

Arbeitsraum Wissenschaft – (K)ein Platz für Frauen?!

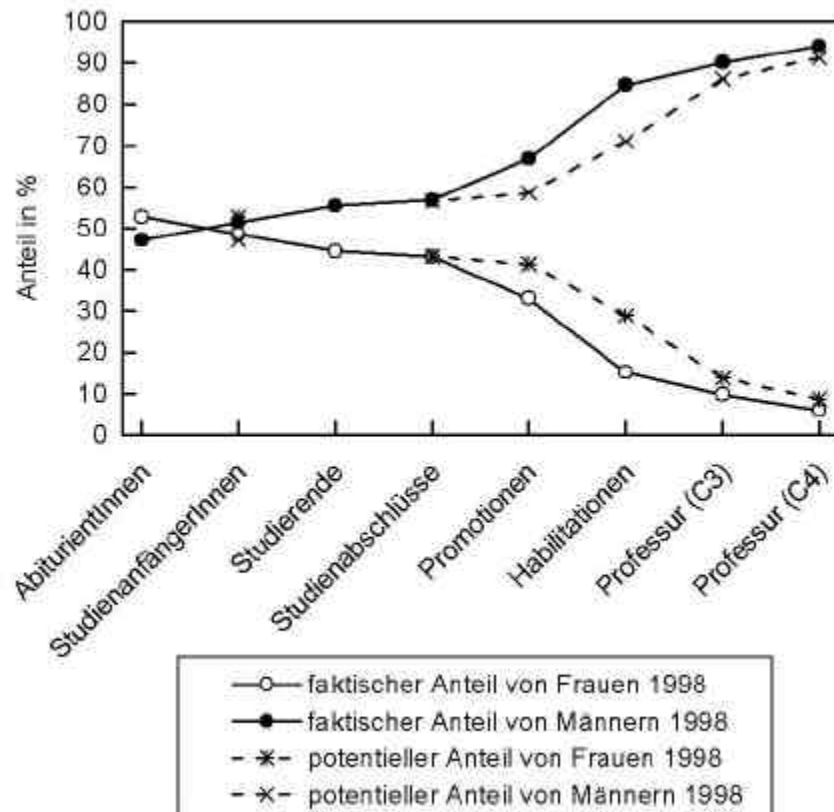
Von Kristiane Schmidt

Zum Einstieg in unser Schwerpunktthema will ich versuchen, einen Überblick zur (Arbeits)Situation von Frauen in der Wissenschaft zu geben.

Der vermutlich bedeutendste Arbeitgeber für WissenschaftlerInnen ist der öffentliche Dienst, also Universitäten oder außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (z.B. Max-Planck-Institute, Institute der Helmholtz-Gesellschaft, Fraunhofer-Institute). Seit Beginn der 80er Jahre wurden jedoch genau in diesem Bereich erhebliche Sparmaßnahmen durchgeführt, wodurch der sogenannte Mittelbau, d.h. feste Stellen für WissenschaftlerInnen unterhalb der Professur, fast völlig verschwunden ist. Daher arbeitet ein Großteil der WissenschaftlerInnen auch nach der Promotion nur auf befristeten Stellen. Maßgebendes Karrieremuster ist die Qualifikation zur Professur, die eine der wenigen Möglichkeiten zur Erlangung einer Dauerstelle darstellt. Erschwerend kommt hinzu, daß die ursprünglich zum Schutz der ArbeitnehmerInnen eingeführte „Fünf Jahresregelung“ eine Beschäftigung auf befristeten (Projekt-)Stellen für länger als 5 Jahre verhindert. Unbezahlte Überstunden sind die Regel; insbesondere DoktorandInnen erhalten fast immer nur eine halbe Stelle, obwohl sie ganztags arbeiten. Weit verbreitet (auch nach der Promotion) ist die Finanzierung über Stipendien ohne jegliche soziale Absicherung. Durch die geringe Zahl an Stellen, die eine längerfristige Perspektive bieten, herrscht ein starker Konkurrenzdruck (wobei das Erlangen einer der wenigen Dauerstellen oft mehr auf Glück als auf Qualifikation beruht). Außerdem sind die Strukturen sehr hierarchisch, auch wenn das in vielen Arbeitsgruppen auf den ersten Blick nicht zu erkennen ist. Die Habilitation als zusätzliche Qualifikationsstufe zwischen Promotion und Professur sowie die befristeten Verträge führen zu einer starken Abhängigkeit aller MitarbeiterInnen vom Wohlwollen der Chefin. Wichtig für eine wissenschaftliche Karriere ist auch eine extreme Mobilitätsbereitschaft, Auslandserfahrung (vorzugsweise in den USA erworben) gilt mittlerweile in vielen Disziplinen als unverzichtbar. Die befristeten Stellen machen oft weitere Umzüge notwendig, und wenn die Habilitation dann endlich abgeschlossen ist, kann frau sich nicht bei der eigenen Universität um eine Professur bewerben (Verbot der sogenannten Hausberufung).

Perspektivlosigkeit, hierarchische Strukturen, hohe Mobilitätsansprüche und starke Abhängigkeitsverhältnisse treffen natürlich prinzipiell auf Männer und auf Frauen zu. Statistiken (siehe Abb.) zeigen jedoch deutlich, daß im „Arbeitsraum“ Wissenschaft klare geschlechtsspezifische Differenzen existieren. Die Trennlinie verläuft dabei auf drei unterschiedlichen Ebenen (Europäische Kommission, 2000):

- **Vertikal** – bei den AbiturientInnen beträgt der Frauenanteil noch über 50 %, doch je höher frau auf der wissenschaftlichen Karriereleiter hinaufsteigt, desto weniger Frauen gibt es. Besondere Brüche treten zwischen Studienabschluss und Promotion sowie zwischen Promotion und Habilitation auf.
- **Horizontal** - zwischen den verschiedenen Disziplinen gibt es erhebliche Variationen, vor allem in Fächern mit hohem Status (“harten” Naturwissenschaften wie z.B. theoretische Physik) finden sich nur sehr wenige Frauen, während bei Biologie und Medizin mehr als 50% der StudienanfängerInnen weiblich sind.
- **Funktionell** – Frauen haben häufiger befristete Verträge, arbeiten Teilzeit oder werden über Stipendien (d.h. ohne soziale Absicherung) finanziert.



Prozentualer Anteil von Männern und Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriereleiter. (Aus: Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, 2000). Für die potentiellen Angaben wurde jeweils der faktische Anteil auf der darunterliegenden Qualifikationsstufe aus 1992 bzw. 1995 verwendet.

In den außeruniversitären Forschungsinstituten nimmt die Zahl der Frauen auf den höheren Stufen der Karriereleiter ebenfalls dramatisch ab, wobei es jedoch jeweils noch weniger Frauen gibt als an den Universitäten. Zum Anteil der Frauen, die in der Industrie als Wissenschaftlerinnen arbeiten, gibt es leider bisher so gut wie keine Untersuchungen.

In den letzten Jahren ist (zumindest im Bereich der Wissenschaftspolitik) ein Bewußtsein dafür entstanden, daß die Wissenschaft ein „Frauenproblem“ hat. Aus den Statistiken ist deutlich, daß der geringe Frauenanteil in den Führungspositionen nicht dadurch erklärt werden kann, daß es nicht genügend qualifizierte Frauen gibt, sondern daß Frauen trotz vorhandener Qualifikation ausgeschlossen werden. Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils werden vor allem mit ökonomischen Argumenten begründet; der Ausschluß von Frauen wird als „Verschwendung von Humankapital“ und „Gefährdung für den zukünftigen Qualitätsstandard von Hochschulen und Forschungseinrichtungen“ gesehen (Bund-Länder-Kommission, 2000). Hochqualifizierte Arbeitskräfte werden knapp (vor allem in Bereichen wie Informatik oder Physik), deshalb dürfen (mal wieder) die Frauen einspringen? Löbliche Ausnahme ist die Europäische Kommission, die die Forderung nach einer adäquaten Teilhabe von Frauen damit begründet, daß Frauen 50% der Bevölkerung (sowie der SteuerzahlerInnen stellen), und geschlechtsspezifische Diskriminierung als Verletzung der Menschenrechte bezeichnet (Europäische Kommission, 2000). In einer Reihe von Untersuchungen wurden Belege für die Existenz (indirekter) Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft gefunden. Eine Untersuchung am

amerikanischen Massachusetts Institute of Technology (1999) dokumentierte, daß viele der weiblichen ProfessorInnen niedrigere Löhne erhielten, sowie weniger Laborräume und andere Ressourcen zur Verfügung hatten als Männer mit vergleichbarer Position und Qualifikation. In einer schwedischen Studie (Wennerås und Wold, 1997) wurde gezeigt, daß Frauen 2,5 mal mehr Publikationen haben mussten, um bei der Bewerbung um eine post-doc Position als gleichwertig mit ihren männlichen Konkurrenten angesehen zu werden. Weiterhin wurde den BewerberInnen insbesondere dann wissenschaftliche Kompetenz zuerkannt, wenn BewerberIn und ein Mitglied der Auswahlkommission sich kannten (obwohl in diesem Fall das entsprechende Kommissionsmitglied gar nicht stimmberechtigt war). Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig Protektion und Seilschaften (gerne auch als „old-boys-network“ bezeichnet) für eine wissenschaftliche Karriere sind. Bei Stellenbesetzungsverfahren spielen subjektive, nicht nachprüfbar Bewertungen eine große Rolle, die vielfach zum Ausschluß von Frauen führen. Protektion erhalten in der Regel nur diejenigen, die dem/der Protegierenden gleichen, wodurch sich das System Wissenschaft immer wieder selbst reproduziert.

Nach wie vor existiert in den meisten Köpfen das Bild von einer den ganzen Menschen umfassenden, ausschließlichen Hingabe an die Wissenschaft als Beruf. Dementsprechend wird ein hoher zeitlicher Einsatz erwartet, auch wenn eine höhere Quantität wissenschaftlicher Arbeit nicht unbedingt zu einer höheren Qualität führt; extreme Arbeitszeiten (60 – 80 Stundenwoche) haben einen hohen symbolischen Wert. Auch wenn Forschung nur schwer planbar ist, soll eine wissenschaftliche Karriere möglichst zielgerichtet sein, d.h. die zahlreichen Qualifikationsstufen sollen in möglichst kurzer Zeit durchlaufen werden. Nicht primär wissenschaftliche Qualifikationen wie Lehr- oder Managementkompetenzen gelten als unwichtig (die meisten ProfessorInnen verfügen daher auch nicht über entsprechende Kompetenzen). Diese Vorstellungen von wissenschaftlicher Arbeit führen dazu, daß wissenschaftliche Karriere und Familie (vor allem für Frauen) als nur schwer miteinander vereinbar gelten. Teilzeitarbeit oder Erziehungsurlaub zur Kinderbetreuung werden mittlerweile zumindest von Seiten der Wissenschaftspolitik (d.h. der GeldgeberInnen) akzeptiert. Keine Berücksichtigung finden dagegen andere Umwege wie Erwerb der Hochschulreife auf dem zweiten Bildungsweg, langes Studium durch Arbeit bzw. Fachwechsel, oder ein Wechsel des Forschungsgebiets (siehe auch Artikel „Stolpersteine ...“).

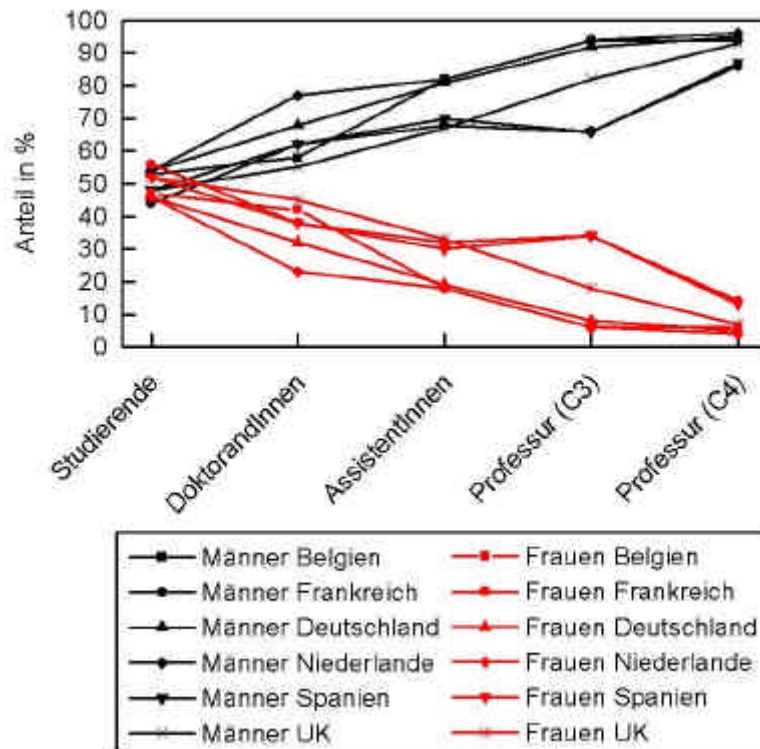
Neben der oben beschriebenen indirekten, eher unbewußten Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen durch Nicht-Protektion und Unterschätzung ihrer Qualitäten, werden einzelne Frauen durch einzelne Männer aber auch offen diskriminiert (Stichwort Mobbing). Erstaunlicherweise wird dieses Thema in keinem der zahlreichen Berichte zu „Frauen in der Wissenschaft“ diskutiert, obwohl Mobbing-Beratungstellen berichten, daß Mobbing im Bereich „Wissenschaft“ häufig auftritt und allgemein Frauen öfter Mobbing-Opfer sind als Männer.

In der Wissenschaftspolitik findet zur Zeit scheinbar ein Paradigmenwechsel statt – erfreulicherweise wird mittlerweile anstatt von „Frauenförderung“ (d.h. Beseitigung von Defiziten wie mangelndes Selbstbewußtsein oder Durchsetzungsfähigkeit etc.) von Chancengleichheit (und einer dringend notwendigen Veränderung der Strukturen innerhalb der Wissenschaft) geredet. In den diversen Programmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen ist von einer solchen Bewußtseinsänderung allerdings noch nicht viel zu erkennen (siehe Kasten „Förderprogramme...“), und bisher hat sich das System Wissenschaft als sehr hartnäckig gegenüber jeglichen Reformversuchen erwiesen. Immerhin streben Bund und Länder bis zum Jahr 2005 eine 40 %-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen

Qualifikationsprozesses (von der Vergabe von Stipendien bis zur Besetzung von Stellen) an (Bund-Länder-Kommission, 2000), was ohne deutliche Strukturveränderungen kaum zu verwirklichen sein dürfte.

Deutschland im europäischen Vergleich

Allen sozialen und kulturellen Differenzen zum Trotz zeigt sich EU-weit ein ähnlicher Trend – je höher eine Qualifikationsstufe auf der wissenschaftlichen Karriereleiter angesiedelt ist, desto geringer ist der Frauenanteil.



Prozentuale Anteile von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Karriereverlauf für sechs EU Ländern im Vergleich. (Aus: Europäische Kommission, 2000.) Die Statistiken der einzelnen Länder wurden zwischen 1995 und 1998 erhoben.

In den meisten europäischen Ländern beträgt der Frauenanteil bei den Studierenden ungefähr 50%, aber Frauen besetzen lediglich 5 % (Niederlande) bis 18 % (Finnland) der Professuren. Bemerkenswert ist, daß in südeuropäischen Ländern (wie Spanien, Portugal, Italien oder Frankreich) die Frauenanteile durchweg höher liegen als in nördlichen Ländern (Deutschland, Niederlande oder Großbritannien). Einer der Gründe dafür ist wahrscheinlich, daß in den südlichen Ländern Familienpausen und Teilzeitarbeit (und der damit meist einhergehende Karriereknick) weniger üblich sind. Außerdem wird eine Professur in Südeuropa meist deutlich schlechter bezahlt und genießt weniger Prestige, d.h. viele Männer wandern in die Industrie bzw. andere Länder (USA, Nordeuropa) ab, wodurch sich die Chancen für Frauen erhöhen.

Literatur

Europäische Kommission (2000): A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science: Science policies in the European Union - Promoting excellence through mainstreaming gender equality.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Frauen in

der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur
Chancengleichheit. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung,
Heft 87.

Massachusetts Institute of Technology (1999): A Study on the Status of Women Faculty in
Science at MIT. The MIT Faculty Newsletter, Vol. XI, Nr. 4.

Wennerås und Wold (1997): Nepotism and Sexism in Peer-review. Nature, Vol. 387, S. 341-
343.