

CHANCEN

THEMA

Frauen in der
Wissenschaft
Seite 69–72

69

Wer macht Spitzenforschung?

Es gibt zu wenige Frauen in der Wissenschaft. Trotz zahlreicher Förderprogramme. Was ist das Problem? Auch unser Unterbewusstes, sagen Studien. Testen Sie selbst: Wer von den abgebildeten Personen arbeitet in der Wissenschaft? VON ANNA-LENA SCHOLZ UND LEONIE SEIFERT



Michaela Gebel-Lehmann



Rolf Hoffmann



Magda Gajda



Matthias Sauer



Murgesh Boesten



Antje Boetius



Juan Claramunt



Natasha Zupkovic

Fotos (Ausschnitt): Kathrin Spirk für DIE ZEIT

Es ist eine irritierende Nachricht, auf den ersten Blick: Die Technische Universität in Berlin tut zu viel für die Gleichstellung! Das sagt die Mehrzahl der rund 200 Mitarbeiter, die die Geschlechterforscherin Sabine Hark vor Kurzem befragt hat. Die wenigsten wussten jedoch, wie die Gleichstellungspolitik ihrer Institution eigentlich genau aussieht. Das Interessante: Selbst die weiblichen Kollegen waren dieser Meinung.

Tatsächlich könnte man zu der Überzeugung gelangen, dass für die Gleichstellung genug getan wird: Frauenquoten für Dax-Unternehmen, spezielle Führungskräfte-Coachings für Frauen, Seminare mit dem Titel *Wie setze ich mich durch?* oder schließlich das 300 Millionen Euro schwere Professorinnenprogramm von Bundesbildungsministerin Johanna Wanka. Mancherorts wird die Frauenförderung deshalb wieder heruntergefahren. »Gerade junge Männer tun so, als sei das Problem beseitigt«, sagt Sabine Hark. An der TU Berlin leitet sie das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. »Die Männer fürchten sogar, selbst benachteiligt zu werden.« Doch trotz zahlreicher Förderungen gibt es viel weniger Frauen als Männer in der Wissenschaft.

Im EU-Vergleich liegt Deutschland bei den Professorinnen weit unter dem Durchschnitt. Hierzulande gilt immer noch: Je höher der Rang, desto kleiner der Frauenanteil. Zwar ist die Hälfte der Studierenden heute weiblich, doch bei der Promotion sind es nur 44 Prozent und bei der Habilitation 27. So steht es im aktuellen Bericht *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*, den die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern für das Jahr 2014 veröffentlicht hat. Der Anteil der Professorinnen liegt bei rund 21 Prozent. Nur 17 Prozent haben eine gut ausgestattete W3-Professur inne. Insgesamt gab es im Jahr 2014 in den Hochschulleitungen 59 Rektorinnen – das sind genau fünf Rektorinnen mehr als im Vorjahr. Es tut sich also etwas, doch ausgesprochen langsam.

Zu langsam, finden offenbar die Wissenschaftsminister: Auf der Sitzung der GWK in zwei Wochen wird laut *ZEIT*-Informationen darüber abgestimmt, ob in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen wie der Max-Planck-

Gesellschaft künftig auf allen Hierarchieebenen 50 Prozent Frauen arbeiten müssen. Dafür sollen die Institute ein Personalentwicklungskonzept vorlegen – und sich damit sehr viel strenger als bislang an die Zielvorgabe halten.

Ob und wie solche gleichstellungspolitischen Instrumente aber wirken, wissen die Politiker indessen nicht. Das geht aus einer aktuellen Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Grünen hervor.

Es sind vor allem drei Gründe, die verhindern, dass in der Wissenschaft ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis herrscht: erstens die männlichen Netzwerke, die den Ausschluss von Frauen reproduzieren. Zweitens schlagen unbewusste Vorurteile durch, was die Qualität der Forschung von Frauen angeht. Drittens ein lange bekanntes Problem: Familie und Karriere sind in der Wissenschaft nur schwer vereinbar.

So meldeten sich bei einer Onlineumfrage von *ZEIT* und *ZEIT ONLINE* Ende vergangenen Jahres viele Nachwuchswissenschaftlerinnen mit sehr ähnlichen Geschichten. Diese sind nicht repräsentativ, veranschaulichen aber die Situation an den Hochschulen:

»Als ich schwanger wurde, vereinbarte ich mit meinem Chef eine kurze Babypause. Unter Babypause verstand er: Ich sollte unbezahlt und ohne Vertrag für das Projekt arbeiten. Da ich nicht schnell genug eine Kita fand, verlor ich die Stelle.«

Oder: »Ich musste trotz Mutterschutz arbeiten. Als ich fast eine Fehlgeburt hatte, ließ ich mich krankschreiben. Das wurde ignoriert. Schließlich wurde ich noch in der Schwangerschaft abgemahnt. Daraufhin habe ich selbst gekündigt.«

Auch weil viele Frauen nicht auf Familie verzichten wollen, können sich die Männer-Netzwerke halten: Die großen Wissenschaftsorganisationen wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Max-Planck-Gesellschaft oder die Leibniz-Gemeinschaft sind immer noch männlich dominiert, ebenso wie ein Großteil der Berufungs- und Drittmittelkommissionen.

Besonders deutlich wird das an den Wissenschaftspreisen. Der prestigereiche Akademiepreis etwa, mit dem alle zwei Jahre »herausragende wissenschaftliche Leistungen« honoriert werden, ging bisher ausschließlich an männliche Wissenschaftler. Auch die Helmholtz-Medaille, erstmals 1892 für ein »überragendes wissenschaftliches Lebenswerk«

verliehen, erhielt noch nie eine Frau. Das ist gewiss nicht immer so, auch Frauen gewinnen Preise. Doch insgesamt gingen in den vergangenen zehn Jahren 184 Preise an Männer. Nur 34 Preise bekamen Frauen verliehen. Einzig beim Sofja Kovalevskaja-Preis und beim Heinz Maier-Leibnitz-Preis, den zwei wichtigsten Nach-

wuchspreisen, sieht es anders aus. Dort bekamen Frauen 33 beziehungsweise 40 Prozent der Auszeichnungen.

Jochen Brüning leitet seit acht Jahren die Findungskommission des Akademiepreises, der noch nie an eine

Fortsetzung auf S. 70

Viele Männer fürchten
sogar schon,
selbst benachteiligt
zu werden

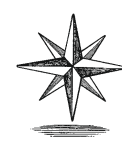
#

Frau
Doktor
Ing.

59 Prozent der **Promotionen** in Humanmedizin im Jahr 2013 stammten von Frauen. Das ist die **neueste Zahl der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz**. In den Sprach- und Kulturwissenschaften

sind es 54 Prozent. Weniger Promotionen von Frauen gibt es in Ingenieur- (19 Prozent) und Naturwissenschaften mit 39 Prozent. Im Vergleich zu 1993 ist das ein **Anstieg von jeweils über 10 Prozent**.

UNIVERSUM



Bitte keine
Notlösung!

Die Union im Südwesten sollte
das Kultusministerium einfordern

Ist die CDU in der Bildungspolitik noch ernst zu nehmen? Das wird sich in Baden-Württemberg entscheiden, wo die Zeichen auf Grün-Schwarz stehen.

Wenn die Grünen halbwegs vernünftig sind, werden sie wieder Theresia Bauer zur Wissenschaftsministerin machen. Die pragmatische Heidelbergerin gilt selbst den Konservativen als Idealbesetzung. Damit aber fiele der Union das Kultusministerium zu, um das sie unabhängig von jeglichen Planspielen kämpfen sollte.

Schulpolitik betrifft fast alle und regt fast alle auf. Jahrzehntlang haben die Christdemokraten in Baden-Württemberg und anderen Ländern eine erfolgreiche Bildungspolitik verantwortet. Durch die Pisa-Studie durften sie sich gegenüber den Sozialdemokraten als Sieger in der Schulpolitik sehen. Die Schüler in den lange Jahre CDU-geführten Bundesländern zeigten bessere Leistungen, und auch bei der Gerechtigkeit punktete die Union: Die soziale Herkunft schlug in den damals klassischen CDU-Ländern weniger stark auf die Leistungen durch als in den SPD-Ländern.

Doch inzwischen reichen die verbliebenen Schulminister der Konservativen nicht einmal mehr für eine Skatrunde aus. Wieder einen Kultusminister im Bildungsmusterlande zu stellen wäre ein bundesweites Signal. Es würde zeigen: Die größte Volkspartei spielt beim Zukunftsthema Bildung wieder mit. Dazu müsste die CDU aber eine überzeugende Persönlichkeit aufbieten. Unter ihren Kultusministern im Südwesten waren politische Schwergewichte wie Roman Herzog, Gerhard Mayer-Vorfelder und Annette Schavan. Daher sollte beim Minister-Casting der Blick auch nach Berlin und auf andere Bundesländer gerichtet werden. Es wäre fatal, jetzt einen Versorgungsfall auf diesen Posten zu hieven.

THOMAS KERSTAN

ANZEIGE

FEMALE SUMMIT 2016

Das Event für IT-interessierte Studentinnen und Doktorandinnen. Vom 7. bis zum 9. Juli 2016 auf Mallorca.

Sie sind Studentin oder Doktorandin der Mathematik, Informatik, Ingenieur- oder Naturwissenschaften? Dann laden wir Sie ein, gemeinsam mit unseren Beraterinnen und Beratern eine Digitalstrategie für einen führenden Lebensmittelhändler zu entwerfen. Entfalten Sie Ihre individuellen Stärken für Technologie und entdecken Sie neue Perspektiven für Ihre persönliche Entwicklung. Lernen Sie uns kennen und freuen Sie sich auf einen spannenden Austausch mit Frauen, die die Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Technologie immer wieder überdenken und neu erfinden. [Bewerben Sie sich bis zum 29. Mai 2016 auf female-summit.mckinsey.de](#)

Building Global Leaders

Wer macht Spitzenforschung? Fortsetzung von S. 69

Frau ging. Brüning sagt, er halte Frauen nicht für weniger qualifiziert. Er wünsche sich eine Preisträgerin. Aber er sagt: »Uns werden kaum Frauen vorgeschlagen, weder von Männern noch von Frauen.«

Leisten also Frauen, die sich für eine wissenschaftliche Laufbahn entschieden haben, weniger? Eine Reihe neuerer Studien zeigt, dass die Gründe für den Gender-Gap sehr viel tiefer liegen. Das Forschungszauberwort lautet: Unconscious Bias, »unbewusste Voreingenommenheit«. Männer wie Frauen haben demnach gesellschaftliche Geschlechterstereotype derart verinnerlicht, dass sie ihre Entscheidungen und Bewertungen unbewusst beeinflussen – zuungunsten der Frauen. Es kommt nie nur auf die Qualität der Forschung an. Das Geschlecht spielt immer eine Rolle.

Aufschlussreich ist das Experiment der Biologin und Psychologin Corinne Moss-Racusin von der Universität Yale. Sie legte 127 Wissenschaftlern beiderlei Geschlechts anonyme Bewerbungen um eine Laborleitung vor – und kennzeichnete diese Unterlagen mal als Bewerbung eines Studenten, mal als Bewerbung einer Studentin. Die Wissenschaftler sollten die Kompetenz der Bewerber/-innen einschätzen und sagen, wen sie einstellen und wie viel Gehalt sie der Person bezahlen würden. In allen Bereichen erhielten die männlichen Studenten deutlich bessere Beurteilungen.

Die Vorurteile, das zeigt eine neue Studie der Universität Colorado, betreffen sogar Äußerlichkeiten. Den Teilnehmern wurden Fotos von hochkarätigen Forscherinnen vorgelegt. Die Testpersonen sollten die Attraktivität der Frauen bewerten und einschätzen, ob die abgebildete Frau eine Wissenschaftlerin ist. Das Ergebnis: Je attraktiver die Frau, desto weniger wurde ihr zugetraut, eine Forscherin zu sein. Wie ging es Ihnen bei unserem Bilderrätsel auf der vorherigen Seite?

Zu Unconscious Bias wird seit Jahren geforscht. Die Ergebnisse sind eindeutig: Wissenschaftlerinnen gelten als inkompetenter, ihre Forschung gilt als weniger bedeutsam, und sie werden seltener zitiert. Nicht nur das Geschlecht, auch die Hautfarbe, die sexuelle Orientierung und die soziale Herkunft fließen in die unbewusste Bewertung ein. Das gilt sogar, wenn die Befragten explizit bekräftigten, keine Vorurteile zu haben und Frauenförderung wichtig zu finden.

Gerade das ärgert die Soziologin Sabine Hark von der TU Berlin: »... dass Wissenschaftler davon überzeugt sind, objektiv zu handeln und nur die besten auswählen«. Hark sitzt in vielen Berufungskommissionen. Sie entscheidet also mit, wer an ihrer Fakultät Professor wird. Mittlerweile bekommt sie häufig von Kollegen zu hören: »Jetzt müssen wir aber wieder zur Normalität zurück.« Also einen Mann einstellen. Bei zwei annähernd gleich qualifizierten Kandidaten werde einfach eine weitere Bewertungsrunde durchgeführt. »Dann wird sich ausgedacht, dass etwa der Auslandsaufenthalt für die Stelle doch wichtiger ist«, sagt sie. Und schon bekomme der Mann die Stelle.

Die Hochschulforschung betont seit Langem die Bedeutung von Netzwerken. Denn die helfen bei der Karriere. Männer fördern dabei eher diejenigen, die ihnen ähnlich sind. Oder wie jemand aus dem Bundesforschungsministerium resigniert sagt: »Es geht um Macht und Geld. Beides wollen die Jungs nicht so gerne teilen.«

... diese Frau!



Antje Boetius ist Meeresbiologin. Die Professorin ist 49 Jahre alt, sie leitet am Max-Planck-Institut für Marine Mikrobiologie in Bremen eine Forschungsgruppe für Tiefseeökologie

... diese Personen hier nicht

- 1 Michaela Gebel-Lehmann ist Sozialarbeiterin und wohnt in Mülheim-Ruhr
- 2 Rolf Hoffmann arbeitete vor der Rente als Bauleiter und Maschinenführer
- 3 Magda Gajda aus Bremen arbeitet als Einzelhandelskauffrau
- 4 Matthias Sauer ist Bankkaufmann
- 5 Murgesh Boesten aus Stuttgart ist Ingenieur für Raketenantriebstechnik
- 7 Juan Claramunt aus Hamburg arbeitet als Motion Designer
- 8 Natasha Zupkovic aus Bremen ist Inhaberin einer Sprachschule

Der Leibniz-Preis zum Beispiel ist mit 2,5 Millionen Euro dotiert. Von dem Geld können Doktoranden eingestellt, Labore ausgestattet, Konferenzen ausgerichtet werden. In den vergangenen zehn Jahren sind rund 212 Millionen Euro an

Wissenschaftler geflossen und 52 Millionen an Wissenschaftlerinnen. Dadurch entsteht eine Unwucht, die sich selbst verstärkt: Wer mehr Gelder für Forschung hat, kann damit mehr Mitarbeiter finanzieren und sein Netzwerk festigen, ist sichtbarer in seinem Fach, bei der Hochschulleitung, in den Medien. So jemand findet automatisch den Weg auf die nächste Nominierungsliste, gewinnt Preise und sitzt schließlich selbst in einer Jury.

Häufig wird behauptet, dass Frauen weniger Netzwerken. Stimmt das? Die Soziologin Paula-Irene Villa von der Ludwig-Maximilians-Universität München sagt: »Das ist ein gern benutztes Argument dafür, dass Frauen weniger erfolgreich sind«, sagt sie. »Das stimmt nicht.« Frauen würden lediglich ihre Netzwerke weniger als Männer für ihr eigenes Fortkommen nutzen. Auf den Whiskey in der Hotelbar, nach einem langen Kongresstag, hätten sie bisweilen keine Lust.

Das Problem, so die Geschlechterforscherin: Die Strukturen im Wissenschaftssystem seien auf ein bestimmtes männliches Verhalten ausgerichtet. Professor wird nur, wer sein Leben danach ausrichtet. Wer eine planbare Karriere sucht und Kinder bekommen will, für den kommt der Posten nicht infrage.

Dieses Muster zeigt sich auch bei der Exzellenzinitiative. Auf die Kleine Anfrage der Grünen hat die Bundesregierung gerade mitgeteilt, dass durch die Exzellenzinitiative kaum mehr Wissenschaftlerinnen zum Zug kamen als sonst – obwohl die Gleichstellung ein programmatisches Ziel war. Von den insgesamt 285 Professuren, die aus den Mitteln der Initiative entstanden, wurden demnach nur 23 Prozent mit Professorinnen besetzt. Damit liegt der Frauenanteil hier nur zwei Prozent über dem Durchschnitt. Die Bundesregierung beobachtet allerdings als Auswirkung der Exzellenzinitiative »eine spürbar gewachsene institutionelle Aufmerksamkeit für Fragen der Gleichstellung«.

Tatsächlich reagieren die Hochschulen und Forschungsgemeinschaften seit einiger Zeit auf diese strukturellen Benachteiligungen: Erstens versuchen sie, Frauen selbst stärker einzubinden. Zweitens verordnen sie sich Gleichstellung qua Satzung.

Die Humboldt-Stiftung etwa hat eine »AG Chancengleichheit« gegründet. Wissenschaftlerinnen sollen in der Stiftung vermehrt verschiedene Funktionen übernehmen – als Antragstellerin, Gastgeberin, Nominierende, Gutachterin. Ähnlich der Akademiepreis, der sich für die Findungskommission mindestens ein weibliches Mitglied verordnet hat. Derzeit hat die Informatikerin Anja Feldmann von der TU Berlin diesen Posten inne. Frauenförderung dieser Art sei sinnvoll, sagt sie. Doch laut Feldmann verstärke sich so der Druck auf die wenigen Professorinnen. Ständig werde sie angefragt, in Kommissionen zu sitzen: als Frau, als Informatikerin, als mehrfach ausgezeichnete Wissenschaftlerin. »Wenn ich immer zusage, habe ich weniger Zeit für gute Forschung, für die ich dann wiederum einen Preis kriegen könnte.«

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft setzt deshalb auf von oben verordnete Gleichstellung. 2008 hat sie ihre »forschungsorientierten Gleichstellungsstandards« verabschiedet, die ein »Kaskadenmodell« vorsehen: Der angestrebte Frauenanteil wird dabei nicht starr quotiert, sondern ergibt sich aus der Anzahl der Frauen in der darunterliegenden Karrierestufe. Auch wer sich um Drittmittel bewirbt, muss sich um Gleichstellung bemühen – das fließt in die Begutachtung mit ein. Ist Besserung in Sicht? Das Thema sei zwar in den Leitungsebenen angekommen, heißt es – doch zwischen Theorie und Praxis klappe eine Lücke. 2015 präsentierte die DFG eine Riege ausschließlich männlicher Leibniz-Preisträger.

Sabine Hark aus Berlin findet deshalb: »Gesetze und Zielvorgaben allein helfen nicht.« Sie hat durchgesetzt, dass an ihrer Fakultät alle Kolleginnen und Kollegen in Leitungspositionen ein Training machen müssen. So steht es im neuen Frauenförderplan, der ab dem Sommersemester gilt. Das Thema: Unconscious Bias.

www.zeit.de/audio

ZWISCHENFRAGE

»Warum sinkt die Zahl der Schüler an den Förderschulen kaum?«

Wo Inklusion gelingt – und wie sie scheitert VON KLAUS KLEMM

Als Deutschland 2009 die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen unterzeichnet hat, verpflichtete sich das Land, Kindern mit und ohne Behinderung einen gemeinsamen Unterricht zu ermöglichen. Seither ist die Schülerschaft in den Klassenzimmern vielfältiger geworden. Deutschland ist auf dem Weg zur inklusiven Schule. Doch wie weit sind wir gekommen?

Ein erster Blick auf die aktuellen Zahlen der Kultusministerkonferenz erweckt den Eindruck: ziemlich weit! So wurden 2008 nur 18,4 Prozent aller Kinder und Jugendlichen mit einem diagnostizierten Förderbedarf in allgemeinen Schulen unterrichtet. 2014 waren es schon 34,1 Prozent. Das sind 80 000 förderbedürftige Kinder, die inklusiv unterrichtet wurden. Für die Schulen ein enormer Kraftakt.

Sind die Sonderschulen also bald Geschichte? Eher nicht. Denn im Verlauf der letzten sechs Jahre ist die Zahl der Kinder, die weiterhin in Förderschulen unterrichtet werden, gerade einmal um etwa 23 000 zurückgegangen, von 4,9 auf 4,6 Prozent. Obwohl also an allgemeinen Schulen eine wachsende Zahl von Schülern mit Förderbedarf unterrichtet wird, sinkt die Zahl der Kinder an den Förderschulen kaum.

Das heißt erstens: An der Praxis, Schüler mit Förderbedarf getrennt von allen anderen zu unterrichten, hat sich deutschlandweit kaum etwas geändert. Zweitens bedeutet das, dass die Zahl der förderbedürftigen Kinder an allgemeinen Schulen zunimmt.

Das liegt daran, dass in den meisten Bundesländern für die Unterrichtung von Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf zusätzliche Lehrerstellen zugewiesen werden. Daher ist es für Lehrer attraktiv, bei Kindern, die sie schwierig

finden, einen Förderbedarf zu diagnostizieren. Die Diagnosekriterien sind dabei wenig präzise. Im »Förderschwerpunkt Lernen« etwa stützen sie sich auf Verhaltensbeobachtungen, auf Schulkarten und auf Leistungs- sowie Intelligenztests. Schaut man auf die einzelnen Bundesländer, so liegen die Förderquoten weit auseinander. In Rheinland-Pfalz haben 5,6 Prozent aller Kinder einen Förderbedarf, in Mecklenburg-Vorpommern dagegen 10,6 Prozent.

Schulen nutzen den Spielraum, den ihnen die Diagnosekriterien bieten, also offensichtlich verstärkt aus. Hinzu kommt, dass es Eltern leichter fällt, dem Förderbedarf ihrer Kinder zuzustimmen, weil damit kein diskriminierender Wechsel an eine Förderschule mehr verbunden ist.

Insgesamt zeigt sich, dass die Inklusion überall dort gut gelingt, wo sich Schulgesetze klar dazu bekennen, dass allgemeine Schulen als Lernorte für Kinder mit Förderbedarf vorzuziehen sind. Dann werden wesentlich weniger Kinder an Förderschulen verwiesen. Die Exklusionsquote sinkt auch überall dort, wo man Förderschulen für Kinder mit Lernschwäche aufgibt. In Bremen, wo die Wahlfreiheit der Eltern schon länger gilt, liegt der Anteil von Schülern an Förderschulen nur bei 1,5 Prozent. Der Stadtstaat zeigt auch, dass die Zahl der förderbedürftigen Schüler nicht weiter steigt, wenn die Förderdiagnosen nicht an zusätzliche Personalstellen gekoppelt sind.

Sicher muss man für all das Widerstände überwinden. Doch wem das gelingt, der erschafft eine Schullandschaft, die nicht weniger leistet, als die Grundlagen für eine solidarische Demokratie zu legen.

Klaus Klemm ist emeritierter Professor für Bildungsforschung an der Uni Duisburg-Essen

ANZEIGE

Fit für Job und Leben

Das neue Magazin für Berufstätige zeigt, wie Sie Arbeit und Leben entspannt meistern. Entwickeln Sie mit dem ZEIT Spezial eine persönliche Strategie zur Verbesserung Ihres Alltags: verständlich, tiefgehend und optimistisch!

- Digitalisierung:** Was Firmen versprechen – und was sie halten. Der Arbeitsmarkt in Zeiten des digitalen Wandels
- Work-Life-Balance:** Viele konkrete Anregungen und Hilfestellungen für ein besseres Leben
- Aufstieg:** Wie Fortbildung Sie wirklich weiter bringt

Neu am Kiosk!

ZEIT Spezial

Mein Job. Mein Leben.