

# 05 SCHWERPUNKTTHEMA

## Einsam an der Spitze

Interview der CEWS-Redaktion mit Cort-Denis Hachmeister (Centrum für Hochschulentwicklung CHE), Autor der Studie: „Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften“

*Herr Hachmeister, im Rahmen Ihrer aktuellen Studie „Einsam an der Spitze“ untersuchten Sie die Unterrepräsentanz von Frauen in den Naturwissenschaften aus der Sicht von Professorinnen und Professoren. Was war das Ziel Ihrer Studie und wen haben Sie dafür befragt?*

Ziel war es, die Professorinnen und Professoren als Expert(inn)en für die wissenschaftliche Karriere nach Ihrer Einschätzung der Ursachen und Lösungen für die Problematik der Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren zu fragen. Im Rahmen der Professor(innen)befragung für das CHE Hochschulranking haben wir im letzten Jahr fast sämtliche Professor(innen) der Naturwissenschaften angeschrieben und nach dem Ausfüllen des Fragebogens für das Ranking auch noch um die Teilnahme an einer Meinungsumfrage gebeten.

Ein Teil der Meinungsumfrage bezog sich auf das Thema Unterrepräsentanz und rund 1.100 Professor(inn)en, darunter 15% Frauen, haben letztlich diese Fragen beantwortet.



Cort-Denis Hachmeister (CHE)

*Was sind – aus Sicht der Professor(inn)en – die wichtigsten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft?*

Sowohl Professorinnen als auch Professoren stimmten aus einer vorgegebenen Liste mit Antwortmöglichkeiten der Aussage am stärksten zu, dass Frauen auf Professuren unterrepräsentiert seien, weil sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren ließen. Auf einer Skala von 1–trifft gar nicht zu bis 5–trifft voll zu lag der Mittelwert bei Männern und Frauen jeweils bei 4,0 – was „trifft eher zu“ entspricht.

*Wie ordnen Sie dieses Ergebnis vor dem Hintergrund der Erkenntnisse anderer soziologischer Studien ein, die die Unterrepräsentanz von Frauen mit „verdeckten“ Prozessen wie homosozialen Rekrutierungsmechanismen oder der Dominanz einer männlich geprägten Wissenschaftskultur begründen?*

Die Ergebnisse der Studie stehen in keinem Widerspruch dazu – eher im Gegenteil. Allerdings muss man nach den verschiedenen Befragten differenzieren: Neben der Frage nach ihrem Geschlecht

haben wir die Professorinnen und Professoren auch nach der persönlichen Bedeutsamkeit, die das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ für sie hat gefragt.

Professorinnen, die angaben, das Thema habe für sie eine hohe persönliche Bedeutsamkeit – und das war die Mehrheit der Professorinnen – maßen dem Aspekt, „dass Frauen es aufgrund der männlichen Prägung der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftssystem durchzusetzen“ sogar noch leicht höhere Bedeutung zu als dem Aspekt der mangelnden Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Den „verdeckten“ Prozessen, „dass Frauen immer noch (verdeckt) diskriminiert werden“, dass sie „durch informelle Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden“ und „dass männliche Professoren eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern“ maßen diese Frauen jeweils fast dieselbe Bedeutung zu wie der Vereinbarkeit. Die andere Extremgruppe – männliche Professoren, die dem Thema Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren eine niedrige persönliche Bedeutsamkeit zumaßen – antworteten dagegen bei den Fragen nach den verdeckten Prozessen im Durchschnitt mit „trifft gar nicht zu“ bzw. „trifft eher nicht zu“. Die Einschätzung der Wirksamkeit dieser „verdeckten“ Prozesse unterscheidet sich also sehr stark je nach dem, wen man fragt.

*Warum ist gerade die Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere ein so wichtiger Faktor für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft?*

Mein Eindruck ist, dass die Vereinbarkeit genau der Punkt ist, an dem eine Vielzahl von Faktoren zusammenkommt. Solange eine Nachwuchswissenschaftlerin noch „in Einsamkeit und Freiheit“ lebt kann sie eben jenem, männlich geprägten, Humboldtschen Ideal der Wissenschaft entsprechen: nur auf die Wissenschaft fokussiert, mit hohem Zeiteinsatz, trotz prekärer Beschäftigungsverhältnisse und unsicheren Erfolgsaussichten, mobil und räumlich und zeitlich flexibel. Sobald aber Partner und Kinder oder auch pflegebedürftige Angehörige ins Spiel kommen, müssen zeitlich, räumlich und auch finanziell Kompromisse

geschlossen werden. Diese scheinen – nach den Angaben der Professor(inn)en – offensichtlich häufiger zuungunsten der wissenschaftlichen Karriere der Frau geschlossen zu werden. Dass das so ist, dafür werden wiederum von den Professorinnen und Professoren zahlreiche Gründe genannt: Seien es jetzt traditionelle Geschlechtsrollen, die dann wieder durchschlagen oder auch die Tatsache, dass die meisten Wissenschaftlerinnen wiederum Wissenschaftler zum Partner haben, die tendenziell älter und in der wissenschaftlichen Karriere weiter fortgeschritten sind. Oft verzichtet offensichtlich dann die Frau zugunsten der Karriere des Mannes, wenn Kinder ins Spiel kommen. Mit einer besseren Vereinbarkeit würden deshalb Karriereabbrüche von Frauen möglicherweise seltener vorkommen.

*Welche Instrumente zur Verringerung der Unterrepräsentanz werden von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern als wirkungsvoll erachtet?*

Vor dem Hintergrund, dass die mangelnde Vereinbarkeit von den Professor(inn)en als größtes Problem wahrgenommen wurde, verwundert es nicht, dass bei der Frage nach den wirksamsten Instrumenten „Kinderbetreuung“ weitaus am häufigsten genannt wurde. Ein Großteil der Frauen hielten auch Mentoring- und Coachingangebote für Frauen für wirkungsvoll. Darüber hinaus wurden Stipendien, Berufsrichtlinien, die Vereinbarung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen und auch Quotenregelungen von jeweils rund der Hälfte der weiblichen Professorinnen als wirkungsvolle Instrumente genannt. Rund jeweils die Hälfte der Männer nannten noch Mentoring- und Coachingprogramme sowie Stipendien für Frauen. Insgesamt hielten die Frauen ein breiteres Spektrum von Maßnahmen für wirkungsvoll als die Männer.

*Sie haben in Ihrer Untersuchung Professorinnen und Professoren befragt. Glauben Sie, dass Ihre Befunde auch für frühere Phasen einer akademischen Laufbahn, also auch für das Studium, die Promotion und die Post-Doc-Phase ihre Gültigkeit haben?*

Ja, ich denke, das haben sie. Die Antworten der Professorinnen und Professoren bezogen sich – das zeigten die Antworten auf die offenen

Fragen – nicht so sehr auf ihre eigene, weiter zurückliegende Karriere, sondern stützten sich auf Beobachtungen, die sie bei ihren Studierenden und Nachwuchswissenschaftler(inn)en gemacht haben. Natürlich ist das „nur“ eine Außensicht, aber ich glaube, dass die Professorinnen und Professoren zumindest ab der Promotion einen ganz guten Einblick in die Karriereverläufe ihrer Nachwuchswissenschaftler(innen) haben.

*Ein nur schwer greifbarer Faktor der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft ist die Organisations- und Fachkultur. Welche Erfahrungen und aktuellen Ergebnisse haben Sie dazu aus Ihrem Projekt zu Fachkulturen und weiblichen Wissenschaftskarrieren und wie können Hochschulen darauf Einfluss nehmen?*

Zunächst einmal gefällt mir die Definition von Kultur, die uns von einer Gleichstellungsbeauftragten, die wir im Rahmen des Projektes befragt haben, gegeben wurde: „Kultur ist das, was die Menschen tun“ -unabhängig davon, was sie z.B. aufgrund bestimmter Richtlinien eigentlich tun sollten. Um Kultur zu verändern, bedarf es daher meines Erachtens sehr viel „sozialen Lernens“: Durch persönliche Kommunikation, durch persönliche Bekanntschaften und Bindungen sowie durch Vorbilder. Das müssen die Menschen in der Hochschule, insbesondere die in Leitungsfunktionen, beharrlich tun und organisieren.

Also konkret: Immer wieder die Wichtigkeit des Themas Gleichstellung betonen und für Probleme sensibilisieren, gleichzeitig gute Beispiele herausstellen, Menschen über Gesprächskreise oder gemeinsame Projekte vernetzen. Im Prinzip muss so etwas wie eine große Familie entstehen, dann sind auch gegenseitige Rücksichtnahme, Verständnis für unterschiedliche Lebenslagen (Stichwort: Kinder), informelle Ausnahmeregelungen und Zurückstellung von Egoismen möglich.

*Was sollten die Hochschulen Ihrer persönlichen Einschätzung nach konkret tun, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen und welche Rolle spielen dabei Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (kurz- und langfristig)?*

Strukturelle Maßnahmen zur Ermöglichung der Vereinbarkeit, insbesondere eine hochschulische oder hochschulnahe Kita mit ausreichend Plätzen sind praktisch schon ein „must have“. Ansonsten muss – wie eben beschrieben – generell eine Kultur geschaffen werden, in der es zum einen eine Sensibilität für unterschiedlichen Probleme und Lebenslagen unterschiedlicher Hochschulmitglieder gibt und in der eben auch für das Problem der Vereinbarkeit individuelle Lösungen gefunden und von den anderen Hochschulmitgliedern auch akzeptiert werden.

Letztlich müssen Frauen in der Wissenschaft für die Hochschulen „normaler“ werden und das geht – wenn man noch nicht genügend Frauen hat – dadurch, dass man die, die man hat eben besonders herausstellt, sie zu Dekaninnen, Berufungskommisionsvorsitzenden, Hochschulleiterinnen oder auch zu Mentorinnen und Coaches für Nachwuchswissenschaftlerinnen macht. Für Entscheidungsgremien wie z.B. Hochschulleitung oder Berufungskommissionen würden meines Erachtens auch Quotenregelungen eher akzeptiert als für die Vergabe von Stellen.

*Können Sie dazu ein paar Best-Practice-Beispiele nennen?*

Gerne. Eine Hochschule bietet nicht nur eine normale Kita-Betreuung an, sondern für ihre Mediziner(innen) einen mehr oder weniger rund um die Uhr flexiblen „Notdienst“, denn eine OP kann z.B. nicht einfach abgebrochen werden, wenn die Kita schließt. An einer Hochschule wird der Beginn des Wintersemesters immer flexibel den Schulferienzeiten angepasst. Eine Professorin hat von Ihrem Chef berichtet, der ihr räumliche und zeitlich flexible Arbeitsmöglichkeiten eingeräumt hat, damit sie sich mit ihrem – ebenfalls in der Wissenschaft tätigen – Mann die Kinderbetreuung teilen konnte. An einem unserer Good-Practice-Fachbereiche herrschte eine richtiggehend „familiäre“ Atmosphäre in der – nach Auskunft der Fachbereichsleitung –niemand schief guckt, wenn man seine Kinder mit ins Büro bringt oder die Sitzung verlässt, weil die Kinder abgeholt werden müssen.

*Sehen Sie die Gefahr, dass durch die Betonung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere das komplexe Thema der Gleichstellung vielleicht ein wenig zu vereinfacht dargestellt wird?*

Weitere Informationen:

<http://www.che.de/cms/?getObject=5&getNewsID=1413&getCB=398&getLang=de>

Ja, die Gefahr sehe ich auch. Auf keinen Fall darf sich die Problemwahrnehmung auf das Problem der Vereinbarkeit verengen. Wie oben beschrieben gibt es ja noch andere Faktoren, die insbesondere von den Frauen als Betroffene wahrgenommen werden.

Überhaupt, die Vereinbarkeit als vordringliches Problem der Frauen darzustellen birgt die Gefahr, eben jene Geschlechtsrollen zu perpetuieren, die eigentlich aufgelöst werden sollten: Dass die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung bei der Frau liegt. Da muss in vielerlei Hinsicht noch ein gesellschaftlicher Wandel stattfinden.

Problematisch ist weiterhin auch die Struktur der Wissenschaftskarriere, mit der hohen Unwahrscheinlichkeit, jemals eine Professur zu erreichen oder überhaupt die Möglichkeit zu haben, langfristig im Wissenschaftssystem verbleiben zu dürfen. Das ist natürlich auch für Männer, aber offenbar besonders für Frauen, abschreckend. Ein solches Verprellen unserer wissenschaftlichen Talente können und sollten wir uns nicht leisten.

*Studie:*

Hachmeister, Cort-Denis:  
Einsam an der Spitze: Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften, Gütersloh

ISSN 1862-7188

*Summary:*

<http://www.che.de/summary.php?lit=1534>

*Arbeitspapier:*

[http://www.che.de/downloads/CHE\\_AP\\_153\\_Einsam\\_an\\_der\\_Spitze.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_AP_153_Einsam_an_der_Spitze.pdf)