

SWR2 Wissen

Karriere für Wissenschaftlerinnen

Wie können Unis Frauen fördern?

Von Anja Schrum und Ernst-Ludwig von Aster

Sendung vom: Samstag, 27. November 2021, 08.30 Uhr

Redaktion: Vera Kern

Regie: Günter Maurer

Produktion: SWR 2021

Nur jede vierte Professur ist mit einer Frau besetzt. Dabei studieren und promovieren Frauen ähnlich häufig wie Männer. Wie gelingt mehr Geschlechtergerechtigkeit an Universitäten?

SWR2 Wissen können Sie auch im **SWR2 Webradio** unter www.SWR2.de und auf Mobilgeräten in der **SWR2 App** hören – oder als **Podcast** nachhören:
<https://www.swr.de/~podcast/swr2/programm/podcast-swr2-wissen-100.xml>

Bitte beachten Sie:

Das Manuskript ist ausschließlich zum persönlichen, privaten Gebrauch bestimmt. Jede weitere Vervielfältigung und Verbreitung bedarf der ausdrücklichen Genehmigung des Urhebers bzw. des SWR.

Die SWR2 App für Android und iOS

Hören Sie das SWR2 Programm, wann und wo Sie wollen. Jederzeit live oder zeitversetzt, online oder offline. Alle Sendung stehen mindestens sieben Tage lang zum Nachhören bereit. Nutzen Sie die neuen Funktionen der SWR2 App: abonnieren, offline hören, stöbern, meistgehört, Themenbereiche, Empfehlungen, Entdeckungen ...

Kostenlos herunterladen: www.swr2.de/app

MANUSKRIFT

O-Ton 1 - (Segets):

Dadurch, dass es wenig Frauen gibt, die es überhaupt geschafft haben, am Ende eine Lehrstuhlleitung oder überhaupt eine Professur zu haben, ist es nochmal schwieriger zu sagen: Ich geh den Weg, weil man einfach noch gar nicht erlebt hat, dass das für irgendjemand mit einem ähnlichen Background das schon mal funktioniert hat und dann ist es so völlig out of reach.

Sprecher:

Nur jede vierte Professur ist hierzulande mit einer Frau besetzt. Dabei studieren und promovieren Frauen ähnlich häufig wie Männer. An den meisten Universitäten fehlt die Geschlechtergerechtigkeit.

Ansage:

„Karriere für Wissenschaftlerinnen – Wie können Unis Frauen fördern?“ von Anja Schrum und Ernst-Ludwig von Aster.

O-Ton 2 - (Segets):

Ich hab tatsächlich als Studentin, diesen Gender Gap hab ich gar nicht wahrgenommen. (...) Also die Frauen, bei uns im Studium wurden alle gefragt, ob wir Ingenieur oder Ingenieurin sein wollen und shame on me (lacht), in meiner Diplom-Urkunde steht tatsächlich Diplom-Ingenieur.

Sprecher:

Doris Segets sitzt in einem modernen Besprechungsraum am NanoEnergieTechnikZentrum der Universität Duisburg-Essen und lacht. Über sich und ihre Vorstellungen im Jahr 2008. Heute ist sie Professorin für Nano-Verfahrenstechnik.

O-Ton 3 - (Segets):

Ich als Frau (*lacht*) hab das tatsächlich so gesehen und ich war damals auch – vielleicht ein Stück weit naiv – tatsächlich der Meinung, dass wenn ich als Frau nur gut bin, wird das am Ende funktionieren. Ich muss nur gut sein, dann klappt das und ich hab das zu 100 Prozent selber in der Hand, was mir passiert und natürlich werde ich als Frau nicht und niemals benachteiligt.

Sprecher:

Segets hat an der Universität Erlangen-Nürnberg Chemie- und Bioingenieurwesen studiert. 2013 hat sie promoviert:

O-Ton 4 - (Segets):

Da war ich dann plötzlich alleine. Und ich hatte auch bis auf ein, zwei Frauen an der Uni, an einem anderen Fachbereich, also im Department gab es damals keine einzige Professorin bei uns, nur im Nachbar-Department gab es zwei Stück. Und der Rest waren tatsächlich nur Männer.

Sprecher:

Die Post-Doc-Phase – für viele Frauen, aber auch für viele Männer, ist das die wohl schwierigste Zeit in ihrer universitären Karriere. Sie ist geprägt von befristeten Arbeitsverträgen, häufigen Ortswechseln und großer beruflicher Unsicherheit bei gleichzeitig hohem Leistungsdruck.

O-Ton 5 - (Niehoff):

Es ist insgesamt so, dass wir in der Wissenschaft sehen, der Nachwuchs wird gefördert oder er wird eben nicht gefördert, um dann selber in der Wissenschaft Fuß zu fassen. Also Empfehlungen schreiben, Stellen zugeschanzt bekommen, Angebote für Publikationen zugeschanzt bekommen, zu Tagungen eingeladen werden, all diese Dinge. Und diese Förderbeziehungen, wenn sie nicht geregelt werden, begünstigen dann doch, auch, wenn es gar nicht immer beabsichtigt wird, mehr männliche Wissenschaftler als Wissenschaftlerinnen

Sprecher:

Anneliese Niehoff leitet an der Universität Bremen die Arbeitsstelle Chancengleichheit und Antidiskriminierung. Seit zwanzig Jahren kämpft sie für Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Damit ist sie eine der dienstältesten Gleichstellungsbeauftragten der Republik. „Total E-Quality“ heißt einer der ersten Wettbewerbe, der an den Universitäten ausgelobt wurde. 2001 war das.

O-Ton 6 - (Niehoff):

Dieser Total E-Quality-Award war nach meiner Kenntnis das erste größere Audit würde man heute sagen, Zertifizierungsverfahren im Bereich Gleichstellung. Wo klar war, die Hochschulen, die was auf sich gehalten haben, die wollten dann da auch mitmachen, die wollten dann auch den Award haben, dieses Prädikat.

Sprecher:

Mit 23 Prozent Professorinnen-Anteil landet die Uni Bremen damals auf einem Spitzenplatz und erntet bundesweites Lob. 20 Jahre später sind es gerade mal acht Prozent mehr:

O-Ton 7 - (Niehoff):

Ich glaube, wir sind gerade ganz frisch bei 31 Prozent, aber die 30 Prozent, das ist ganz interessant das ist wohl wirklich so eine Hürde nicht nur bei unserer Universität, das ist eine magische Grenze bei den Professuren.

Sprecher:

Und diese magische Grenze bleibt – trotz aller Förderprogramme und Unterstützungsinitiativen. Dabei steht die Uni Bremen noch relativ gut da. Denn im Durchschnitt ist in Deutschland heute nur jede vierte Professur mit einer Frau besetzt.

O-Ton 8 - (Niehoff):

Bei den Geistes-Sozialwissenschaften sind wir jetzt beim Professorenanteil bei rund 50 Prozent, zum Teil auch schon ein bisschen drüber. Aber in den Natur-Technik-

Wissenschaften halt überhaupt nicht. Und entsprechend ist das was, dass das auch eine gemittelte Prozentzahl ist. Und da ist ein Sprung dann schwierig...

Sprecher:

Fest steht aber: Wenn die Stellenbesetzung in diesem Tempo weitergeht, dann wird eine 50:50-Quote bei den Professuren erst in 50 Jahren erreicht sein.

Männliche Professoren dominieren nach wie vor die Uni-Szene. Und sie verdienen – im Schnitt – deutlich besser als ihre Kolleginnen. Nicht zuletzt, weil sie oft an drittmittelstarken, naturwissenschaftlich-technischen Lehrstühlen arbeiten.

Musik-Trenner

O-Ton 9 / Zitatorin:

Das ging los während der Doktorarbeit. Ich hatte einen männlichen Chef damals. Und es war ganz klar, dass er mit den männlichen Doktoranden anders umgeht als mit den Frauen.

Sprecher:

Erinnert sich eine Biologin, die heute an einer Universität irgendwo in Deutschland arbeitet. Seit 15 Jahren ist sie im Wissenschaftsbetrieb und hat an einem Max-Planck-Institut promoviert. Sie weiß, dass das System auch nachtragend sein kann. Darum bleibt sie hier anonym. Und ihre Erzählung wird nachgesprochen:

O-Ton 10 / Zitatorin:

Die Männer mussten weniger leisten, sie hatten großzügigere Deadlines, wurden mehr zu Konferenzen geschickt, weil die angeblich besser präsentieren und auch ein anderes Auftreten haben. Da dachte ich, gut von mir aus. Es war halt immer so, dass die Mädels mehr geackert und auch publiziert haben, aber nach außen geschickt wurden die Jungs.

Sprecher:

Also ackert sie weiter. Jahrelang. Sie kann beobachten, wie die männlichen Kollegen an ihr vorbeiziehen.

O-Ton 11 / Zitatorin:

Mit meinem Doktorvater war da gar nicht zu reden. Der war da überhaupt nicht zugänglich. Das war eine harte Zeit. Der Umgang war extrem schwierig. Und sich zu beschweren, dass führte dann nur zu Repressalien. Er hat die Leute dann halt fertig gemacht. Und gerade bei den Frauen ist er dann hingegangen und hat die so lange vollgetextet, bis diejenige weinend dastand. Das war da so. Und deswegen protestierte man auch nicht. Es gab auch keine Unterstützung. Ich habe mich bei einigen Frauen umgehört. Und die Erfahrung war so mies, dass viele gesagt haben, sie verlassen die Forschung, weil sie keine Kraft mehr haben.

Sprecher:

Fast so viele Frauen wie Männer promovieren heute in Deutschland. Danach aber verschwinden vor allem die Frauen aus der Wissenschaftslandschaft. Die Universität

Bremen versucht seit Jahren schon gegenzusteuern. Bewährt hat sich dabei etwa das Programm „plan m“ sagt Anneliese Niehoff. M steht für „Mentoring“.

O-Ton 12 - (Niehoff):

Zu sagen, ok, wir schaffen jetzt, vielleicht auch ein bisschen künstliche Förderbeziehungen zwischen einer Mentee, die vielleicht Postdoc ist und einer Professorin, einem Professor auf der anderen Seite. Der oder die sie vertrauensvoll begleitet. (.....) Daneben soll es aber auch (...) ein Ort sein, wo sich die Wissenschaftlerinnen in ihrer eigene peer-group auseinandersetzen, kennenlernen können, über ihre Themen austauschen. Das heißt die haben ein Workshop-Programm, wo sie viele Dinge lernen.

Sprecher:

Selbstmarketing steht ebenso auf dem Programm wie Konfliktmanagement oder die Erarbeitung von Drittmittelanträgen für die jeweiligen Forschungsbereiche. Das sind hilfreiche Basis-Kenntnisse für die Wissenschaftskarriere, wie eine Evaluierung aus den Anfangsjahren des Mentoring-Programms zeigt:

O-Ton 13 - (Niehoff):

Wir haben den Eindruck, was wir von den ganzen ehemaligen Alumnae mitbekommen, dass die sich stark und positiv auf „plan m“ beziehen. Und dass die sich sowohl auf ihre eigenen Entwicklungsschritte beziehen, so, boah, das habe ich damals nochmal so richtig kapiert, wenn ich nicht bei „plan m“ mitgemacht hätte, hätte ich nie so mit meinem Professor verhandelt, oder hätte nie so klargekriegt, dass ich unbedingt auch noch ins Ausland muss, oder meine Vita nochmal anders schreiben, auch da selbstbewusster alles reinpacke, was mich ausmacht. Das sind Sachen, die wir ganz stark zurückgemeldet bekommen. Und natürlich die Solidarität unter den Wissenschaftlerinnen...

Sprecher:

Auch Doris Segets hat bei ihrem Studium von Mentoren profitiert: Von zwei Männern, die die Karriere der jungen Wissenschaftlerin förderten. Ohne diese Unterstützung wäre sie nicht so weit gekommen, ist sich Segets sicher. Gerade auch in den von Männern dominierten Ingenieurwissenschaften:

O-Ton 14 - (Segets):

Also wovon Sie als Minderheit schon profitieren: Wenn Sie im Raum sind, dann nehmen alle auch wahr, dass Sie jetzt da sind. Also wenn Sie was Schlaues sagen und das auch durchdringt, dann kriegt das viel mehr Echo als wenn jetzt jemand aus der Mehrheit etwas Schlaues sagt, also da fallen sie einfach viel mehr auf. Der Nachteil ist natürlich auch, Sie fallen viel mehr auf, wenn Sie etwas Dummes sagen. Dann habe nicht vielleicht ich nur etwas Dummes gesagt, sondern – naja, war ja klar, dass die Frau wieder irgendwas Blödes sagen muss – sie kommen da schnell in eine Repräsentanten-Rolle für ihr ganzes Geschlecht rein, das ist anstrengend.

Sprecher:

Wie anders Frauen diskutiert würden, habe sie vor allem in ihrer Zeit als Gleichstellungsbeauftragte erfahren, sagt Doris Segets. Als Beispiel nennt sie ein Berufungsverfahren, das ihr besonders im Gedächtnis geblieben ist:

Eine hochqualifizierte ausländische Wissenschaftlerin mit Familie hatte sich auf eine Professur beworben. Obwohl sie alle formalen Anforderungen erfüllte, wurde sie nicht berufen. Das Argument: Wie wolle die Frau das alles schaffen?

O-Ton 15 - (Segets):

Ich habe noch nie erlebt, dass man angezweifelt hätte, ob ein erwachsener Mann, der sich auf eine W3-Stelle bewirbt, dass die Kommission sich Gedanken macht, ob man ihm das jetzt auch privat zumuten kann oder nicht. Und bei dieser weiblichen Kollegin war das damals wirklich so ein Bemuttern und eigentlich, glaub ich, irgendwo im Hinterkopf wollte man diesen Fremdkörper nicht haben.

Sprecher:

Um mehr Professorinnen an die Unis zu bringen, starteten Bund und Länder 2008 das sogenannte „Professorinnenprogramm“. Gleichzeitig verabschiedete die Deutsche Forschungsgemeinschaft ihre „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“. So sollte der Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Karrierestufen erhöht werden. Neue Förderkriterien und mehr Fördergelder sollten die Gleichstellung an den Unis voranbringen. Allein für das Professorinnenprogramm stellten Bund und Länder insgesamt 500 Millionen Euro zur Verfügung. Zurzeit läuft gerade die dritte Auflage.

O-Ton 16 - (Niehoff):

Erstmal müssen wir, alle Universitäten, Konzepte schreiben, wenn die Konzepte überzeugen, dann kann man sich bewerben um Gelder, eben mit den erfolgreich berufenen Professuren. Dann sagt man, wir hatten hier jetzt gerade eine Professur in den Erziehungswissenschaften und wir hatten eine in der Biologie und wir haben gerade eine in der Politik gehabt, und die reichen wir da ein. Und dann sagt der Bund: Super, die erfüllen die Kriterien, Erstberufung, unbefristet. Und dann gibt es eben das Geld, um noch etwas anderes machen zu können.

Sprecher:

In Bremen etwa sollen mit den Fördergeldern Mentoring-Programme vertieft, ein Genderconsulting für Forschungsverbände aufgebaut und ein Fond zur „Förderung von Wissenschaftlerinnen mit Care-Aufgaben“ eingeführt werden.

O-Ton 17 - (Niehoff):

Faktisch ist es schon so, dass viele Wissenschaftlerinnen in diesem Bereich Promotion, Postdoc in einem biologischen Alter sind, wo sie, wenn sie sich mit Kinderwünschen beschäftigen, es in der Zeit auch tun. Es in der Regel auch in einer Zeit tun, wo sie noch keine unbefristete Stelle in der Wissenschaft haben. Und deshalb immer auch mit der Auseinandersetzung befasst sind, kann ich mir das eigentlich leisten jetzt ein Kind zu bekommen. Und wenn ich das tue, kann ich dann auch in meiner wissenschaftlichen Karriere weiterarbeiten. Diese Frage, mit dem „Kann ich mir das leisten?“ stellen sich sehr viel mehr Wissenschaftlerinnen als ihre männlichen Kollegen.

Sprecher:

Darum werden Mittel aus dem Professorinnenprogramm in Bremen auch in das Projekt „carat“ investiert. Das steht für „caring all together“. Auf der einen Seite soll

hier der Wert der Fürsorgearbeit herausgestellt, auf der anderen Seite aber auch eine geschlechtergerechte Verteilung angeregt werden. Denn letztendlich entscheidet auch die Aufgabenverteilung innerhalb der Paarbeziehung über die weibliche Wissenschaftskarriere. Ein privates Betreuungs-Ungleichgewicht kann die Universität nicht kompensieren. Und korrigieren schon gar nicht:

O-Ton 18 - (Niehoff):

Wir wissen auch aus Studien und aus der Praxis, dass es häufig so ist, dass in PartnerInnenschaften Frauen schneller zurückstecken und sagen, soll der Mann doch erstmal den nächsten Schritt machen, gerade auch bei diesen dual Career Wissenschaftsparen, wo klar ist, die müssen beide mobil sein, die können auch nicht an einem Ort bleiben, wenn sie wirklich Karriere machen wollen. Und dann zu sagen, wenn mein Mann ein Super-Angebot an der FU-Berlin hat, dann komme ich halt mit. Ich werde schon irgendwie auch klarkommen....

Musik-Trenner

Sprecher:

Nach ihrer Promotion geht die junge Biologin, die hier anonym bleiben möchte, nach Großbritannien. Befristet, denn internationale Forschung ist gut fürs Renommee. Gleichzeitig bemüht sie sich um eine Festanstellung. Ihre damalige Chefin, eine Professorin, warnt sie allerdings davor, sich auf Stellen zu bewerben, bei denen es heißt: Bei gleicher Qualifikation werden Frauen bevorzugt.

O-Ton 19 / Zitatorin:

Ich war ein bisschen naiv, ich habe diesen Satz halt für bare Münze genommen. Da hat sie mir erklärt, wie es oft abläuft: Da steht vorher schon meist fest, wer die Stelle kriegen soll. Das sind meistens Männer, das wurde vorher abgesprochen. Dementsprechend wird dann die Ausschreibung formuliert. Und wenn sich dann Frauen bewerben, werden nur die eingeladen, die dem Wunschkandidaten garantiert nicht gefährlich werden.

Sprecher:

Dass diese Art der Stellenbesetzung kein Gerücht ist, erlebt die Biologin selbst kurze Zeit später:

O-Ton 20 / Zitatorin:

Es war klar, dass ich gegen den Wunschkandidaten keine Chance hatte. Der hatte viel mehr Funding, viel mehr Erfahrung, viel mehr Arbeiten betreut, viel mehr Lehre gemacht. Also der war in seiner Karriere sehr viel weiter. Dann gab es noch eine Kandidatin, die mehr auf meinem Niveau war. Und dann hatten sie noch einen Mann, ganz frisch nach der Doktorarbeit. Da hat man ganz klar gemerkt, dass man uns nur als Feigenblatt eingeladen hatte.

Sprecher:

Natürlich hat keine der Wissenschaftlerinnen die Stelle bekommen, und auch nicht der junge Wissenschaftler. Das Ergebnis überrascht am Ende dann aber doch alle:

O-Ton 21 / Zitatorin:

Der Wunschkandidat sagte ab, er bekam irgendwo ein besseres Angebot. Wie das so ist in der Forschung. Und dann wurde jemand ganz anderes berufen. Natürlich ein Mann. Und der war überhaupt nicht in der Vorstellungsrunde dabei gewesen. Da war es dann wieder, das Männernetzwerk, das wurde kurzerhand intern geklärt. Und so läuft das oft.

Geräusch-O-Ton / Atmo klimpert mit ihrem Schlüsselbund, versucht aufzuschließen... haben sie jetzt die Schlüssel ausgetauscht...

Sprecher:

Am „Institut für Arbeit und Qualifikation“ der Universität Duisburg-Essen schließt Eva Wegrzyn ihre Bürotür auf und schiebt ihr Lastenfahrrad in den kleinen Raum. Corona-bedingt läuft das universitäre Leben erst langsam wieder an. Die Pandemie habe auch vielen Wissenschaftlerinnen in Sachen Gleichstellung die Augen geöffnet, sagt Wegrzyn. Sie meint das durchaus selbstkritisch:

O-Ton 22 - (Wegrzyn):

Dass vor allen Dingen Wissenschaftlerinnen, Frauen, immense Schwierigkeiten hatten, überhaupt alles unter einen Hut zu bekommen. D.h. sie hatten die Kinder irgendwie um sich herumspringen, sie mussten ihre Vorlesungen halten, vorbereiten, mit Studierenden kommunizieren, möglichst dann noch irgendwelche Publikationen fertig schreiben, vielleicht ein Abstract einreichen irgendwo und dann noch einen Forschungsantrag schreiben irgendwo. Und vor allen Dingen haben Frauen beklagt, da wenig zu gekommen zu sein. Und die internationalen Journale beklagen halt auch, dass weniger Frauen als Männer eingereicht haben.

Sprecher:

Weniger Publikationen – später könnte sich das zum Beispiel in Berufungsverfahren negativ auswirken. Eva Wegrzyn hat untersucht, warum Wissenschaftlerinnen es schwerer haben als ihre männlichen Kollegen. Die Sozialwissenschaftlerin forscht in der Arbeitsgruppe von Professorin Ute Klammer. Für eine Studie rund ums „Gleichstellungswissen und Gleichstellungshandeln“ wurden jeweils 20 Professorinnen und 20 Professoren ganz unterschiedlicher Fachbereiche an vier nordrhein-westfälischen Hochschulen befragt.

O-Ton 23 - (Wegrzyn):

Unsere Ausgangsfrage war: Was wissen Professorinnen/Professoren über Gleichstellung und wie handeln sie diesbezüglich?

Sprecher:

Eine Ausgangsprämisse der Befragung lautete: Das sogenannte „Gleichstellungswissen“, also die Kenntnis über Gesetze und Regelungen, aber auch über Diskriminierungsmechanismen, beeinflusst den Umgang mit dem Gleichstellungsthema in der Uni-Praxis. Die qualitativen Interviews wurden detailliert ausgewertet. Das vordergründige Ergebnis der Untersuchung war wenig verwunderlich: Alle Interviewten befürworteten die Gleichstellung von Frauen und Männern:

O-Ton 24 - (Wegrzyn):

In den Aussagen schwingt ein ABER mit. Und ein zentrales Motiv, ein zentrales Argumentationsmuster, was wir identifiziert haben, ist, dass (...) die Norm der Gleichstellung steht in Konflikt mit der Norm der Besten-Auswahl. Und an Universitäten werden diejenigen Karriere machen, die zu den Besten gehören. Oder „exzellent“ sind. Und gut, wenn wir jetzt die Quotierung haben, das beißt sich ja mit der Vorstellung der Besten-Auswahl.

Sprecher:

In den Augen der Befragten kollidiert der Wunsch, den Frauen-Anteil zu steigern mit der Anforderung nach wissenschaftlicher Exzellenz.

O-Ton 25 - (Wegrzyn):

Der zweite Befund ist, dass Gleichstellung oder die mangelnde Gleichstellung in Verbindung gebracht wird mit der vermeintlichen Unvereinbarkeit oder schwierigen Vereinbarkeit von Familie und der wissenschaftlichen Tätigkeit. (...)

Sprecher:

In der Postdoc-Phase, im Alter zwischen Ende 20 und Anfang 40, scheiden die meisten Wissenschaftlerinnen aus dem universitären System aus. Viele Befragte waren sich deshalb einig:

O-Ton 26 - (Wegrzyn):

...dass dort so die eine entscheidende Stellschraube ist, an der man drehen soll, dass Frauen im Wissenschaftssystem bleiben. Das ist eigentlich dieses wiederkehrende Muster in den Argumentationen der Professor*innen, vielfach begründet auch mit biologischen Aspekten – ja gut, dann sind die Frauen nun mal schwanger, nicht jede Schwangerschaft verläuft gut, dann sind die Kinder, auch wenn sie in die Kita gehen, krank und oft bleibt es ja an den Frauen hängen usw...

Sprecher:

Mehr Familienfreundlichkeit bedeutet aber nicht zwangsläufig mehr Geschlechtergerechtigkeit, betont Eva Wegrzyn, im Gegenteil: Vielfach werden nur die Geschlechterrollen zementiert. Und an der Wissenschaftskultur ändert sich ebenfalls nichts. Die Untersuchung ergab, dass Wissenschaft mit einem ständigen Sich-beweisen-müssen einhergeht, mit Konkurrenz um Positionen, Publikationen und Drittmittel. Frauen wird dabei eine verminderte Risikobereitschaft und Machtaffinität zugeschrieben. Mehr noch: In einer männlich geprägten Wissenschaftskultur wird ihr Verhalten als defizitär ausgelegt.

O-Ton 27 - (Wegrzyn):

Das haben dann Frauen auch über sich selbstreflexiv dann auch gesagt, dass es passieren kann, dass man als Frau unbewusst dann praktisch wieder einen Mann zum Institutsleiter macht und da mitschwingt und sagt, okay, Frauen haben vielleicht nicht so die Machtambitionen und gleichzeitig haben sie das wieder kritisch reflektiert.

Sprecher:

Hier wäre ein Kulturwandel dringend nötig. Doch wie lässt sich dieser bewirken? Sehnsüchtig blicken da etliche Wissenschaftlerinnen in die Niederlande, zur Technischen Universität in Eindhoven. Über Jahre war sie in Europa eines der Schlusslichter bei der Berufung von Frauen. 2009 trat die Psychologin Evangelia Demerouti dort ihre Professur an:

O-Ton 29 - (Demerouti):

It was 5 percent that time, female professor...

OV-Sprecherin drüber:

Damals gab es gerade mal fünf Prozent weibliche Professoren, erzählt sie. Eindhoven war damit Schlusslicht in den Niederlanden und ging bei staatlichen Förderprogrammen regelmäßig leer aus. Jahrelang. Demerouti wurde schließlich Gleichstellungsbeauftragte. Sie berief regelmäßige Treffen mit der Unispitze ein. Irgendwann fragte der Rektor: Vielleicht müssten wir einmal etwas Drastisches machen? Das war die Geburtsstunde des Irene-Curie-Stipendium-Programms:

O-Ton 30 - (Demerouti):

The program was actually meant to hire women... we have to do this 100%. So it became 100 %.

OV-Sprecherin:

Mit dem Programm wollten wir Wissenschaftlerinnen anstellen. Es sah vor, dass sich auf offene Stellen sechs Monate lang nur Frauen bewerben durften. Zu jeder Stelle gab es noch 100.000 Euro Forschungsgeld. Nur wenn sich keine Frau finden ließ, war die Bewerbung auch für Männer offen. Ursprünglich wollten wir das für 50 Prozent der Stellen einführen. Aber die Dekane und die Unileitung sagte, „Nichts da, wir machen das 100%ig“. Und dann wurden es 100 Prozent.

Sprecher:

Frauen first. Ein Jahr lief das Programm, 48 Wissenschaftlerinnen wurden in der Zeit eingestellt. Und 50 Männer: Auf Posten, wo sich keine qualifizierten weiblichen Bewerberinnen meldeten. Dann wurde das Programm vom niederländischen Menschenrechtsrat gestoppt, einer offiziellen Schiedsstelle. Der Grund: Einige Männer hatten wegen Diskriminierung geklagt.

O-Ton 31 – Demerouti:

Their problem was... ...and without a differentiation.

OV-Sprecherin:

Sie beschwerten sich, dass Männer für sechs Monate von der Bewerbung ausgeschlossen waren. Das Gericht entschied, dass das Programm einem guten Zweck diene. Aber es würde Männer diskriminieren, weil wir es pauschal auf alle Universitäts-Bereiche anwendeten.

Sprecher:

Also modifizierte die Universität das Programm und legte es erneut zur juristischen Begutachtung vor. Mit Erfolg: Wenn der Wissenschaftlerinnen-Anteil an den Fakultäten unter 35 Prozent liegt, dürfen Frauen nun bei der Ausschreibung bevorzugt werden. Das trifft auf rund 50 Prozent der Stellen zu. Regelmäßig wird das Programm evaluiert. Seit 2019 legte der Professorinnen-Anteil um fast drei Prozent zu, bei den Juniorprofessorinnen stieg der Anteil um mehr als fünf Prozent, bei den Assistenzprofessorinnen um 3,5 Prozent. Der Wissenschaftsbetrieb wird in Eindhoven weiblicher. Und noch internationaler, sagt Demerouti. Viele Bewerberinnen kommen mittlerweile aus dem Ausland. Mit dem Programm ist auch das Leben auf dem Campus vielfältiger geworden:

O-Ton 32 - (Demerouti):

People start to understand... And place their own wishes.

OV-Sprecherin:

Die Menschen beginnen zu verstehen: Es ist nicht immer der mittelalte Mann, der die Unikarriere macht. Es gibt auch andere Leute. Das können Frauen sein, das können Schwarze sein, Asiaten, oder Menschen aus der LGBTQ-Bewegung. Die bekommen jetzt eine Stimme. Und sagen, was sie wollen.

O-Ton 33 - (Niehoff):

Wo es Widerstand gibt, das ist bei Quoten, die so absolut formuliert werden. Und gesagt wird: Ist egal, wieviel Professor*innen ihr im Jahr eigentlich berufen könnt, jetzt seht mal zu, wir müssen eine 50 % Berufsquote hinkriegen, stellt euch mal nicht so an. Dann werden alle ganz aufgeregt und sagen O Gott, o Gott, wie sollen wir das schaffen?

Sprecher:

Die Gleichstellungsbeauftragte Anneliese Niehoff kennt die Argumente gegen die Quote nur zu gut.

O-Ton 34 - (Niehoff):

Wir gucken nur nach Leistung. Und wir sind objektiv. Gerade dieses Leistungsprinzip ist ja die DNA von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen. Und daran zu kratzen und zu sagen, naja, so neutral ist das hier auch alles nicht. Und so objektiv. Das fällt, glaube ich, vielen schwer das anzuerkennen. (...). Und da ist dann vermeintlich die Quote ein Störfaktor.

Sprecher:

„Standards setzen“ und „Kulturen wandeln“ – das sind dann auch derzeit in Bremen die Leitplanken zwischen denen sich die Geschlechterpolitik an der Uni bewegt. Das Zukunftskonzept „geschlechtergerecht 2028“ hat die Ziele aufgelistet: Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Mittelbau soll jedes Jahr um 1 Prozent erhöht werden, sogenannte Researcher- und Lecturer-Stellen sollen zu 50 Prozent mit Frauen besetzt werden, der Frauenanteil an den Neuberufungen mindestens stabilisiert werden. Verbindliche Quoten aber finden sich in dem Konzept nicht.

O-Ton 35 / Zitatorin:

Ich weiß jetzt auch nicht, ob man alle Frauen trainieren muss, dass sie in der Männerwelt bestehen. Das ist ja auch so ein bisschen momentan der Ansatz: Frauen müssen sich in die Männerwelt einfädeln, damit sie da eine höhere Position bekommen.

Sprecher:

Die promovierte Biologin hat viele Frauen-Förderprogramme kennengelernt. Sie ist skeptisch, ob die ausreichen, um für Gleichberechtigung im Wissenschaftsbetrieb zu sorgen. Das System als solches müsse sich auch ändern: Mehr Bewusstsein über Ungleichheiten, weniger Druck, bessere Kommunikation – das würde alle weiterbringen. Die Wissenschaftlerin arbeitet heute in einem Bereich, der mit ihrer ursprünglichen Forschung fast nichts mehr zu tun hat. Wie es weitergeht, weiß sie noch nicht...

O-Ton 36 / Zitatorin:

Vielleicht ist meine Karriere am Ende. Das liegt zum Teil auch an mir. Haha, das ist wieder so ein Frauending, dass man die Schuld bei sich selbst sucht. Ich möchte keine Kinder, aber ich möchte etwas von meinem Leben haben.

Sprecher:

Solche Selbstzweifel kennt auch Doris Segets.

O-Ton 37 - (Segets):

Also ich habe auch viel gehadert, ob ich mir das zutrauen kann oder nicht. Das war auch jahrelanger Prozess und manchmal hadere ich immer noch. Man muss da auch ein Stück weit aus der Komfortzone heraus gehen und ich – das wird uns Mädchen nicht so beigebracht. Wir sollen halt Lachen und wir kriegen auch unsere Credits für andere Charaktereigenschaften, aber da jetzt vorlaut in so einer Elefantenrunde mal die Stimme zu erheben und was zu sagen, da gehört schon was dazu, das muss man halt machen...

Sprecher:

Wandeln muss sich aber vor allem auch die Universität selbst und besonders die hierarchischen Strukturen dort, sagt die Ingenieurwissenschaftlerin.

O-Ton 38 - (Segets):

Der Anfang von allem ist – glaube ich – also wirklich diese Machtstrukturen aufzubrechen, die Leute auch zu emanzipieren, dass auch diese Abhängigkeiten raus sind und dann muss man ganz ehrlich sagen, es gibt ja immer mehr, die auch durchkommen.

Sprecher:

Doris Segets wurde im September 2021 zur W3-Professorin ernannt. An der Universität Duisburg-Essen leitet sie jetzt den Lehrstuhl „Particle Science and

Technology“. Einige Monate zuvor war ihr der angesehene DECHEMA-Preis verliehen worden.

O-Ton 39 - (Segets):

Ich war total überrascht, ich habe wirklich ein paar Emails gekriegt von Doktorandinnen und die waren einfach dabei und haben mir hinterher noch geschrieben, wie toll sie das fanden. Also dass die sehen, da ist eine, die ist wirklich durchgekommen, (...) und ich glaube, das inspiriert dann auch danach zu gehen. Aber diese Role-Models sind einfach unglaublich wichtig. Und ich glaube, wir sind jetzt so weit, dass einfach eine kritische Masse durchgedrungen ist, die es denen, die nachfolgen, viel einfacher machen.

Abspann:

SWR2 Wissen – „Karriere für Wissenschaftlerinnen“ – von Anja Schrum und Ernst-Ludwig von Aster. Redaktion: Vera Kern. Sprecher: Stefan Roschy. Regie: Günter Maurer.

* * * * *