

Summary: The number of women in academia must increase, particularly in top positions. Decision makers in academia and politics appear to agree on this point. Science policy though follows a *Governance by Numbers* approach – equal opportunities are more a vision than a practice.

Kurz gefasst: In der Wissenschaft muss es vor allem in den hohen Positionen mehr Frauen geben. Darüber scheint heute zwischen den Entscheidungsträgern in Wissenschaft und Politik Einigkeit zu bestehen. Ihr wissenschaftspolitischer Diskurs einer *Governance by Numbers* hingegen zeigt, wie Chancengleichheit als Vision mehr proklamiert als praktiziert wird.

Chancengleichheit in der Wissenschaft Oft proklamiert und selten praktiziert

Karin Zimmermann

Wie die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) von Bund und Ländern in ihrem jährlichen Monitoring-Bericht zum „Pakt für Forschung und Innovation“ 2017 feststellt, müssen Politik und Forschungsorganisationen nach wie vor das Ziel der Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung intensiv verfolgen. Zwar hat der Frauenanteil auf allen Qualifikations- und Karrierestufen kontinuierlich zugenommen, immer noch sinkt er jedoch mit jeder Stufe auf der Karriereleiter. Insbesondere bei den Professuren ist ein sehr begrenzter Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen: jährlich durchschnittlich 0,75 Prozentpunkte in zehn Jahren (2006–2015). Zudem gilt nach wie vor: Je höher die Besoldungsgruppe, desto niedriger der Anteil der Frauen. Vom Studienabschluss über die Promotion und Habilitation beziehungsweise Postdoc-Phase bis zur Professur geht die Schere zwischen Frauen- und Männeranteil immer weiter auseinander.

Zur Erklärung dieser fachübergreifenden Geschlechterasymmetrie wurde bereits vor vielen Jahren das sogenannte Pool-Argument in die Welt gesetzt. Ihm zufolge steigt der Frauenanteil oben wie von selbst, wenn es unten, in den vorausgehenden Qualifikationsstufen, ausreichend viele Frauen gibt, die die formalen Qualifikationen nachweisen können. Das Pool-Argument wurde schon in den 1980er Jahren stereotyp gegen die sogenannte Frauenförderung in der Wissenschaft ins Feld geführt: Wenn es zu wenig weiblichen Nachwuch gibt, hilft die Forderung nach Frauen in den fortgeschrittenen Positionen wenig. Dazu kommt das zweite Argument, dass Frauen Kinder bekommen und sich für die Pflege anderer Menschen besonders verantwortlich fühlen. Dabei unterstellt das Pool-Argument nicht nur einen Automatismus der Problemlösung, es diskriminiert Wissenschaftlerinnen per se aufgrund ihrer Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht – werden doch alle Frauen zu potenziellen Müttern und Pflegenden erklärt, die nicht aufsteigen können oder wollen.

Diskriminierungen lassen sich aus den sozial-kulturellen Mechanismen, Hierarchien und Machtverhältnissen erklären, die sich zu strukturellen Hürden im System Wissenschaft aufsummieren. Die Schere der nach oben hin steigenden Männer- und der fallenden Frauenanteile ist fest im System verankert. Das alles ist durch eine umfangreiche internationale Forschungsliteratur hinlänglich belegt, deren Erkenntnisse auch bei den wissenschaftspolitischen Entscheidungsträgern hierzulande bekannt sein dürften.

Wie im Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs dokumentiert, erweist sich die Schwelle von der Promotion in die Postdoc-Phase als eine der größten Hürden im System. Sie muss gewöhnlich in der Rushhour des Lebens überschritten werden, in der Wissenschaft als Beruf und zugleich die Familiengründung entscheidende Weichenstellungen und ein starkes Engagement in beide

Richtungen erfordern. Dabei ist bekannt, dass zwei Drittel der Professorinnen und ein Drittel der Professoren an deutschen Universitäten keine Kinder haben. Schwach wirkt demgegenüber der Trend zur „familienfreundlichen Hochschule“, die heute überall ausgerufen wird. Viel mehr noch soll das nicht ausreichend genutzte Humanpotenzial der Frauen effektiver erschlossen werden – mit Nachdruck in den zukunftsversprechenden MINT-Fächern, angesichts der demografischen Prognosen am besten mit mindestens zwei Kindern und im Karriere-Doppelpack. Dual Career Service, Nachwuchsgruppe und (Junior-)Professur auf Probe locken manchmal sogar mit Tenure Track für die bessere Planbarkeit wissenschaftlicher Karrieren und frühere wissenschaftliche Autonomie.

Nur sind die Stellen für Aufstiege, insbesondere in die höchste Stufe der Lebenszeitprofessur, dünn gesät. Bekanntlich zeichnet sich das deutsche System im internationalen Vergleich durch einen ausgeprägten Karrierflaschenhals ganz besonders aus: Nur ein geringer Teil der Stellen ist als Professur auf Lebenszeit angelegt, die als einzige Karrierestufe Wissenschaftsfreiheit gewährt, während der überwiegende Teil des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses bis ins höhere Alter auf weisungsabhängigen Qualifikationsstellen verbleibt. Wie also sollen die raren Professuren auch noch „chancengleich“ verteilt werden?

Genau hier kehrt das längst vergangen geglaubte frauendiskriminierende Pool-Argument wieder. Im neuen Kleid des sogenannten Kaskadenmodells wird es seit Mitte der 2000er Jahre zum Bestandteil der *Governance by Numbers*: Der Frauenanteil in der jeweils vorausgehenden niedrigeren Qualifikationsstufe wird zur Bezugsgröße für die Festlegung von Zielzahlen für die Erhöhung des Frauenanteils in der nächst höheren Stufe. Wenn in einer wissenschaftlichen Einrichtung beispielsweise 45 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden, sollen sich diese 45 Prozent innerhalb eines bestimmten Zeitraums auf der Postdoc-Ebene und dann bei den Professuren wiederfinden. Soweit die Kaskadenlogik der *Governance by Numbers*.

Was tun Wissenschaftseinrichtungen? Die „Allianz der Wissenschaftsorganisationen“, der Zusammenschluss der bedeutendsten Wissenschafts- und Forschungsorganisationen in Deutschland, hat sich 2006 endlich zu einer „Offensive für Chancengleichheit“ durchgerungen. Im Rahmen des „Pakts für Forschung und Innovation“ haben sich die ihr zugehörigen Einrichtungen, auf mehrfaches Drängen der Politik, „Selbstverpflichtungen“ auferlegt. Die Selbstverpflichtung der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mündete 2008 in die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die von den über 100 DFG-Mitglieds-Universitäten im Bundesgebiet 2009 ebenfalls in Selbstverpflichtungen übernommen wurden. Mit Verzögerung folgten 2013 die vier außeruniversitären Forschungsorganisationen (Max-Planck-Gesellschaft, Leibniz Gemeinschaft, Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren und Fraunhofer-Gesellschaft) und legten endlich Zielzahlen für die Erhöhung ihrer Frauenanteile vor. Obwohl die Umsetzung des Kaskadenmodells fortan Teil der Berichterstattung über die Verwendung der finanziellen Mittel ist, die den Forschungsorganisationen als Zuwendungsempfängern ohnehin in Form regelmäßiger jährlicher Budgeterhöhungen zufließen, wurde offenkundig, dass sie bei der Aushandlung und Festlegung von Zielzahlen kräftig jongliert hatten. Die Selbstverpflichtungen in Sachen Chancengleichheit bleiben zudem vielerorts unerfüllt. So äußerten die in der GWK repräsentierten Zuwendungsgeber (Bund und Länder) 2014 ihr Unverständnis darüber, dass in die Institutsleitungen der Fraunhofer-Gesellschaft und der Helmholtz-Gemeinschaft ausschließlich Männer berufen wurden. Die beiden Gescholtenen hatten es nicht nur erst spät zur Festlegung von Zielzahlen gebracht; bei ihnen kam es sogar zu einer Abnahme des Frauenanteils. Auch die DFG musste nach fünf Jahren ihrer forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (2008–2013) feststellen, dass bei der Steigerung der Frauenanteile in den Universitäten „noch nicht die erhofften Fortschritte auf allen Karriereestufen erzielt werden“.

Allerdings bleibt es in Universitäten und außeruniversitären Forschungsorganisationen gleichermaßen beim bloßen Abfragen der autonom gesetzten Zielzah-



Karin Zimmermann ist Gast der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik. Zuvor koordinierte sie ein Verbundforschungsprojekt zu neuen Kooperationsformaten zwischen Forschungseinrichtungen und Unternehmen unter dem Vorzeichen der Digitalisierung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Gender und Diversity in der Hochschul- und Wissenschaftsforschung. [Foto: Martina Sander]

karin.zimmermann@wzb.eu

len. Zudem mangelt es der wissenschaftlichen Führungselite an der Ernsthaftigkeit ihrer Selbstverpflichtungen. Das jedenfalls haben die Aushandlungen zur Implementierung des Kaskadenmodells deutlich vor Augen geführt. Sollte das Erreichen von Zielen tatsächlich konsequent überprüft werden, bräuchte es permanente Zielkorrekturen mit Sanktionsmöglichkeiten (z. B. Budgetminderungen bei Nichterreichen der selbst gesetzten Vorgaben). Um dem Ziel der Chancengleichheit näher zu kommen, braucht es keine Zielzahlen eines Kaskadenmodells, sondern wenn schon Zahlen, dann echte Quoten mit effektiven Sanktionen.

Das Kaskadenmodell folgt der Logik der *Governance by Numbers*: Es wird nur gezählt, und gezählt wird, was gezählt werden soll: Frauen – warum eigentlich nicht (auch) Männer? Inhaltliche Beurteilungen, zum Beispiel Transparenz und Fairness in Berufungsverfahren, Qualität von Profildbildungsprozessen, Diversität der Sozialstruktur und Organisationskultur wissenschaftlicher Einrichtungen, die die hohen Anteile weißer Männer gerade in den Positionen mit starker Diskursmacht in die Zukunft verlängern, werden gänzlich irrelevant und aus dem Diskurs verbannt. Ziel der frauenfixierten Kaskadenpolitik ist nicht die (wissenschaftliche) Qualitätssteigerung, sondern der Erfolg im ressourcensichernden Berichterstattungsprozess gegenüber Zuwendungsgebern. Damit bleibt es bei einer Illusion der Chancengleichheit: Chancengleichheit in der Wissenschaft wird proklamiert, nicht praktiziert.

Literatur

Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (Hg.): *Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2013*. Bielefeld: Bertelsmann 2013.

Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK): *Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2017. Materialien der GWK, Heft 52, Bonn 2017*. Online: https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-52-PFI-Monitoring-Bericht-2017__1_.pdf (Stand 31.08.2018).

Heintz, Bettina: „Governance by Numbers Zum Zusammenhang von Quantifizierung und Globalisierung am Beispiel der Hochschulpolitik.“ In: Gunnar Folke Schuppert/Andreas Voßkuhl (Hg.): *Governance von und durch Wissen*. Baden-Baden: Nomos 2008, S. 110–128.

Kreckel, Reinhard/Zimmermann, Karin: *Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich*. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt 2014. Online: <http://www.hof.uni-halle.de/publikation/hasard-oder-laufbahn/> (Stand 31.08.2018).

Pakt für Forschung und Innovation (PFI) – Fortschreibung 2016–2020. Online: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/PFI-III-2016-2020.pdf> (Stand 31.08.2018).

Scholz, Anna-Lena: „Mann, ey. Wenn es um Gleichstellung an den Universitäten geht, wird immer über Frauen gesprochen – wie sie aussehen, auftreten, forschen. Warum redet niemand über die Männer in der Wissenschaft?“ In: *Die Zeit*, Nr. 14, 28. März 2018, S. 74.

Wissenschaftsrat (WR): *Fünf Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern – Bestandsaufnahme und Empfehlungen*. Bremen 2012. Online: <http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/2218-12.pdf> (Stand 31.08.2018).

Zimmermann, Karin: „Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland“. In: Dagmar Simon/Andreas Knie/Stefan Hornbostel/Karin Zimmermann (Hg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: Springer VS 2016, S. 375–393. Online: <http://hdl.handle.net/10419/179513> (Stand 31.08.2018).