum zweiten verdecken die in Abbildung 1 dokumentierten Durchschnittswerte über alle Hochschulen und alle Fächer hinweg, dass sich die einzelnen Hochschulen und auch die verschiedenen Fächer in den letzten zwanzig Jahren in sehr unterschiedlichem Maße für Frauen geöffnet haben (vgl. dazu Abbildung 2). Dieses Bild ändert sich auch nicht, wenn man die Entwicklung bei den Neuberufungen in den letzten Jahren verfolgt (vgl. Abbildung 3 auf Seite 22).

Abbildung 2:
Professorinnen nach ausgewählten Fächergruppen 1992–2007 in Prozent aller Professoren



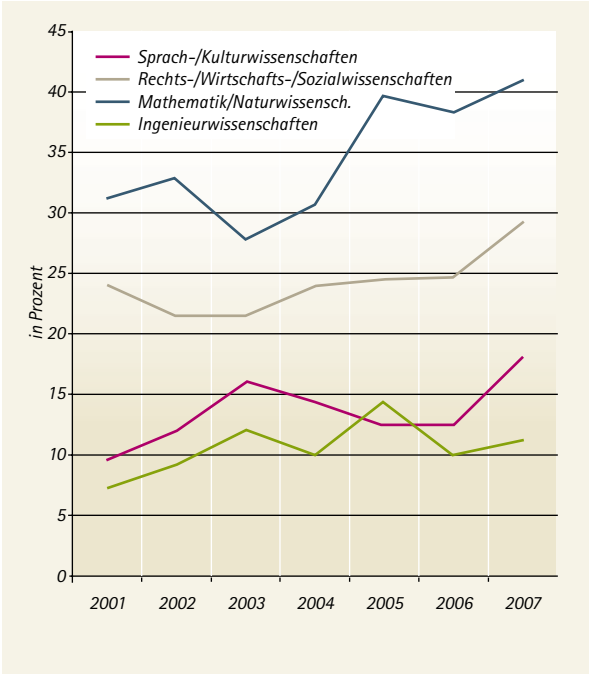
Quelle: Statistisches Bundesamt (2009)

Es gibt bei den Fachrichtungen, die unter Gleichstellungs-Aspekten besonders problematisch sind, keine Anzeichen für Aufhol-Bewegungen.[2]

Während in Disziplinen wie Germanistik oder Erziehungswissenschaften inzwischen etwa ein

2 Die heftigen Schwankungen in den Kurven resultieren aus den niedrigen absoluten Zahlen bei Neuberufungen. Ausschläge nach oben oder unten dürfen daher, wie die Kurvenverläufe zeigen, nicht als Trendbrüche interpretiert werden. Eine realistische Einschätzung der Trends ergibt sich vielmehr, wenn man eine fiktive Gerade durch die jeweiligen Kurven legt, beginnend mit den Werten für 2002 und endend mit den letzten verfügbaren Werten, nämlich für das Jahr 2007.

Abbildung 3:
Neu berufene Professorinnen nach ausgewählten Fächergruppen 2001–2007 in Prozent aller Neuberufungen



Quelle: Statistisches Bundesamt (2009)

Drittel der Professuren mit Frauen besetzt ist, müssen Fächer wie die Elektrotechnik oder die Medizin nach wie vor als reine Männerwelten gelten – die wenigen Professorinnen, die es hier gibt, haben einen ausgesprochenen Exotenstatus inne. Dabei ist die Ausgangslage, was die Frauenquoten bei den Studierenden und beim wissenschaftlichen Nachwuchs angeht, in diesen beiden Fächern sehr unterschiedlich: Die Medizin ist mittlerweile, wenn es um die Studierenden und die niedergelassenen Ärzte geht, eher ein „Frauenfach“ geworden, während es der Elektrotechnik bereits auf der Ebene der Studierenden nicht gelingt, Frauen für das Fach zu interessieren. Wie der Blick auf diese beiden Disziplinen zeigt, sind daher nach Fächern differenzierte Analysen erforderlich, wenn man die Persistenz von Männerwelten an den Universitäten und Fachhochschulen erklären und überwinden will. Ebenso wäre auch ein Blick auf die in Sachen Gleichstellung besonders erfolgreichen Hochschulen lohnend.

3. Wo liegen die großen Stolpersteine, denen sich Frauen auf dem akademischen Karriereweg gegenüber sehen?

Wenn ich hier von „großen Stolpersteinen“ spreche, so ist damit gemeint, dass diese „Stolpersteine“ von ihrer Wirkung her groß sind – sie beeinflussen die Karrieren von Frauen in der akademischen Welt ganz entscheidend. Dennoch werden sie im wissenschaftlichen Alltag keineswegs als die großen Felsbrocken wahrgenommen, die sie ihrer Wirkung nach tatsächlich sind. Man darf nie vergessen, dass rechtliche Hindernisse wie etwa der Beamtinnen-Zölibat oder das Erfordernis der Erlaubnis des Ehemannes, wenn eine Frau erwerbstätig werden will, inzwischen beseitigt sind und auch offene Diskriminierung, die es nach wie vor gibt, nach übereinstimmender Meinung in der Forschung ebenso wie bei Wissenschaftlerinnen, die danach befragt worden sind, keine entscheidende Rolle spielt beim de-facto-Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft. Vielmehr handelt es sich, wie die einschlägige internationale Forschung eindrucksvoll nachweist, um eine Vielzahl von unspektakulären, oft als solche kaum wahrgenommenen Hindernissen, Erschwernissen,

Nadelstichen, die schließlich zur Entmutigung und zum Hinausdrängen von Frauen aus der Wissenschaft führen.

Ich will in diesem Beitrag vier Problematiken herausgreifen, die solche „Stolpersteine“ für Frauen auf dem akademischen Karriereweg produzieren. Dazu gehören

- die strukturellen Bedingungen für akademische Karrieren in Deutschland
- die Schwierigkeiten bei der Bestimmung von wissenschaftlicher Leistung und „Bestenauslese“
- die Bedeutung des Konzepts „Wissenschaft als Lebensform“
- die Rolle von Konkurrenz und agonalen Verhaltensweisen in der Wissenschaft.

3.1 Strukturelle Bedingungen für akademische Karrieren in Deutschland

Es gibt Besonderheiten der deutschen Bildungs- und Hochschullandschaft, die eine wissenschaftliche Karriere in Deutschland als besonders schwieriges Unterfangen erscheinen lassen. Max Weber hat in seinem 1919 gehaltenen Vortrag über Wissenschaft als Beruf eine wissenschaftliche Karriere als „wilden Hasard“ bezeichnet – dies gilt, jedenfalls in Deutschland, bis heute. Entscheidend hierfür sind vor allem zwei Aspekte der Konstruktion wissenschaftlicher Karrieren:

Zum einen gibt es keine Karriere-Leiter im eigentlichen Sinn. Der wissenschaftliche Nachwuchs kann nicht klettern, er muss springen, und zwar aus einer Position der relativen Abhängigkeit in

eine Spitzenposition. Die erste wissenschaftlich selbständige, zeitlich unbefristete Position im deutschen Hochschulsystem ist die Professur. Diese eigentümlichen – und in vergleichbaren Ländern der westlichen Welt so nicht vorzufindenden – oligarchischen Strukturen der deutschen Universität (vgl. dazu Münch 2007) binden den wissenschaftlichen Nachwuchs faktisch an einen Professor (oder an eine Professorin), der als Mentor, als Lehrer, Förderer und Wegbereiter einer wissenschaftlichen Karriere fungiert.

Zum zweiten ist nicht vorherzusagen, wann und ob der Sprung in eine verantwortliche Position gelingt. Die Berufung auf die erste Professur ist eher als eine Kooptation zu sehen, die von einem komplexen Bedingungsgefüge abhängt (vgl. Engler 2001, Lang/Neyer 2004), und weniger als ein auf individuelle Leistung sich gründender, halbwegs berechenbarer beruflicher Aufstieg. Vor allem aber liegt das Gelingen außerhalb der Handlungskontrolle der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Da es keine intermediären Positionen im Wissenschaftssystem gibt, auf denen man abwarten kann, bis die Berufung in die erste Professur gelingt, ist eine wissenschaftliche Karriere ein Spiel, bei dem es um alles oder nichts geht. So erscheint in dieser Situation paradoxerweise die enge Bindung an den akademischen Mentor – und damit das Vertrauen auf die durch die Zugehörigkeit zu seinem „Stall" garantierten Netzwerke –, als einzige Sicherheit für das Gelingen der Karriere, zumindest in der subjektiven Einschätzung.

Diese Momente der akademischen Karriere sind generell problematisch, weil sie innovationsfeindlich und weitgehend dafür verantwortlich sind, dass junge Wissenschaftler beiderlei Geschlechts lieber ins Ausland gehen, wo sie auch dann wissenschaftlich selbständig arbeiten können, wenn sie noch keine „richtige" Professur haben, sondern z.B. als *assistant professor* oder *associate professor* oder als Forscher beim CNRS usw. arbeiten. Ein Blick in die Wissenschaftsgeschichte zeigt, dass das Prinzip des „alles oder nichts", das akademische Karrieren in Deutschland kennzeichnet, nicht nur zu prekären Beschäftigungs- und Lebensverhältnissen des wissenschaftlichen Nachwuchses führt, sondern auch zu hohen Verlusten an wissenschaftlichem Potential: Betrachtet man die Karrieren von Wissenschaftlerinnen des 20. Jahrhunderts, so fällt auf, dass selbst berühmte Wissenschaftlerinnen wie Barbara McClintock, Hannah Arendt oder Mary Douglas zu keinem Zeitpunkt ihres Lebens akademische Positionen inne hatten, die ihrer wissenschaftlichen Bedeutung entsprachen. Sie konnten dennoch wissenschaftlich arbeiten – als Professorinnen an kleinen

Colleges, in Randgebieten ihrer Disziplin oder auf „Mittelbau“-Stellen in der Forschung oder an Universitäten. Im deutschen Wissenschaftssystem wären alle diese Wissenschaftlerinnen frühzeitig eliminiert worden.

Die Vorgaben für akademische Karrieren in Deutschland wirken darüber hinaus geschlechtsspezifisch selektiv, weil Frauen von akademischen Mentoren seltener unterstützt werden und weil die fehlende Perspektive vor allem für solche Wissenschaftler enorme Risiken mit sich bringt, die neben ihrer Arbeit noch Familienverpflichtungen zu erfüllen haben – das sind bis heute sehr viel häufiger Frauen als Männer. Und selbst beim wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Konstellation des Doppelkarriere-Paars zwar charakteristisch für die Lebenssituation nahezu aller Wissenschaftlerinnen, betrifft jedoch nur eine Minderheit ihrer Kollegen (vgl. dazu z. B. Lind/Löther 2008, Zimmer u.a. 2007).

3.2 Wissenschaftliche Leistung und die „Bestenauslese“

In ihrer Untersuchung zur Frage „Wie werden Wissenschaftler gemacht?“ hat Sandra Beaufaÿs (2003) herausgearbeitet, dass die gängige Antwort auf diese Frage zu kurz greift. Die gängige Antwort lautet, der „studierte Mensch“ werde zum Wissenschaftler durch harte Arbeit, die sich in „besten wissenschaftlichen Leistungen“ manifestiere. Zweifellos steht die wissenschaftliche Leistung im Zentrum einer Karriere in der Wissenschaft. Doch geht gerade bei den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die ihren Platz in der *scientific community* noch nicht gefunden haben, nicht etwa die Anerkennung der wissenschaftlichen Leistung der Anerkennung der Person voraus, vielmehr geht beides Hand in Hand.

Diese komplexen Prozesse der Anerkennung finden unter Bedingungen starker Konkurrenz statt. Sich einen Namen zu machen in der Wissenschaft heißt vor allem, in der Konkurrenz mit anderen zu bestehen, eine Reihe von Leistungen zu erbringen, die grundsätzlich im Vergleich mit dem Leistungsprofil der Konkurrenten beurteilt werden. Dies hat Arlie Russell Hochschild bereits in einer sehr frühen Untersuchung auf den Punkt gebracht:

„A ‚career’ comprises a series of positions and accomplishments, each of which is tightly and competitively measured against other careers, so that even minor differences in achievement count.“ (Hochschild 1975: 60) ,

Die herausragende Promotion, Artikel in renommierten wissenschaftlichen Zeitschriften, Vorträge auf wichtigen wissenschaftlichen Tagungen, Auslandsaufenthalte an angesehenen Universitäten, vorzugsweise in den USA, ein reputierliches Forschungsstipendium, Drittmittelprojekte, internationale Veröffentlichungen, die Habilitation im Rahmen eines DFG-Sonderforschungsbereichs, die Betreuung von Diplomarbeiten und Dissertationen – dies sind die Anhaltspunkte für die Bewertung der Leistung einer jungen Wissenschaftlerin/eines jungen Wissenschaftlers. Das Problem dabei ist, dass diese Leistungen von vielen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern erbracht werden – es gibt in jedem Fall mehr Personen mit „besten wissenschaftlichen Leistungen“, als es Stellen gibt.

Neuere Untersuchungen zeigen darüber hinaus, dass der Homogenisierungsgrad im akademischen Habitus inzwischen sehr hoch ist. Variationen im Habitus von Wissenschaftlern beziehen sich in erster Linie auf Unterschiede in den Fachkulturen, doch auch diese Unterschiede werden immer geringer: Die Verfügung über Drittmittel, Forschungsaufenthalte in den USA, Veröffentlichungen in *peer reviewten* Zeitschriften usw. gelten mittlerweile, dank der regelmäßigen Durchführung von standardisierten Rankings und Evaluationen, auch in den Geisteswissenschaften als wesentliche Kriterien wissenschaftlicher Leistung. Überall in Europa wird der Weg zur Professur zunehmend stringenter und strukturierter; Quereinsteiger, die „Umwege" über die Welt außerhalb der Wissenschaft gemacht haben, werden seltener (vgl. Zimmer u.a. 2007: 187 ff.). Es sieht ganz so aus, als sei das Prinzip der Labormaus, das Prinzip der Produktion von homogenen, im Hinblick auf den Forschungszweck „reinen" wissenschaftlichen Objekten, inzwischen auch auf die Herstellung von wissenschaftlichen Subjekten übertragen worden.

Dies führt dazu, dass letztlich feine und feinste Differenzen im Leistungsprofil – das mit diesen Indikatoren erfasst werden soll – den Ausschlag geben für das Urteil, ob jemand „der/die Beste" ist. Man muss daher bei nüchterner Betrachtung feststellen, dass die Unterschiede zwischen den Konkurrenten in einem Bereich liegen, wie er sonst nur aus der Homöopathie bekannt ist. Objektivierbar sind sie nicht mehr. Die Vervielfältigung und verfeinerte Messung der sogenannten „objektiven Indikatoren" führt, wie auch in anderen Bereichen, zu dem Paradox, dass es letztlich zur Geschmackssache wird, wen man für „den Besten/die Beste" hält. Für Frauen ist dies insofern besonders problematisch, als sie ein Merkmal mit sich herumtragen, nämlich das Merkmal „weiblich", das im wissenschaftlichen Feld ebenso wie in anderen qualifizierten Berufen immer noch als Herabstufungsmodus fungiert, auf eine Weise, die für die Beteiligten meist völlig im Dunkeln bleibt und dennoch oder vielleicht gerade deshalb sehr wirksam ist. Von entscheidender Bedeutung dabei ist das Konzept „Wissenschaft als Lebensform".

3.3 Wissenschaft als Lebensform

Zum Kern des Selbstverständnisses von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gehört die Vorstellung, dass Wissenschaft etwas ist, das die ganze Person beansprucht und nur mit hohem Engagement betrieben werden kann (vgl. Krais 2008). Für die Realisierung dieser Vorstellung hat sich seit dem 19. Jahrhundert ein charakteristisches Modell herausgebildet: Als Bedingung wissenschaftlicher Arbeit gilt, dass nicht nur sie selbst, sondern das ganze Leben des Wissenschaftlers „von praktischen Beschäftigungen und Besorgnissen" (Bourdieu 2001: 23) weitgehend befreit ist. So erscheint es nur konsequent, dass es ein dominantes, in einem entscheidenden Punkt sehr striktes Modell des Wissenschaftler-Lebens gibt. Dieses hat die für die bürgerliche Gesellschaft charakteristische Geschlechterordnung zur Voraussetzung, eine Voraussetzung, die zwar implizit ist, doch von allen gewusst wird. Der Wissenschaftler, wie wir ihn heute kennen, bedarf der Ergänzung und Unterstützung durch die Familie, deren Zentrum die sorgende, vorrangig mit ihren familiären Verpflichtungen sich identifizierende Frau ist. Arlie Russell Hochschild hat die damit existierende Arbeitsteilung zwischen Universität und Familie

im Leben des Wissenschaftlers in der Formulierung aufgegriffen, die Familie sei „the university's welfare agency" (Hochschild 1975: 50). Das bedeutet jedoch zugleich, dass Wissenschaft faktisch eine Männern vorbehaltene Veranstaltung ist, oder, anders formuliert, dass die Welt der Wissenschaft hochgradig „vergeschlechtlicht" ist.

Frauen in der Wissenschaft werden daher zunächst einmal als Fremdlinge wahrgenommen, weil sie in der Alltagswahrnehmung des wissenschaftlichen Feldes etwas ganz anderes verkörpern als ihre Kollegen, nämlich die Welt der Familie, der Körperlichkeit und Geschlechtlichkeit, der sorgenden Tätigkeiten. Die lapidare Antwort eines Hochschullehrers aus den 1950er Jahren auf die Frage, weshalb es seiner Meinung nach so wenige Hochschullehrerinnen gebe: „Geistigkeit ist ein Privileg der Männer" (Anger 1960: 481), fasst diese Wahrnehmung in eine einfache Formel[3]. Sie führt dazu, dass die Merkmalsausprägung „weiblich" beim Geschlecht des Wissenschaftlers als Herabstufungsmodus bei der Beurteilung der Leistungsfähigkeit von Wissenschaftlerinnen fungiert, dass man jungen Frauen nicht zutraut, sie könnten die Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere meistern (vgl. Beaufaÿs 2003). Man sieht in der Wissenschaftlerin, zumal wenn sie jung ist, die Frau, nicht die Wissenschaftlerin – und als Frau ist sie das ganz Andere. Offensichtlich fällt es den etablierten Akteuren dieser männlich geprägten Welt schwer, Frauen als Mitspielerinnen im wissenschaftlichen Feld, als Kolleginnen, ernst zu nehmen. Hier liegt eines der zentralen Probleme, mit denen Frauen auf dem Weg zur Professur konfrontiert sind: Sie kämpfen auf einer ganz fundamentalen Ebene, nämlich jenseits ihrer individuellen Leistung und ihrer individuellen Persönlichkeit, um ihre Anerkennung als Wissenschaftlerin.

Die Konstruktionsmodi wissenschaftlicher Karrieren wirken so als geschlechtsspezifischer Selektionsmechanismus, stellt doch das etablierte Lebensmodell des Wissenschaftlers Frauen vor ganz andere, schwierige und existentielle Entscheidungen als ihre Kollegen. Aber nicht nur in dieser Hinsicht unterscheidet sich die Situation von

3 Diese Interviewpassage ist es wert, vollständig zitiert zu werden. Sie lautet: „Qualitätsfrage. Geistigkeit ist ein Privileg der Männer. Wenn die Frau Geistigkeit im gleichen Ausmaß besitzt, dann fehlt ihr etwas anderes. Sie ist dann keine Frau mehr."

Wissenschaftlerinnen von der Situation ihrer Kollegen. Zum Problem werden offensichtlich auch Aspekte der Konkurrenz in der Wissenschaft, die unter Männern zugleich Aspekte der Anerkennung und der Integration des wissenschaftlichen Feldes implizieren, Frauen jedoch eher ausschließen.

3.4 Konkurrenz und agonale Verhaltensweisen

Konkurrenz, Wettbewerb und wettkampfgeprägte Verhaltensweisen werden in der Wissenschaft keineswegs als ungewöhnlich oder als kontraproduktiv für die Hervorbringung wissenschaftlicher Erkenntnisse empfunden. Vielmehr gilt es unter Wissenschaftlern als Selbstverständlichkeit, dass Konkurrenz die treibende Kraft wissenschaftlicher Arbeit und geradezu eine Notwendigkeit für die Hervorbringung wissenschaftlicher Leistungen ist. Kurz und knapp heißt es etwa in einem Aufsatz von Rom Harré (1990): „Scientists seem to be preoccupied with two concerns. Debating one against the other, scoring points and so on is clearly a favourite pastime. But also trying to make equipment work is another." (83) Harré beschreibt also Wissenschaft als ein Tun, das zwei Seiten hat: Auf der einen Seite geht es darum, Forschungsergebnisse zu erzielen, neue Erkenntnisse zu gewinnen, „to make equipment work", wie er es mit einem gewissen Understatement und mit Betonung der praktisch-technischen Aspekte von Forschung formuliert. Auf der anderen Seite aber geht es immer auch darum, debattierend die Argumente der Kollegen auseinander zu nehmen, sie auszustechen, schneller zu sein als die Anderen, der Erste im Ziel zu sein, die eigene Überlegenheit auszuspielen, Punkte zu machen – und Harré nennt diese Seite der wissenschaftlichen Tätigkeit wohl nicht zufällig an erster Stelle.

Es ist oft bemerkt worden, dass Frauen mit Konkurrenz und Wettbewerb anders umgingen als Männer. Man sagt ihnen nach, sie seien konfliktscheu, würden nicht kämpfen für die Durchsetzung ihrer Positionen und ihrer Interessen und gingen Konkurrenzsituationen aus dem Weg. Nun ist es keineswegs so, dass Frauen zum Austragen von Konkurrenz nicht in der Lage wären oder Wettbewerbssituationen grundsätzlich meiden würden. Bis heute legen die Berufsbiographien von Wissenschaftlerinnen ebenso wie die Personalstrukturen im Bereich des wissenschaftlichen Nachwuchses Zeugnis darüber ab, dass die Karrierewege von Frauen stärker als die ihrer Kollegen von kompetitiven Elementen geprägt sind: Für Wissenschaftlerinnen sind Berufsverläufe mit einer Abfolge von in kontrollierten Verfahren einzuwerbenden Drittmittelprojekten, Promotionsstipendien für Graduiertenkollegs, DFG-geförderten Habilitationsprojekten u.ä. charakteristisch, während in den Berufsverläufen von Wissenschaftlern sehr viel häufiger die zwar ebenfalls zeitlich befristeten, jedoch regulären und nicht durch ähnlich kompetitive Auswahlprozesse geregelten Assistentenstellen zu finden sind. Dennoch gibt es Aspekte an der wissenschaftlichen Konkurrenz, die für Frauen problematischer sind als für Männer: Es ist das Agonale an der Wissenschaft, mit dem Männer und Frauen unterschiedlich umgehen. Dies will ich kurz erläutern.

„Agonales Verhalten" meint, dass die Individuen in einer bestimmten Weise in ihrem Handeln motiviert sind, nämlich so, dass es ihnen darauf ankommt, untereinander Rangordnungen herzu-

stellen, Leistungen nicht ausschließlich um ihrer selbst willen zu erbringen, sondern um einen Positionsgewinn zu erzielen, sich gegen „Mitspieler“ durchsetzen zu wollen. Entscheidend ist, dass es sich dabei um Rituale der Gegnerschaft handelt, d.h. dass gewissermaßen ein Rahmen gesetzt wird, innerhalb dessen die Gegnerschaft nach bestimmten Regeln ausgetragen wird, wie bei den Turnieren der Ritter im Mittelalter oder den Wettkämpfen der griechischen Antike.

Viele autobiographische Texte von Wissenschaftlerinnen dokumentieren, dass diese in der Regel sehr genau wissen, was sie wollen, und sich oft auch ausgesprochen ehrgeizige wissenschaftliche Ziele setzen – nur beziehen sich diese Ziele in erster Linie auf die fachlich-inhaltliche Seite der wissenschaftlichen Arbeit. Dies wird auch in unseren Interviews in den Antworten auf die Frage nach den Zukunftsplänen der Befragten deutlich, etwa in der folgenden Interview-Passage:

„Nach zwei Jahren hab ich gemerkt, die Techniken und auch das wissenschaftliche Umfeld kennst du; was reizt dich jetzt? Bleibst du für immer da und wirst dein ganzes Leben da verbringen oder probierst du jetzt wissenschaftlich noch mal was Neues aus, was dich interessiert? Und das hat mich dann eigentlich hier in die (Fach) gebracht. (...) (Frage: Was bedeutet „Karriere“ für Sie?) Das bedeutet, dass ich einen relativ großen Freiraum habe, in dem ich meine Vorstellungen, also die wissenschaftlichen, selbständig (...) verwirklichen kann. Und da versuche ich, meinen eigenen Weg zu gehen, also, mir eine Fragestellung herauszusuchen, die ich interessant finde und mit meinem persönlichen Stil versuche, die zu verfolgen und zu beantworten. (...) Karriere, also im Sinne von Habilitation oder Professur, kann ich im Moment

noch nicht sagen, dass ich in fünf Jahren beabsichtige, habilitiert zu sein, das weiß ich noch nicht genau.“ (Celie F., Chemikerin, Postdoc)

Männer hingegen beziehen sich bei der Beschreibung ihrer wissenschaftlichen Arbeit eher auf das soziale Feld Wissenschaft; ihre Aussagen in den Interviews thematisieren – anders als bei den Frauen – explizit eine Orientierung am Wettbewerb, an der Auseinandersetzung um die eigene Position in der *scientific community*. So sagte beispielsweise Fabian K. (Informatiker, Postdoc):

„Man sucht ein Ergebnis, um es zu veröffentlichen, nicht um das Ergebnis allein mal ..., sondern das Ziel ist, den eigenen Namen, den Namen des Instituts voranzubringen, meinetwegen auch eine weite Fahrt, eine weite Reise machen, um das irgendwo zu erzählen.“

Ebenso kritisch wie Männer die „fehlende Zielstrebigkeit“ und die „unklaren Vorstellungen“

ihrer Kolleginnen sehen, nehmen Wissenschaftlerinnen den Vorrang des meist unreflektiert agonalen Verhaltens bei ihren männlichen Kollegen wahr. Sie machen sich lustig über die „Hahnenkämpfe“ unter Männern, sind peinlich berührt von deren „substanzloser Selbstdarstellung“ oder leiden unter deren *„killing instinct“* und der Anforderung, sich ebenso verhalten zu müssen.[4] Es ist das rituelle Moment, das Agonale an der Konkurrenz im wissenschaftlichen Feld, das den Frauen problematisch erscheint: eine Interaktion, in der es vorrangig darum geht, der Erste zu sein, den Anderen auszustechen, ihn zu übertrumpfen – dies gilt Frauen oft als unangemessen, ja geradezu als frivol angesichts der Sache, die hier auf dem Spiel steht: die wissenschaftliche Erkenntnis. Ihnen geht es um die Sache – kämpfen, Konflikte austragen, Konkurrenten aus dem Felde schlagen bleibt, jedenfalls aus der Sicht der aus dem Spiel des agonalen Sich-aufeinander-Beziehens Ausgeschlossenen, Situationen vorbehalten, in denen es ernst wird: in denen es um die Integrität der Person geht, möglicherweise um die Existenz als Wissenschaftlerin, vielleicht aber auch um Korrektheit des wissenschaftlichen Arbeitens oder um Gerechtigkeit. Und für Frauen ist der Kampf um die Anerkennung als Wissenschaftlerin bitter ernst, sehen sie sich doch – anders als ihre Kollegen – allein aufgrund ihres Geschlechts einem fundamentalen Zweifel über die Legitimität ihres Status als Mit-Spielerin in dem bislang ausschließlich von Männern gespielten „Spiel“ des wissenschaftlichen Feldes ausgesetzt.

4 Alle Zitate in diesem Satz stammen aus unseren Interviews mit Wissenschaftlerinnen.

4. Schlussbemerkungen

Frühe Selbständigkeit, Sichtbarkeit in der *scientific community* aufgrund eigener Leistung, Planbarkeit der Karriere sind die Eckpfeiler einer Umstrukturierung des akademischen Karriere-

musters, mit der die deutsche Universität ihren Pfad der Reproduktion des Gleichen verlassen und offener würde für Neues, offen für Wissenschaftler mit anderen Erfahrungen und anderen Perspektiven – und damit auch offener für Frauen. Richard Münch hat kürzlich dafür plädiert, das viele Geld, mit dem die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in Assistentenpositionen und Drittmittelprojekten unter prekären Bedingungen als Zuarbeiter für die Hochschullehrer beschäftigt werden, einzusetzen für selbständige Juniorprofessuren mit einem richtigen *tenure track* (Münch 2007). Es ist bemerkenswert, dass er in der gegenwärtigen Diskussion um die tief greifenden Hochschulreformen, die mit der Exzellenzinitiative und der Umstellung auf die Bachelor- und Master-Studiengänge unter der Parole der Internationalisierung der deutschen Hochschule eingeleitet worden sind, weit und breit der Einzige ist, der auf dieses innovationshemmende und oligarchische Strukturelement der Wissenschaft in Deutschland aufmerksam macht. Universitätspräsidenten und Bildungspolitiker werden nicht müde, eine Öffnung der Besoldungsgrenzen für Professoren zu fordern, mit der Begründung, nur so könnten herausragende Wissenschaftler in Deutschland gehalten oder hierher geholt werden. Für gesellschaftliche ebenso wie für wissenschaftliche Innovationen sind jedoch die Möglichkeiten, die ein Land der nachwachsenden Generation und in diesem Fall den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bietet, von ungleich größerem Gewicht.

Auf der Ebene der Wissenschaftskultur und damit der alltäglichen Praxis geht es um nicht mehr und nicht weniger, als Frauen als Kollegen ernst zu nehmen. Dies ist nicht einfach, sind doch die Selbstverständlichkeiten der Wissenschaftskultur, die die Sichtweise und das Handeln von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen prägen, tief im Habitus verankert. Sie lassen sich nur verändern, wenn man sich bewusst macht, inwieweit das eigene Handeln zum Hinausdrängen der Frauen aus der Wissenschaft beiträgt. Erforderlich wäre daher, dass die Verantwortlichen an den Hochschulen zu einer Selbst-Reflexion über das Tun und Treiben im Alltagsgeschäft an ihrer Hochschule anregten, dass sie einmal danach fragten, welche Selbstverständlichkeiten in der Organisation ihrer Arbeit, welche achtlosen Bemerkungen und verborgenen Unterströmungen ihres Handelns eigentlich die Hochschulen zu so unwirtlichen Orten machen, dass selbst die Frauen wieder aus ihnen verschwinden, die sich bereits mit großer Begabung, hoher Motivation und ehrgeizigen Zielen auf den Weg in eine akademische Karriere gemacht haben.

Zu diesen unbefragten Selbstverständlichkeiten der Wissenschaftskultur gehört auch die Bedeutung, die dem Wettbewerb zukommt. Es ist sehr zu bezweifeln, dass die derzeit auch von der Politik beförderte Betonung der Konkurrenz in der Wissenschaft, die agonale Verhaltensweisen und Ellbogenmentalität geradezu herausfordert und prämiert, der Integration von Frauen in die Wissenschaft zuträglich ist – ganz abgesehen davon, dass sehr zu bezweifeln ist, ob die Förderung der Konkurrenz tatsächlich wissenschaftliche Produktivität und Innovativität fördert. Konkurrenz, agonales Verhalten und die vorrangige Orientierung an der Vielzahl von Indikatoren, mit denen Leistung gemessen wird, befördern kleine und kleinste Fortschritte der Erkenntnis vor allem dort, wo sich gerade der *mainstream* tummelt, und *peer reviews* sind gut zur Beurteilung des Bekannten und Bewährten, nicht aber

zur Entdeckung des Neuen. Es ist kein Zufall, dass die Nobelpreise nicht mehr, wie von ihrem Stifter einst vorgesehen, für die herausragende wissenschaftliche Innovation des vergangenen Jahres vergeben werden, sondern oft Jahrzehnte zurückliegende Erkenntnisse auszeichnen – was wirklich eine umwälzende Neuerung ist, darüber verständigt sich die *scientific community* oft erst nach vielen Jahren, und oft sind die Neuerungen lange Zeit umstritten geblieben. Umwälzende Neuerungen sind, wie die Wissenschaftsgeschichte zeigt, insbesondere von den Rändern des wissenschaftlichen Feldes her gekommen, auch von „neuen" Personen, von Außenseitern auf dem jeweiligen Fachgebiet. Umgekehrt zeichnen sich neue Wissenschaftsgebiete u.a. dadurch aus, dass sie in ihrer personellen Zusammensetzung bunter sind als etablierte Gebiete und sogar, auch dies zeigt die Wissenschaftsgeschichte, Frauen zugelassen haben. So waren beispielsweise die Naturwissenschaften in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts in Deutschland besonders dynamisch, erhielten viele, auch außerwissenschaftliche Impulse, und die ersten Frauen, die sich in Deutschland als Wissenschaftlerinnen qualifizieren konnten, waren in den Naturwissenschaften zu finden, nicht etwa in den traditionellen Geisteswissenschaften, in denen es die Professoren meist sogar abgelehnt haben, Studentinnen zu ihren Vorlesungen zuzulassen (vgl. Vogt 2003). Neues aber braucht nicht so sehr den Wettbewerb, sondern vor allem Freiheit und Zeit – man muss nachdenken können, sich auf Abwege begeben können, sich mit Kollegen austauschen können und dabei dem mäandernden Fluss der Gedanken freien Lauf lassen können.

Literatur

Anger, Hans. 1960. Probleme der deutschen Universität. Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten, Tübingen: Mohr Siebeck.

Beaufaÿs, Sandra. 2003. Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: Transcript.

Beaufaÿs, Sandra und Krais, Beate. 2005. Doing gender while doing science. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. Feministische Studien 23, 1, S. 82–99.

Beaufaÿs, Sandra und Krais, Beate. 2007. Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. Professionelles Selbstverständnis und die Kategorie Geschlecht im sozialen Feld Wissenschaft, in Gildemeister, Regine und Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 76–98.

Bourdieu, Pierre. 2001. Meditationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft, Frankfurt a. M: Suhrkamp.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. 1999. Frauen in Führungspositionen. Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht „Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", Bonn.

Engler, Steffani. 2001. „In Einsamkeit und Freiheit"? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK.

European Commission. 2006. She-Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators, Directorate General for Research, Brüssel.

Harré, Rom. 1990. Some narrative conventions of scientific discourse, in: Nash, Christopher (Hg.): Narrative in culture. The uses of storytelling in the sciences, philosophy, and literature. London/New York: Routledge, S. 81–101.

Hochschild, Arlie Russell. 1975. Inside the clockwork of male careers, in: Howe, Florence (Hg.): Women and the power of change. New York: ME Graw Hill Books, S. 47–80.

Krais, Beate (Hg.). 2000. Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M./New York: Campus.

Krais, Beate. 2008. Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karieren. In: Yvonne Haffner/Beate Krais (Hg.), Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt a. M., New York: Campus, S. 177–211.

Krais, Beate/Krumpeter, Tanja. 1997. Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. Zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft, Projektbericht für den Arbeitsausschuss „Förderung der Wissenschaftlerinnen" des Wissenschaftlichen Rates der Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e. V., Darmstadt/Berlin.

Lang, Frieder R. und Neyer, Franz J. 2004. Kooperationsnetzwerke und Karrieren an deutschen Hochschulen – Der Weg zur Professur am Beispiel des Faches Psychologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 56, 3, S. 520–538.

Lind, Inken und Löther, Andrea. 2008. Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen. Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle. Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, 24.04.2008, http://www.cews.org/cews/files/484/de/cews-studie-jp-endbericht.pdf.

Münch, Richard. 2007. Die akademische Elite. Zur sozialen Konstruktion wissenschaftlicher Exzellenz, Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Vogt, Annette. 2003. Von der Ausnahme zur Normalität? Wissenschaftlerinnen in Akademien und in der Kaiser-Wilhelm-Gesellschaft (1912 bis 1945). In: Theresa Wobbe (Hg.), Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 20. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Bielefeld: Transcript, S. 159–188.

Weber, Max. 1919/1985. Wissenschaft als Beruf, in: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre, 6. Aufl. Tübingen: Mohr Siebeck, S. 582–613.

Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia. 2007. Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur Feminisierung der deutschen Universität, Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich.

Weibliche Karrieren im Wissenschaftsmanagement

■ *Prof. Dr. Ada Pellert, Präsidentin der Deutschen Universität für Weiterbildung Berlin*

Unter dem Vortragstitel „Weibliche Karrieren im Wissenschaftsmanagement“, den Ada Pellert mit einem Fragezeichen versehen wissen wollte, skizzierte sie zunächst das Arbeitsfeld Wissenschaftsmanagement.

Dessen zentrale Aufgabenstellung bestünde gegenwärtig in der Modernisierung der Organisation Hochschule. Die Gender-Frage wirke dabei wie ein Seismograph für den Umgang mit gesellschaftlich brennenden Fragen. Pellert konstatierte: „Ich persönlich sehe im Umgang mit der Genderfrage immer auch einen Indikator für die Hochschulmodernisierung: Ist das überhaupt Modernisierung oder sind das Modernisierungsfassaden?“ Ohne eine ernsthafte und konstruktive Bearbeitung der Gender-Frage werde Hochschulmodernisierung nicht gelingen.

Ada Pellert nannte vier Schwerpunktthemen, die im Zuge der Hochschulmodernisierung bewältigt werden müssten.

1. Entwicklung der Hochschule zu einer sich selbst steuernden Organisation
   Die sorgfältige (Neu-)Gestaltung von Kommunikations- und Entscheidungsprozessen sei essentielle Aufgabe des Wissenschaftsmanagements. Adäquate Management-Modelle für diesen Prozess, die die spezifische Produkti-

vität von Wissenschaft, Forschung und Lehre unterstützen, seien jedoch noch nicht gefunden. Zu beobachten sei vielmehr die Dominanz von Wirtschaft und Bürokratie.

2. Forschung als kommunikativer Prozess
Einerseits sei positiv festzustellen, dass die Frage „Wie vermittle ich, was ich in der Forschung mache?“ zunehmend an Bedeutung gewinne. Andererseits sei eine Verengung der wissenschaftlichen Paradigmen zu beobachten. Diese Kultur des Mainstreams in der Forschung kritisierte Pellert und forderte: „Wie weit multidimensionale Qualitätskriterien wirklich greifen, wird unser aller Anliegen sein müssen.“

3. Professionalität und Reputation der Lehre
Pellert verwies auf die in den letzten Jahren enorm gestiegenen Ansprüche im Bereich Lehre. So kreise die Internationalisierungsdebatte im Grunde um das Feld der Lehre; im Bereich der Forschung sehe man die Internationalität als gegeben. Dieser Entwicklung müsse Rechnung getragen werden. Lehre dürfe nicht mehr lustlose Pflicht ohne Reputation sein. Das Gegenteil sei jedoch festzustellen: „Die Anforderungen steigen, die Reputation bleibt, aller Lippenbekenntnisse zum Trotz.“

4. Personalentwicklung und Diversity Management
In Sachen Nachwuchsförderung und Diversity Management stellte Pellert deutschsprachigen Hochschulen ein schlechtes Zeugnis aus. Die Reformen der letzten Jahre seien vor allem Organisationsreformen gewesen. Erst langsam würde das Thema Personal in den Blick geraten, das Bewusstsein, dass all diese Ideen von Menschen verwirklicht werden müssten. „Wie sind deren Karrierewege? Sind sie gebahnt? Sind sie überhaupt vorhanden?“

Der hohe Stellenwert, der den Themen Nachwuchsförderung und Diversity Management inzwischen eingeräumt werde, sei in den Hochschulstrukturen nicht umgesetzt. So sei die der Organisation Hochschule immanente Vielfalt unterschiedlicher Disziplinen, Menschen und Motive selten wirklich gestaltet, sondern oft ein Nebeneinanderbestehen von Vielfältigem. „Das ist ungefähr das Gegenteil von Diversity Management.“

Den Status Quo in der universitären Frauenfrage fasste Ada Pellert mit folgenden Punkten zusammen:

- Eroberung der tertiären Bildung
- Geschlechtsspezifische Wahl der Bildungswege und Berufswahl
- Unterrepräsentanz in Hochschulen und Forschung
- *leaky pipeline*
- Wenig Leitungsfunktionen: gläserne Decke
- Informell wirkende, männlich geprägte Wissenschaftskultur

Insbesondere den letztgenannten, organisationskulturellen Faktor könne man nicht ernst genug nehmen. Noch immer präge eine sehr informell wirkende männliche Wissenschaftskultur das Denken, die Zugänge und die Gestaltung von Wissenschaftseinrichtungen und führe zum Ausstieg hoch qualifizierter Frauen aus diesen Organisationen.

Die genannten Reformen umzusetzen und die Organisation Hochschule zu einer autonomen Institution zu entwickeln, sei Aufgabe des Wissenschafts- und Hochschulmanagements. Drei Bereiche gebe es bei der Entwicklung der Hochschule zu unterscheiden:

1. Modernisierung der Verwaltung
   Hochschulen seien nicht länger nachgeordnete Dienststellen, sondern große Betriebe, die Volumina an Personal und Finanzen umsetzen. Hier reichten die bislang gelernten Methoden der Verwaltung oft nicht mehr aus. Die Modernisierung der Verwaltung sei daher zentrale Aufgabe des Hochschulmanagements.

2. Managementkompetenzen der Hochschullehrenden
   Die Neuorganisation der Hochschule könne nur gelingen, wenn zwei sehr unterschiedliche Kulturen, nämlich Wissenschaft einerseits und Verwaltung andererseits, in einen sinnvollen Kontakt miteinander gebracht werden könnten. Dies setze voraus, dass Hochschullehrende Management, im Sinne der Gestaltung der Prozesse, als Teil ihrer Aufgabe und ihres professionellen Selbstbildes verstünden.

3. Professionalisierung des Hochschulmanagements
   Ziel der Professionalisierung des Hochschulmanagements müsse es sein, sich zwischen Wissenschaft und Verwaltung als dritte Säule zu etablieren und durch die (Neu-)Gestaltung von Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen das administrative Netz so zu entwickeln, dass es zu fruchtbaren Berührungspunkten zwischen diesen Ebenen komme.

Wissenschaftlerinnen seien im beschriebenen Prozess der Institutionen-Entwicklung auf allen Ebenen gefragt. Mit Blick auf die Vision eines wissensbasierten, wettbewerbsfähigen Europas benötige die Hochschule alle Talente: die gute Forscherin, die gute Lehrende, die gute Managerin. Als letztere trügen Frauen einen besonderen Schatz in sich. Sie hätten als sogenannte *latecomer* im universitären System ein großes Institutionswissen angehäuft, das die *managerial revolution* an Hochschulen dringend benötige. Unverzichtbar für eine nicht nur oberflächliche, sondern innovative Erneuerung und Hochschulreformierung sei zudem die inhaltliche Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung.

Ada Pellerts Fazit: „Eigentlich brauchen die Hochschulen die Frauen mehr als die Frauen die Hochschulen." Deshalb ginge es darum, die Hochschulen für Frauen attraktiver zu machen und nicht andersherum den Hochschulen die Einbeziehung von Frauen schmackhaft zu machen.

Mit dieser Schlussfolgerung verband Pellert konkrete Forderungen, wie sich die Institution Hochschule und das wissenschaftliche Feld verändern müsse:

Wissenschaft müsse sich als interessantes Berufsfeld für Frauen vermitteln. Dazu gehöre die Veränderung der männlich dominierten Organisations- und Wissenschaftskultur. Pellert kritisierte den Trend zur Homogenisierung, der bei der Entwicklung von Hochschulprofilen zu beobachten sei, aber auch die Einseitigkeit von Karrierewegen betreffe. Sie plädierte für eine neue Vielgestaltigkeit in der Profilbildung der Hochschulen und forderte eine differenziertere Gestaltung von Karrierewegen.

Wissenschaftsmanagement – ein Karriereweg für Frauen?

Wissenschaftsmanagement sei ein Feld im Umbruch; es gelte dieses Feld, seine Professionalisierung und Reputation mitzugestalten. Dann sei es ein interessantes Berufsfeld sowohl für Frauen als auch für Männer, die in einem wissenschaftlichen Umfeld arbeiten möchten.

Pellert warnte aber vor der aktuellen Tendenz, Verwaltungsarbeit durch das Etikett „Wissenschaftsmanagement“ aufzuwerten und den Frauen als Spielfeld zu überlassen, um so notwendige Reformen in Forschung und Lehre umgehen zu können.

In der Diskussion forderte Pellert noch einmal ausdrücklich, dass sich Personalverantwortliche an den Universitäten endlich des Themas Chancenungleichheit annehmen. Solange das Thema nur unter Frauen diskutiert würde, könne „die gläserne Decke der Kommunikation“ nicht durchbrochen werden. Zur Wirksamkeit von Maßnahmen zur Chancengleichheit befragt, lautete Pellerts Resümee: „Ich glaube die Frage, wie man zur Quote steht, hängt wirklich mit der Dauer der Beschäftigung mit der Frage zusammen. Je intensiver man sich mit dem Thema beschäftigt, irgendwann landet man einfach bei der Sinnhaftigkeit von Quoten.“

Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen

■ *Dr. Dr. Guido Strunk, Wirtschaftsuniversität Wien*

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich danke für die Einladung und die Möglichkeit im Rahmen dieser Tagung Ergebnisse aus einer Studie vorstellen zu dürfen, die wir an der Wirtschaftsuniversität Wien durchgeführt haben. Sie trägt den Titel *Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen*, womit das Ergebnis der Studie im Grunde vorweggenommen wird:

Es genügt nicht, dass eine Frau so gut ist wie ein Mann; es genügt nicht, dass frau das Gleiche erreichen will, dass sie die gleichen Studienleistungen mitbringt, die gleichen Abschlussnoten. Alles das genügt nicht.

Bevor ich Ihnen erkläre, wie wir zu dieser Schlussfolgerung kommen, möchte ich Ihnen kurz den Hintergrund der Studie erläutern. Diese war als eine Untersuchung zu Management-Karrieren im 21. Jahrhundert angelegt. Die Ausgangsthese enthielt zunächst einmal keine geschlechterdifferenzierende Fragestellung, sondern ging ganz allgemein davon aus, dass Karrieren in Zukunft komplexer, weniger vorhersagbar und weniger planbar sein werden. So haben wir 1999 begonnen, berufliche Laufbahnen verschiedener Altersgruppen miteinan-

der zu vergleichen und Einflussfaktoren auf Karrieren zu analysieren.

An der Wirtschaftsuniversität Wien – mit 23.000 Studierenden die größte rein wirtschaftswissenschaftliche Universität Europas – wurden insgesamt drei Stichproben ehemaliger Absolventinnen und Absolventen zu ihren Karrieren befragt. Zwei Altersgruppen mit insgesamt 360 Personen wurden retrospektiv befragt. Die Absolventinnen und Absolventen aus der ersten Stichprobe haben ihr Studium etwa um 1970 an der damaligen „Hochschule für Welthandel" abgeschlossen. Die Befragten der zweiten Stichprobe erlangten ihren Abschluss etwa um 1990. Zudem haben wir im Jahr 2000 mit dem Aufbau eines neuen Panels von 645 Personen begonnen, die nun jährlich fortlaufend befragt werden. Die hier präsentierten Zahlen beziehen sich auf den Untersuchungszeitraum von 1990 bis 2000.

In unserer Untersuchung besitzen die Daten zum Karriereerfolg der Absolventinnen und Absolventen einen zentralen Stellenwert. Schon die frühen Karrierestudien der Chicagoer Schule für Soziologie aus den 1930er Jahren unterscheiden zwischen objektivem und subjektivem Karriereerfolg. Dieser Unterscheidung sind wir gefolgt und haben zur Bewertung des objektiven Karriereerfolgs das Bruttojahresgehalt und das Ausmaß an Führungsverantwortung gewählt. Letzteres wird über die Zahl der unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst. Aber objektiver beruflicher Erfolg kann subjektiv ganz anders bewertet werden. Hier sind Faktoren wie persönliche Zufriedenheit und das Ansehen in den Augen des beruflichen Umfeldes von Bedeutung. Objektiver und subjektiver Karriereerfolg hängen nicht direkt voneinander ab und müssen nicht deckungsgleich sein.

Neben dem Karriereerfolg wurden zahlreiche mögliche Einflussfaktoren auf Karrieren untersucht. Hier spielen die Hochschule, die Studienrichtung und Abschlussnoten eine Rolle, außerdem der Abschlussjahrgang, das Alter und die berufliche Laufbahn. Erfasst wurde zudem die soziale Herkunft der Befragten, das heißt die soziale Schicht und das Bildungsniveau beider Eltern sowie der Wohnort während der Kindheit, der in Österreich, einem Land mit nur wenigen Ballungszentren, große Bedeutung besitzt.

Zahlreiche psychologische Untersuchungen verweisen zudem auf die Bedeutung der Persönlichkeitsstruktur für die Karriere. Hier interessierten uns Eigenschaften wie emotionale Stabilität, Gewissenhaftigkeit, die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, Flexibilität, Kontaktfähigkeit und Teamorientierung. Ein weiterer Fragenkomplex erbrachte Angaben über Leistungs- und Führungsmotivation, Wettbewerbsorientierung und Mobilität. Auch nach den Karrierewünschen wurde gefragt: Streben die Absolventinnen und Absolventen eher eine klassische Karriere innerhalb einer einzigen Organisation an – eine Möglichkeit, die von 42 Prozent der Befragten nach wie vor bevorzugt wird – oder interessieren sie sich eher für eine post-organisationale Karriere jenseits großer Organisationen? Wir haben außerdem einen eigenen Fragebogen entwickelt, der es ermöglicht, das karrieretaktische Verhalten zu erfassen. Hier schätzen die Befragten ihre Fähigkeiten ein, sich Freunde und Verbündete

zu schaffen, Kontakte zu knüpfen und zu pflegen, Autorität und Macht zu demonstrieren, eigene Kompetenzen und Ideen herauszustreichen sowie die eigene Attraktivität am Arbeitsmarkt zu kennen und zu steigern.

Bei der Auswertung der Daten konnten wir ein statistisches Verfahren anwenden, welches die Einflussfaktoren auf den Karriereerfolg identifiziert und in der Reihenfolge ihrer Bedeutung anordnet. [Das Verfahren heißt CHAID – *Chi Square Automatic Interaction Detection*]. Zunächst hat uns interessiert, welche Personen im Hinblick auf Führungsverantwortung besonders erfolgreich sind. Zur Vereinfachung haben wir die Personen, die mehr Führungsverantwortung aufweisen als der Durchschnitt, als „erfolgreich" gewertet und die unter dem Durchschnitt als „nicht erfolgreich". Die Auswertung erbrachte nicht das gewünschte Ergebnis, denn der entscheidende Faktor für ein hohes Maß an Führungsverantwortung war nicht – wie von uns angenommen – die Persönlichkeit; der entscheidende Faktor war vielmehr das Geschlecht (Abb. 1, Seite 41). Nur 31 Prozent der befragten Frauen finden sich in der Gruppe der Erfolgreichen, aber 59 Prozent der Männer. Das statistische Verfahren identifiziert nun für Männer und Frauen den zweitwichtigsten

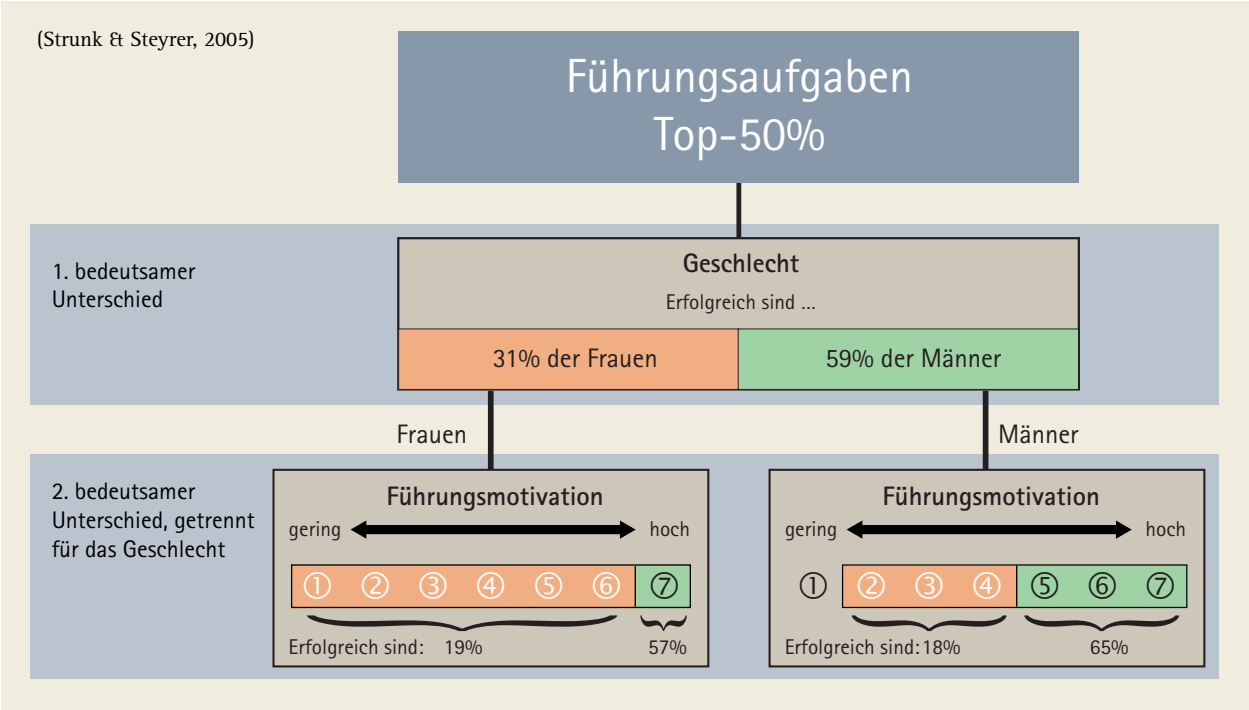


Abbildung 1

Faktor für die Übertragung von Führungsverantwortung und zeigt, dass bei den Frauen die Führungsmotivation ausschlaggebend ist.

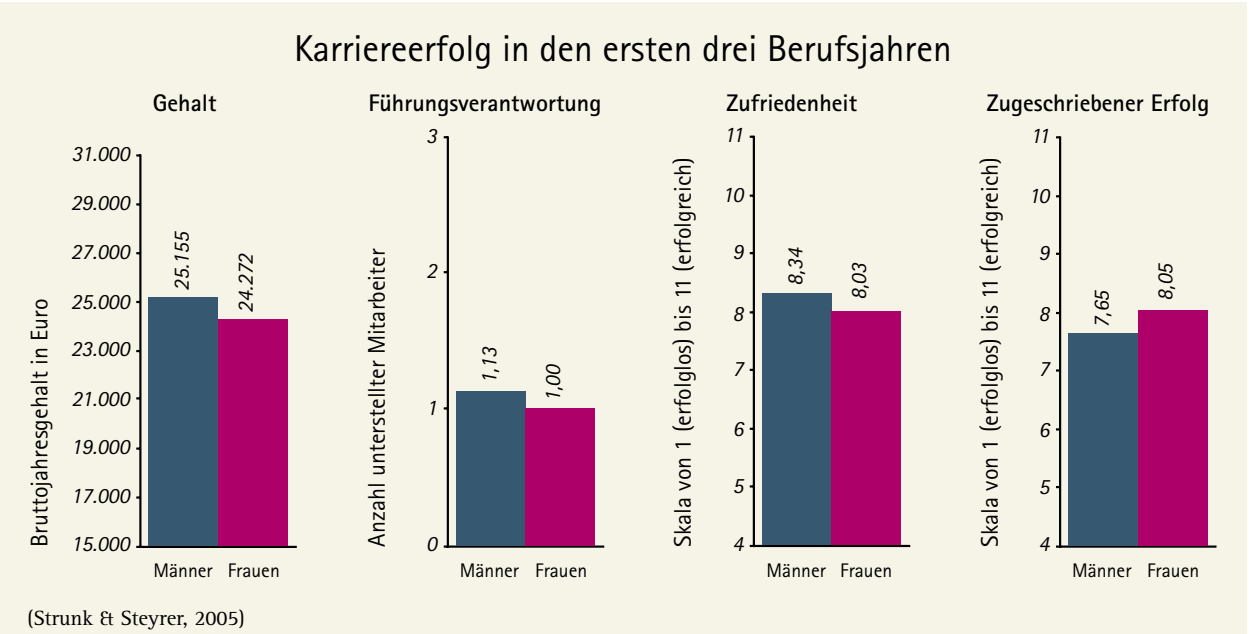
Die Führungsmotivation unterteilen wir in sieben Stufen, von Stufe 1, gleichbedeutend mit keiner Führungsmotivation, bis zur Stufe 7, die einem ausgeprägten Willen zur Macht und zur Führungsverantwortung entspricht. In unserer Befragung zeigt sich, dass nur Frauen mit dem höchsten Grad an Führungsmotivation eine zusätzliche Chance auf Führungsverantwortung erhalten. Diese liegt aber immer noch unter dem Niveau der Männer. Insgesamt 57 Prozent der Frauen mit einer sehr hohen Führungsmotivation gehören zur Gruppe der Erfolgreichen. Bei den Männern dagegen zeigt sich, dass sie Führungsaufgaben sozusagen nachgeworfen bekommen – sogar dann, wenn sie nur durchschnittlich führungsmotiviert sind. Das heißt, Frauen müssen sich anstrengen; Männer erhalten Führungspositionen auch so. Unser nächstes Interesse galt den Gehältern. Wir haben in der Gehaltspyramide den Bereich der obersten 25 Prozent angeschaut und überprüft, wessen Gehälter in diesem Spitzenbereich liegen. Nicht das Geschlecht wurde dort als wichtigster Faktor ermittelt, sondern die Führungsmotivation. Es leuchtet ein, dass hoch führungsmotivierte Personen Führungsaufgaben eher übertragen bekommen und als Chef bzw. Chefin dann auch mehr Geld verdienen. Von den hoch führungsmotivierten Frauen gelangen aber viel weniger in den Bereich der Spitzengehälter, als es aufgrund dieser An-

nahme zu erwarten wäre. Nur 24 Prozent der hoch führungsmotivierten Frauen erreichen ein Spitzengehalt, während es bei den Männern 48 Prozent sind.

Die bisherigen Ausführungen haben gezeigt, dass Karrieren sich aus einem komplexen Wechselspiel von verschiedenen Faktoren ergeben. Dies erschwert die Möglichkeiten für einen Vergleich der Karrieren von Frauen und Männern. Der Versuch, die Karrieren von Frauen und Männern, die mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen ins Berufsleben einsteigen, zu vergleichen, birgt die Gefahr, wie im sprichwörtlichen Vergleich von Äpfeln und Birnen, nur Obstsalat zu erhalten, aber keine brauchbaren Erkenntnisse.

Unsere Lösung aus dem Dilemma bestand darin, virtuelle Zwillinge zu suchen, also jeweils einen Mann und eine Frau auszuwählen, die sich in keiner anderen Hinsicht als ihrem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Insgesamt konnten wir 52 Paare in den Datensätzen identifizieren, die das gleiche Studium mit identischen Noten absolviert hatten, gleich alt waren, die gleiche soziale Herkunft, Persönlichkeit, Karrieremotivation und das gleiche karrieretaktische Verhalten aufweisen. Wir konnten zeigen, dass sich die Männer und Frauen dieser Paare hinsichtlich aller 29 von uns untersuchten Variablen nicht unterscheiden.

Wenn die Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern gleich sind, so sollten in einer gerechten Welt zumindest ähnlich erfolgreiche Karrieren die Folge sein. Tatsächlich konnten wir im Verlauf der ersten drei Jahre nach Studienabschluss kaum Unterschiede feststellen (Abb. 2).



(Strunk & Steyrer, 2005)

Abbildung 2

Die Einstiegsgehälter sind ungefähr gleich hoch, das Gehalt der Männer liegt geringfügig, aber, statistisch gesehen, nicht signifikant höher als das Gehalt der Frauen. Führungsverantwortung und Zufriedenheit sind ebenfalls ungefähr gleich ausgeprägt. Und auch auf die Frage: „Was glauben Sie, für wie erfolgreich werden Sie von Ihrem beruflichen Umfeld gehalten?“ schätzen sich Männer und Frauen als ähnlich erfolgreich ein.

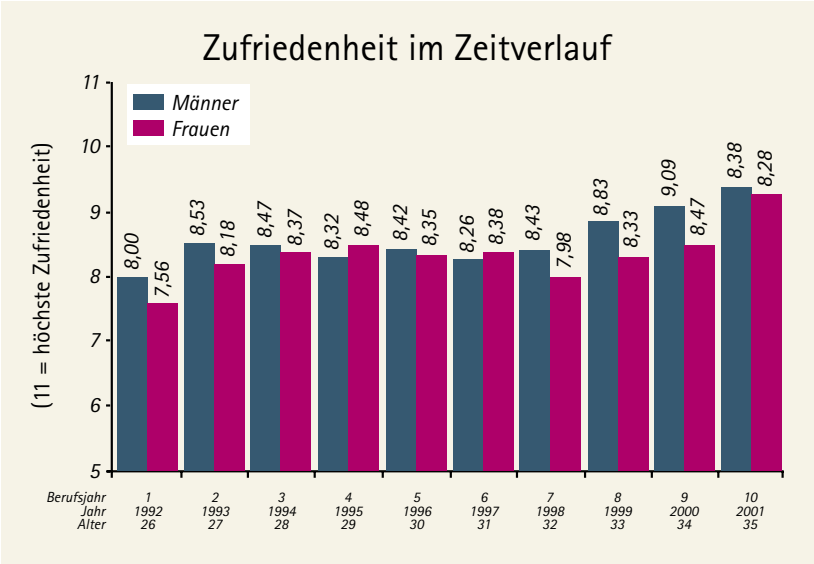


Abbildung 3

Bedeuten diese Ergebnisse, dass es bei gleichen Voraussetzungen zur gleichen Karriere kommt?

Schauen wir uns die Karrieren der Zwillingspaare im Verlauf von zehn Jahren an, zeigt sich, dass die Einschätzung der Zufriedenheit und des beruflichen Ansehens nicht nur in den ersten drei Jahren, sondern auch über den gesamten Zeitraum für Männer und Frauen in etwa gleich hoch verläuft (Abb. 3 und 4).

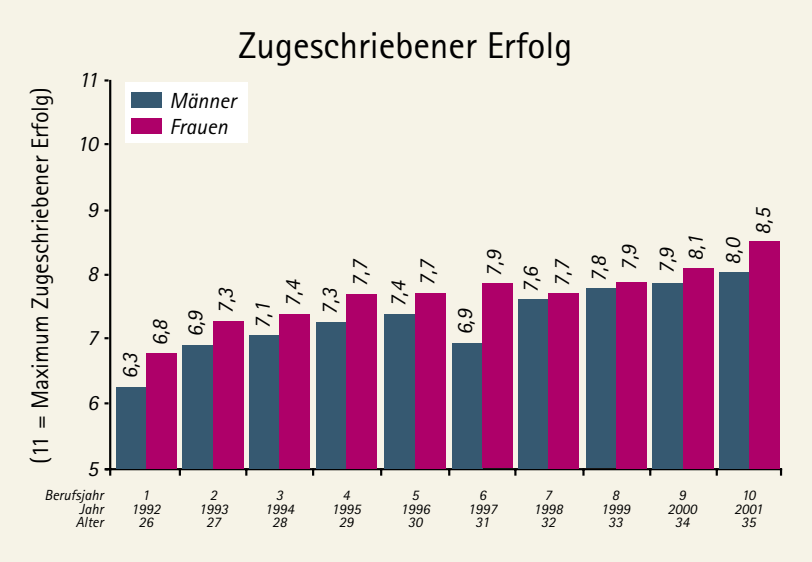


Abbildung 4

Bei einem Blick auf die Entwicklung der Gehälter müssen wir allerdings feststellen, dass die Bruttojahresgehälter der Frauen immer mehr hinter denen ihrer männlichen Zwillinge zurückbleiben. Die wachsenden Unterschiede führen zu dramatischen Gehaltseinbußen für die Frauen, die von Jahr zu Jahr zunehmen. Ähnliches zeigt sich für die Führungsverantwortung, die für die Frauen bald stagniert, während sie für die Männer sprunghaft zunimmt.

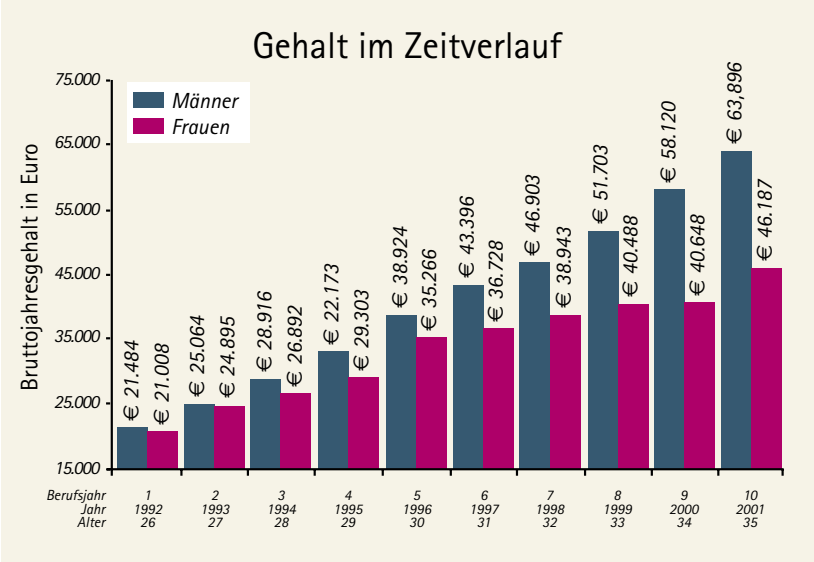


Abbildung 5

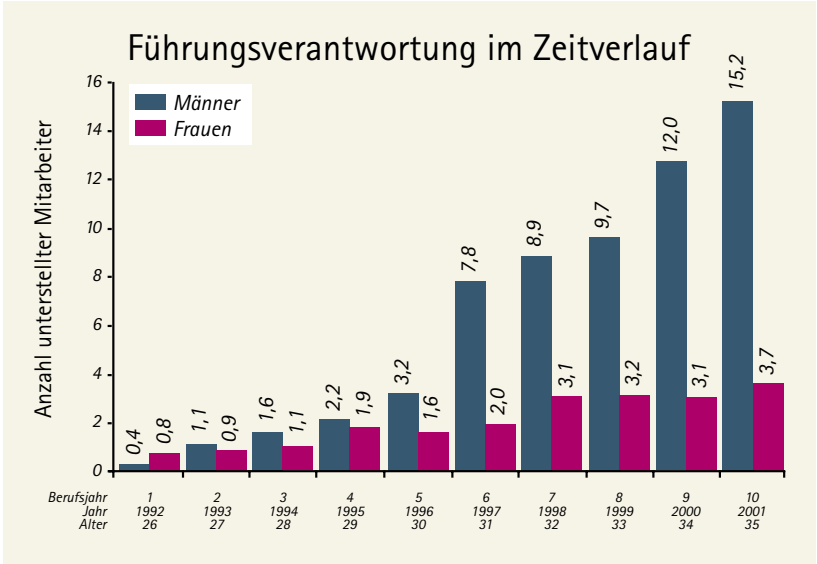


Abbildung 6

Damit wird erst im Längsschnitt (Abb. 5 und 6) offensichtlich, wie weit die Gehaltsschere auseinander geht. Mittelwerte zum *Gender Pay Gap* aus Querschnittsstudien unterschätzen diesen Effekt; sie bilden dieses Auseinandergehen der Schere nicht ab.

Im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung nahmen einige der von uns untersuchten Frauen, jedoch kein einziger Mann, elternbedingte Karenzzeit, das heißt, diese Frauen haben ein Jahr lang in ihrem Beruf ausgesetzt. Damit stellte sich auf der einen Seite die Frage, ob diese Auszeit die Ursache für die Gehaltsunterschiede war. Auf der anderen Seite scheint es auch nicht legitim, Gehaltseinbußen durch Elternschaft aus den Ergebnissen künstlich herauszurechnen. Im Gegenteil: Wenn Frauen durch Elternschaft bedingt aus ihrem Beruf aussteigen, während Männer weiterhin ihre Karriere verfolgen können, ist das ein Teil des Problems fehlender Chancengleichheit, und darf daher nicht vernachlässigt werden.

Schließlich haben wir uns entschieden, beide Varianten zu überprüfen (Abb. 7, Seite 45) und fanden dabei heraus: Innerhalb von 10 Jahren verdienen Frauen durchschnittlich 71.000 Euro weniger als Männer, auch wenn sie sich in nichts als dem biologischen Geschlecht voneinander unterscheiden. Nehmen Frauen eine elternbedingte Karenzzeit, erhöht sich der Gehaltsunterschied sogar auf 96.000 Euro.

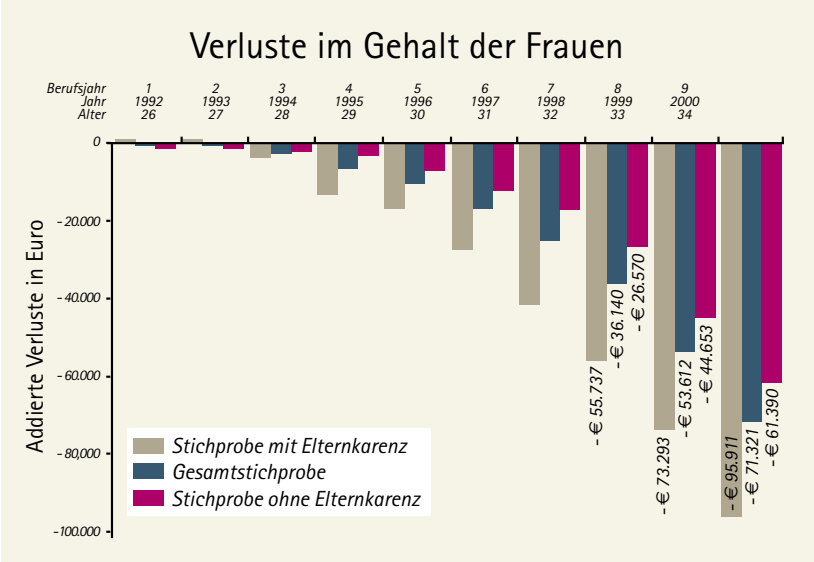


Abbildung 7

Bleiben Frauen, gleich den Männern, ununterbrochen im Beruf, beträgt der Gehaltsunterschied nach 10 Jahren immer noch durchschnittlich 61.000 Euro. Das bedeutet, die elternbedingte Unterbrechung der Berufstätigkeit durch die Frauen erklärt nicht die Gehaltsunterschiede im Karriereverlauf.

Zusammengefasst lauten die Ergebnisse unserer Studie:

- Frauen verdienen im Verlauf von zehn Jahren um mehr als 71.000 Euro weniger als Männer, die sich in nichts von ihnen unterscheiden als ihrem Geschlecht.
- Zufrieden mit ihren Karrieren sind hingegen beide Geschlechter gleichermaßen.
- Frauen glauben, dass sie für etwas erfolgreicher gehalten werden als ihre männlichen Kollegen.
- Der Unterschied zwischen den Frauen und den ihnen vollständig gleichenden Männern ist in Bezug auf das Gehalt dann besonders hoch, wenn die Frauen mindestens einmal wegen Elternkarenz den Berufsverlauf unterbrechen mussten.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.

Literatur:

Strunk, Guido; Hermann, Anett & Praschak, Susanne (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael & Steyrer, Johannes (Hg.): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: S. 211-242.

Strunk, Guido & Steyrer, Johannes (2005): Dem Tüchtigen ist die Welt nicht stumm. Es ist alles eine Frage der Persönlichkeit. In: Mayrhofer, Wolfgang; Meyer, Michael & Steyrer, Johannes (Hrsg.): Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien: S. 51-77.

Strunk, Guido & Hermann, Anett (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Eine empirische Untersuchung zum Gender Pay Gap. In: Zeitschrift für Personalforschung, 23 (3): S. 237-257.

Weitere Informationen finden sich unter: http://www.complexity-research.com/Projekte-ResearchChancen.htm

Gender and Diversity Management als Zukunftsaufgabe von Hochschulen

■ *Prof. Dr. Ute Klammer*, *Prorektorin für Diversity Management der Universität Duisburg-Essen, Mitglied der Sachverständigenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*

An ihren Vorredner anschließend, betonte auch Ute Klammer die Notwendigkeit, den *Gender Pay Gap* im Lebensverlauf zu betrachten.

Sie verwies auf den von ihr mitverantworteten „Ersten Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ aus dem Jahr 2002 (Bundestags-Drucksache 14/8952), der die Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern in Deutschland im Auftrag der Bundesregierung untersucht hat.

Darin wurden auf der Grundlage von Daten der Altersvorsorge in Deutschland (AVID) Erwerbsverläufe von 20 Geburtsjahrgängen ausgewertet. So konnte belegt werden, dass sich der *Gender Pay Gap* bei einer Zeitpunktbetrachtung zwar, wie bekannt, auf rund 20–25 Prozent beläuft, bei einer Lebenslaufbetrachtung aber auf über 50 Prozent summiert: Im Durchschnitt erzielten die Frauen der untersuchten Geburtsjahrgänge 1936–55 nur knapp 43 Prozent des Lebenserwerbseinkommens ihrer männlichen Altersgenossen.

Zu Beginn ihres Vortrags *Gender and Diversity Management als Zukunftsaufgabe von Hochschulen* gab Ute Klammer noch einmal eine Übersicht über Gründe und positive Effekte der Durchsetzung von *Diversity Management* in Organisationen. Neben den aus dem Grundgesetz abzuleitenden Gerechtigkeits-, Teilhabe- und Nicht-Diskriminierungs-Argumenten sprächen weitere Aspekte für die Würdigung und Gestaltung von Vielfalt in Institutionen. So erhöhe eine größere Perspektivenvielfalt unter den Organisationsmitgliedern die Kreativität; in Entscheidungsgremien und Teams führe Heterogenität zu besseren Ergebnissen. Im Gegensatz zu homogenen bzw. monokulturellen Organisationen, die sich durch eine ausgeprägte Veränderungsresistenz auszeichneten, könnten Organisationen mit einem bewusst heterogen zusammengesetzten Personalbestand flexibler auf Umweltveränderungen reagieren. Zudem seien Organisationen, die einen guten Ruf hinsichtlich *Managing Diversity* genössen, mit ihrem kreativen, lebendigen Arbeitsumfeld in der Lage, die besten Arbeitskräfte zu gewinnen. Organisationen mit einer vielfältigen Belegschaft könnten sich außerdem schneller und besser auf unterschiedliche Anforderungen von Kooperationspartnern, *Stakeholdern*, Anspruchsgruppen etc. einstellen. Letztlich sei aber meist das Kosten-Argument in Organisationen entscheidender Antrieb Veränderungen zu initiieren. So habe das Thema der Familienfreundlichkeit in Unternehmen erst dann einen wirklichen Aufschwung erlebt, als 2002 im Rahmen einer von der Bundesregierung in Auftrag gegebenen Prognos-Studie nachgewiesen werden konnte, dass Investitionen in familienfreundliche Maßnahmen durch Senkung der Fluktuationskosten zu einem positiven *return of investment* von 25 Prozent führen.

Für Hochschulen könne ein wichtiger Antriebsfaktor für die Implementierung von Diversity Management neben der Herstellung von Chancengerechtigkeit auch die Sicherung von Exzellenz sein. Klammer räumte jedoch ein, dass sich diese Argumentation in den Hochschulen noch nicht durchgesetzt habe. Hier werde Gender and Diversity Management noch zu oft als Substitutionsstrategie der Hochschulen verstanden und nicht realisiert, dass die mit Diversity Management gestaltete Vielfalt gerade Bestandteil von Exzellenz sei.

Ute Klammer verwies auf die fortgeschrittenen Entwicklungen in diesem Feld im europäischen und außereuropäischen Ausland und nannte als Beispiele für *good practise* die Universitäten von Wien, Rotterdam, Plymouth und Sidney.

In Deutschland dagegen sehe sie sich oft mit der Sorge konfrontiert, Diversity Management stelle eine Konkurrenz zur bisherigen Gleichstellungspolitik an Hochschulen dar, in deren Folge Frauenförderung ins Hintertreffen gerate. Klammer räumte ein, dass dies nicht völlig von der Hand zu weisen sei. Es führe trotzdem kein Weg daran vorbei, sich neben der Durchsetzung von Geschlechtergerechtigkeit auch intensiv für den Abbau von Diskriminierung in anderen Bereichen zu engagieren. Ziel müsse ein ausgewogenes Verhältnis der Förderung unterschiedlicher Gruppen sein.

In ihrem Vortrag kam Ute Klammer immer wieder auch auf Probleme zu sprechen, die einer erfolgreichen Durchsetzung von Gender and Diversity Management im Wege stünden. Diese lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Fehlende Datenbasis: Zielgerichtetes Vorgehen gegen Chancenungleichheit an der Hochschule setze voraus, dass man benachteiligte Gruppen und deren Bedürfnisse genau kenne. Während die Kategorie Gender als Grundlage für Gleichstellungspolitik relativ gut dokumentiert sei, könnten andere Merkmale, z.B. der ethnische Hintergrund von Bildungsinländern unter den Studierenden, bisher kaum erfasst werden. Das erschwere die Analyse von Benachteiligungen und das Erarbeiten adäquater Steuerungsinstrumente. Hier sei es dringend notwendig, Kenntnis über die Probleme im Studienverlauf, z.B. mit bestimmten Rahmenbedingungen, zu erlangen, um später adäquat auf konkrete Problemlagen rekurrieren und ein Monitoring-System aufbauen zu können.

Fehlende Sanktionsmöglichkeiten: Auch die Frage nach möglichen Sanktionen sei noch nicht geklärt. Was passiere, wenn Fachbereiche Ziel- und Leistungsvereinbarungen nicht einhielten oder sich bestimmten Argumentationen verschlössen? So sei es teilweise schwierig, Fachbereichen z.B. die Notwendigkeit von Teilzeitstudiengängen zu verdeutlichen. Zwar könne man durch die Mittelzuweisung an die Fachbereiche das Nicht-Einhalten eigengesetzter Ziele steuern, aber wirklich wirksame Sanktionierungsmaßnahmen seien noch nicht durchgesetzt.

Fehlende Evaluationskriterien: Ein weiteres Problem stelle die Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen dar. Die Tatsache, dass Angebote nicht umgehend die gewünschte Nachfrage erzeugten, dürfe nicht zur Verhinderung oder Einstellung von Maßnahmen führen. Gerade bei der Einführung von Teilzeitstudiengängen habe Klammer erlebt, dass die Umstellung und Inanspruchnahme dieser Angebote erst mit zeitlicher Verzögerung erfolge.

Commitment/Organisationskultur: Eine weitere Kernfrage sei, wie Diversity Management in den Strukturen der Universitäten festgeschrieben werden könne. Während etwa durch die Implementierung von Gleichstellungsbeauftragten und der Berichtspflicht zu Gleichstellung in den Fachbereichen bei der Verankerung von Gender erste Fortschritte in dieser Hinsicht erzielt worden seien, stehe man im Bereich Diversity noch am Anfang.

Wie ihre Vorrednerinnen betonte auch Ute Klammer die bestehende große Kluft zwischen dem Anschein, den sich Organisationen in Sachen Familienfreundlichkeit und Geschlechtergleichstellung geben und der tatsächlich gelebten Organisationskultur, in der ganz gegensätzliche Signale ausgesendet würden. Das etwa vom regelmäßig erscheinenden „Monitor Familienfreundlichkeit“ gezeichnete positive Bild finde sich in der Wirklichkeit nicht wieder.

Das präsentierte Diversity Management-Konzept der Universität Duisburg-Essen (UDE) nannte Ute Klammer ein „Baukastensystem“ mit zentralen und dezentralen Elementen und Angeboten. Ziel der UDE sei es Diversity Management zu einer Marke bzw. einer „Profillinie“ auszubauen.

Aus einem Zehnpunkteplan des Prorektorats stellte Klammer wichtige Bausteine und eine Auswahl aktueller Vorhaben vor:

- Als Grundlage ihres Diversity-Management-Konzeptes führt die UDE Bestandsaufnahmen und Recherchen durch, die Aufschluss über

Studierende, Studienverläufe und Studienabbrüche erbringen sollen. So wurde an der UDE eine umfassende Studierenden-Vollerhebung zu diversitätsrelevanten Fragestellungen durchgeführt, um Indikatoren identifizieren und ein Monitoring entwickeln zu können.

- Zur Verankerung in den Hochschulstrukturen wurde Diversity Management in den Leitlinien der Universität und den Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit den Fachbereichen festgeschrieben. Im Hochschulentwicklungsplan stellt Diversity Management gleichberechtigt neben Forschung, Studium und Qualitätsentwicklung einen eigenen Schwerpunkt dar.
- Unterschiedliche Angebote für Jugendliche beiderlei Geschlechts mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten zielen auf eine Verbesserung der Zugangschancen zum Hochschulstudium ab. Ute Klammer betonte in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit von Förderketten über mehrere Bildungsstufen hinweg. Die Hochschule könne hier nur einen Teil abdecken; zur Realisierung von Bildungsketten vom Kindergartenkind bis zum Alumni bedürfe es weiterer Verbündeter.
- Abgestimmt auf deren spezifische Problemlagen werden die Studienbedingungen für unterschiedliche Studierendengruppen verbessert. So sollen etwa an den Fachbereichen Teilzeitstudiengänge und flächendeckende Mentoringsysteme eingeführt werden.
- Im Hinblick auf die Organisationsentwicklung werde die bereits existierende Diversity-gerechte Personalentwicklung sowie die Sensibilisierung von Lehrenden und anderen Beschäftigten für Diversität weitergeführt und ausgebaut.

- In den Bereichen der Geschlechtergleichstellung und Familienfreundlichkeit kann die UDE bereits Erfolge wie das TOTAL E-QUALITY-Prädikat und die Teilnahme am Professorinnenprogramm, für welches tragfähige Gleichstellungskonzepte vorgelegt werden mussten, vorweisen. Klammer erhoffe sich insbesondere von den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG weiteren Rückenwind in diesen Feldern.

In der an ihren Vortrag anschließenden Diskussion machte Ute Klammer noch einmal deutlich, dass neben Sensibilisierungsbemühungen, positiven Anreizen und Selbstverpflichtungen auch gesetzliche Maßnahmen installiert werden müssen, die ein Umdenken in den Institutionen bewirken.

Perspektiven einer nachhaltigen Gleichstellungspolitik – Forschungsdesiderata

■ *Prof. Dr. Brigitte Liebig, Präsidentin der Leitungsgruppe des Nationalen Forschungsprogramms 60 „Gleichstellung der Geschlechter" des Schweizerischen Nationalfonds*

Meine sehr verehrten Damen und wenigen Herren, ich begrüße Sie ganz herzlich. Wir haben bereits in den vergangenen Vorträgen einiges über die gleichstellungspolitischen Errungenschaften der letzten Jahre in Wissenschaft und Hochschulen gehört.

Auch in den „She Figures 2006" oder den vorläufigen Resultaten der „She Figures 2009" spiegeln sich diese positiven Entwicklungen. Frauen sind auf PhD-Level heute besser vertreten als vor 10 Jahren und auch ihre Zahl in den sogenannten MINT-Fächern hat zugenommen.

Trotz aller Fortschritte sind aber immer noch in erheblichem Maße Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu beobachten: Zwischen und innerhalb der Disziplinen bestehen weiterhin horizontale und vertikale Geschlechtertrennungen. In der Medizin beispielsweise sind Frauen in der Urologie nur sehr selten, in der Pädiatrie und Psychiatrie hingegen stark vertreten. Auch wenn

es um die Verteilung von Ressourcen im Bereich Forschung und Entwicklung geht, sind Frauen bis heute benachteiligt. Der *honeypot indicator* etwa beschreibt die Tatsache, dass sich an Instituten, die über viele Forschungsgelder verfügen, oftmals nur wenige Frauen finden. Berichte der europäischen Kommission belegen enorme Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern im Bereich Wissenschaft und Forschung. Frauen befinden sich in vielen Ländern häufig auf befristeten oder drittmittelfinanzierten Stellen, während Männer die grundfinanzierten Stellen einnehmen. Und weiterhin sind Frauen in den Experten- und Entscheidungsgremien stark untervertreten, die für forschungs- und wissenschaftspolitische Entwicklungen maßgeblich sind.

Hinzu kommt ein weiteres Problem: Das Bewusstsein hinsichtlich der hier angesprochenen Ungleichheiten in Hochschule und Wissenschaft ist bis heute anhaltend gering. Lassen Sie uns dazu einen Blick auf den *state of the art* in Europa werfen. Berichte der Europäischen Kommission (z.B. *Mapping the Maze: Getting More Women to the Top of Research*, 2008) zeigen auf, dass das gleichstellungspolitische Engagement der EU-Länder sehr unterschiedlich ausfällt. Die nordischen Länder lassen ein umfassendes Engagement erkennen: Sie haben das Gender Mainstreaming in Strukturen und Prozessen verankert und können gute Resultate vorweisen, gemessen an der Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien, der Gestaltung von Berufungsverfahren, Kinderbetreuungsangeboten oder der steuerlichen Entlastung von Familien, in denen beide Partner erwerbstätig sind. Eine zweite Gruppe bilden die deutschsprachigen Länder, die Engagement zeigen, aber gleichzeitig nur wenige Resultate aufweisen können. In Deutschland, Österreich und der Schweiz klaffen gleichstellungspolitischer Anspruch und Wirklichkeit im Bereich Forschung weit auseinander. Die „Rhetorik der Gleichstellung", wie es Angelika Wetterer formulieren würde, geht hier nicht mit einer tatsächlichen Praxis der Gleichstellung einher. Schließlich werden noch die postkommunistischen Länder erwähnt (Slowenien ausgenommen), die noch überhaupt keine *gender awareness* zu haben scheinen, sich sehr wenig engagieren und deren Bemühungen entsprechend wenig Resultate vorweisen können.

Nach diesem kurzen Abriss dessen, was wir eigentlich schon wissen, stellt sich die Frage nach zukünftigen Forschungsfeldern: Was könnten heute Forschungsdesiderata sein? Aus meiner Sicht – und mit Blick auf das gegenwärtig in der Schweiz ausgeschriebene Nationale Forschungsprogramm 60 „Gleichstellung der Geschlechter" (NFP 60) – lassen sich hier mindestens drei große Themenfelder erwähnen:

Es handelt sich dabei zum einen um Fragen zu den Rahmenbedingungen von Gleichstellungspolitik. Unter welchen politischen, kulturellen, ökonomischen und rechtlichen Rahmenbedingungen kann Gleichstellungspolitik funktionieren, können politische Maßnahmen einflussreich sein? Zweitens stellen sich Fragen im Bereich *Ursachenforschung*: Was sind die Ursachen der anhaltenden Differenz und Ungleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft in Wissenschaft und Forschung? Drittens möchte ich zur *Maßnahmenforschung* sprechen, als einem heute ebenfalls hochaktuellen Forschungsfeld, wenn es um Gleichstellungspolitik geht: Wie wirken

gleichstellungspolitische Maßnahmen, was läuft ihnen entgegen? Welche Mechanismen sorgen dafür, dass Maßnahmen scheitern?

Diese drei Punkte werde ich im Folgenden weiter skizzieren.

Politikanalysen stellen im NFP 60 ein großes Thema dar. Wir versuchen auf diesem Gebiet in der Schweiz an die europäischen Programme anzuknüpfen, so beispielsweise an das Programm *MAGEEQ* im fünften Forschungsrahmenprogramm, welches politische und institutionelle Bedingungen der Umsetzung von Gender Mainstreaming in den europäischen Ländern in den Blick nimmt oder an das Projekt *QUING* mit einer Projektlaufzeit von 2006 bis 2011. An diesem Projekt sind 25 europäische Länder beteiligt sowie vier Nicht-EU-Mitglieder, darunter auch die Schweiz und die Türkei. Ziel des Projektes ist es, die Gleichstellungspolitiken der EU-Mitgliedsstaaten auch vor dem Hintergrund der Resultate des *MAGEEQ*-Forschungsprojektes nochmals zu vergleichen und aufzuzeigen, wo heute die Gleichstellungspolitik in den Ländern steht. Hier erwarten wir auch für die Schweiz künftig viele neue Erkenntnisse.

Als zweiten Punkt hatte ich die *Ursachenforschung* genannt. In diesem Zusammenhang sollten heute aus meiner Sicht insbesondere Querschnittsthemen weiter verfolgt werden: Ich habe diese hier mit den Titeln „Transformationen", „Übergänge" und „Interdependenzen" versehen:

Zum ersten Schwerpunkt: „Transformationen"

Unsere Hochschulen haben sich in den vergangenen Jahren tiefgreifend verändert. Mit dem Ziel Studiengänge zu internationalisieren, Qualifikationen europaweit vergleichbar zu machen und Mobilität, Aufstieg und Exzellenz in der Ausbildung zu befördern, wurden umfassende Rationalisierungs- und Ökonomisierungsprozesse an den Hochschulen in Gang gesetzt. Die Universität von heute ist eine Universität, die sich an Marktnähe, an Innovationsfähigkeit und Effizienz, an gesellschaftlichen Problemen und an „Kunden" orientiert.

In der Schweiz und in Deutschland hat dieser Prozess zur Zusammenlegung von Studiengängen bei zeitgleicher Steigerung der Studierendenzahlen in den Ausbildungsgängen geführt. Das bedeutet, dass heute immer mehr Studierende immer weniger Professuren gegenüber stehen. Darüber hinaus haben wir sinkende Löhne an den Hochschulen zu verzeichnen. „W gleich weniger", heißt es in Deutschland, denn der Wandel von der C- zur W-Professur bedeutete vor allem finanzielle Einbußen und veränderte Lohnsysteme, in deren Rahmen der Leistungslohn – erworben durch Drittmittel – eine große Rolle spielt. Unternehmertum und Managementkompetenz sind Qualifikationen, die Professorinnen und Professoren heute notwendig mitbringen sollten. Im ständigen Kampf um Forschungsgelder müssen wir uns selbst vermarkten, müssen wir auch an der Universität „UnternehmerIn unserer eigenen Arbeitskraft" (Voß/Pongratz) sein. Zugleich beobachten wir eine Zunahme befristeter und sehr kurzfristiger Arbeitsverträge an den Hochschulen, wovon vor allem Frauen betroffen sind. Europaweit werden diese Entwicklungen mit dem Begriff *casualization* umschrieben. Gemeint ist die zunehmende Prekarisierung wissenschaftlicher Laufbahnen bei zunehmend unsicherer werdenden beruflichen

Aussichten. Auch das Outsourcing von Lehre gehört in diesen Zusammenhang.

Welche Forschungsfragen schließen sich an diese Transformationen an? Ein Thema hatte ich dazu schon genannt - die Prekarisierung akademischer Laufbahnen. Deren Folgen für die Attraktivität der Wissenschaft als Beruf, für Chancenstrukturen und Geschlechterverhältnisse an den Universitäten sind noch unbekannt. Auch die Folgen der mit der Ökonomisierung verknüpften Arbeitskulturen und Professionalitätsbestimmungen in den Disziplinen sind vollkommen unausgelotet. Wie können Universitäten und Forschungsinstitutionen im Zuge der Veränderungen so gestaltet werden, dass sie künftig attraktiver für Frauen werden? Fragen stellen sich auch zur Situation der Gender Studies: Wie können wir angesichts der gegenwärtig an den Hochschulen stattfindenden Reorganisationsprozesse weiterhin Gender-Wissen in den Disziplinen und im Hochschulmanagement unterbringen?

Aktuelle Transformationen in der Wissenschaft lassen sich zudem unter dem Begriff *Transdisziplinarität* fassen. Helga Nowotny und Michael Gibbons waren anfangs der 1990er Jahre unter den Ersten, die mit diesem Begriff Wissenschaft und Gesellschaft in ein neues Verhältnis zueinander rückten. *Transdisziplinarität* heißt: weniger Forschung im Elfenbeinturm. Anders gesagt: Forschung wird zunehmend weniger als ein Geschehen begriffen, das von der Grundlagenforschung über die Anwendungsforschung hin zur Technologieentwicklung gelangt, sondern vielmehr als ein Prozess, in dem Fragestellungen, Methoden, Problemlösungsansätze in enger Kooperation mit Wirtschaft und Gesellschaft entwickelt werden.

Transdisziplinäre Forschung verlangt GrenzgängerInnen zwischen Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Wir werden künftig nicht mehr nur hochschulgeprägte Personen brauchen, sondern zunehmend auch Personen, die Know-how in der Gesellschaft und in der Wirtschaft gesammelt haben. Angenommen werden kann, dass auch laufbahnbezogen das Hin und Her zwischen diesen Feldern im Zuge der aktuellen Entwicklungen immer wichtiger werden wird. Die hiermit verknüpften Anforderungen an die wissenschaftliche Ausbildung und Karriere werden heute jedoch erst vereinzelt diskutiert - auch in ihrer Bedeutung für die Integration und Gleichstellung von Frauen.

Die Entwicklungen *innerhalb* der Disziplinen sind ein zweiter Punkt, der mir in diesem Zusammenhang sehr interessant erscheint. Wir sprechen immer recht allgemein über Fächer wie Chemie oder Medizin, die MINT-Fächer, dabei wurden diese Fächer in den letzten Jahrzehnten von einer großen

Dynamik erfasst und haben ständig neue Bereiche, neue kleine Disziplinen, „Hybriddisziplinen“, wie sie Rudolf Stichweh nennen würde, hervorgebracht, die oftmals wiederum zu neuen Disziplinen werden. Dieses Geschehen ist zum Beispiel in der Informatik sehr gut zu verfolgen. Hier hat sich seit den 1980er Jahren eine Vielzahl neuer Gebiete entwickelt. Neben einer mathematisch-technisch orientierten Informatik finden sich heute neue, gestaltungs- und sozialwissenschaftlich orientierte Bereiche. Frauen waren – so zeigte sich in der Schweiz – anfangs sehr gut in der Informatik vertreten, kippten dann aber aus bis heute nicht geklärten Gründen aus dem Fach heraus.

In Hybriddisziplinen bzw. neuen Disziplinen, wie z.B. der Bioinformatik oder Bioethnologie, bieten

sich Frauen neue Chancen, denn es sind gewissermaßen Disziplinen, die zumindest potentiell noch über kein Geschlecht verfügen. Zu rekonstruieren, wie junge Disziplinen allmählich für das eine oder andere Geschlecht zum Bildungsfeld werden, wie disziplinäre Profile, Produkte und Handlungsweisen ein Geschlecht zugeschrieben erhalten, scheint mir gleichstellungspolitisch höchst relevant. Aus meiner Sicht ergeben sich daraus auch Fragen in Bezug auf ein *reshaping* von Bildungsgängen und Berufen. Wie können diese so gestaltet werden, dass sie attraktiv für Frauen werden? Wie lassen sich professionelle Leitbilder oder fachkulturelle Merkmale „neutralisieren“? Und wie kann Gender-Wissen, wie können Geschlechterfragen in diese Disziplinen integriert werden?

Die Internationalisierung der Wissenschaft ist ein weiteres großes Thema, dass auch an dieser Tagung bereits angesprochen wurde. Wir leben in einer globalisierten Welt: Diese Welt war, was Wissenschaft und Forschung betrifft, immer schon international ausgerichtet. Aber so international wie heute war sie noch nie. Neue Technologien und ein hohes Maß an geographischer Mobilität erlauben uns, eine globale Wissenschaft mit globalen Arbeitsmärkten für die Wissenschaftsberufe zu sein. Was bedeutet das für Karrieren?

Meines Erachtens finden wir heute in der Wissenschaft den Trend zur sogenannten *AAA-Karriere,* also zu Karrieren, die sich durch Merkmale wie *abbreviation* (Verkürzung), *acceleration* (Beschleunigung) und *assimilation* (Angleichung) charakterisieren lassen. Diese Merkmale sind auch für politische und ökonomische Eliten sehr typisch, wie wir 2004 im Rahmen einer Studie zu westlichen Industrienationen nachweisen konnten. Die Zeiträu-

me, in denen Personen bis zu einer Top-Position gelangen, haben sich seit 1980 international um etwa zehn Jahre verkürzt. PolitikerInnen und Wirtschaftsfachleute erlangen heute immer früher in ihrer Biographie höchst anspruchsvolle und verantwortungsvolle Positionen. Mit dieser Verkürzung von Karrieren geht zugleich eine Beschleunigung, *acceleration*, einher. Das heißt, immer mehr muss in immer kürzerer Zeit geleistet werden. Die Karrieren setzen selbstverständlich die gleichen, wenn nicht sogar höhere bildungs- und berufsbezogene Qualifikationen für die Übernahme dieser Positionen voraus. Drittens kann in Politik und Wirtschaft eine Angleichung der weiblichen Eliten an männliche Karrieremuster, *assimilation*, beobachtet werden. Diese Angleichung ist ambivalent, u.a. weil wir sehen, dass Frauen auch in Top-Postionen weniger Macht besitzen als Männer, dass sie weniger verdienen, weniger Befugnisse als Vorgesetzte haben, sich selbst auf der Ebene der Führungspositionen letztlich doch in einer Hierarchie wiederfinden. Sehr ähnliche Resultate aus dem Bereich der Wissenschaft finden sich in der Studie von Guido Strunk, die er im Rahmen dieser Tagung vorgestellt hat.

Die Internationalisierung ist von einem verschärften Wettbewerb um Forschungsgelder, um Reputation und Exzellenz begleitet. Dies spiegelt sich nicht zuletzt in den Anforderungen an Wissenschaftskarrieren wider, wenn es um Exzellenzbestimmungen und Evaluationen geht. Beate Krais hat dies bereits angesprochen. Man weiß heute gar nicht mehr, wie Personen noch beurteilt werden sollen, bringen sie doch alle hervorragende Qualifikationen in die Bewerbungsverfahren ein. Nicht zu vergessen sind höchste Anforderungen hinsichtlich der Flexibilität und Mobilität der Arbeitskräfte.

Forschungsteams werden heute zunehmend heterogener, besonders in der Industrie: Unter den 250 Personen einer Forschungsabteilung der ABB-Schweiz sind 25 Nationen vertreten, das ist keine Besonderheit mehr. Selbstverständlich nimmt die Heterogenität der Forschungsgruppen auch in den Hochschulen zu. In einer Studie zur Forschungsförderung in der Schweiz von Regula Leemann und Heidi Stutz 2009 wurde festgestellt, dass es Wissenschaftlerinnen mit einem ausländischen Pass sind, die heute den Mangel an promovierten und habilitierten Frauen in den MINT-Fächern und in der Medizin mindern.

Inwieweit bieten sozio-kulturell heterogene Arbeitszusammenhänge, disziplinäre Vielfalt und Wettbewerbsorientierung neue Möglichkeiten für Frauen? Erste Studien, zum Beispiel jene von Jutta Allmendinger oder Ellen Kuhlmann, weisen darauf hin, dass wettbewerbsorientierte, multidisziplinäre Teams grundsätzlich etwas offener für Frauen sind. Hier benötigen wir weitere Forschung. Weitere Fragen betreffen den Komplex des Gender und Diversity Managements: Wie manage ich zunehmend heterogene Teams? Wie kann ich diese Gruppen so führen, dass alle darin größtmögliche Freiräume und Entwicklungsmöglichkeiten gewinnen? Zugleich steht mit der Diversität die Frage der Intersektionalität im Raum: das heißt die Frage, ob und wie unterschiedliche Formen der sozialen Differenzierung zusammenwirken, sodass sie zu Mehrfachdiskriminierungen führen.

Neben den hier in aller Kürze skizzierten Transformationen in Wissenschaft und Hochschulen erscheint das Themenfeld „Übergänge“ sehr interessant. Soziologisch gesehen, lassen sich Karrieren ja nicht nur als Sequenzen beschreiben,

in denen sukzessive Ämter und Funktionen übernommen werden, sondern sie sind auch Übergänge im Lebenslauf. Lebenslaufbezogene Ansätze sind besonders interessant, weil sie auf das Zusammenwirken zwischen strukturellen und institutionellen Voraussetzungen einerseits, individuelle Handlungsstrategien und Entscheidungen andererseits verweisen. Mit dieser Perspektive lässt sich differenziert betrachten, wie Lebensläufe, Laufbahnmuster und Karrieren in den unterschiedlichen Wissenschafts- und Forschungsdisziplinen gestaltet sind, welche Anforderung sie in diesem Zusammenhang stellen und wie die Übergänge auch seitens der Institutionen gestaltet werden können. Schauen wir uns zum Beispiel das Phänomen der *leaky pipeline* an: Besonders an den lebens- und bildungsbiographisch relevanten Übergängen und „Statuspassagen" scheiden Frauen aus wissenschaftlichen Karrieren aus. Dabei gilt es auch disziplinenspezifische Unterschiede zu beachten: In Fächern wie der Medizin etwa, ist die *drop-out*-Rate von Frauen erst auf der Ebene der Promotion sehr hoch. In den MINT-Fächern findet der *cooling-out*-Prozess schon zu Studienbeginn statt.

Im Übrigen ist zu bemerken, dass Karrieren nicht im Alter von 35 Jahren aufhören. Wir leben in einer Zeit des lebenslangen Lernens, in der Karrieren lebenslang dauern können. Angesichts der Tatsache, dass 50 Prozent der HochschulabsolventInnen nicht den Beruf ausüben, den sie als erstes Studienfach hatten, ist Weiterbildung, Neuorientierung, stete Umorientierung und Entwicklung im beruflichen und Bildungslebenslauf heute an der Tagesordnung. Wissenschaftliche Karrieren müssen so gestaltet sein, dass sie wirklich sehr differenziert an den Voraussetzungen der Disziplinen ansetzen und an den Anforderungen, die Lehre und Forschung an Personen stellen. Weshalb sollen junge Menschen lehren und alte forschen? Weshalb ist es nicht so, dass die Alten lehren und die Jungen forschen? Gibt es möglicherweise Zeitmuster und Arrangements, welche die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und wissenschaftlicher Karriere unterstützen, indem zum Beispiel zeitweise noch an der Universität gelehrt, aber zu Hause geforscht werden kann?

Nur kurz sei hier noch auf das Themenfeld „Interdependenzen" hingewiesen: Gemeint ist, dass wir bei der Betrachtung von Geschlechterverhältnissen in der Wissenschaft nicht nur auf den Bereich Gleichstellungspolitik schauen sollten, sondern auch auf arbeitsmarkt-, wirtschafts-, familien- und bevölkerungspolitische Maßnahmen, sowie deren Zusammenwirken. Das NFP 60 setzt

in diesem Bereich einen Schwerpunkt: Wie wirken politisches Handeln, politische Maßnahmen in anderen Politikbereichen mit Gleichstellungsfragen, mit Gleichstellungspolitik zusammen?

Notwendig erscheint mir zudem ein Mehr an *Maßnahmenforschung*: Wir haben im Rahmen dieser Konferenz sehr oft vom Auseinanderklaffen von Anspruch und Wirklichkeit gehört. Hier ist maßnahmenorientierte Forschung gefragt, die sich mit den Wirkungsweisen von Gleichstellungspolitik befasst. So nehmen beispielsweise die von gleichstellungspolitischen Maßnahmen anvisierten Personen diese zum Teil gar nicht in Anspruch. Ein wichtiger Grund dafür ist unter anderem das soziale Umfeld, das mit Stigmatisierung auf die Inanspruchnahme von Maßnahmen reagiert. Ein Beispiel dafür ist der monoedukative Unterricht. Sigrid Metz-Göckel hat gezeigt, dass monoedukativer Unterricht Frauen grundsätzlich unterstützt. Wenn Frauen aber befragt werden, wie *gut* sie diese Maßnahme finden, äußern viele, dass sie dadurch Stigmatisierungen befürchten. Daraus folgt unter anderem die Frage: Wie müssen Gleichstellungsdiskurse und Gleichstellungsmaßnahmen vermittelt werden und gestaltet sein, um akzeptiert und erfolgreich zu sein?

Ein interessantes Konzept für die Maßnahmenforschung bildet das der „Mikropolitik“ (Neuberger): Beschrieben werden im Rahmen dieses Konzepts im Verborgenen wirkende Strategien und Techniken in Organisationen, die Verhältnisse – auch Geschlechterverhältnisse – gleichzeitig stabilisieren und dynamisieren können. Angesichts der Dominanz des Gleichstellungsdiskurses im öffentlichen Raum, sind – so mein Eindruck – mikropolitische Aktionen gegen eine tatsächliche Gleichstellung immer subtiler geworden. Ich kann es mir nur so erklären, dass die bisherigen Maßnahmen so wenig Fuß fassen. Das heißt, wir müssen uns fragen, wo heute die verborgenen Widerstandspotentiale gegen Gleichstellung liegen. Welche Strategien und Prozesse lassen sich erkennen und wie verändern oder stabilisieren sie die herrschenden Verhältnisse?

Noch ein allerletzter Punkt: *Keine Gleichstellung ohne Männer.* Familienexterne Betreuung ist wunderbar, aber noch besser ist es, wenn auch Männer Kinder betreuen – zu Hause. Ja, wir müssen damit auch den Rückzug der Männer aus Gesellschaft und Öffentlichkeit organisieren. Und weil dies kein anderer tut – und die Männer erst recht nicht – müssen es wahrscheinlich Frauen tun. Wir müssen uns fragen, wie können sich Männer in aller Ehre und in aller Selbstachtung von ihren Führungspositionen verabschieden? Wie können sie sich ohne Gesichtsverlust in die Haushalte und zu den Kindern hingezogen fühlen? Wie können wir das Private so aufwerten, dass es auch ein wichtiges Feld für Männer wird? All diese Fragen laufen auf die noch grundsätzlichere Frage hinaus: Wie können Männer in den Gleichstellungsprozess so einbezogen werden, dass sie diesen stärken und ihm nicht entgegenwirken? Hier besteht großer Forschungsbedarf. Wir diskutieren seit 30 Jahren über Frauenemanzipation und *empowerment*. Wir haben vieles erreicht, aber wir müssen jetzt auch über Männer nachdenken.

Vielen Dank.

Impressionen

Karriereverläufe von Frauen in der Wissenschaft

Aktuelle Trends und bestehende Desiderata der Forschung

■ *Dr. Inken Lind, GESIS/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS*

1. Einführung

Immer mehr Frauen können in Deutschland in der Wissenschaft Fuß fassen: Mit 24 Prozent Habilitandinnen, 23 Prozent Neuberufungen von Wissenschaftlerinnen und 16 Prozent Professorinnen im Jahr 2007 setzt sich der positive Trend der letzten Jahre weiter fort (vgl. CEWS-Statistikportal).

Dennoch hat sich die Position Deutschlands im internationalen Vergleich kaum verändert, der Frauenanteil in der Wissenschaft liegt prozentual noch immer weit hinter dem anderer westlicher Länder zurück. Nach wie vor bildet die Bundesrepublik Deutschland eines der Schlusslichter im europäischen Vergleich (European Commission, 2009). Insofern lässt sich nicht leugnen, dass trotz aller positiven Entwicklungen nach wie vor Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern im deutschen Hochschulsystem bestehen. Unbestätigte Annahmen zu den

Ursachen der geschlechterspezifisch unterschiedlichen Karriereverläufe und Rezeptionssperren bezüglich bestehender Erkenntnisse bei den EntscheidungsträgerInnen sowie deren Umsetzung stehen der Realisierung der Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft entgegen (vgl. Lind, 2007; Lind & Löther, 2007). Dieser Beharrungskraft der Geschlechterasymmetrie wird auf Seiten der Politik mit intensiven hochschulpolitischen Bemühungen und auf der Ebene der Forschung durch ein stetig anwachsendes Interesse an den entsprechenden Forschungsfragen begegnet.

Aktuell können wir auf recht gut gesicherte Erkenntnisse zu individuellen Faktoren des Karriereerfolgs von Wissenschaftlerinnen und zu den wissenschaftsinternen Barrieren zurückgreifen (vgl. Lind, 2004; 2006). Dabei ist ein vielfältiger fachlicher und methodischer Zugang zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft zu verzeichnen, der sich mit den Schlagwörtern Multidisziplinarität, methodische Heterogenität und inhaltliche Vielfalt umschreiben lässt. In jüngster Zeit wird die Erkenntnislage zu den Karrieren von Wissenschaftlerinnen erweitert durch eine Ausweitung der Fragestellungen, die Einbeziehung großer und auch geschlechtervergleichender Stichproben und disziplinspezifische Zugänge.

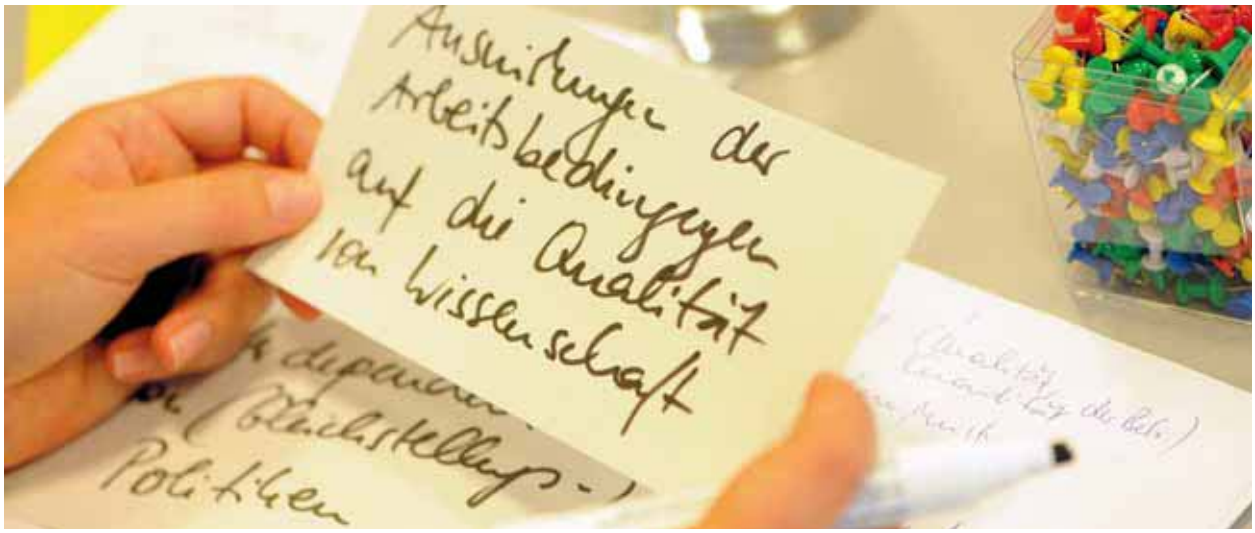
Es liegen also einerseits bereits seit Jahren gut abgesicherte Erkenntnisse zu den Ursachen der Chancenungleichheiten in der Wissenschaft vor und aktuell sind eine Reihe vielversprechender innovativer Forschungsbemühungen zu verzeichnen. Andererseits ist eine vergleichsweise geringe Veränderungsdynamik im deutschen Wissenschaftssystem festzustellen. Durch einen Fokus auf veränderungsrelevante neue Forschungsansätze wurde im Workshop versucht, diesem Spannungsverhältnis Rechnung zu tragen.

2. Ergebnisse des Workshops

Aufgrund der großen Anzahl an TeilnehmerInnen wurde zugunsten eines intensiven Austauschs in drei Teilgruppen diskutiert und die Ergebnisse abschließend zusammengeführt. Die Diskussionen standen unter der Leitfrage: *Welche neuen Erkenntnisse und Ansätze brauchen wir, um Veränderungen in Richtung auf mehr Chancengerechtigkeit in den Hochschulen herbeizuführen?* Die Teilnehmenden des Workshops stammten aus Arbeitsbereichen der Hochschulpolitik und Wissenschaftsorganisationen, der Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen sowie aus der Hochschul- und Geschlechterforschung. Die Ergebnisse der Diskussionen werden nach methodischen und thematischen Gesichtspunkten gegliedert dargestellt.

Methodik/Forschungsdesign

Unter methodischen Gesichtspunkten wurde vor allem ein Mangel an längsschnittlichen Erhebungen beklagt, den es zukünftig auszugleichen gelte. In den Diskussionen wurde deutlich, dass in Form von Drop-out-Studien vor allem denjenigen Frauen verstärkt Aufmerksamkeit gewidmet werden müsse, die die Wissenschaft verlassen. Es besteht ein Defizit an Erkenntnissen zu den konkreten Faktoren und Motivationslagen, die zum Ausscheiden von Frauen aus der Wissenschaft führen sowie zu deren weiteren Karriere-



wegen und Arbeitsfeldern. Erforderlich sind nach Meinung der DiskutandInnen außerdem mehr internationale Vergleiche zum Drop-out, aber auch im Hinblick auf längsschnittliche Studien und Merkmale der sozialen Herkunft.

Unter dem Aspekt Forschungsdesign wurde die Einbeziehung von männlichen Vergleichsstichproben gefordert. Gleichzeitig seien eine stärkere Beteiligung von männlichen Wissenschaftlern an der Konzeption neuer Forschungsansätze und gemischtgeschlechtliche Teams aus Sicht der WorkshopteilnehmerInnen wünschenswert für die zukünftige Entwicklung dieses Forschungsstranges.

Datengrundlage

Intensive Diskussionen fanden zur Frage der statistischen Datengrundlage statt. Dabei wurde ein Mangel an belastbaren amtlichen Statistiken konstatiert, der sich vor allem auf fächervergleichende Daten zum Bereich Migrationshintergrund und Elternschaft bezieht. Als notwendig wurde die Ausweitung der Hochschulstatistik auf eine differenzierte Erfassung von Migrations- und Bildungsherkunft, auf Angaben zu Kindern des wissenschaftlichen Personals sowie auf den tatsächlichen Anteil promovierender Frauen und Männer erachtet.

Wissenschaftskultur/Wissenschaftsstrukturen

Großen Raum nahmen Diskussionen zu Forschungsfragen und Problemstellungen im Bereich wissenschaftlicher Organisationsstrukturen und -kulturen während des Workshops ein. Hierzu wurde von den TeilnehmerInnen gefordert, Ansätze der Organisationsforschung aber auch Selbstannahmen der Hochschulen stärker in den Betrachtungsfokus zu nehmen. Bemängelt wurde die spärliche Erkenntnislage zu möglichen Unterschieden in der Organisationskultur verschiedener

Hochschulformen und damit zur Notwendigkeit passgenauer organisationsspezifischer Maßnahmen je nach Organisationskultur und -form der Institution.

Erkenntnisbedarf besteht außerdem hinsichtlich der Rekrutierungs- und Berufungspraxis an den Hochschulen. Dabei seien nach Einschätzung der WorkshopteilnehmerInnen vor allem folgende zwei Fragen zentral: Wirken sich stärker formalisierte Strukturen günstiger auf die Karrierechancen von Wissenschaftlerinnen aus? Wie zufrieden sind Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer mit der Berufungspraxis an ihrer Hochschule? Aufgrund des anzunehmenden Antwortverhaltens im Sinne der sozialen Erwünschtheit wurden von den DiskutandInnen für diese Fragestellungen anonyme Erhebungen angeregt.

Ein weiteres inhaltliches Desiderat bildet die Analyse und Infragestellung gängiger Bewertungskriterien für wissenschaftliche Qualität und Exzellenz. Dabei wurde einerseits diskutiert, wie die wissenschaftliche Erfassung der Exzellenzbewertung aussehen könnte, andererseits wurde auch die Frage aufgeworfen, in welcher Weise und mit welchen Konsequenzen sich Wissenschaftlerinnen selbst mit den impliziten Exzellenzkriterien auseinandersetzen und sich diesen anpassen. Dabei wurde auch die Forderung nach neuen Kriterien zur Bewertung von Exzellenz laut, die den Forschungsschwerpunkten und beruflichen Biographien von Wissenschaftlerinnen gerechter werden. Ferner wurde in diesem Kontext durch die Teilnehmenden hinterfragt, ob und wie sich die wissenschaftliche Beschäftigung mit interdisziplinären Themen nachteilig auf die Karriereentwicklung auswirke.

Als eine weitere Forschungslücke wurden die Karriereübergänge zwischen Hochschule und Institutionen außerhochschulischer Forschung genannt, da es bisher keine systematischen Erhebungen zur Durchlässigkeit zwischen beiden Bereichen gäbe. Wichtig sei dabei, nicht nur die Durchlässigkeit, sondern auch die Konsequenzen für diejenigen Personen zu erfassen, die diesen Wechsel vollziehen.

Unter dem Stichwort Prekarisierung der Wissenschaft zeigte sich ein deutliches Erkenntnisinteresse der TeilnehmerInnen an den Auswirkungen der Lebens- und Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses auf das wissenschaftliche Selbstbild, die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit sowie die Selbstselektionsprozesse und Abwanderungen in andere Länder bzw. andere akademische Arbeitsfelder. Hierzu existierten keine systematischen Forschungsansätze, insbesondere zur Situation von Wissenschaftlerinnen.

Hochschulentwicklung

Im Hinblick auf die Hochschulentwicklung wurden von den Beteiligten Fragen aufgeworfen, die sich auf die Reichweite der Leitungsentscheidungen und Konsequenzen der Hochschulreform beziehen. Konkret müssten in der zukünftigen Forschung folgende Aspekte besonders in den Blick genommen werden:

Zu hinterfragen seien die Einflussmöglichkeiten des Wissenschaftsmanagements auf die Organisationskultur der Hochschule. Welcher Einfluss ist unter welchen Kontextfaktoren auch auf die

subtilen Aspekte der Kultur möglich? Wie funktionieren Reaktanzen gegen Entscheidungen und Vorgaben?

Welche Folgen haben die aktuellen Veränderungen im Rahmen der Hochschulreform auf die Betreuungsverhältnisse und in der Konsequenz auch auf die Ermutigung von Frauen für eine wissenschaftliche Laufbahn? Welche Bedeutung kommt den neuen Promotionsstrukturen, sowohl qualitativ als auch bezogen auf die Entwicklung der Frauenanteile, dabei zu? Wie wirken sich die neuen Rahmenbedingungen auf die Wertschätzung von Lehre aus?

Bislang nicht systematisch hinterfragt sind die Veränderungen der sozialen Bewertung und des Status von Professuren, die möglicherweise durch die W-Besoldung hervorgerufen werden. Langzeitstudien wurden angeregt um zu hinterfragen, ob sich die W-Besoldung für Frauen besonders negativ auf die Gehaltsentwicklung auswirke, da sie in den wissenschaftlichen Positionen möglicherweise schlechtere Verhandlungspositionen als Männer haben.

Auch hinsichtlich der aktuellen Situation der Institutionalisierung der Gender-Forschung wurde Forschungsbedarf formuliert. Dabei wurden Fragen nach den Konsequenzen der Frauen- und Geschlechterforschung in der Institution und den Auswirkungen auch auf andere Fächer und Fächerkulturen aufgeworfen. Zu hinterfragen sei auch, ob insgesamt die Frauen- und Geschlechterforschung zunehmend an Bedeutung verliere oder aber ihr Einfluss in den vergangenen Jahren eher zugenommen habe.

Vereinbarkeit/Work-Life-Balance

Zum Themenbereich der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie wurde vor allem Forschungsbedarf hinsichtlich der Bedingungen gelingender Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Elternschaft für beide Geschlechter formuliert. Dabei müssten zukünftig, stärker als bisher geschehen, auch Auswirkungen von Mobilitätsanforderungen und die Folgen des Mangels bzw. des Verbots von Hausberufungen einbezogen werden, die vor allem Müttern die Tätigkeit in der Wissenschaft erschwerten. Weiterhin müsse künftiges Forschungsinteresse der Frage gelten, ob anstelle einer weitgehenden Anpassung an das männliche Modell der durchgehenden Berufstätigkeit perspektivisch nicht auch andere, non-traditionelle Beschäftigungsformen und Laufbahnen möglich seien. In den Diskussionen der Teilnehmenden wurde anschaulich dargelegt, dass auch männliche Wissenschaftler, sofern sie von dem gängigen traditionellen Modell abweichen, zum Teil erhebliche Nachteile in ihrem Karriereverlauf in Kauf nehmen müssen. Auch diesem Aspekt solle zukünftig mehr Raum gegeben werden, um die Frage der Vereinbarkeit stärker als Frage von Eltern in der Wissenschaft, weniger als Problem der Wissenschaftlerinnen in der öffentlichen Debatte zu platzieren.

Soziale Herkunft/Migration

In Bezug auf personenbezogene Merkmale stand der Bereich Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Zentrum der Diskussionen. Aufgeworfen wurde die Frage, wie die soziale Herkunft und die soziale Schichtung von Migran-

tinnen mit Exklusions- und Integrationsprozessen interagiere. Hierfür sei eine differenzierte Erfassung von BildungsinländerInnen und BildungsausländerInnen in allen Erhebungen und Studien Voraussetzung. Dabei sei darauf zu achten, Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund nicht nur als Merkmalsträgerinnen von Doppeldiskriminierung zu konzeptionalisieren, sondern bei der Entwicklung entsprechender Studien die zentrale Bereicherung von Mulitkulturalität für die Wissenschaft und Wissenschaftskultur in Deutschland in den Vordergrund zu stellen und erfassbar zu machen.

Gleichstellungspolitiken

Das Thema der geringeren Aufstiegschancen von Frauen in feminisierten Fächern nahm einen breiten Raum in den Diskussionen ein. Es wurde bemängelt, dass die asymmetrischen Aufstiegsbedingungen in den überwiegend von Frauen studierten Fächern bislang vergleichsweise wenig Forschungsinteresse und hochschulpolitische Konsequenzen nach sich gezogen hätten, insbesondere im Vergleich zu der hohen Aufmerksamkeit, die derzeit den sogenannten MINT-Fächern entgegengebracht werde. Es bestand breiter Konsens hinsichtlich eines dringenden Bedarfs, zu den feminisierten Fächern disziplinspezifische Ansätze zu entwickeln.

In Bezug auf Gleichstellungspolitiken wurden vehement Wirksamkeitsstudien gefordert, die nicht nur einzelne Maßnahmen, sondern ganze Programme betrachten. Sehr dezidiert wurden Studien gefordert, die sich mit Formen und Konsequenzen von Quotierung auf Organisationsstrukturen auseinandersetzen. Hierzu wurden auch ländervergleichende Studien angeregt.

Einen breiten Raum nahm in den Diskussionen die Problematik des Erkenntnistransfers ein. Es fehle das Wissen darüber, ob und wie konkrete politische Maßnahmen auf der einen Seite tatsächlich die Strukturen an der Institution Hochschule verändern und wie es andererseits gelingen könne, Erkenntnisse in politische Maßnahmen umzusetzen. Es existiere kaum Wissen zu den Mechanismen, die Handlungssperren auf beiden Seiten zugrunde liegen und wie diese zu durchbrechen seien. Innovative Ansätze zur Analyse von Rezeptions- und Handlungssperren wurden mit großer Übereinstimmung unter den DiskutandInnen als eine der zentralen Erkenntnisdefizite formuliert. Dabei wurde jedoch auch die besondere Problematik des methodischen Zugangs zu dieser Fragestellung herausgestellt.

Fazit

Die erarbeiteten Forschungsdesiderata zum Themenfeld Frauen in der Wissenschaft sind als Destillat der Diskussionen zwischen den Teilnehmenden aus den verschiedenen beruflichen Kontexten zu verstehen, die ein großes Maß an wissenschaftlicher Expertise, praktischen Gleichstellungserfahrungen und hochschulpolitischem Know-how repräsentierten.
Insgesamt wurde erheblicher weiterer Erkenntnisbedarf deutlich, der sich vor allem auf differenzkonstruierende Personenmerkmale, Wirkprozesse hochschulpolitischer Maßnahmen, organisationssoziologische Aspekte der Hochschulen und Probleme der Rezeption und Umsetzung von wissenschaftlichen Ergebnissen bezieht.

Wenig Raum nahmen in den Diskussionen Fragen zu theoretischen Grundlagen und bisher wenig berücksichtigten, jedoch sinnvollen theoretischen Ansätzen ein. Eine stärkere Konzentration auf die Theoriebildung und -anwendung und die Integration von Ansätzen der Hochschul- und der Geschlechterforschung erscheint jedoch sinnvoll, um Ergebnisse besser einzuordnen und den Forschungsstrang noch stärker zu fundieren. Eine in den vergangenen Jahren stattgefundene Konzentration auf soziologische Theorien (vgl. z.B. Krais, 2000; 2008) könnte durch theoretische Ansätze anderer beteiligter Disziplinen und deren Adaptation auf den Wissenschaftsbereich gewinnbringend ergänzt werden. Wichtig für die Zukunft ist auch, die fachliche Verortung des Forschungsfeldes zu Frauen in der Wissenschaft im Spannungsfeld zwischen Frauen- und Genderforschung und Hochschulforschung intensiver zu diskutieren und als eigenständigen Forschungsbereich weiter zu etablieren (vgl. dazu Metz-Göckel, 2008).

Die im Workshop erarbeiteten Desiderata lassen, eine entsprechende förderpolitische Resonanz vorausgesetzt, kurz- und mittelfristig einen erheblichen Erkenntnisschub erwarten. Offen muss jedoch zum gegenwärtigen Zeitpunkt bleiben, ob und in welchem Maße es gelingen wird, die Erkenntnisse auf der Handlungsebene umzusetzen. Die bisherigen Erfahrungen mit der Veränderungsdynamik des Wissenschaftssystems führen zu der Einschätzung, dass sich der Trans-

fer von Erkenntnissen in hochschulpolitische Maßnahmen auf der Ebene der Wissenschaftsorganisationen und -kulturen nicht ohne Reaktanzen und Friktionen vollziehen wird. Die Frage der Rezeption und Umsetzung von gewonnenen Erkenntnissen ist jedoch zentral für die gewünschten Veränderungen und stellt somit eine große – wenn nicht die größte – Herausforderung im Themenfeld Karrierewege von Wissenschaftlerinnen für die Zukunft dar.

Literatur:

CEWS-Statistikportal: http://www.cews.org/statistik/

European Commission: Women and Science – Statistics and Indicatiors. She Figures 2009. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

Krais, Beate (2000). Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M.: Campus.

Krais, Beate (2008). Wissenschaft als Lebensform: Die alltagspraktische Seite akademischer Karrieren. Yvonne Haffner; Beate Krais (Hrsg.). Arbeit als Lebensform? Beruflicher Erfolg, private Lebensführung und Chancengleichheit in akademischen Berufsfeldern. Frankfurt/M.: Campus, 177–211.

Lind, Inken (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. – Ein Forschungsüberblick – cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.2. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lind, Inken (2006). Wissenschaftlerinnen an Hochschulen: Die aktuelle Situation. In: Dalhoff, Jutta (Hrsg.), Anstoß zum Aufstieg – Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.4. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch. Bielefeld: Kleine Verlag.

Lind, Inken & Löther, Andrea (2007). Chancen für Frauen in der Wissenschaft – eine Frage der Fachkultur? – Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse. Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 1/2007.

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

Metz-Göckel (2008). Hochschulforschung und Frauen- und Geschlechterforschung – zwei Welten begegnen sich? Karin Zimmermann, Marion Kamphans, Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): Perspektiven der Hochschulforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 37–64.

Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft

■ *Prof. Dr. Martina Stangel-Meseke, BiTS Business and Information Technology School Iserlohn, Koordinatorin der Arbeitsgruppe „Gleichstellung im Erwerbsleben" in der Sachverständigenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*

Im Workshop *Karriereverläufe von Frauen in der Wirtschaft* wurden die TeilnehmerInnen von Martina Stangel-Meseke mit dem Ergebnis des Zukunftsinstituts konfrontiert, nach dessen Megatrend-Prognose Frauen als Bildungssieger der westlichen Gesellschaft gelten. Dem stellte Stangel-Meseke fünf wirtschaftspsychologische Erkenntnisse gegenüber:

- Obwohl weibliche Jugendliche über einen höheren und besseren Schulabschluss verfügen als männliche Jugendliche, zeichnet sich ihr Berufswahlverhalten nicht in der Wahl karriereträchtiger Berufe aus.
- Obwohl Frauen mit besserem Schulabschluss und Förderung durch politische Initiativen zur Aufnahme von naturwissenschaftlichen Studiengängen motiviert sein sollten, wählen sie nach wie vor eher feminisierte Berufe bzw. geisteswissenschaftliche Studienfächer.

- Obwohl Frauen über erfolgreiche Qualifikationen wie Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit etc. verfügen, stellen sie diese kaum als Erfolgsfaktoren bei der Besetzung vakanter Führungspositionen in ihren Unternehmen in den Vordergrund.
- Obwohl Frauen heute über einen hohen Bildungsstand verfügen und vielfältige berufliche Chancen haben, stellen sie bei Familiengründung in der Regel ihre berufliche Karriere hinter die der Männer zugunsten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zurück.
- Obwohl Frauen mit gleichen bzw. besseren beruflichen Qualifikationen wie Männer in den Unternehmen starten, kommen sie aufgrund von Stereotypen und Vorbehalten selten in einer Führungsposition an.

Ausgehend von dem Fazit, dass Selbst- und Fremdzuschreibungen weiblicher Qualifikationen nach wie vor relevante und karrierehemmende Faktoren in der beruflichen Laufbahn von Frauen seien, diskutierten die TeilnehmerInnen des Workshops sich daraus ergebende Forderungen an Gesellschaft, Politik, Organisationen und Unternehmen aber auch an Frauen selbst.

In der weiteren Sensibilisierung für Genderthemen, der Implementierung und Etablierung gleichstellungsfördernder Instrumente und der Stärkung eines alternativen Berufswahlverfahrens von Frauen sahen die TeilnehmerInnen den größten Handlungsbedarf auf gesellschaftlicher Ebene. Notwendig hierfür seien die fortgesetzte Aufklärung über geschlechtsspezifische Vorbehalte und Stereotype sowie ein breiter gesellschaftlicher Diskurs über moderne Geschlechterrollen, der neue Rollenvorbilder verankert, die ökonomische Bedeutung des Qualifikations- und Innovationspotentials von Frauen vermittelt und diesen die Risiken von Teilzeitmodellen im Hinblick auf den *Gender Pay Gap* stärker kommuniziert.

Die Vergabe öffentlicher Gelder solle stärker an gleichstellungpolitische Kompetenzen und gleichstellungspolitisches Engagement geknüpft werden. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie könne auf politischer Ebene z.B. durch den weiteren Ausbau der Betreuungsstrukturen (Kindergärten, Ganztagsschulen) erleichtert werden; das Thema Pflege von Eltern solle stärker in dieses Themenfeld integriert werden. Gefordert wurde außerdem, dass auf politischer Ebene das Thema Quote in Unternehmen nachhaltig unterstützt werde.

Auf organisationaler Ebene wurde mehr Transparenz bei Entgeltfragen und Beförderungsprozessen gefordert sowie die Implementierung von familienfreundlichen Organisationsentwicklungsmaßnahmen wie die Einführung von familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen und die Berücksichtigung von Sorge- und Pflegezeiten im Lebenslauf. Mentoring, Frauenquoten in Personalkommissionen und die Integration von Genderfragen in Zielvereinbarungsgesprächen wurden von den TeilnehmerInnen als wichtige Personalentwicklungsmaßnahmen genannt.

Zur Frage, was nicht zuletzt Frauen zum notwendigen kulturellen Wandel beitragen könnten und müssten, wurde insbesondere eine stärkere Reflexion des eigenen Rollenverhaltens angemahnt, aber auch eine größere Solidarität berufstätiger Frauen untereinander gefordert.

Frauen in MINT-Fächern/ Berufswahlentscheidung

■ *Prof. Dr. Heidrun Stöger, Lehrstuhl für Schulpädagogik der Universität Regensburg*

Der Workshop *Frauen in MINT-Fächern/ Berufswahlentscheidung* widmete sich vor allem dem Studienfach- und Berufswahlverhalten von Frauen in den Fächern Mathematik-, Ingenieur-, Natur- und Technikwissenschaften.

Differenziert nach Bildungsbereich und unter besonderer Berücksichtigung der Entwicklungen auf politisch-rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene wurden Fortschritte der letzten 30 Jahre, fortbestehende Problemstellungen, Verbesserungsvorschläge und Forschungsdesiderata diskutiert.

Im primären und sekundären Bildungsbereich müsse das Hauptaugenmerk auf der Reformierung der Lehramtsausbildung liegen, in die die Vermittlung von Genderkompetenz integriert sei. Wesentlich sei außerdem eine veränderte Unterrichtsgestaltung in den MINT-Fächern, die einen Bezug zur Lebenswelt der Kinder und Jugendlichen, insbesondere der Mädchen herstelle. Neuere Schulbuchanalysen zeigten, dass traditionelle Rollenbilder weiterhin die Schulbücher dominieren; auch hier sei eine Neugestaltung dringend notwendig. Die Monoedukation in den MINT-Fächern, vor allem während der Pubertät, und flächendeckender Technikunterricht wurden angeregt.

Die Bereitstellung von Fördermitteln für Mentoring- und Netzwerkprogramme, Stipendien, Wiedereinstiegsprogramme und Lehraufträge sowie die Institutionalisierung erfolgreicher monoedukativer Einzelmaßnahmen (Sommeruniversitäten, Probestudien für Mädchen, Girls Day oder CyberMentor) wurden als wichtige politische Entscheidungen herausgestellt. Die unverändert männlich geprägte Fachdidaktik, eine ebensolche Fach- und Arbeitskultur, weiter bestehende Vorurteile und Rollenstereotype und die Kultur des *Old Boys Networking* seien Ursache dafür, dass sich Frauen auch weiterhin gegen ein Studium oder eine berufliche Laufbahn in den MINT-Fächern entscheiden. Fehlende Rollenvorbilder und mangelnde Informationen über mögliche Berufsbilder wirkten schon im Vorfeld einer Entscheidung für oder gegen ein MINT-Studium geschlechtersegregierend.

Vordringliche Aufgaben im Bereich der Lehre seien die Sensibilisierung der Lehrenden, eine gendergerechte Didaktik sowie die Implementierung von Genderaspekten in Lehre und Curricula. Entscheidende Unterstützung durch Mentoring, spezielle Netzwerke oder Praktikumsmöglichkeiten sollten Mädchen und Frauen insbesondere an den Übergängen erfahren, wenn die Weichen für oder gegen ein Studium bzw. eine weitere wissenschaftliche oder berufliche Laufbahn im MINT-Bereich gestellt werden.

Auf organisationaler Ebene müsse Gender Mainstreaming stärker in den gesamten Prozess der Personalentwicklung integriert werden. In Evaluationen seien von den jeweiligen Institutionen gleichstellungspolitische Erfolge möglichst konkret und messbar nachzuweisen.

Frauenförderprogramme, Zielvereinbarungen, finanzielle Anreizsysteme und die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG führten auch in den MINT-Fächern zu einem allmählichen Bewusstseinswandel, allerdings fehlten, wie in anderen Fächergruppen auch, verbindliche gleichstellungsrechtliche Vorgaben. Hier seien die Länder gefordert, um Veränderungen nicht nur anzuregen sondern auch erfolgreich durchzusetzen.

Im Hinblick auf die gesellschaftliche Debatte um den Fachkräftemangel wurde eine Perspektiverweiterung gefordert. Die Diskussion werde geschlechtsneutral geführt, beziehe sich aber zumeist auf den Mangel an männlichen Ingenieuren. Angemahnt wurde außerdem die Benutzung einer durchweg gendersensiblen und -gerechten Sprache.

In der künftigen Forschung müsse es darum gehen, zum einen mehr und bessere Kenntnis zu Gender im MINT-Bereich zu erlangen. Hier seien seriöse Studien insbesondere mit designvergleichbaren Kontrollgruppen gefragt. Darüber hinaus fehlten Studien, die sich dem Drop-out von Frauen im MINT-Bereich widmen.

Frauen in der Medizin

■ *Prof. Dr. Martina Dören, Leiterin des Klinischen Forschungszentrums für Frauengesundheit, Charité-Universitätsmedizin Berlin*

Die Bedeutung und das Vorankommen von Genderaspekten in der Medizin und fachspezifische Karrierehemmnisse für Medizinerinnen waren die zwei Aspekte, die von den TeilnehmerInnen des Workshops *Frauen in der Medizin* diskutiert wurden.

Ausgehend von der Überzeugung, dass ein guter Arzt/eine gute Ärztin die Bedeutung von Geschlecht und Gender kennen und exzellente Forschung diese Kategorien ebenfalls berücksichtigen müsse, lautete die zentrale Forderung der TeilnehmerInnen, Gender als Bestandteil verpflichtender Lehre in das Medizinstudium zu integrieren.

Genderlehre bedürfe zudem dringend einer Aufwertung, die zum Beispiel durch die Prüfungsrelevanz des Themas gewährleistet werden könne. Darüber hinaus müsse die Berücksichtigung von Gender und Geschlecht zum Qualitätskriterium von Promotionen und Habilitationen werden. Auch bei Evaluationen und der Vergabe von Forschungsmitteln müsse der Erkenntnis Rechnung getragen werden, dass exzellente medizinische Forschung Genderaspekte zu berücksichtigen habe.

Um Gender in der Lehre fest zu verankern, bedürfe es jedoch dringend weiterer Grundlagenforschung. Netzwerkforschung, die neben naturwissenschaftlicher Grundlagenforschung auch Erkenntnisse anderer Disziplinen einbeziehe, solle hier eine besondere Förderung erfahren.

Forschungsbedarf wurde von den TeilnehmerInnen auch im Hinblick auf die Frage von Karriereverläufen gesehen. Hier fehlten Analysen zu fachspezifischer Diskriminierungskultur und Ausgrenzungsmechanismen, um gezielt gegensteuern zu können.

Empfohlen wurde die Implementierung von Personalentwicklungskonzepten für Frauen und Männer an jeder medizinischen Hochschule. Angesichts vieler wissenschaftlicher Zeitverträge benötigten WissenschaftlerInnen Unterstützung bei der Planung der weiteren Karriereschritte.

Im Zusammenhang mit Karrierewegen in der Medizin wurde auch auf die negativen Auswirkungen der W-Besoldung hingewiesen. Die Tatsache, dass AssistenzärztInnen mehr als ProfessorInnen mit W-Besoldung verdienten, sei im Sinne exzellenter medizinischer Forschung nicht nachzuvollziehen. Sie führe vielmehr zu einer gesellschaftlichen Abwertung von medizinischer Forschung insgesamt ebenso wie von weiblichen und männlichen Karrieren in diesem Bereich.

Verleihung der Förderpreise „For Women in Science“ 2009

Seit 1998 unterstützen die UNESCO und L’Oréal im Rahmen des Programms „For Women in Science“ gemeinsam die Arbeit von herausragenden Wissenschaftlerinnen in aller Welt.

Jährlich werden fünf L’Oréal-UNESCO-Preise an international führende Forscherinnen und 15 L’Oréal-UNESCO-Stipendien an herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen verliehen. Damit unterstützen L’Oréal und die UNESCO wissenschaftliche Exzellenz, internationale Mobilität und innovative Ansätze. Mit dem Programm „For Women in Science“ soll weltweit die Stellung der Frauen in den Wissenschaften verbessert werden. Aufgrund des großen Erfolgs von „For Women in Science“ haben die Deutsche UNESCO-Kommission und die L’Oréal-Gruppe-Deutschland in Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung ein eigenes Förderprogramm für junge Naturwissenschaftlerinnen ins Leben gerufen. Das deutsche L’Oréal-UNESCO-Förderprogramm richtet sich an herausragend qualifizierte, in Deutschland tätige Postdoktorandinnen mit Kindern.

Ziel des deutschen Förderprogramms

Ziel des L’Oréal-UNESCO-Förderprogramms in Partnerschaft mit der Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung ist es, die Exzellenz der Forschung in Deutschland zu fördern. Unterstützt

werden hochtalentierte und engagierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit Kindern. Gerade in Deutschland führt die Gründung einer Familie häufig zur Unterbrechung oder zum Abbruch von vielversprechenden Karrieren. Durch das L'Oréal-UNESCO-Förderprogramm sollen junge Forscherinnen ihr wissenschaftliches Potential durch individuelle Förderung optimal ausnutzen, sowie mehr Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit und internationale Mobilität gewinnen. Jährlich werden drei Postdoktorandinnen für die Dauer eines Jahres ab Vergabe gefördert. Die Unterstützung beträgt höchstens 20.000 Euro pro Postdoktorandin und beinhaltet drei Dimensionen:

1. eine monatliche finanzielle Entlastung von bis zu 400 Euro für Haushalt oder zusätzliche Kinderbetreuung
2. ein individuell zugeschnittenes Karriere-Förderprogramm mit Komponenten wie z.B. Coaching, Mentoring, Karriereseminaren und Teilnahme an internationalen Konferenzen
3. ein finanzieller Beitrag zur Verbesserung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der jeweiligen Forschungseinrichtung

Die Partner

Die Christiane Nüsslein-Volhard-Stiftung macht es sich zur Aufgabe, begabte Naturwissenschaftlerinnen mit Kindern zu fördern, um so dazu beizutragen, dass sich mehr Frauen an der Spitzenforschung in Deutschland beteiligen können. Durch die Bereitstellung von Mitteln, die eine Entlastung im Haushalt und bei der Kinderbetreuung ermöglichen, wird hervorragenden Doktorandinnen mehr Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit gewährt. Christiane Nüsslein-Volhard ist Nobelpreisträgerin und wurde 2006 mit dem L'Oréal-UNESCO-Ehrenpreis für ihren außergewöhnlichen Einsatz für Frauen in der Wissenschaft ausgezeichnet.

Die Deutsche UNESCO-Kommission ist die deutsche Verbindungsstelle in allen Arbeitsbereichen der UNESCO und Mittler der deutschen Auswärtigen Kulturpolitik. Ihre Aufgaben sind: die Regierung in UNESCO-Fragen zu beraten, das UNESCO-Programm in Deutschland umzusetzen und die Öffentlichkeit über die UNESCO zu informieren. Die UNESCO als Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation fördert durch internationale Zusammenarbeit Frieden und Sicherheit. Seit ihrer Gründung 1945 kämpft sie gegen jede Diskriminierung und für die Geschlechtergleichstellung, insbesondere in Forschung und Wissenschaft.

L'Oréal ist das weltweit führende Unternehmen auf dem Kosmetikmarkt und in 130 Ländern vertreten. Rund 3.000 Beschäftigte arbeiten weltweit in den Forschungszentren der Gruppe in Frankreich, Asien und Amerika. Mehr als 500 Patente meldet die L'Oréal-Forschung jährlich an. 55 Prozent der im Forschungsbereich tätigen Mitarbeiter sind Frauen, ein in der Industrie bisher unerreichter Prozentsatz.

Die Preisträgerinnen

Mareike Leffler

Friedrich-Alexander-Universität, Erlangen

Dr. Mareike Leffler ist Assistenzärztin am Universitätsklinikum Erlangen-Nürnberg und seit kurzem Juniorprofessorin. Sie erforscht die Regeneration von Gewebe, vor allem den Heilungsprozess von schwer zu behandelnden Wunden. Ihr Forschungsziel sind neue und bessere Therapien. Bereits heute können große Verletzungen von Haut und Weichteilen durch plastische Chirurgie recht gut behandelt werden, indem „freies Gewebe“ übertragen wird. Weil die Gesellschaft altert, ist es jedoch nötig, alternative Methoden für sogenannte „Problemwunden“ zu entwickeln. Diese Wunden, die nicht so leicht verheilen, werden bereits erfolgreich in der „Vakuumtherapie“ behandelt. Durch den Unterdruck fließt mehr Blut und das Wundsekret wird schneller abgeführt. Der Erfolg der Vakuumtherapie ist jedoch nur in Ansätzen erforscht. Um sie weiter zu verbessern, untersucht Mareike Leffler die intrazellulären Vorgänge, die eine Wundheilung erhöhen. Sie entschlüsselt dabei bisher unbekannte Signalwege in der Zelle. Mareike Leffler wurde 1975 in Neumünster geboren, sie ist verheiratet und hat ein Kind.

Stefanie Reissmann

Max Planck Institut (MPI) für terrestrische Mikrobiologie, Marburg

Dr. Stefanie Reissmann arbeitet am MPI für terrestrische Mikrobiologie in Marburg. Sie beschäftigt sich mit dem „Maisbeulenbrand“, einer Pilzkrankheit von Maispflanzen. Im Laufe einer Infektion wächst der Pilz zunächst auf der Blattoberfläche und dringt dann in das Pflanzengewebe ein. Dazu setzt der Pilz Enzyme frei, die die pflanzliche Zellwand passierbar machen. Symptome auf der Blattoberfläche sind Brandbeulen, in denen sich die schwarzen Pilzsporen entwickeln. Im Gegensatz zu den meisten Krankheitserregern wird der Pilz vom Immunsystem der Maispflanze nicht erkannt und abgewehrt. Stefanie Reissmann beschäftigt sich mit der Frage, wie es dem Pilz gelingt, die Immunabwehr der Pflanze zu unterdrücken und so erfolgreich lebendes Pflanzengewebe zu besiedeln. Außerdem ist unklar, wie der Pilz das pflanzliche Zellwachstum verändert, so dass sich Beulen bilden können. Es besteht Hoffnung, dass sich die Erkenntnisse über den Pilz Ustilago maydis auf solche Pilze übertragen lassen, die nicht im Labor kultiviert werden können, aber sehr großen Schaden in der Landwirtschaft verursachen. Stefanie Reissmann wurde 1976 in Dachau geboren, sie ist verheiratet und hat ein Kind.

Margarita Staykova

MPI für Kolloid- und Grenzflächenforschung, Potsdam

Dr. Margarita Staykova vom MPI für Kolloid- und Grenzflächenforschung in Potsdam untersucht, wie sich elektrische Felder auf Zellen auswirken. Die Wissenschaftlerin hat hierzu ein elektrisches Zellmodell entwickelt. Dabei wurde deutlich: Bestimmte Zellbereiche nehmen mehr Energie auf als andere. In der Biotechnologie und Medizin werden elektrische Felder immer häufiger angewendet, um Zellen zu verschieben, zu fixieren, zu rotieren und sogar zu sortieren. Auch kann die Zellmembran für kurze Zeit geöffnet werden, um etwa Arzneistoffe oder genetisches Material in die Zelle zu bringen. Derzeit konzentriert sich Margarita Staykova auf die elektrische Struktur der Zellmembranen, auf deren Wechselwirkung mit elektrischen Feldern und auf die komplexen Bewegungsmuster auf und um die Lipidmembran. Margarita Staykova wurde 1977 in Bulgarien geboren, sie ist verheiratet und hat ein Kind.

Impressionen

Konferenz am
und 3. Juli 200
Berlin

Impressum

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Dreizehnmorgenweg 42
D-53175 Bonn
Tel: +49 (0) 228 2281 - 520
Fax: +49 (0) 228 2281 - 550
www.gesis.org
www.cews.org

Herausgeberinnen: Jutta Dalhoff, Jana Girlich
Redaktion: Jana Girlich
Konzeption und Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim, www.wogo.de

Photographie:
Copyright Peter Himsel, Buchholz
www.himsel.de
Photo S.10: Copyright Bundesregierung/Kugler

Druck:
Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Veranstaltungskonzept und Ausführung:
GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Jutta Dalhoff (Leiterin CEWS), Jana Girlich (Wissenschaftliche Mitarbeiterin)

Veranstaltungsort:
dbb-forum berlin, Friedrichstraße
www.dbb-forum-berlin.de

Konferenzlogistik:
con gressa GmbH, Berlin
www.congressa.de

Förderung:
Konferenz und Dokumentation wurden gefördert durch das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
unter dem Förderkennzeichen 01FP0925Bonn, Dezember 2009

Die Broschüre kann bestellt werden unter cews-info@gesis.org

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung