

Frauen bevorzugt

Ergebnisse amerikanischer Studien zum akademischen Auswahlverfahren

| NORA SCHÜTTE | Obwohl mehr Frauen als Männer studieren, werden nur 27 Prozent der Habilitationen von Frauen geschrieben. Häufig wird der Karriereknick bei Wissenschaftlerinnen dem „Old-Boys-Network“ angelastet. Eine neue Studie gibt darüber Aufschluss.

Die geringe Anzahl von Frauen in der Wissenschaft ist auch in Deutschland ein großes Thema. Die Politik fördert die Erhöhung des Frauenanteils z.B. über das *Professorinnenprogramm* des BMBF und fordert gleichzeitig eine besondere Berücksichtigung von Kandidatinnen in Bewerbungsverfahren; denn v.a. für W2- und W3-Professuren ist der Pool an Bewerberinnen begrenzt. Auch die Max-Planck-Gesellschaft und die DFG kämpfen mit Quotenregelungen und Leitlinien für die Frauenförderung. Nach wie vor stellt sich aber die Frage, warum die Bewerbungsquote von Frauen für akademische Positionen so gering ist. Frauen machen häufiger Abitur als Männer, studieren häufiger und verfassen etwa die Hälfte der Promo-

tionen; aber nur 27 Prozent der Habilitationen werden von Frauen geschrieben, und nur etwa 20 Prozent der Professuren sind von Frauen besetzt.

Als Grund für die Unterrepräsentation wird oft die schlechte Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie genannt. Außerdem hat die Forscherkarriere in Deutschland oft einen unsicheren Ausgang, und der wissenschaftliche Nachwuchs kämpft mit befristeten und Teilzeitstellen. Auch wird von einem „Old-Boys-Network“ gesprochen, das die Durchdringung der Hierarchie für Frauen erschwere und durch eine Überzahl an männlichen Betreuern auch verstärkt eine männliche Normalbiografie der Bewerber fördern. In den USA gehen die wissenschaftliche Literatur und die mediale Berichterstattung sogar so weit, von sexistischen Auswahlverfahren zu sprechen.

Kaum empirische Studien

Bislang gibt es kaum empirische Studien, die untersuchen, welche Faktoren entscheidend sind, wenn es um die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft geht. Um die Frage einer potenziellen sexistischen Bewerberauswahl zu untersuchen, entwickelten

Wendy M. Williams und Stephen J. Ceci von der Cornell University eine Reihe von experimentellen Studien. Darin befragten sie insgesamt 873 bereits unbefristet beschäftigte Mitglieder (439 Männer und 434 Frauen) von 371 Universitäten und Hochschulen aus allen 50 US-Bundesstaaten und baten diese um ihre Einschätzung bezüglich der Einstellung von drei potenziellen Kandidatinnen und Kandidaten für eine Assistenz-Professur.

Die Befragten sichteten die Bewerbungsunterlagen von zwei gleichwertig qualifizierten Kandidaten (männlich und weiblich) sowie einem dritten, leicht schwächeren sogenannten Distraktorkandidaten. Das Geschlecht der sich Bewerbenden konnte nur an geschlechtsspezifischen Pronomen und Adjektiven identifiziert werden. Die Bewerber sollten, gemäß ihrer Eignung, für die zu vergebende Stelle in eine Rangreihe gebracht werden. Um kontextuelle Faktoren berücksichtigen zu können, wurden außerdem verschiedene Lebensweisen der fiktiven Bewerbenden in ihrem Einfluss auf die Einstellungsentscheidungen untersucht. Die Befragten kamen aus zwei Fachbereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind (Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften) sowie aus zwei Disziplinen, die auch in den USA von einer Vielzahl von Frauen studiert werden (Biologie, Psychologie).

Die Studien von Williams und Ceci zeigten, dass weibliche Bewerberinnen zu 67,3 Prozent auf den ersten Platz der Rangreihe gesetzt wurden, was einem hoch signifikanten 2:1 Vorteil entspricht. Bei der zusätzlichen Berücksichtigung von verschiedenen Lebensumständen der sich Bewerbenden veränderte sich die 2:1 Präferenz allerdings. Weibliche Befragte bevorzugten geschiedene Mütter gegenüber verheirateten Vätern zu 71,4 Prozent. Männliche Befragte hingegen zeigten einen gegenläufigen, aber nicht signifikanten Trend. Kandidierte ein Familienvater gegen eine alleinstehende Frau, bevorzugten hingegen alle die weibliche Kandidatin in einem Verhältnis von 3:1 bei den männlichen und 4:1 bei den weiblichen Befragten.

Da das Thema „Schwangerschaft“ ein wichtiges Entscheidungskriterium für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere ist, wurde des Weiteren untersucht, inwieweit sich die Elternzeit auf die Auswahlentscheidung auswirkt.

AUTORIN



Nora Schütte ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Psychologie der Universität Bonn. Ihr Forschungsschwerpunkt liegt in mikropolitischen Prozessen in der Arbeitswelt.

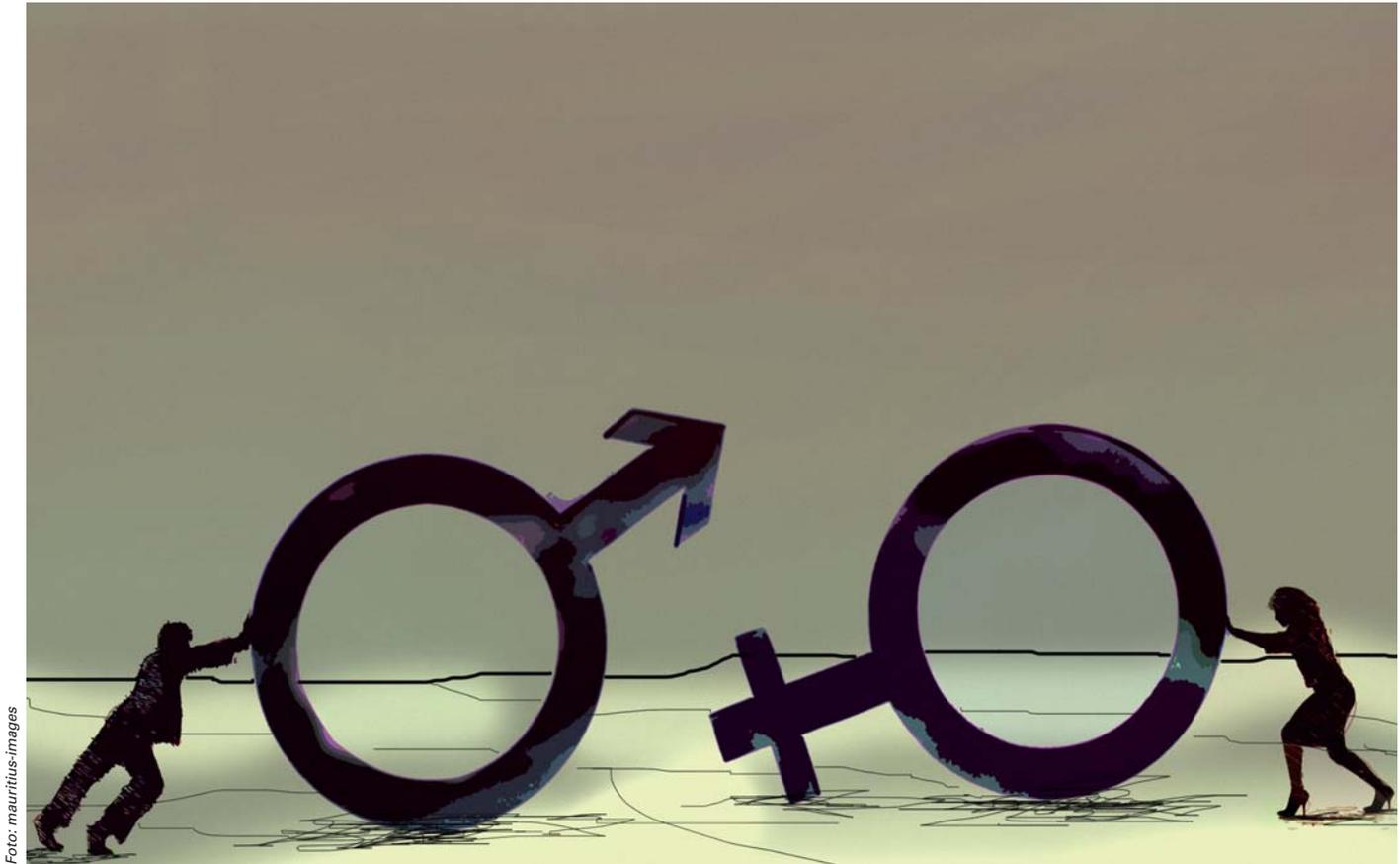


Foto: mauritius-images

Männliche Befragte machten keinen Unterschied bei männlichen Bewerbern, zeigten jedoch eine 2:1 Präferenz für weibliche Kandidatinnen, die bereits Elternzeit genommen hatten. Bei den weiblichen Befragten zeigte sich ein umgekehrter, nicht signifikanter Trend für Frauen, die keine Elternzeit in Anspruch genommen hatten.

Die signifikante Präferenz für weibliche Bewerberinnen zeigt sich auch, wenn den Befragten nur ein/e Kandidat/in mit den jeweils gleichen Qualifikationen präsentiert wird. Die Befragten wurden gebeten, ihre Einschätzung bezüglich dieses Kandidaten auf einer Skala von 1 („kann ich nicht unterstützen“) bis 10 („wahrhaft außergewöhnlich“) anzugeben. Frauen wurden im Schnitt einen Skalenpunkt höher eingeschätzt als die gleichqualifizierten Männer. Ein Effekt des Geschlechts der Befragten fand sich dabei nicht.

Offene Atmosphäre

Die Ergebnisse sprechen insgesamt für eine derzeit sehr offene und günstige Atmosphäre gegenüber weiblichen Bewerberinnen in den USA, die sich über alle vier untersuchten Disziplinen und das Geschlecht der Befragten hinweg zeigte. Auch das Thema Elternzeit erweist sich nicht als gravierendes Hin-

dernis für eine wissenschaftliche Karriere in den USA. Dies lässt vermuten, dass Normen und Werte, die mit dem Thema Geschlechterdiversität assoziiert sind, sich in den US-amerikanischen Universitäten und Hochschulen mittlerweile durchgesetzt haben. Kritisch lässt sich allerdings der stabile Forschungsbefund aus der Sozialpsychologie erwähnen, dass geäußerte Einstellungen sich nicht unbedingt in tatsächliches Verhalten umsetzen, d.h. ob sich die Studienteilnehmer auch in wirklichen akademischen Einstellungsverfahren so verhalten werden, wie sie es in den Experimenten geschildert haben, bleibt abzuwarten.

Warum sich so wenige Frauen für eine wissenschaftliche Karriere bewerben, liegt den Ergebnissen zufolge also nicht an diskriminierenden Einstellungsverfahren. Akademische Auswahlprozesse in den USA scheinen demnach

zwischenzeitlich genderfair zu sein. Darüber hinaus scheint die gegenwärtige Lage sehr günstig zu sein für Frauen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Promovierte Frauen bewerben sich zwar viel seltener um unbefristete Stellen; wenn sie es aber tun, werden sie mit größerer Wahrscheinlichkeit eingestellt – so die These der Studie von Williams und Ceci. Ein Grund für diese günstigen Einstellungen gegenüber weiblichen Bewerberinnen ist möglicherweise die starke Fokussierung der Gesellschaft auf die Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft. Nachwuchswissenschaftlerinnen sollten daher ermutigt werden, sich in akademischen Auswahlverfahren zu bewerben. Frauenförderung sollte allerdings nicht zu einer Benachteiligung von männlichen Nachwuchswissenschaftlern führen.

LITERATUR

Williams, W. W. & Ceci, S. J. (2015). National hiring experiments reveal 2:1 faculty preference for women on STEM tenure track. *PNAS*, 11 (17), 5360-5365.

Gino, F., Wilmuth, C. A. & Brooks, A. W. (2015). Compared to men, women view professional advancement as equally attainable, but less desirable. *PNAS*, 112 (40), 12354-12359.