

Marianne Kriszio

Wissenschaft und Geschlecht. Karrieren und Barrieren auf dem Weg an die Spitze

Fachtagung in Hamburg vom 18.–19. Februar 2010

Zusammenfassung

Auf der Tagung präsentierten sich 7 empirische Forschungsprojekte, die vom BMBF im Programm „Frauen an die Spitze“ gefördert werden, und stellten sich der Diskussion. Themen waren: Karrieren von Dual-Career-Paaren, räumliche, auch internationale Mobilität, Entscheidung von WissenschaftlerInnen für oder gegen Kinder, Vereinbarkeitsbedingungen für diejenigen, die sich für Kinder entschieden haben, Karrierebedingungen in der fachärztlichen Weiterbildung, Verbleib in der Wissenschaft nach der Promotion, Effekte der Exzellenz-Initiative für Frauen in den dort geförderten Bereichen. Die Ergebnisse brachten zahlreiche neue Details und Facetten zur Situation von Frauen in der Wissenschaft.

Schlüsselwörter

Akademische Karriere von Frauen, Dual Career Couples, WissenschaftlerInnen mit Kindern, Personalstruktur, Frauen in der Medizin, Exzellenz-Initiative

Summary

Science and Gender. Careers and Barriers on the Way to the Top
Expert Conference in Hamburg, 18–19 February 2010

In the conference “Scholarship and Gender. Careers and Barriers on the Way to the Top” at Hamburg, 18–19 February 2010, seven empirical research projects were presented and discussed that are financed by the Federal Ministry of Education and Research within the programme “Women to the Top”. Topics were: careers of dual career couples; geographic mobility, including international mobility; the decision for or against having children; working conditions and career perspectives of academics with children; academic education of medical specialist; women and men staying in or leaving academia after the PhD; effects of the “excellence initiative” for women in those institutions that benefit from this programme. The results confirmed existing knowledge on women in academia and presented a lot of new details.

Keywords

Academic careers of women, dual career couples, scholars with children in academia, personnel structure in higher education, women in medicine, “excellence initiative”

Auf dieser Tagung stellten sich insgesamt 7 empirische Forschungsprojekte vor, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“ gefördert werden, und präsentierten ihre Fragestellungen, methodischen Ansätze und bisherigen Ergebnisse. Der Eröffnungsvortrag von *Kathrin Zippel*, einer deutschen Sozialwissenschaftlerin aus den USA, brachte zusätzlich eine internationale Perspektive in die Diskussion. Das Publikum war überwiegend weiblich und umfasste GeschlechterforscherInnen, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, ExpertInnen aus Exzellenz-Programmen, Familienbüros und Career Centern, VertreterInnen der DFG,

des iFQ und einzelner Ministerien sowie NachwuchswissenschaftlerInnen, angemeldet waren mehr als 150 Personen. Es gab zahlreiche Nachfragen und Kommentare zu den vorgestellten Projekten und Querbezüge zu ähnlichen oder ergänzenden Ergebnissen aus den anderen Projekten.

Christina Hadulla-Kuhlmann vom BMBF sprach in ihrem Grußwort die Ziele des Programms „Frauen an die Spitze“ an: differenzierte Analyse der Hindernisse, die sich einer erfolgreichen Karriere von Frauen entgegenstellen, aber auch das Aufzeigen von Wegen zu deren Überwindung. Das Thema Gleichstellung werde von den Verantwortlichen jetzt endlich sehr ernst genommen, zugleich bemerke man bei den Universitätsleitungen große Hilflosigkeit, denn man wisse nicht so genau, woran es eigentlich liege, dass es so langsam vorangehe. Sie betonte zugleich, dass es sich bei den geförderten Projekten nicht um „Auftragsforschung“ handle; die Gestaltungshoheit liege bei den WissenschaftlerInnen, einschließlich der Verantwortung, zu mehr Chancengleichheit beizutragen.

Heike Kahlert, die zusammen mit der Gastgeberin *Anita Engels* die Tagung vorbereitet hatte, benannte 3 zentrale Forschungslücken:

- systematische Längsschnittanalysen zum Verbleib des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses
- eine gründliche Evaluation der bisherigen Gleichstellungsprogramme und gesichertes Wissen zur kurz-, mittel- und langfristigen Wirkung einzelner Maßnahmen
- Begleitforschung zu den gleichstellungspolitischen Auswirkungen der gegenwärtigen Hochschulreformen und der zunehmenden Internationalisierung

Kathrin Zippel von der Northeastern University (Boston, USA) berichtete in ihrem Beitrag zur „Globalisierung von Karrierewegen in der Wissenschaft – internationale Perspektiven und Geschlechterverhältnisse“ aus 3 aktuellen Forschungsprojekten:

- eine Studie zu Gender und Mobilität: 95 Interviews mit mobilen WissenschaftlerInnen sowie ExpertInnen aus dem Personalbereich und der Politik (USA, Deutschland, Deutsche in den USA, andere EU-Länder)
- eine Befragung der Leitungen internationaler Projekte, die durch die National Science Foundation (NSF) der USA gefördert werden
- eine universitäre Fallstudie zu Geschlecht und internationaler Forschungskooperation an der Northeastern University im Rahmen eines ADVANCE-Projekts der NSF zur institutionellen Transformation/Geschlechtergerechtigkeit

Nach Zippel hat Internationalität zunehmend Bedeutung, wenn auch mit fachspezifischen Differenzen – in den USA besonders wichtig in Physik und verwandten Wissenschaften, am wenigsten in den Sozialwissenschaften. Für kleinere Länder ist internationale Erfahrung ein „Muss“. Quantifizierte Aussagen zur Bedeutung für eine Karriere lassen sich allerdings kaum treffen. Dabei kann Mobilität unterschiedliche Formen annehmen, von kürzeren Forschungsaufenthalten im Rahmen internationaler Netzwerke bis zu langjährigen Auslandsaufenthalten. Internationale Reputation ist auch in den USA für die Karriere sehr wichtig, es müsste aber genauer erforscht werden, wie diese

dort definiert wird und sich zu eigener Mobilität verhält. Mehr als die Hälfte der neuen ProfessorInnen in den USA kommen heute aus Ländern wie China und Indien. Zippel hat dort viele Deutsche interviewt, die geblieben sind, aber gerne nach Deutschland zurückgehen würden, wenn ihnen dies leichter gemacht würde.

Generell ist bei internationaler Mobilität ein deutlicher Gender Gap zu verzeichnen, außer im Studium. Vereinbarkeitsprobleme machen Auslandsaufenthalte zwar schwierig, aber nicht unmöglich. Eine Analyse des Marie-Curie-Programms erbrachte zum Beispiel, dass PartnerInnen in stärkerem Maß als Mobilitätshindernisse angesehen wurden als Kinder. Hier wären differenziertere empirische Studien nötig. Internationale Mobilität kann nach Zippel auch mit größerer Freiheit und mit Chancen für wissenschaftliche Innovation verbunden sein. Auch der geografische Abstand zur Herkunftsfamilie kann ein Mehr an Freiheit bedeuten.

Alessandra Rusconi und *Johanna Hess* vom WZB Berlin untersuchen „Frauenkarrieren mit akademischer Partnerschaft in der Wissenschaft“. Sie haben mit standardisierten Interviews insgesamt 1 250 Personen in 4 Karrierestufen von der Arbeit an der Promotion bis zur Professur befragt, darunter 750 WissenschaftlerInnen und 500 PartnerInnen. Dazu kommen qualitative Interviews. Untersucht wurden die eigenen Karriereverläufe und die der PartnerInnen. Unterschiede ergaben sich in Bezug auf Elternzeit, Vollzeit und Teilzeit und Karriereerwartungen. Das Projekt arbeitet mit einem theoretischen Mehrebenen-Modell: Verflechtung von Lebensverläufen, Individual-Ebene, Koordinatenmuster der jeweiligen Partnerschaft (hierarchisches Modell, individualistisches Modell, Gegenseitigkeitsmodell). Die Autorinnen kritisieren, dass Dual-Career-Programme bisher vor allem auf Spitzenpositionen abgezielt hätten, wichtig sei eine entsprechende Unterstützung auch in früheren Karrierestadien.

Ruth Becker, *Darja Reuschke* und *Cornelia Toppel* aus Dortmund untersuchen in ihrer Studie räumliche Mobilität und Berufsverläufe bei qualifizierten Erwerbstätigen. Sie haben insgesamt 3 012 Personen in der Altersgruppe 30–50 Jahre in den Regionen Hamburg, Dresden und Frankfurt befragt (Zufallsstichprobe aus dem Melderegister). Danach haben zwar die Älteren bisher öfter die Stelle gewechselt, aber bei den Jüngeren erfolgten relativ häufiger durch beruflichen Wechsel bedingte Umzüge. Generell sind die Frauen häufiger die „tied mover“, die mit dem Mann mit umziehen, aber die Unterschiede zwischen den Altersgruppen sind größer als die zwischen Männern und Frauen. Im Teilprojekt von *Cornelia Toppel* wird die Mobilität promovierter und habilitierter Frauen in MINT-Fächern an 3 technischen Universitäten untersucht. Nach ihren Ergebnissen war räumliche Mobilität vor allem nach Abschluss der Promotion wichtig, später erfolgten Ortswechsel seltener. Es wäre zu untersuchen, inwiefern dieses Ergebnis spezifisch für die Naturwissenschaften ist. Im dritten Teilprojekt sind ExpertInnen-Interviews mit ArbeitgeberInnen geplant, unter anderem zur tatsächlichen Bedeutung von Mobilität.

Christina Möller und *Kirsten Heusgen*, ebenfalls Dortmund, untersuchen Wissenschaftskarrieren und Kinderlosigkeit. Bei ihrer Untersuchung an öffentlichen Universitäten in 8 Bundesländern (ohne Medizin) handelt es sich um ein Nachfolgeprojekt der

2008 publizierten NRW-Studie von Sigrid Metz-Göckel et al. Erfasst wurden sowohl wissenschaftliche MitarbeiterInnen als auch ProfessorInnen (ohne JuniorprofessorInnen). Nach dieser Studie sind bei den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 71 % der Männer und 75 % der Frauen kinderlos, bei den ProfessorInnen 62 % der Frauen, aber nur 34 % der Männer. Bei den unter 44-Jährigen finden sich kaum noch Unterschiede zwischen Männern und Frauen. In den neuen Bundesländern und in Berlin ist die Kinderlosigkeit etwas geringer (so in Sachsen 64 %, in Berlin 69 %), am höchsten ist sie in Nordrhein-Westfalen (78 %). Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen befristeten Arbeitsplätzen, Teilzeitstellen und Kinderlosigkeit, die Korrelation zwischen Befristung und Kinderlosigkeit ist größer als zwischen Teilzeit und Kinderlosigkeit.

Im Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft (BAWIE)“ von *Inken Lind* (CEWS) erfolgte an 19 Universitäten eine Vollerhebung des wissenschaftlichen Personals (Rücklauf 22 %, insgesamt 8 680 Antworten). Bei den Männern hatten hier 53 % Kinder, bei den Frauen 40 %. Unter den Kinderlosen wünschten sich 70 % ein Kind, aber 37 % schätzten die Realisierungsmöglichkeiten eher negativ ein. Die Ergebnisse zur beruflichen Perspektive ähneln denen in der Studie von Möller/Heusgen, die Werte sind allerdings nicht identisch. Am optimistischsten ist die Einschätzung bei Männern mit Kindern, am negativsten bei Frauen mit Kindern. Insgesamt schätzten Eltern die Vereinbarkeitsoptionen positiver ein als Kinderlose, aber 48 % der Frauen erlebten negative Konsequenzen nach der Geburt von Kindern (insbesondere eine „zurückhaltendere“ Förderung), dagegen nur 24 % der Männer. Lind hat als Ergebnis ihrer Studie folgende Typologie aufgestellt:

- a) *Kinderlose*: erschöpfte PessimistInnen mit Kinderwunsch (1 047), zufriedene OptimistInnen mit Kinderwunsch (908), zufriedene Kinderlose (390), ambivalent unzufriedene Kinderlose (1 048)
- b) *WissenschaftlerInnen mit Kindern*: zufriedene Eltern kleiner Kinder mit Unterstützung durch Vorgesetzte (1 322), belastete Eltern kleiner Kinder (1 048), zufriedene, erfolgreiche Eltern größerer Kinder (1 019), frustrierte Eltern größerer Kinder (385)

Strukturelle Forderungen zur besseren Vereinbarkeit enthalten neben flexiblen Arbeitszeiten und Kinderbetreuung vor allem mehr Planungssicherheit, Unterstützung auch von Frauen mit Kindern durch Vorgesetzte, Anerkennung ihrer Leistungsfähigkeit sowie die Vermeidung beruflicher Nachteile.

Im Projekt „Karriereverläufe von Ärztinnen und Ärzten während der fachärztlichen Weiterbildung (karmed)“ werden MedizinerInnen in der fachärztlichen Weiterbildung an 7 Universitäten in einer Längsschnittuntersuchung begleitet. Der quantitative Teil wird in Hamburg unter Leitung von *Hendrik van den Busche* durchgeführt, die qualitative Studie in Leipzig unter Leitung von *Dorothee Alfermann*. Medizinische Karrieren sind besonders langwierig: nach dem Studium ein Praktisches Jahr (PJ), danach ärztliche Approbation; eigenständige Praxis (auch für Allgemeinmedizin) aber nur nach fachärztlicher Weiterbildung (5–6 Jahre, bei Teilzeit noch länger) möglich. Im quantitativen Teilprojekt, von *Kathrin Kromark* vorgestellt, wird ein Jahrgang im Zeitverlauf begleitet. Die erste Befragung erfolgte 2009 und umfasste insgesamt 1 003 Personen im PJ

(Frauenanteil 66 %), darunter 20 % mit Migrationshintergrund. 23 % der Frauen wollten „Fachärztin einer Klinik“ werden, aber nur 2,1 % Chefärztin, bei den Männern waren die Karriereziele deutlich höher. *Katharina Rothe* hat in der qualitativen Teilstudie bisher Interviews mit 25 Dual Career Couples und 6 Gruppendiskussionen (nach Männern und Frauen getrennt) im PJ an 4 medizinischen Fakultäten durchgeführt, ein Follow-up ist geplant. Karrierewünsche im engeren Sinn äußerten nur relativ wenige Frauen, aber auch nicht sehr viele Männer. Bei den Frauen fand sie häufig eine starke inhaltliche Identifizierung mit der ärztlichen Tätigkeit, auch den Wunsch nach einer universitären Karriere, aber zugleich den Wunsch nach Familie – und die Erwartung, beides sei nicht zu vereinbaren, denn trotz starker Zunahme des Frauenanteils in der Medizin werde immer noch sehr wenig auf die Lebensbedingungen von Frauen eingegangen.

An der Universität Rostock wird von *Marieke Gonschior*, *Katharina Nieter* und *Eva Katharina Sarter* unter der Leitung von *Heike Kahlert* die Karriereorientierung von WissenschaftlerInnen beim Übergang von der Promotion in die PostdoktorandInnen-Phase am Beispiel der Fächer Politikwissenschaften und Chemie untersucht. Hier wurden 60 qualitative Interviews mit Promovierenden und Postdocs (maximal ein Jahr vor bzw. nach Abschluss der Dissertation) durchgeführt, jeweils zur Hälfte mit Männern und Frauen. Neben Personen mit klarer Wissenschaftsorientierung (ein Drittel) und solchen, die nicht in die Wissenschaft wollen (ein Sechstel), gab es auch eine große Gruppe mit „offener Karriereorientierung“ (insgesamt 25), darunter relativ mehr Frauen, mit folgenden Untergruppen: „Orientierungslose“, „Wiedereinstiegs-Bereite“, die zunächst eine Tätigkeit außerhalb der Wissenschaft angetreten haben, „Realistische“, die gerne in der Wissenschaft bleiben würden, aber die Probleme sehen, und „Mehrgleisige“, die sich Alternativen vorstellen können. Der zweite Teil des Projekts umfasst Interviews mit 10 ExpertInnen für professionelle Karriereberatung. Nach deren Berichten seien gerade Doktorandinnen oft sehr orientierungslos, Männer kämen eher mit klarer Orientierung in die Beratung. ExpertInnen ohne Gender-Kompetenz war bisher oft noch gar nicht aufgefallen, dass Frauen nach der Promotion häufiger aussteigen. Diejenigen mit Gender-Kompetenz sehen Ursachen dafür in höheren Ansprüchen an die Qualität von Arbeit und Leben, der Antizipation von Hindernissen sowie der Vereinbarkeitsproblematik. Eine gezielte Karriereberatung in der Promotionsphase fände bisher kaum statt, außer an einzelnen Exzellenz-Universitäten. Gerade die Anfangsphase einer Promotion habe aber große Bedeutung für die weitere Entwicklung, deshalb sei die Etablierung von echter Karriereberatung wichtig, nicht nur Aufstiegsberatung für diejenigen, die sich schon für den Verbleib in der Wissenschaft entschieden haben.

Der letzte Beitrag von *Anita Engels* aus Hamburg, der Gastgeberin der Tagung, stellte das Projekt „Chancengleichheit in der Exzellenzinitiative“ vor. Dies fiel insofern aus dem Rahmen der übrigen Projekte, als es sich hier um eine Prozess begleitende Evaluation mit besonderen Vertraulichkeitsbedingungen handelt, deren Ergebnisse unter anderem mit spezifischen Tagungen an die partizipierenden Einrichtungen rückgekoppelt werden, während nach außen nur summarische Ergebnisse publiziert werden dürfen. Hier werden die 3 Universitäten, 18 Graduiertenschulen und 17 Exzellenz-Cluster, die in der ersten Runde des Exzellenzwettbewerbs erfolgreich waren, über den gesamten

Zeitraum der Förderung untersucht. An der ersten Befragungsrunde nahmen 34 der geförderten 35 Einrichtungen teil. An der zweiten Phase beteiligen sich 26 Einrichtungen, darunter 5 der inzwischen 9 Zukunftskonzept-Universitäten.

Die Erhebung erfolgte zunächst in Kombination mit der iFQ-Befragung der „Principal Investigators (PIs)“. Eine erneute Befragung zur Umsetzung der geplanten Maßnahmen soll im Frühjahr 2011 als Online-Befragung bei mehr als 4 000 Beteiligten der geförderten Projekte erfolgen. Der Frauenanteil unter den „PIs“ liegt mit 13,8 % noch niedriger als bei den Professuren. In den beteiligten Einrichtungen hat es zu Beginn nur selten einen systematischen Problemaufriss zum Thema Gleichstellung gegeben, und es war eine starke Fokussierung auf die Vereinbarkeitsproblematik zu verzeichnen. Im Projekt soll nun erhoben werden, welche zusätzlichen Ressourcen im weiteren Verlauf tatsächlich für Chancengleichheit als Managementaufgabe bereitgestellt werden (u. a. Kinderbetreuung, Dual-Career-Maßnahmen, in einigen Fällen Tenure-Track-Optionen für Frauen). Geplant ist unter anderem eine teilnehmende Beobachtung zur Situation von Postdocs. Auch der Habitus „Wissenschaft als Lebensform“ mit seinen besonderen Zeitanforderungen und die Einbindung der Frauen in Netzwerke sollen untersucht werden. Die Ergebnisse des Projekts sollen auf die organisatorischen Strategien der mit der Exzellenzinitiative verfolgten Hochschulpolitik bezogen werden.

Die Tagung lieferte insgesamt einen guten Überblick über die geförderten empirischen Projekte zur Situation von Frauen in der Wissenschaft. Der angestrebte Austausch zwischen den Studien kam zustande, die Diskussion war lebhaft. Gleichzeitig brachte die Tagung für ExpertInnen, die sich seit Jahren mit dieser Thematik beschäftigen, weniger Neues als neue Details, die das bisherige Wissen ergänzen. Die bereits seit Längerem bekannten Zusammenhänge zwischen den unklaren beruflichen Perspektiven aufgrund der akademischen Personalstruktur in Deutschland mit ihren überwiegend befristeten Arbeitsverhältnissen, den Bedingungen der Vereinbarkeit von Karriere und Familie sowie den Mobilitätsanforderungen für Dual-Career-Paare und den Auswirkungen auf die Attraktivität des Arbeitsorts Wissenschaft fanden erneut Bestätigung. Die zweite Erwartung, die das BMBF mit dem Programm „Frauen an die Spitze“ verfolgt – das Aufzeigen von Wegen zur Überwindung der Hindernisse für akademische Karrieren von Frauen und das Entwickeln dafür geeigneter Instrumente –, wurde dagegen weniger erfüllt.

Edit Kirsch-Auwärter forderte in ihrem Schlusskommentar, künftig vertieft über Zusammenhänge nachzudenken, die im Kontext von Chancengleichheit bislang nur sporadisch in den Blick geraten seien: Intersektionalität als Brennglas kumulativer Diskriminierungseffekte, Reputationsgefälle zwischen Standorten, Disziplinen und Einrichtungen, die Lebenspraxis Wissenschaft als Schauplatz der Überlagerung öffentlicher und privater Arrangements, Strukturveränderungen mit neuen Verfügbarkeits- und anderen Systemkonformitätszwängen, Familienfreundlichkeit als neuer Profilierungs- und Selbstdarstellungsimperativ, Professionalisierung der Steuerung von wissenschaftlichen Lebenspraxen und Lebensverläufen sowie die „organisationale Rendite“ forciert experimenteller Entwicklungen in wissenschaftlichen Einrichtungen. Um diese Zusammenhänge für die Analyse fruchtbar zu machen, sei der Rekurs auf Theorietraditionen zu folgenden Themen unerlässlich: 1. Hochschule als Organisation, 2. Entstehung der

Professionen, 3. Ökonomisierung der Bildung, 4. Entstaatlichung und neue Governance an Hochschulen, 5. Modernisierung der Geschlechterverhältnisse. Chancengleichheit lasse sich darstellen als ein Gerechtigkeitsproblem, eine Qualitätsfrage des Outputs, aber auch als betriebliches Interesse. Paradoxe Signale kennzeichneten die Lage: Mobilität, Partnerschaft, Elternschaft, Internationalisierung, Exzellenz seien sowohl ein Problem wissenschaftlicher Karrieren – besonders von Frauen – wie auch Indikatoren des Wandels, auch zugunsten von Frauen. Die organisationalen Realitäten, Modalitäten und Anpassungszwänge aber blieben.

Zur Person

Marianne Kriszio, Dr., Humboldt-Universität zu Berlin, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien; 1993–2009 zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität, 1997–2009 im Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft, akademische Personalstruktur

Kontakt: Humboldt-Universität zu Berlin, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Axel-Springer-Straße 54 b, Raum 354, 10117 Berlin
E-Mail: marianne.kriszio@gender.hu-berlin.de