

Ingrid Wüning

## Unerschlossener geistiger Reichtum – Warum die Gender-Frage noch immer drängt

Die Leistungsfähigkeit von Wissenschaft und Forschung entscheidet wie vielleicht noch nie zuvor darüber, wie und ob einzelne Länder oder Regionen ihren Wohlstand in den nächsten Jahren sichern und den globalen sozialen und ökologischen Herausforderungen gerecht werden können. Dieser Befund ist mittlerweile breiter politischer Konsens. Der Pool an Nachwuchswissenschaftlern wird in unserer alternden Gesellschaft immer kleiner, und nur wenige wirklich herausragende Forscher aus dem Ausland kommen zu uns. Und dennoch leisten wir es uns, etwa die Hälfte der Talente für die Forschung brachliegen zu lassen: Weibliches Talent wird für Führungspositionen in der Forschung völlig unzureichend genutzt! Nicht anders kann der Umstand beschrieben werden, den schon zwei Zahlen deutlich belegen: Nur etwa 8 Prozent der höchstdotierten Professuren in Deutschland sind mit Frauen besetzt. Noch ungünstiger ist das Verhältnis in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. So sind nur etwa 5 Prozent der wissenschaftlichen Mitglieder der Max-Planck-Gesellschaft, die nach strengen Kriterien durch den Senat der Gesellschaft ausgewählt werden, weiblich.

Bei vergleichbarer hervorragender wissenschaftlicher Qualifikation ist es für Frauen nach wie vor schwieriger als für Männer, Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung zu erhalten. Entgegen der Annahme, dass der starke Anstieg weiblicher Studierender im Laufe der Zeit auch zu mehr Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen führen würde, zeigt sich in allen Disziplinen, dass es signifikante Brüche beim Übergang von Studium zu Promotion, Habilitation und Besetzung einer Professur gibt. Nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa sind Frauen in der Wissenschaft und Forschung mit einem Anteil von 29 Prozent stark unterrepräsentiert. Diese Situation ist noch ausgeprägter im industriellen Forschungs- und Entwicklungsbereich – hier liegt der Frauenanteil EU-weit bei nur 18 Prozent. Je höher die

Hierarchieebene, umso geringer der Frauenanteil: Während bei Studierenden und Doktoranden noch nahezu ein Gleichgewicht zu beobachten ist (46 : 54), so verschiebt sich dieses auf der Karrierestufe der Juniorprofessur/Habilitation dramatisch zugunsten der Männer (15 : 85). Ein trauriges Zeugnis für die Arbeit mehrerer Jahrzehnte mit Frauenbeauftragten und Frauenquoten!

Der Ernst der Lage wird E.-L. Winnacker dazu bewogen haben, gerade jetzt für die Quotenlösung zu plädieren. Dieser überraschende Vorschlag des ehemaligen DFG-Präsidenten löste im vergangenen Sommer in der Presse eine heftige Debatte aus. Nicht einmal die Spitzen der großen Forschungsorganisationen sind sich in dieser Frage einig. Die Präsidenten der Max-Planck- und der Fraunhofer-Gesellschaft sprachen sich in einer Umfrage vom *Handelsblatt* strikt gegen eine Frauenquote aus, ihre Kollegen von der Helmholtz- und der Leibniz Gemeinschaft dagegen halten sie für unumgänglich.

Auch in Berufungskommissionen provozieren Frauenquoten und Frauenbeauftragte unterschiedliche Reaktionen und mitunter auch politisch unkorrekte Äußerungen – nicht nur bei ihren männlichen Mitgliedern. Für den Aufstieg in eine Führungsposition wünscht sich kaum eine Wissenschaftlerin eine Quote als Steigbügel. An ihren wissenschaftlichen Leistungen möchte Frau gemessen werden. In objektiven und transparenten Ausleseverfahren, die sich strikt an der Qualifikation orientieren, müssten Frauen mit ihren überdurchschnittlichen Schul- und Studienleistungen ohnehin die besseren Chancen haben. Zwar mutmaßte Larry Summers, der ehemalige Präsident der Harvard University, im Sommer 2006, dass Frauen ein genetisches Problem mit Naturwissenschaften und Mathematik hätten. Seine Begründung für den geringen Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen erregte die Gemüter jedoch derart, dass sie schließlich zu seinem Sturz führte. Hinter der unachtsam geäußerten Vermutung des Vielgescholtenen verbirgt sich



jedoch die richtige Frage: Warum bleiben hervorragend ausgebildete Frauen irgendwo auf der wissenschaftlichen Karriereleiter stehen oder wählen gar einen anderen beruflichen Weg?

Erklärungen bietet die Studie einer von der Nationalen Akademie der Wissenschaften in den USA beauftragten 18-köpfigen Expertenkommission aus dem Jahr 2006. Frauen werden in den Natur- und Ingenieurwissenschaften nicht durch mangelnde Fähigkeiten zurückgehalten, sondern durch Vorurteile und überholte institutionelle Strukturen der akademischen Welt. Es gibt keine Belege dafür, dass Frauen in den Naturwissenschaften nicht Großartiges leisten können; die viel diskutierte Geschlechterlücke in der Mathematik sei praktisch verschwunden. Auch nicht ein mangelnder Pool an weiblichen Talenten führt zu Frauenmangel in den Spitzenpositionen. Schließlich räumt der Bericht mit den verbreiteten Vorstellungen auf, dass Frauen weniger produktiv seien und zu viel Zeit für das Familienleben benötigen. Gerade diese angebliche Nicht-Vereinbarkeit von akademischer Karriere und Familie wird in Deutschland als zentrale, oft sogar als einzige Begründung für den geringen Frauenanteil in Spitzenpositionen der Forschung aufgeführt.

Auf einer europäischen Konferenz zur Rolle der Frauen in der Spitzenforschung im Oktober 2006 in Stockholm spielte dieser Familien-Aspekt hingegen kaum eine Rolle. Verschließen wir in Deutschland die Augen vor Gründen jenseits der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenn wir uns in erster Linie auf diese zweifelsohne bei uns besonders brennende und weit über das akademische Umfeld hinausreichende Ursache konzentrieren? Immerhin reagiert eine aktuelle Offensive für Chancengleichheit der sieben großen Wissenschaftsorganisationen in Deutschland auf zusätzliche Ursachen, die sie in ihren Lösungsvorschlägen berücksichtigt. In einer gemeinsam unterzeichneten Erklärung verpflichteten sich Entscheidungsträger, den Anteil an qualifizierten Frauen in ihren Entscheidungsgremien zu erhöhen, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern, die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen zu unterrichten – also die Transparenz zu erhöhen – und schließlich die Erfolge der Maßnahmen in fünf Jahren zu evaluieren. Das Instrument Frauenquote wird bei der Umsetzung dieser Pläne unvermeidbar sein. Dringend müssen wir jedoch Wege finden, die diesem Instrument

zu mehr Erfolg verhelfen. Und vor allem dürfen wir uns nicht auf die Frauenquote beschränken.

Eine weitere bemerkenswerte Begründung für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen liefert eine Studie von Wirtschaftswissenschaftlerinnen der Stanford und der Pittsburgh University aus dem Jahr 2005 (publiziert vom *National Bureau of Economic Research*). Ihre Ergebnisse legen nahe, dass das Ungleichgewicht in Führungspositionen auf den unterschiedlich ausgeprägten Wettbewerbssinn von Männern und Frauen zurückzuführen ist. Männer neigten stärker als Frauen dazu, ihre Fähigkeiten zu überschätzen, kommentieren die Ökonomen ihre Ergebnisse. Dass Frauen zu sehr auf objektive Auswahlverfahren vertrauen und sich selbst zu wenig in den Vordergrund spielen, wurde mir auf einer Recherche in vielen Gesprächen mit Professorinnen in Harvard, am Massachusetts Institute of Technology und in Hilary Clintons Alma Mater, dem Wellesley College bei Boston, nachdrücklich bestätigt. Frauen müssten lernen, sich ins Blickfeld zu rücken, sie müssten lernen, frühzeitig Netzwerke zu knüpfen, und vor allem müssten sie ihre Karriere sehr viel gezielter angehen.\* Hat Drew G. Faust, die neue Präsidentin der Harvard University, das alles richtig gemacht? Die Tatsache, dass sie eine Frau ist, wird in den offiziellen Pressemitteilungen der Universität zu ihrer Ernennung am 11. Februar 2007 nicht kommentiert. Diese scheinbare Selbstverständlichkeit ist wichtig, auch wenn sie erstaunt in einem Land, das nach Meinung vieler noch nicht reif ist für eine erste amerikanische Präsidentin.

Wir müssen uns davon verabschieden, den Wunsch nach Erhöhung der Frauenanteile in der Forschung ausschließlich mit Gerechtigkeitsaspekten und dem Verweis auf das verfassungsrechtlich garantierte Gleichheitsgebot zu begründen, auch wenn Chancengleichheit eine wichtige Voraussetzung für eine Steigerung des Frauenanteils in der Forschung bildet. Die Wirtschaft und vor allem größere Firmen haben das weibliche Potenzial längst entdeckt. Vielversprechende Frauen werden spezifisch gefördert.

Bis jedoch Frauen in Führungspositionen eine Selbstverständlichkeit werden, müssen wir uns gedulden. So hat sich laut einer aktuellen Studie der Bundesagentur für

\* In der Robert Bosch Stiftung sind all diese Herausforderungen Thema eines neuen Förderschwerpunkts. Ein Beirat, dem Jutta Limbach vorsitzt, berät uns zu konkreten Förderaktivitäten. Dabei setzen wir auf praxisbezogene Projekte, vor allem auch auf Beiträge zu einem Einstellungswandel, dessen es dringend bedarf.



Arbeit der Frauenanteil in Führungspositionen in den vergangenen sechs Jahren nur geringfügig erhöht. Die wirtschaftspolitische Notwendigkeit und die evidenten Vorteile einer verstärkten Beteiligung von Frauen an der Forschung liegen aber auf der Hand. So betont der *Economist* den Nutzen: »Making better use of women's skills is not just a matter of fairness. [...] getting more [women] into work is part of the solution to many economic woes, including shrinking populations and poverty.« Bekennen wir uns jenseits der edlen Ziele der Gleichberechtigung doch auch in der Wissenschaft zu diesen Vorteilen! Ich bin davon überzeugt, dass sich mit dieser Argumentation die Barrieren zügiger überwinden lassen, die Frauen ihren berechtigten Zugang zu Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung bislang versperren.

»Die Zahl weiblicher Professoren ist in Deutschland so niedrig wie sonst fast nirgendwo auf der Welt. Die Gutachter haben nicht verstanden, dass wir so schlecht mit unseren Wissenschaftlerinnen umgehen.«  
Ernst-Ludwig Winnacker

#### Literatur

- Biological, social and organizational components of success for women in academic science and engineering; workshop report 2006, [www.nationalacademies.org](http://www.nationalacademies.org)
- D. Brader und J. Lewerenz: An der Spitze ist die Luft dünn. *LAB Kurzbericht*, Ausgabe Nr. 2 vom 24. Februar 2006
- Do women shy away from competition? Do men compete too much? National Bureau of Economic Research, Arbeitspapier No. 11474, Juli 2005
- Europäische Kommission: She Figures. Brüssel 2006
- A guide to womenomics. The future of the world economy lies increasingly in female hands. *The Economist* vom 12. April 2006
- Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. Bonn CEWS, Lind Inken, Januar 2006
- A. Merkel: Rede bei der Jahresversammlung der Deutschen Forschungsgemeinschaft, 31. Mai 2006
- Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Deutsche Forschungsgemeinschaft, Fraunhofer Gesellschaft, Leibniz Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren, Hochschulrektorenkonferenz, Max-Planck-Gesellschaft, Wissenschaftsrat, 29. Oktober 2006
- Wissenschaft streitet um Frauenquote. *Handelsblatt.com* vom 5. Juni 2006