

Schadet die Frauenförderung in ihrer gegenwärtigen Form der Wissenschaft?

Pro In Orwells *Animal Farm* befreien sich die Tiere von einem tyrannischen Bauern und geben sich sieben Gebote. Die werden unter aller Augen an eine Wand geschrieben. Das siebte lautet: *All animals are equal*. Alle Tiere sind gleich. Dann übernehmen die Schweine das Kommando, und eines Tages lesen die Tiere verwundert eine Ergänzung jenes Gebots: *But some animals are more equal than others*. Einige Tiere sind gleicher als andere. Niemand weiß, wie das an die Wand gekommen ist. Aber alle akzeptieren es – und die Schweine errichten eine neue Zwangsherrschaft, die der des Bauern gleicht.

Das ist nicht nur, wie von Orwell gewollt, eine Parabel auf die Geschichte der russischen Revolution, sondern auch auf die der Gleichberechtigung der Frauen in der Wissenschaft. An einigen Hochschulen beginnt sie schon bei der Auswahl der Studenten. So hat die Medizinische Universität Wien 2012 angefangen, weibliche Bewerber auch dann zum Studium zuzulassen, wenn sie im Eignungstest schlechter abschneiden als männliche. Die Mindestpunktzahl wurde für sie deutlich unter jene für Männer gesenkt. Daher gingen 2012 über die Hälfte der Studienplätze an Frauen.

An meiner Universität setzt die Gleichberechtigung erst am Ende des Studiums ein. Dort können Studentinnen mit Promotionswunsch eine „Anschubfinanzierung“ bekommen. In der Zeit der

Promotion können sie sich dann die Kosten erstatten lassen für Reisen zu Tagungen, Forschungsreisen, Bücher, Mitgliedschaften in wissenschaftlichen Vereinigungen und für Veröffentlichungen einschließlich jener der Dissertation. Zuschüsse gibt es ferner für Gastvorträge von Frauen oder auf Einladung von Frauen. Und sogar Stellen für studentische Hilfskräfte und wissenschaftliche Mitarbeiter können weiblichen Nachwuchswissenschaftlern finanziert werden. Nach der Promotion kommt ein Mentoring-Programm hinzu. Und um die weiblichen Postdocs für eine Habilitation bei der Stange zu halten, hat meine Fakultät Habilitationsstipendien nur für Frauen ausgeschrieben. Solche Programme gibt es nicht nur bei uns.

Viel Geld steht dann bundesweit zur Verfügung, wenn es darum geht, Frauen einen Ruf zu erteilen. Aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder bekommt jede Universität für bis zu drei Erstberufungen von Frauen fünf Jahre lang 150 000 Euro pro Frau und Jahr, das heißt 750 000 Euro für jeden Ruf. Den Fakultäten winkt aber nicht nur das Zuckerbrot des Geldes, sondern auch die Peitsche der Quoten. Etwa sieht das Gleichstellungskonzept meiner Universität vor, den Frauenanteil an der Professorenschaft innerhalb der nächsten fünf Jahre um einen Prozentpunkt pro Jahr zu erhöhen. Die HU Berlin finanziert sogar Professorenstellen exklusiv für Frauen und will gemäß einer internen Richtlinie bei vorgezogenen Neubesetzungen ausschließlich Frauen berufen. Solche Privilegierungen sind verständlich, denn auch auf der nächsthöheren Ebene bekommt mehr Geld, wer hohe Frauenquoten hat; etwa wenn es um die Verteilung von Landesmitteln geht. Und Frauenquoten, die unter den Vorgaben liegen, drücken die Chance auf eine Förderung durch die DFG. Folge ist – wen wundert's –, dass Frauen heute in Berufungsverfahren deutlich

bessere Chancen haben als Männer. Und nicht nur in Berufungsverfahren, sondern überall, wo in der Wissenschaft Posten, Ämter und Aufträge vergeben werden. „Wir suchen eine Frau!“ – Wer hätte diesen Satz noch nie gehört?

Wir basteln uns eine Begründung: die „gläserne Decke“

Eine solche Privilegierung erzeugt Begründungsbedarf, da sie offensichtlich das Prinzip auf den Müll wirft, das sie verwirklichen will: dass ein Mensch nicht aufgrund seines Geschlechts bevorzugt werden darf. Man hilft sich mit einer schlichten Rechnung. Fünfzig Prozent aller Menschen seien Frauen, aber unter den Professoren sei ihr Prozentsatz kleiner; folglich würden sie diskriminiert. Da diese Diskriminierung selbst unsichtbar bleibe, wirke sie wie eine gläserne Decke. Das sei eine Benachteiligung der Frauen im Sinne des Artikels 3 des Grundgesetzes, und die habe der Staat gemäß Absatz 2 Satz 2 dieser Norm zu beseitigen.

Das ist aber doppelt falsch. Erstens lässt sich aus einem Prozentsatz nicht auf seine Ursachen schließen: Derzeit gibt es in Deutschland, Österreich und der Schweiz 223 Professuren für „Gender Studies“. 10 sind mit Männern besetzt. Folglich werden sie in diesem Fach diskriminiert? Zweitens erlaubt das Grundgesetz keine Diskriminierung von Männern allein mit der Begründung, es gebe da oder dort einen zu geringen Frauenanteil.

Dass ein solcher Anteil nichts über seine Ursachen sagt, kontern Feministen mit der Frage, wie man ihn denn anders als mit einer Diskriminierung erklären solle? Doch es gibt andere Gründe. Der erste ist, dass Frauen und Männer unterschiedliche Interessen haben. Nicht mit Blick auf jedes Individuum, aber statistisch betrachtet. Dafür gibt es erdrückende Belege. Die aktuellsten finden sich im Heft 8/2016 von Forschung &

AUTOR



Professor Dr. **Tonio Walter** ist Inhaber des Lehrstuhls für Strafrecht an der Universität Regensburg sowie Richter am Oberlandesgericht (Nürnberg).

Lehre (S.700f.). Susan Pinker hat weitere in ihrem Buch *Das Geschlechter-Paradox* gesammelt. Sie hat auch die Folge formuliert: Je diskriminierungsfreier eine Gesellschaft ist, desto deutlicher bilden sich diese Unterschiede in der Berufswahl ab. Und so entscheiden sich mehr Frauen als Männer für Medizin und mehr Männer als Frauen für MINT-Fächer. Diese Entscheidungen sollte eine freie Gesellschaft akzeptieren – statt sie durch planwirtschaftliche Quoten zu ersetzen.

Gleiches gilt für das Interesse von Frauen und Männern daran, Hochschullehrer zu werden. Es ist bei Frauen schwächer als bei Männern. Auch dazu finden sich bei Susan Pinker Belege, ebenso in einem Beitrag von Stefan Hirschauer in *Forschung & Lehre* 12/2012. Zwar ändert sich das gerade – gut so! Hier ist aber nur entscheidend, dass es aufgrund dieser Abstinenz noch immer längst nicht so viele weibliche wie männliche Bewerber auf Professuren gibt. Und selbst wenn es sie gäbe, könnte sich der Frauenanteil an den Professuren nur zeitversetzt ändern. Hirschauer veranschlagt dieses „Nachhinken“ gegenüber dem Anstieg der Zahl der Studentinnen auf gut 20 Jahre. Und die neuesten Zahlen in Heft 8/2016 von *Forschung & Lehre* (S. 662) zeigen, dass der Frauenanteil an der Professorenschaft kontinuierlich und schnell steigt. Wollte man also in Frauenanteilen ein Indiz für Diskriminierungen sehen, hätte man zu vergleichen: den Anteil weiblicher Bewerbungen bei einer

repräsentativen Zahl von Verfahren – und die Erfolgsquote der Frauen in eben diesen Verfahren. Eine solche Untersuchung kenne ich nicht. Aber für mein Fach wette ich jede Summe, dass die Erfolgsquote höher ist als die Bewerbungsquote.

Das liegt auch daran, dass es in der Rechtswissenschaft noch immer viel mehr Männer gibt als Frauen. Denn Frauen werden vor allem von Männern gefördert. Hingegen sind andere Frauen oft ihre ärgsten Gegner. Ein Bonner Forscherteam hat das empirisch belegt. In den Worten seiner Sprecherin Inken Lind (*tageszeitung* vom 5./6. Dezember 2009): Es ist „ein tiefliegendes Missverständnis, dass es Frauen in Fächern, in denen es viele Frauen gibt, einfacher haben. Das Gegenteil ist der Fall.“

Elternförderung statt Männerdiskriminierung!

Margret Wintermantel, die Präsidentin des DAAD, antwortet auf die Frage nach dem Frauenanteil an der Professorenschaft stets unbeirrt, dass Ursache nicht eine Diskriminierung von Frauen sei, sondern die Hindernisse, die in Deutschland überwinden müsse, wer Beruf und Familie vereinbaren wolle. Und sie betont, dass dies für Frauen wie Männer gelte. Damit hat sie recht. Dann kann Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft aber nicht darin bestehen, Frauen zu bevorzugen, sondern muss wissenschaftliche Karrieren familienfreundlicher machen. Unabhängig vom Geschlecht.

Tatsächlich jedoch werden Männer heute auch in diesem Punkt benachteiligt. Hat eine Frau Kinder, sagen alle: Das müssen wir berücksichtigen! Auch bei Bewerbungen. Ist hingegen ein Mann Vater, so tut man eisern und wie vor hundert Jahren so, als gingen ihn seine Kinder nichts an. Dass sich Väter heute mit Liebe und Zeit um ihre Kinder kümmern – und kümmern wollen –, hat sich noch nicht herumgesprochen. Für die USA gibt es dazu einen empirischen Beleg, der kaum verstörender sein könnte. In *Forschung & Lehre* 1/2016 wurde darüber berichtet: Bewerben sich ein Familienvater und eine alleinstehende Frau auf eine Professur, sind Männer bereit, die Frau im Verhältnis 3:1 zu bevorzugen; bei Frauen ist das Verhältnis sogar 4:1.

Wahrheit und Gerechtigkeit statt Feminismus

Orwells *Animal Farm* nimmt kein gutes Ende. Die deutschen Universitäten hingegen werden ein gutes Ende nehmen – auch in der Geschlechterfrage. Denn die Suche des Menschen nach Wahrheit, sein Hunger nach Gerechtigkeit und seine Vernunft lassen sich zwar vorübergehend betäuben; langfristig setzen sie sich immer wieder durch. Es ist jetzt Zeit, die feministische Bevorzugungsdoktrin aufzugeben zugunsten einer elternfreundlichen Reform akademischer Karrierebedingungen und einer Rückkehr zu echter Gleichberechtigung und echter Bestenauslese.

Contra Wissenschaft ist ein institutionell abgesichertes System zur systematischen Produktion neuer theoretischer und methodisch abgesicherter Erkenntnisse. Sie ist besonders leistungsfähig, wenn die Erkenntnisproduktion nicht durch politische oder wirtschaftliche Einflussnahmen eingeschränkt wird, wenn genügend Ressourcen bereitgestellt werden und wenn es gelingt, für dieses System die am besten geeigneten Personen zu motivieren und auszuwählen. Was würde der Wissenschaft schaden? Logischerweise wären starke externe Einflussnahmen oder eine unzureichende Finanzierung für das Prinzip der freien Erkenntnisproduktion eher hinderlich. Der Wissenschaft würde es zudem schaden, wenn das Prinzip der Bestenauswahl systematisch unterlaufen würde oder wenn sich die am besten geeigneten Personen gar nicht für eine Laufbahn in der Wissenschaft motivieren ließen.

Frauenförderung in der Wissenschaft reagiert auf ein Problem der Unterrepräsentanz von Frauen. Im Verlaufe der letzten einhundert Jahre haben sich die Ursachen für die Unterrepräsentanz und dementsprechend die Formen der stärkeren Inklusion von Frauen mehrfach geändert. Zunächst ging es darum, den Frauen überhaupt den formalen Zugang zu Universitäten und zu Laufbahnen im Wissenschaftssystem zu eröffnen. In den 1980er Jahren wurde zunehmend darauf reagiert, dass es offenbar jenseits forma-

ler Zulassungsbarrieren andere Mechanismen der Ausgrenzung von Frauen gab. Die Annahme war damals, dass Frauen sowohl benachteiligt *waren*, z.B. aufgrund von geschlechtsspezifischer Sozialisation, als auch benachteiligt *wurden*, z.B. durch Diskriminierung und durch die Bedeutung von Männerseilschaften bei der Auswahl des wissenschaftlichen Personals. Heute stellt sich die Situation wiederum anders dar. Seit den späten 1990er Jahren haben junge Frauen in Deutschland sogar einen Bildungsvorsprung gegenüber den Männern erlangt; und sie starten mit ähnlichen Ambitionen in das Studium wie Männer. Im Wissenschaftssystem ist insgesamt eine De-Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz zu beobachten. Der Anteil der Frauen an Positionen auf allen Stufen der wissenschaftlichen Laufbahn ist in den vergangenen Jahren stetig angestiegen. Dennoch hält sich die Unterrepräsentanz von Frauen hartnäckig, so dass mit jeder weiteren Stufe im hochselektiven Wissenschaftssystem überproportional viele Frauen aussteigen – lediglich der Schritt von der Habilitation zur Berufung auf eine Professur scheint in den letzten Jahren davon ausgenommen zu sein. Wie ist diese Unterrepräsentanz zu erklären, und wie ist vor diesem Hintergrund die heutige Form der Frauenförderung einzuordnen?

Ich habe an anderer Stelle ausführlich gezeigt, dass ein komplexes Zusammenwirken von wissenschaftsinternen und -externen Faktoren dazu führt, dass Frauen immer noch überproportional häufig die wissenschaftliche Laufbahn verlassen (Engels, Anita, Beaufays, Sandra, Kegen, Nadine V., Zuber, Stephanie 2015: Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative. Frankfurt a.M.: Campus.). Frauen erfahren zum einen immer noch leicht nachteilige Beschäfti-

gungs- und Unterstützungsformen in der Wissenschaft. Zum anderen erleben sie die Wissenschaft als ein Feld, dessen Spielregeln diejenigen als Beste erscheinen lassen, die sich mit vollem Einsatz und ohne Rücksicht auf private Zusammenhänge auf die Wissenschaft einlassen. Die Voraussetzungen für diesen bedingungslosen Einsatz bringen Frauen aufgrund der nach wie vor eher traditionellen privaten Lebensarrangements wesentlich seltener mit als Männer. Zudem sind die Praxis- und Soziabilitätsformen in der Wissenschaft immer noch eher männlich geprägt, was Frauen den Eindruck der selbstverständlichen Zugehörigkeit erschwert. Gerade in Fächern mit einem geringen Frauenanteil unter den Professuren kommen dann viele Faktoren zusammen, die Frauen überproportional häufig dazu bringen, die wissenschaftliche Laufbahn nicht mehr weiterzuverfolgen. Sie agieren aus einer strukturell benachteiligten Ausgangssituation heraus, und je weiter sie auf der Karriereleiter nach oben steigen, desto weniger lässt sich ihr eigenes Selbstverständnis mit der Normalität des Wissenschaftsfeldes in Einklang bringen.

Für die hier aufgeworfene Frage hat das zwei wichtige Implikationen: Erstens wird das Prinzip der Bestenauswahl so immer wieder durch soziale Faktoren überlagert, auch wenn es sich in den meisten Fällen nicht mehr um eindeutig zurechenbare und bewusste Formen der Diskriminierung von Frauen handelt. Zweitens wird die herrschende Praxis in der Wissenschaft dann zu einem allgemeinen Motivations- und Rekrutierungsproblem, wenn immer weniger geeignete Menschen die strukturellen Voraussetzungen für einen bedingungslosen Einsatz in der Wissenschaft mit sich bringen. Die Anforderungen einer erfolgreichen Laufbahn im gegenwärtigen Wissenschaftssystem lassen sich z.B. nur schwer mit einer aktiven Elternschaft in Einklang bringen. In dem Maße, in dem

AUTORIN



Professor Dr. **Anita Engels** lehrt Soziologie an der Universität Hamburg.

familiäre Zuständigkeiten nicht mehr allein von Frauen übernommen werden, entsteht für das gegenwärtige Wissenschaftssystem ein erhebliches Nachwuchsproblem auch in Bezug auf Männer.

Die heutige Form der Frauenförderung ist eine Reaktion auf diese komplexe Gemengelage. Es hat eine Differenzierung von Programmen und Instrumenten stattgefunden, die von der Förderung der Frauen im engen Sinne hin zur umfangreichen Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen reicht. (Einige sind sogar dazu übergegangen, Diversity Management als unmittelbare Fortsetzung und Weiterentwicklung von Frauenförderung anzubieten. Da Diversity Management jedoch einer vollkommen anderen Logik folgt, wird die Diskussion dieses Ansatzes hier ausgeklammert.)

Zwei Ansätze sind in den letzten Jahren besonders intensiv diskutiert worden: die gezielte direkte Erhöhung des Frauenanteils insbesondere auf Spitzenpositionen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben.

Wissenschaftsfördereinrichtungen haben in den vergangenen Jahren immer wieder dazu aufgerufen, für eine Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft zu sorgen. Es wurde auch immer wieder über verpflichtende Quoten diskutiert, um die dauerhafte Reproduktion der Unterrepräsentanz einmal zu durchbrechen. Viele Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben sich

unter diesem externen Druck differenzierter als zuvor auf den Prüfstand gestellt. Viele Mechanismen, die einen Bias zu Lasten der Frauen bewirken, wurden dadurch offengelegt und zahlreiche Wege gefunden, um den Pool an geeigneten Frauen zu erhöhen, um die geeigneten Frauen leichter zu identifizieren und um zu verhindern, dass sie im Prozess der Bestenauswahl aus letztlich sozialen Gründen schlechtere Chancen haben. Insbesondere die Exzellenzinitiative hat gezeigt, dass diese fokussierte Aufmerksamkeit auch in kurzer Zeit dazu führen kann, den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. In dem Maße, in dem also im Rahmen der Bestenauswahl ein Bias *abgebaut* wird, erleidet die Wissenschaft keinen Schaden, sondern wird in einem ihrer Grundprinzipien gestärkt. Chancengleichheit ist in diesem Sinne ein wichtiges Kriterium der Qualitätssicherung in der Wissenschaft.

Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienaufgaben steht deshalb so sehr im Fokus der Frauenförderung, weil es überwiegend immer noch Frauen sind, die die Familienaufgaben übernehmen. Gerade hoch qualifizierte und hochmotivierte Wissenschaftlerinnen erleben daher Mutterschaft und Wissenschaft nach wie vor als unvereinbar oder zumindest als ein kräftezehrendes Spannungsverhältnis. Allerdings stellt sich dieses Problem zunehmend auch für Wissenschaftler dar. Die Maßnahmen beziehen sich einerseits auf eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten, andererseits aber auch auf eine Berücksichti-

gung von Familienzeiten in der Bewertung der bisherigen wissenschaftlichen Leistung. Das Prinzip der Bestenauswahl wird soweit modifiziert, dass nicht einzig die Passfähigkeit mit der derzeit im Wissenschaftssystem dominanten Arbeitskultur als Kriterium herangezogen wird, sondern die Leistungsfähigkeit unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen bewertet wird. Frauenförderung erweist sich hier als ein Weg, um Wissenschaft insgesamt attraktiver zu machen und die Fähigkeit des Wissenschaftssystems aufrechtzuerhalten, auch unter sich modernisierenden Lebensbedingungen die am besten geeigneten Personen für eine Karriere in der Wissenschaft zu motivieren – auch in Konkurrenz zu möglichen Karrieren außerhalb der Wissenschaft.

Fazit: Die heutige Form der Frauenförderung setzt nicht mehr an einem Defizitmodell der Frauen an, sondern grundlegender und vielfältiger an den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen. Unabhängig von der Frage, ob einzelne Programme der Frauenförderung jeweils gut passen oder gut umgesetzt werden: Durch die heutige Form der Frauenförderung werden die Prinzipien der Wissenschaftlichkeit und der Bestenauswahl eher gestärkt, als dass Schaden für die Wissenschaft entstünde. Es wäre wichtig, dass die Wissenschaftsfördereinrichtungen dem positiven Zusammenhang von Chancengleichheit und exzellenter Forschung weiter Nachdruck verleihen.