

»Mit meiner Arbeit kann ich einen kleinen Beitrag zum Wohlbefinden der Menschheit leisten.«

Prof. Dr. Martha Lux-Steiner, Physikerin, forscht als Pionierin der Solartechnik am Helmholtz-Zentrum für Materialien und Energie in Berlin.

Förderung der besten Köpfe

Frauen in der Wissenschaft von Birgitta M. Schulte

Mehr als die Hälfte aller HochschulabsolventInnen in Deutschland sind Frauen, aber nur 17 Prozent der ProfessorInnen. Ein eklatantes Missverhältnis – und ein unverantwortlicher Verlust an Innovationspotenzial. Doch unter internationalem Konkurrenzdruck wandelt der Produktionsbetrieb Hochschule seine Kultur. Er macht sich aktiv auf die Suche nach den dringend benötigten Wissenschaftlerinnen.

Für mich war das eine Sternstunde!« Sigrid Metz-Göckel, emeritierte Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums und der Frauenstudien der Universität Dortmund, war sichtlich berührt. Seit dreißig Jahren kämpft sie für Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft, und nun, im Februar 2010, erwiesen sich Männer endlich als glaubhafte Mitstreiter. Sie war als Expertin in eine Arbeitsgruppe der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) eingeladen, die die Umsetzung gleichstellungsorientierter Standards in der Forschung überprüfte. »Die Spitzen der Wissenschaftsorganisationen wollen einhellig mehr für ihre begabten jungen Frauen tun. Und sie weisen den Hochschulleitungen die Verantwortung zu.«

Für Sigrid Metz-Göckel ein historischer Moment. Der lange Kampf um die Sichtbarkeit von Frauen in der Wissenschaft musste zunächst über Politik und Verwaltung führen. Was die Frauenbewegung anstieß, kam über die Parteien in die Ministerien und wurde so zu Anweisungen an die Hochschulen. Jetzt kommt die Initiative aus dem Wissenschaftssystem selbst, »und das ist eine völlig veränderte Situation«, sagt die Frauenforscherin.

Die Trendumkehr beginnt im Jahr 2002. Die DFG, ein Zusammenschluss forschungsintensiver Hochschulen, außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, wissenschaftlicher Verbände und Akademien der Wissenschaft, ändert ihre Satzung. Sie beschreibt

ihre Aufgabe, die finanzielle Unterstützung von Forschungsaufgaben durch die Verteilung von Bundes- und Landesgeldern, neu. Und sie ergänzt sie weitreichend um Gleichstellungsgedanken. Der DFG geht es um »die Förderung der besten Köpfe«, und das sind nun, schriftlich festgehalten, Männer und Frauen. Ein Erdbeben. Ausgelöst durch internationalen Konkurrenzdruck.

2006 ein nächster Schritt. Die Präsidenten außeruniversitärer Forschungseinrichtungen, wie Fraunhofer-Gesellschaft, Leibniz-Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und Max-Planck-Gesellschaft, der DFG, des Wissenschaftsrates und die Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz unter-

schreiben eine Selbstverpflichtung unter dem Titel »Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern«. Die Unterzeichnenden verpflichten sich, entsprechende Ressourcen aufzuwenden. Ihr Ziel: Die Zahl der Wissenschaftsmanagerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, besonders in Natur- und Ingenieurwissenschaften signifikant zu steigern.

Noch im selben Jahr schreibt der scheidende DFG-Präsident Ernst-Ludwig Winnacker einen Brief an die Universitätsleitungen. Darin gibt er die Kritik, die internationale GutachterInnen an den Antragsverfahren auf Forschungsgelder erhoben hatten, folgendermaßen weiter: »Man könne sich – so die Ansicht der internationalen Experten – des Eindrucks nicht erwehren, dass dieses Thema [Gleichstellung – Anm. der Autorin] vorrangig mit Lippenbekenntnissen als mit konkreten Maßnahmen und Zielvorgaben behandelt würde.« Er fordert die Universitätsleitungen zu Aktivitäten auf, »die uns auch bezogen auf die Frage der Gleichstellung im positiven Sinne in die internationale Spitzengruppe bringen können«. Für Sigrid Metz-Göckel war das »spektakulär«. Ernst-Ludwig Winnacker habe den Hochschulen »die Verantwortung zugewiesen und die Frauenbeauftragten damit wirksam unterstützt«. Immer öfter wird nun davon gesprochen, dass die mangelnde Beteiligung von Frauen an Wissenschaft »unverantwortliche Verluste für das Innovationspotenzial« nach sich zieht.

Ausstieg statt Aufstieg

Aber Rhetorik und Alltagshandeln fallen auseinander«, sagt die Soziologin Anja Wolde, Frauenbeauftragte der Universität Frankfurt. »Die DFG und die großen Forschungseinrichtungen haben verstanden, die Hochschulen sind hier langsamer.«

Inzwischen verlassen zwar mehr Abiturientinnen als Abiturienten die Schule, auch machen mehr Frauen als Männer einen Studienabschluss, aber bei den Promotionen dreht sich das

Verhältnis. Derzeit liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei 42 Prozent, bei den Habilitationen bei 23 Prozent, und nur 17 Prozent der Professuren werden von Frauen gehalten. Woran liegt das?

Es gibt ein Vereinbarungsproblem, auch in der Wissenschaft. Erst Vorlesung, dann Seminar, später noch die Sprechstunde abhalten, danach in die Gremiensitzung und am Abend den Kongressvortrag vorbereiten. Das ist mit Familienpflichten schwer zu vereinbaren – zumindest für Frauen, wie die Zahlen nahelegen. Denn: Drei Viertel der Professoren haben Kinder, aber nur ein Drittel der Professorinnen. Besonders hoch ist die Quote der Kinderlosen im Mittelbau. Achtzig Prozent der Wissenschaftlerinnen und 76 Prozent der Wissenschaftler haben nur einen befristeten Vertrag, Frauen also häufiger als Männer. Die Rahmenbedingungen für wissenschaftliche Arbeit sind also ausgesprochen unsicher. Wenn die Mittel aus besonderen Bundestöpfen, von Unternehmen oder der DFG eingeworben werden müssen, entstehen oft Lücken zwischen einer Beschäftigung und der nächsten. »Zudem hat die Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum von 1998 bis 2006 signifikant zugenommen und betrifft mehr als die Hälfte der Wissenschaftlerinnen«, so Sigrid Metz-Göckel. Die Frauen verzichten auf Kinder, wenn sie teilzeitbeschäftigt sind. Allerdings tun das ihre männlichen Kollegen noch häufiger. Der wissenschaftliche Nachwuchs hat keinen Nachwuchs. Es gibt allerdings auch junge Wissenschaftlerinnen, denen die Familie wichtiger ist als die Habilitation, die sich der »Langzeitarbeitskultur«, der Forderung nach unumschränkter Hingabe an die Wissenschaft, nicht unterwerfen wollen. Für diese ist an unseren Hochschulen kein Platz, sie werden zu »Drop-Outs«, wie Sigrid Metz-Göckel sagt. Ausstieg statt Aufstieg.

Mehr Frauen – weniger Männer

Wir werden einen markanten Anstieg des Frauenanteils an den Professuren nicht bekommen, solange die Kluft zwischen den weni-

gen Professuren und den vielen unsicheren Mittelbaustellen so groß bleibt. Die Blockaden liegen auf der mittleren Ebene. Dort findet der Wettbewerb statt«, weiß die Dortmunder Frauenforscherin. Und der ist denkbar hart. Denn solange sich die Hochschulen erweitern, und das tun sie in innovativen Fächern, werden auch mehr Frauen eingestellt. Wenn die Hochschulen aber schrumpfen, und das ist in der aktuellen ökonomischen Situation die Regel, dann müssen Männer auf Stellen verzichten, wenn Frauen sie erhalten sollen. Mehr Frauen bedeutet dann: weniger Männer.

Dem Vereinbarkeitsproblem versuchen zahlreiche Forschungseinrichtungen und Hochschulen zu begegnen, zum Beispiel mit einem Dual-Career-Service. Rund vierzig von über dreihundert Universitäten und Fachhochschulen in Deutschland haben ihn inzwischen im Angebot. Dual-Career-Programme dienen sowohl der Rekrutierung des wissenschaftlichen Nachwuchses als auch der Gleichstellung. Die Hochschulen bieten den jungen Paaren Hilfe bei der Kinderbetreuung und beim Start in einer neuen Stadt sowie den mitwechselnden PartnerInnen Unterstützung bei Stellensuche und Weiterbildung an. Das ist aussichtsreich, denn achtzig Prozent der Wissenschaftlerinnen sind mit Akademikern verheiratet, und zu vierzig Prozent kommen die Ehefrauen der Wissenschaftler auch aus dem Hochschulbereich. »Die Dual-Career-Programme werden positiv aufgenommen«, sagt Anja Wolde, Frauenbeauftragte der Goethe-Universität in Frankfurt. »Die Nachfrage ist groß.«

Eine aktive Suche nach Wissenschaftlerinnen ist dringend geboten. Für die Besetzung von Führungspositionen und Professuren braucht es ein regelrechtes Headhunting, insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung hat deshalb eine Datenbank zur Erleichterung der Suche eingerichtet.

Allerdings ist es nicht allein der Mangel an weiblichen Habilitierten, der die Berufung von Frauen unwahrscheinlich macht. Es gibt ein komplexes Wechselspiel meist struktureller Faktoren, das auch von der DFG beauftragte WissenschaftlerInnen in einer Studie aus dem Jahr 2006 nicht aufhellen konnten. Darunter fallen subtile Mechanismen, die zum großen Teil unbewusst ablaufen: »kognitiver Widerstand«. Er äußert sich zum Beispiel darin, dass männliche Professoren Promovendinnen oder Habilitandinnen zwar überschwänglich lobten, dann aber keine Eins vergäben, sondern nur eine Zweiplus, so Sigrid Metz-Göckel. »In deren Kopf ist die Möglichkeit nicht gedacht, dass Frauen ihnen nachfolgen könnten«, sagt sie.

Kognitiver Widerstand

Frauen werden seltener als Männer auf Tagungen geschickt, seltener zu Fachbeiträgen aufgefordert, seltener zitiert. Männliche Wissenschaftler umgeben sich eher mit jüngeren Männern. Dadurch fehlt den jungen Frauen die kontinuierliche Ermutigung, ohne die der harte Wettbewerb nicht durchzuhalten ist. Umgekehrt entwickeln Frauen oft ein Gefühl der Fremdheit in ihren Fachkulturen. »Sie identifizieren die Fremdheit mit den Inhalten und hören auf«, sagt die Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (FU), Mechthild Koreuber.

Tatsächlich müssen die Inhalte den Frauen fremd bleiben. Seit der Antike waren sie aus dem Wissen der Philosophie ausgeschlossen – »und zwar sowohl faktisch wie auch durch die Undenkbarkeit ihres Geschlechts«, wie die italienische Philosophin Adriana Cavarero sagt. Sie müssen sich also einer doppelten Anstrengung unterziehen, wenn sie mitmachen wollen. Sie müssen zuerst das – fremde – Denken nachvollziehen, um sich dann sowohl als Person wie als zu Denkende hineinzubringen. Das ist selbst hundert Jahre nach Beginn der Frauenstudien noch aktuell, betont die Berliner Professorin für Kulturwissenschaften, Christina von Braun. Noch immer gilt unausgesprochen die

»Natur« der Frau als unvereinbar mit der »Natur« der Wissenschaft. »Statt der alten Geschlechterordnung, die das Weibliche als Verkörperung des Unbewussten abspaltete und aus der Wissenschaft verwies, findet nun eine solche Spaltung innerhalb der Wissenschaft statt. Das Unbewusste wird den Geisteswissenschaften zugeordnet.« Paradoxerweise ist es gerade in den feminisierten Geisteswissenschaften für Frauen besonders schwer, einen Lehrstuhl zu ergattern.

Berufungsverfahren müssen transparent sein und verbindlichen Kriterien folgen, fordert daher die DFG. Oft wissen die Herren in der Jury aber nicht, welche Formen einzuhalten sind. Das Präsidium der FU Berlin hat deshalb einen Leitfaden herausgegeben, der alle Gesetzestexte auflistet, die zu beachten sind. Die FU-Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber empfiehlt Aspirantinnen auf eine Professur, ganz bewusst Mitglied einer Berufungskommission zu werden. »Da sieht man, was einem passieren kann: wie sich die Inhalte von Stellen unter dem Verfahren ändern, wie wissenschaftliche Qualität umgedeutet werden kann, wie Professoren durch die Art ihrer Fragen diskriminieren. Mitzuentscheiden kostet Zeit, aber die ist gut investiert.«

Mit Frauen zur Exzellenz

Hilfreich sind auch externe GutachterInnen und Kontrolle. Es gibt Universitäten, da liegt das Berufungsrecht bei den Hochschulleitungen, für andere liegt es beim Ministerium. »Ein Vorteil!« Mechthild Koreuber hat die Berliner Senatsverwaltung schon oft als Befürworterin einer Frau erlebt. Coaching- und Mentoring-Programme sollten aus Sicht der DFG dauerhaft installiert werden. »Eine allgemeine Verbesserung der Softskills reicht aber nicht aus. Die Programme müssen an den speziellen Hochschulsituationen ausgerichtet sein, ein Coaching zum Beispiel gezielt die Berufung in den Blick nehmen«, sagt Mechthild Koreuber.

Die Erfahrung der Zentralen Frauenbeauftragten der FU Berlin spricht

darüber hinaus für die leistungsorientierte Mittelvergabe, in die Gleichstellungsanforderungen eingearbeitet sind. Es ist das, was die DFG vorge macht und worauf der damalige DFG-Präsident Winnacker so nachdrücklich hingewiesen hat: Wer gut ist und zudem den Frauenanteil steigert, wird durch zusätzliche Stellen oder Mittel belohnt. Das kann hochschulintern oder extern geschehen. So hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 150 Millionen Euro für die Förderung von bundesweit 200 Professuren für Wissenschaftlerinnen zur Verfügung gestellt. Die ausgewählten Hochschulen erhalten über einen Zeitraum von fünf Jahren finanzielle Zuschüsse, wenn sie Frauen berufen. »Wirksam ist das aber nur, wenn die Gelder nicht ausschließlich von außen, also zusätzlich zum bestehenden Budget fließen«, sagt Mechthild Koreuber. »Wir geben zum Beispiel Gelder für einen Teil einer Professur auf Zeit aus Gleichstellungsmitteln, aber nur, wenn der Fachbereich den anderen Teil finanziert. Wer haben will – und das können 240.000 Euro sein –, muss also aus dem eigenen Etat Geld für eine Frau ausgeben. So verändert sich die Diskussionskultur. Dann wird wahrgenommen, dass es Männer und Frauen in der Wissenschaft gibt.«

Tatsächlich zahlt sich die Berücksichtigung von Frauen im wörtlichen Sinne aus. »Auf Frauenberufungen zu setzen lohnt sich«, sagt Mechthild Koreuber und führt als Beweis den Erfolg der FU im Exzellenzwettbewerb an: Von den FU-Mitgliedern, die Anträge auf Mittelzuweisungen stellten und Erfolg hatten, waren 45 Prozent weiblich. Mehr Frauen – mehr Exzellenz.

Birgitta M. Schulte ist Bildungsjournalistin und Buchautorin in Frankfurt am Main. www.BirgittaM-Schulte.de



DFG – Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft
www.dfg.de/chancengleichheit
www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/index.html