ARBEITSPAPIER NR. 153 | APRIL 2012

AP

# Einsam an der Spitze

## Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften

Cort-Denis Hachmeister

CHE
Centrum für
Hochschulentwicklung

# Einsam an der Spitze:

## Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft aus Sicht von Professor(inn)en in den Naturwissenschaften

Cort-Denis Hachmeister

**Arbeitspapier Nr. 153**

**April 2012**

CHE gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung
Verler Straße 6
D-33332 Gütersloh

Telefon: ++49 (0) 5241 97 61 0
Telefax: ++49 (0) 5241 9761 40
E-Mail: info@che.de
Internet: www.che.de

ISSN 1862-7188
ISBN 978-3-841927-25-4

## Zusammenfassung

Im Zuge der Professor(inn)enbefragung für das CHE Hochschulranking wurden Professorinnen und Professoren der mathematisch-/naturwissenschaftlichen Fächergruppe (inkl. Humanmedizin und Pflege) gebeten, Fragen zum Thema „Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft“ zu beantworten. 1117 Professorinnen und Professoren beantworteten diese Fragen.

Zunächst wurden die Befragten gebeten, die Frauenanteile auf den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen zu schätzen, was den Professor(inn)en im Durchschnitt außergewöhnlich gut gelang.

Aus einer auf der Grundlage von entsprechender Forschungsliteratur ermittelten Liste von Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft wurde insbesondere die schlechte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere als wichtiger Grund genannt. Bei den weiteren Gründen aus der Liste unterschieden sich die Einschätzungen der Befragten nach Geschlecht und persönlicher Bedeutsamkeit des Themas. Bei einer offenen Frage nach in der Liste noch fehlenden Gründen wurden zahlreiche weitere Aspekte genannt, die sich auf psycho-soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen, die Rahmenbedingungen an den Hochschulen bzw. die Interaktion dieser beiden Themenfelder (Stichwort Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie) bezogen.

In einigen Fällen wurde infrage gestellt, dass es überhaupt noch eine Unterrepräsentanz gäbe: Zum einen, weil in manchen Fächern der Frauenanteil bei den Professorinnen dem bei den Studierenden entspräche (z.B. in Informatik), zum anderen, weil im Fach Pflege die Professorinnen bereits in der Mehrheit, also im Vergleich zur Gesamtbevölkerung überrepräsentiert seien.

Vor dem Hintergrund der als besonders kritisch wahrgenommenen schlechten Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie/Kindern nannten die Professorinnen und Professoren gleichermaßen „Kinderbetreuung“ als das wirkungsvollste Instrument (aus einer Liste von 10 vorgegebenen) zur Beseitigung der Unterrepräsentanz.

Insofern legen die Befunde der Studie nahe, einen Schwerpunkt der Bemühungen um mehr Frauen in der Wissenschaft auf eine Verbesserung der Kinderbetreuung bzw. organisationale Verbesserungen der Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie zu legen.

# Inhaltsverzeichnis


1 Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft ..... 4
2 Methode ..... 7
2.1 Grundgesamtheit: Zur Professor(inn)enbefragung Eingeladene ..... 7
2.2 Teilstichprobe: Befragte mit Antworten zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ ..... 7
2.3 Fragebogen ..... 8
3 Ergebnisse und Diskussion ..... 9
3.1 Persönliche Bedeutsamkeit des Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ ..... 9
3.2 Geschätzte Frauenanteile nach Qualifikationsstufen ..... 10
3.3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren ..... 11
3.4 Weitere Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren (Antworten auf offene Frage) ..... 13
3.4.1 Themenblock „Es gibt (bald) keine Unterrepräsentanz (mehr)“ ..... 13
3.4.2 Themenblock psycho-soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen ..... 14
3.4.3 Themenblock hochschulische Rahmenbedingungen ..... 14
3.4.4 Themenblock Familie und/oder Wissenschaft ..... 15
4 Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit ..... 16
5 Fazit ..... 18
6 Anhang: Fragebogen ..... 21

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn (Quelle: Statistisches Bundesamt 2008-2010) ..... 4
Tabelle 2: Teilstichprobe nach Fach, Hochschultyp und Geschlecht ..... 7
Tabelle 3: Geschätzte und reale Frauenanteile nach Fächern und Qualifikationsstufen .....10
Tabelle 4: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren aus Sicht der Professor(inn)en nach Geschlecht (Skala von 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft voll zu) .....11
Tabelle 5: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren aus Sicht der Professor(inn)en nach Geschlecht und persönlicher Bedeutsamkeit dieses Themas .....12
Tabelle 6: Wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht (Häufigkeit der Nennungen) .....16
Tabelle 7: Wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht und persönlicher Bedeutsamkeit des Themas (Häufigkeit der Nennungen).....17

# Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Persönliche Bedeutsamkeit des Themas "Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren" nach Geschlecht der Befragten (n=1015) ..... 9

# 1 Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Ohne Zweifel hat in den letzten Jahren und Jahrzehnten ein weitreichender Wandel hinsichtlich der Teilhabe der Frauen am (deutschen) Hochschul- und Wissenschaftssystem stattgefunden. Mittlerweile sind rund die Hälfte der Studienanfänger(innen) und Studierenden in Deutschland weiblich (vgl. Tabelle 1), in einigen Fächern stellen sie sogar den weit überwiegenden Teil der Studierendenschaft, insbesondere in den Sprachen oder den „sozialen" Fächern wie Erziehungswissenschaft, Psychologie, Pflege, Soziale Arbeit, Medien- und Kommunikationswissenschaft aber auch Biologie, Pharmazie, Human- und Zahnmedizin[1].

**Tabelle 1: Frauenanteile nach akademischer Laufbahn (Quelle: Statistisches Bundesamt 2008-2010)**

| **Qualifikationsstufe** | **Frauenanteil in Prozent** | | |
|---|---|---|---|
| | **2008** | **2009** | **2010** |
| Bevölkerung in Deutschland insgesamt | 51,0 | 51,0 | 51,0 |
| Studienanfänger | 49,7 | 49,9 | 49,5 |
| Studierende | 47,8 | 47,8 | 47,8 |
| Absolventen | 51,1 | 51,0 | 51,4 |
| Promotionen | 41,9 | 44,1 | 44,1 |
| Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal | 34,3 | 35,0 | 35,8 |
| Habilitationen | 23,4 | 23,8 | 24,9 |
| Hauptberufliche Professoren | 17,4 | 18,2 | 19,2 |
| C4-Professoren | 10,3 | 10,5 | 10,6 |

In einem Teil dieser Fächer sind sie sogar bei den abgeschlossenen Promotionen in der Mehrzahl. Je höher die Qualifikationsstufe, desto mehr nimmt jedoch der Frauenanteil ab, so dass es unter den 37 im CHE Hochschulranking geführten Fächern lediglich ein einziges Fach gibt, in dem die Frauen unter den Professuren einen gleichstarken Anteil haben bzw. in der Mehrheit sind: Pflegewissenschaft an Fachhochschulen[2]. Unter den 32 im Ranking enthaltenen universitären Fächern sind lediglich acht mit einem Frauenanteil von mindestens 25% bei den Professuren. In den MINT-Fächern (mit Ausnahme der Biologie) liegen die Frauenquoten bei den Professuren in allen Fächern unter 10%. Extrembeispiel für diese so genannte „Leaky Pipeline"[3] ist die Humanmedizin mit rund 60% weiblichen Studierenden, denen eine Professorenschaft mit nur 10% Frauenanteil gegenüber steht.

[1] Quelle: Eigene Berechnungen auf Grundlage von Daten aus dem CHE Hochschulranking

[2] Auch dort liegt der Professorinnenanteil deutlich unter dem Frauenanteil bei den Studierenden

[3] Vgl. Leboy, P. (2008): Fixing the Leaky Pipeline. Why aren't there many women in the top spots in academia? In: The Scientist. Vol. 22/Issue 1, 67 ff

Die Gründe und Mechanismen, die es verhindert haben, dass der Frauenanteil auf Professuren in gleichem Maße steigt wie der Frauenanteil bei den Studierenden sind in zahlreichen Studien untersucht und beschrieben worden (ein Überblick bietet Lind, 2004[4]). Allerdings waren diese Studien ganz überwiegend qualitativer Natur bzw. auf eine kleine Stichprobe beschränkt. Bundesweite, fächerübergreifende, quantitative Studien, die sich mit den Gründen der Unterrepräsentanz beschäftigen sind bisher selten.

Die jährlich im Rahmen der Untersuchungen zum CHE Hochschulranking durchgeführte Befragung der Professorinnen und Professoren in der jeweils untersuchten Fächergruppe bietet die Gelegenheit, neben den für das Ranking relevanten Fragen aktuelle hochschulpolitische Fragen zu stellen. In die zum WS 2011/12 durchgeführte Befragung bei Professorinnen und Professoren in den naturwissenschaftlichen Fächern wurden Fragen zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ integriert.

Vier verschiedenen Fragestellungen sollte in der Untersuchung nachgegangen werden:

1. Wie persönlich bedeutsam ist das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ für die Befragten?
2. Nehmen die Professorinnen und Professoren die über die wissenschaftlichen Qualifikationsstufen hinweg sinkenden Frauenanteile in ihrem jeweiligen Fach überhaupt (realistisch) wahr?
3. Welches sind aus subjektiver Sicht der Professor(inn)en die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren?
4. Welche Instrumente und Maßnahmen halten die Professor(inn)en für wirkungsvoll, um der Unterrepräsentanz von Frauen zu begegnen, bzw. die Chancengleichheit zur gewährleisten.

*Zu 1. Bedeutsamkeit des Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“*
Zunächst sollte die persönliche Bedeutsamkeit dieses Themas für die teilnehmenden Professorinnen und Professoren abgeschätzt werden. Zum einen sind hier geschlechtsspezifische Unterschiede zu vermuten: Es scheint naheliegend, dass das Thema für die Frauen bedeutsamer ist als für die Männer. Zum anderen ist zu vermuten, dass diejenigen, die dem Thema eine höhere persönliche Bedeutung zumessen auch bei den übrigen Fragen anders (möglicherweise fundierter) antworten als diejenigen, die dem Thema wenig Bedeutung zumessen.

*Zu 2. Wahrnehmung des Frauenanteils*
Die Voraussetzung dafür, dass jemand einen – bei sich selbst oder bei andern liegenden – Handlungsbedarf sieht, ist die Wahrnehmung eines Problems. Zwar dürfte die Tatsache, dass Frauen auf Professuren unterrepräsentiert sind in der Professor(inn)enschaft allgemein bekannt sein und wohl auch weitestgehend Konsens bestehen, dass an dieser Stelle Handlungsbedarf besteht. Wie es sich in seinem/ihren eigenen Fach verhält und wie z.T. gewaltig die Unterschiede in den Frauenanteilen in den verschiedenen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen darstellen muss jedoch nicht zwangsläufig bekannt sein.

[4] Lind, I. (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

Insofern war es von Interesse, wie realistisch die Professorinnen und Professoren die Frauenanteile in ihrem Fach und getrennt nach den verschiedenen Qualifikationsstufen einschätzen können. Zum Vergleich konnten dazu fachbezogene Fakten-Daten zu Frauenanteilen herangezogen werden, die im Rahmen der Fachbereichsbefragungen für das CHE Hochschulranking flächendeckend erhoben wurden.

*Zu 3. Gründe für Unterrepräsentanz*
Professorinnen und Professoren sind Expert(inn)en im Hinblick auf die wissenschaftliche Karriere. Zum einen haben sie diese selbst erfolgreich durchlaufen, zum anderen beobachten, fördern und entscheiden sie über die Karriere von Nachwuchswissenschaftler(inn)en in ihrem jeweiligen Fachgebiet und Fachbereich.

Insofern ist es naheliegend, diese Personengruppe nach den Faktoren zu fragen, die für die unterschiedliche Wahrscheinlichkeit von Männern und Frauen, von der Studienaufnahme in einem Fach letztlich bis zu einer Professur zu gelangen, verantwortlich sind. Ausgangspunkt waren die von Lind[5] zusammengefassten Befunde zu den Gründen für die Unterrepräsentanz. Die den Befragten vorgelegte Liste von Gründen sollten diese in einer offenen Frage nach „weiteren Gründen“ ggf. noch ergänzen.

Allerdings setzt eine realistische Einschätzung der Gründe für die Unterrepräsentanz auch einen „Gender-Blick“ bei den Professor(inn)en voraus: Wer zwar Erfolgsfaktoren für einen wissenschaftlichen Karriereverlauf kennt, aber seinen Blick (noch) nicht auf geschlechtsspezifische Unterschiede gerichtet hat, kann zu dieser Frage weniger sagen. Es Man kann vermuten, dass die Professor*innen* als „Betroffene“ diesbezüglich tendenziell einen anderen, vermutlich geschärfteren Blick als ihre männlichen Kollegen haben.

*Zu 4. Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit*
Nicht zuletzt auch dem grundgesetzlichen Auftrag folgend, unternehmen Hochschulen bereits unterschiedliche Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Chancengleichheit von Männern und Frauen. Für die Untersuchung wurde eine (nicht vollständige) Liste von Maßnahmen / Einrichtungen die zur Erhöhung von Chancengleichheit beitragen können generiert. Die Liste bestand zum einen aus einer Auswahl von direkten Angeboten für Nachwuchswissenschaftler(innen), wie z.B. Kinderbetreuung, Mentoring, Coaching oder Stipendien, und zum anderen aus Regelungen und Richtlinien (z.B. Verankerung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen, Berufungsrichtlinien, geschlechterspezifische Quotenregelungen). Wiederum in ihrer Eigenschaft als Expert(inn)en für die wissenschaftliche Karriere wurde diese Liste den Professor(inn)en vorgelegt um deren Expertenmeinung dazu abzufragen, welche Instrumente besonders wirkungsvoll seien.

[5] Lind, I. (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

# 2 Methode

## 2.1 Grundgesamtheit: Zur Professor(inn)enbefragung Eingeladene

Die an den Untersuchungen zum CHE Hochschulranking 2012 teilnehmenden Fachbereiche aus dem Bereich der Mathematik, Naturwissenschaften, Informatik sowie Human-/ bzw. Zahnmedizin, Sport/Sportwissenschaft sowie Pflegewissenschaft wurden zunächst um die Angabe der Namen und E-Mail-Adressen sämtlicher am Fachbereich im jeweiligen Fach beschäftigten Professorinnen und Professoren gebeten. Für 95% der Fachbereiche lagen entsprechende Namenslisten vor. Die so generierte Grundgesamtheit bestand aus über 10.000 Professorinnen und Professoren, die per E-Mail zur Professor(inn)enbefragung eingeladen wurden. Insgesamt 5.178 Professorinnen und Professoren nahmen an dieser Onlinebefragung teil.

## 2.2 Teilstichprobe: Befragte mit Antworten zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“

Am Ende der Professor(inn)enbefragung wurden die Teilnehmer(inne)n die Möglichkeit gegeben, an einer Meinungsumfrage zu hochschulpolitischen Themen teilzunehmen, in die neben weiteren Fragen zum Thema Akkreditierung auch Fragen zum Thema „Frauen in der Wissenschaft“ integriert waren. In die Auswertung der Fragen zum letztgenannten Thema konnten Antworten von 1117 Personen, davon 871 Professoren und 150 Professorinnen (und 96 Personen ohne Angabe ihres Geschlechts) einbezogen werden.

Ein Vergleich der Frauenanteile in der Teilstichprobe der Gesamtstichprobe zeigt, dass insgesamt die Geschlechterverteilung unter den Befragten der realen Verteilung an den Hochschulen entspricht (Grundgesamtheit: 14%, Stichprobe: 15%). Die Frauenanteile in den einzelnen Fächern weichen jedoch zum Teil deutlich von den Anteilen in der Grundgesamtheit ab, was zum Teil wohl den geringen Fallzahlen je Fach geschuldet ist.

**Tabelle 2: Teilstichprobe nach Fach, Hochschultyp und Geschlecht**

| Fach | Hoch-schul-typ | männlich | | weiblich | | | k.A. | Gesamt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Anzahl | Anteil (%) | Anzahl | Anteil (%) | Anteil in Gesamt-stichprobe | Anzahl | Anzahl |
| Biologie | Uni | 67 | 69 | 30 | 31 | 17 | 10 | 107 |
| Chemie | Uni | 81 | 95 | 4 | 5 | 10 | 9 | 94 |
| Geographie | Uni | 24 | 80 | 6 | 20 | 18 | 5 | 35 |
| Geowissenschaften | Uni | 34 | 81 | 8 | 19 | 11 | 1 | 43 |
| Humanmedizin | Uni | 50 | 81 | 12 | 19 | 10 | 8 | 70 |
| Informatik | FH | 176 | 89 | 22 | 11 | 11 | 18 | 216 |
| | Uni | 126 | 93 | 10 | 7 | 9 | 14 | 150 |
| Mathematik | Uni | 115 | 86 | 19 | 14 | 9 | 9 | 143 |
| Pflege | FH | 12 | 52 | 11 | 48 | 56 | 1 | 24 |
| Pharmazie | Uni | 15 | 60 | 10 | 40 | 18 | 2 | 27 |
| Physik | Uni | 129 | 93 | 10 | 7 | 7 | 14 | 153 |
| Sport(wissenschaft) | Uni | 24 | 77 | 7 | 23 | 14 | 4 | 35 |
| Zahnmedizin | Uni | 18 | 95 | 1 | 5 | 7 | 1 | 20 |
| Gesamt | Uni | 683 | 85 | 117 | 15 | 11 | 77 | 877 |
| | FH | 188 | 85 | 33 | 15 | 16 | 19 | 240 |
| | Gesamt | 871 | 85 | 150 | 15 | 14 | 96 | 1117 |

## 2.3 Fragebogen

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Meinungsumfrage hatten einen Online-Fragebogen auszufüllen. In dem Fragebogen wurden zunächst u.a. das Fach, der Hochschultyp und das Geschlecht der Professor(inn)en sowie Daten zur Hochschule (Größe, Trägerschaft) sowie die Zeit, in der die betreffende Person bereits Professor(in) an der jeweiligen Hochschule ist. Es folgte ein Frageblock zum Thema Akkreditierung, auf den hier nicht eingegangen wird.

Der letzte Teil der Befragung bezog sich dann auf das Thema Frauen in der Wissenschaft. Zunächst wurden die Befragten gebeten, die Frauenanteile in ihrem Fach auf verschiedenen Qualifikationsstufen zu schätzen. Als nächstes sollte der Einfluss verschiedener möglicher Faktoren für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft geschätzt werden und zuletzt die Wirksamkeit verschiedener mögliche Instrumente für die Herstellung von mehr Chancengerechtigkeit beurteilt werden.

*Geschätzte Frauenanteile nach Qualifikationsstufe*
Die Professor(inn)en wurden gebeten, eine Schätzung für den Frauenanteil in ihrem jeweiligen Fach nach verschiedenen Qualifikationsstufen anzugeben. Bei den Fachhochschulen wurde ausschließlich nach den Frauenanteilen bei Professuren und bei den Studierenden gefragt, an Universitäten zusätzlich nach dem wissenschaftlichen Mittelbau und abgeschlossenen Promotionen.

*Bedeutsamkeit des Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“*
Auf derselben Seite des Fragebogens wurde dann auch gefragt, welche Bedeutung das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ für die Befragten sei. Als Antwortmöglichkeiten waren „wenig“, „mittel“ und „sehr“ vorgegeben.

*Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren*
Die von Lind[6] aufgeführten Gründe wurden für diese Studie in eine standardisierte Fragestellung („Frauen sind auf Professuren unterrepräsentiert, weil...“) übersetzt. Auf einer 5-stufigen Skala (1-trifft gar nicht zu, 2- trifft eher nicht zu, 3-teils/teils, 4-trifft eher zu 5-trifft voll zu) sollten die Professor(inn)en dann beurteilen, inwieweit die jeweilige Begründung aus Ihrer Sicht zutrifft oder nicht. Darüber hinaus wurde – in einem offenen Antwortformat – danach gefragt, ob es weitere Gründe für die Unterrepräsentanz geben würde, die die Befragten für zentral hielten.

*Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit*
Im letzten Teil des Fragebogens wurde gefragt, welche Instrumente aus Sicht der Professorinnen und Professoren am wirkungsvollsten wären, und die Chancengleichheit zu erhöhen. Die Befragten konnten die Instrumente aus einer Liste von 10 vorgeschlagenen Instrumenten auswählen und sollten diese auch in eine Reihenfolge (Ranking) bringen.

Screenshots des Online-Fragebogens finden sich im Anhang (Abschnitt 6).

[6] Lind, I. (2004). Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine.

# 3 Ergebnisse und Diskussion

## 3.1 Persönliche Bedeutsamkeit des Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“

In Abbildung 1 sind die Ergebnisse zu der Fragestellung: „Wie bedeutsam ist für Sie persönlich das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren?“ dargestellt.

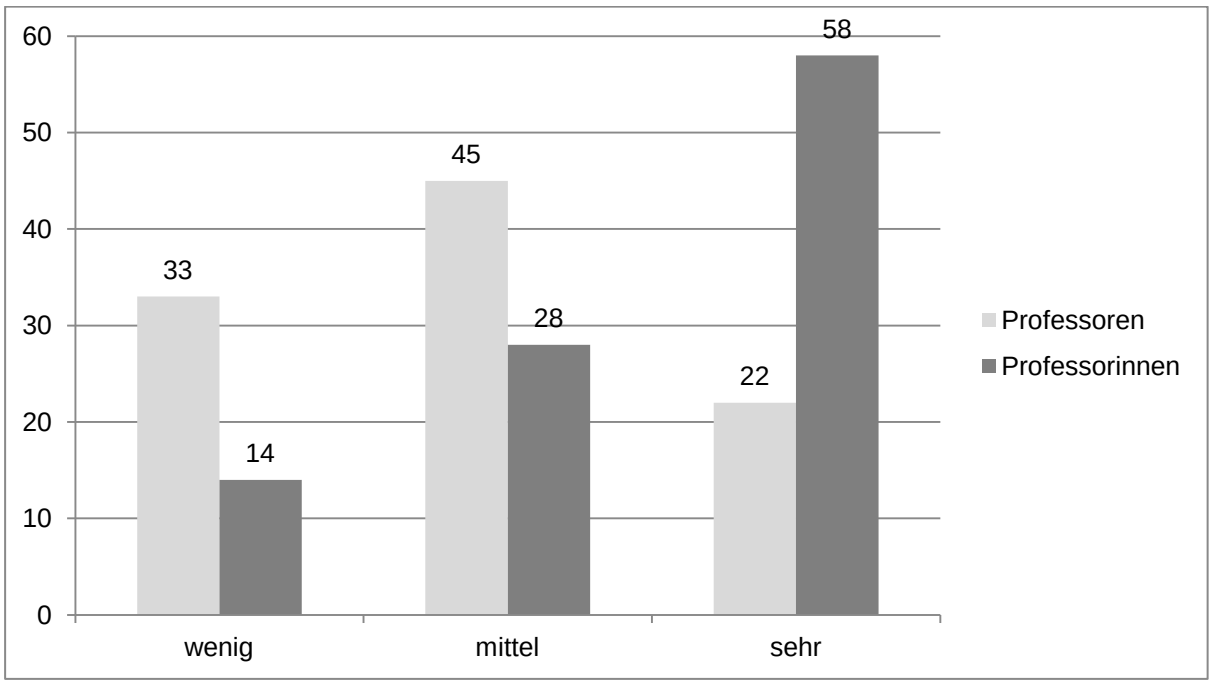



**Abbildung 1: Persönliche Bedeutsamkeit des Themas "Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren" nach Geschlecht der Befragten (n=1015)**

Es zeigt sich ein deutlicher Geschlechtsunterschied. Die meisten Professor*en* halten das Thema für sich persönlich für mittelmäßig bedeutsam, knapp ein Viertel für „sehr“ und ein Drittel für „wenig“ bedeutsam. sei. Für 28% der Professor*innen* ist es mittelmäßig bedeutsam und nur für 14% wenig bedeutsam. Dagegen geben mehr als die Hälfte der Professor*innen* (58%) an, das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ sei für sie persönlich „sehr“ bedeutsam.

Die Vermutung, dass das Thema für Professor*innen* im Schnitt persönlich bedeutsamer ist als für Professor*en* wird mit diesen Befunden unterstützt, wobei die doch recht geringe Fallzahl der Professorinnen (bei dieser Frage n=149) in Betracht gezogen werden muss.

## 3.2 Geschätzte Frauenanteile nach Qualifikationsstufen

In Tabelle 3 sind die Ergebnisse der Schätzungen des Frauenanteils auf den diversen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen dargestellt und mit Ergebnissen einer Auswertung von im Rahmen der Fachbereichsbefragung für das CHE Hochschulranking 2012[7] erhobenen Daten zu Frauenanteilen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen kontrastiert.

**Tabelle 3: Geschätzte und reale Frauenanteile nach Fächern und Qualifikationsstufen**

| Fach | Hoch-schul-typ | ...auf Professuren (%) | | ...im wissenschaftlichen Mittelbau (%) | | ...bei abgeschlossenen Promotionen (%) | | ...bei den Studierenden, inkl. Lehramt (%) | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ge-schätzt | real | ge-schätzt | real | ge-schätzt | real | ge-schätzt | real |
| Biologie | Uni | 19 | 19 | 33 | 38 | 50 | 57 | 60 | 65 |
| Chemie | Uni | 13 | 10 | 23 | 28 | 39 | 37 | 47 | 44 |
| Geographie | Uni | 17 | 20 | 32 | 34 | 35 | 36 | 54 | 45 |
| Geowissen-schaften | Uni | 14 | 12 | 27 | 22 | 39 | 40 | 47 | 43 |
| Human-medizin | Uni | 14 | 11 | 37 | 36 | 48 | 55 | 61 | 60 |
| Informatik | FH | 12 | 11 | - | - | - | - | 14 | 14 |
| | Uni | 10 | 9 | 14 | 12 | 14 | 13 | 17 | 15 |
| Mathematik | Uni | 12 | 10 | 22 | 21 | 25 | 24 | 40 | 50 |
| Pflege | FH | 49 | 57 | - | - | - | - | 75 | 78 |
| Pharmazie | Uni | 20 | 24 | 32 | 45 | 52 | 55 | 78 | 72 |
| Physik | Uni | 9 | 9 | 14 | 15 | 19 | 19 | 24 | 25 |
| Sport(wissen-schaft) | Uni | 22 | 14 | 36 | 37 | 35 | 42 | 47 | 37 |
| Zahnmedizin | Uni | 9 | 11 | 40 | 32 | 52 | 53 | 65 | 56 |

Legende: Rot: Überschätzung mind. 5%; Gelb: Abweichung <5%, Grün: Unterschätzung mind. 5%
Bemerkung: Die Fragestellung lautete: „Bitte schätzen Sie den Frauenanteil in Ihrem Fach (wie eingangs angegeben) insgesamt...“

Es zeigen sich bei vielen Fächern Effekte von „Schwarm-Intelligenz“: Der Mittelwert der Schätzungen liegt z.T. erstaunlich dicht am „realen“ Wert (gelbe Markierung: Abweichung von weniger als 5 Prozentpunkten). Am besten gelingen die Schätzungen der Frauenanteile bei den Professuren (nur im Fach Pflege wird der Frauenanteil stark unterschätzt, im Fach Sport stark überschätzt). Im Fach Sport/Sportwissenschaft werden darüber hinaus auch die Frauenanteile bei den abgeschlossenen Promotionen und bei den Studierenden stark unterschätzt. Gründe dafür könnten u.a. die geringe Anzahl der Schätzenden (n=35) sowie die Struktur des Faches mit vielen kleinen Einrichtungen sein: Die „Stichprobe“ des eigenen Fachbereichs, an dem man sich bei der Schätzung vermutlich orientiert, ist dort deutlich kleiner als z.B. an den großen medizinischen Fakultäten.

Insgesamt lässt sich sagen, dass dem Durchschnitt der Professorinnen und Professoren (die sich eine Schätzung der Anteile überhaupt zugetraut haben) die unterschiedlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen bzw. die Abnahme des Frauenanteils über die Qualifikationsstufen hinweg sehr wohl bekannt sind.

[7] Stichtag für Professuren und sonstiges wissenschaftliches Personal: 30.6.2011; Promotionen: Jahresmittel der Semester SoSe 08 bis WS 10/11; Studierende im WS 11/12 bzw. die aktuellsten Zahlen, die den Hochschulen zum Ende des Jahre 2011 vorlagen.

## 3.3 Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren

In Tabelle 4 sind die Ergebnisse für die Frage an die Professor(inn)en dokumentiert, wie groß ihrer Meinung nach der Einfluss verschiedener Faktoren auf die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren sei.

**Tabelle 4: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren aus Sicht der Professor(inn)en nach Geschlecht** (Skala von 1=trifft gar nicht zu bis 5=trifft voll zu)

| **Frauen sind auf Professuren unterrepräsentiert, weil...** | **Professoren m(n)** | **Professorinnen m(n)** |
|---|---|---|
| ...sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren lassen. | 4,0 (835) | 4,0 (145) |
| ...sie eine geringere Motivation als Männer haben, eine Professur anzustreben. | 2,7 (759) | 2,9 (143) |
| ...sie es durch die männliche Prägung (Habitus) der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftsbetrieb durchzusetzen. | 2,6 (827) | 3,8 (145) |
| ...sie ihre wissenschaftliche Karriere weniger planen. | 2,1 (726) | 3,0 (144) |
| ...sie immer noch (verdeckt) diskriminiert werden. | 2,0 (821) | 3,3 (143) |
| ...sie durch informelle Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden. | 1,9 (818) | 3,3 (141) |
| ...männliche Professoren (die in der Mehrzahl sind) eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern. | 1,9 (819) | 3,3 (142) |
| ...sie sich schon von einer Promotion weniger für ihre berufliche Karriere versprechen. | 2,1 (743) | 2,2 (139) |
| ...sie häufiger auf Teilzeitstellen oder Stipendien promovieren und dadurch weniger in den wissenschaftlichen Betrieb integriert sind. | 1,7 (782) | 2,7 (137) |
| ...sie nach der Promotion weniger von ihren wissenschaftlichen Mentor(inn)en zum Weitermachen motiviert werden. | 1,8 (773) | 2,8 (137) |
| ...sie niedriger vergütete und kürzer befristete Positionen bekommen und deswegen ihre wissenschaftliche Karriere eher abbrechen. | 1,6 (796) | 2,8 (135) |
| ...sie bei Promotionsvorhaben weniger unterstützt und ermutigt werden. | 1,4 (817) | 2,4 (144) |
| ...sie schon im Studium seltener Studentische Hilfskraftstellen bekleiden. | 1,5 (774) | 1,7 (139) |
| **Fallzahlen insgesamt (N)** | **871** | **150** |

Bemerkung: Die Fragestellung lautete: „Bitte geben Sie uns Ihre (subjektive) Einschätzung, wie groß der Einfluss der folgenden Punkte auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren ist.“; Skala: 1-trifft gar nicht zu, 2- trifft eher nicht zu, 3-teils/teils, 4-trifft eher zu 5-trifft voll zu; grün markiert=mind. 3,0; gelb markiert=mind. 2,5; orange markiert: mind. 1,7; rot markiert:<1,7.

Professor(inn)en beider Geschlechter stimmen überein, dass die schlechte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere der gewichtigste Grund (von der vorgelegten Liste) für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren ist. Allerdings liegt auch dieser Mittelwert bei 4,0, also einem „trifft eher zu“. Eine hohe Übereinstimmung gibt es weiterhin auch hinsichtlich der Aussage, dass Frauen eine geringere Motivation als Männer haben, eine Professur anzustreben (was möglicherweise genau durch die wahrgenommene schlechte Vereinbarkeit bedingt ist). Die Mittelwerte liegen hier bei 2,7 bzw. 2,9 – also im Bereich des „teils/teils“.

Bei den weiteren Faktoren zeigen sich jedoch zum Teil erhebliche geschlechterspezifische Differenzen. Der Aussage, dass Frauen auf Professuren aufgrund der männlichen Prägung

(Habitus) der Wissenschaft unterrepräsentiert seien stimmen die Frauen im Mittel mit „trifft eher zu“ (Mittelwert 3,8) zu, während der Mittelwert der Männer über einen Skalenpunkt bei „teils/teils“ (Mittelwert 2,6) liegt. Mit Ausnahme der beiden Faktoren, dass sich Frauen schon von einer Promotion weniger für ihre wissenschaftliche Karriere versprechen und der Aussage, dass sie auf Professuren unterrepräsentiert seien, weil sie schon im Studium seltener Studentische Hilfskraftstellen bekleiden würden, liegen die Frauen bei allen übrigen Faktoren jeweils mindestens einen Skalenpunkt höher als die Männer. Zwischen den Antworten von Professor(inn)en aus Universitäten und Fachhochschulen fanden sich dagegen keine wesentlichen Unterschiede (daher hier ohne Abbildung). Professuren für die Befragten.

Tabelle 5 differenziert die Ergebnisse aus Tabelle 4 noch einmal hinsichtlich der persönlichen Bedeutsamkeit des Themas Frauen auf Professuren für die Befragten.

**Tabelle 5: Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren aus Sicht der Professor(inn)en nach Geschlecht und persönlicher Bedeutsamkeit dieses Themas**

| **Frauen sind auf Professuren unterrepräsentiert, weil...** | **Professoren m (n)** | | | **Professorinnen m (n)** | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Bedeutsamkeit | | | Bedeutsamkeit | | |
| | wenig | mittel | sehr | wenig | mittel | sehr |
| ...sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren lassen. | 3,9 (275) | 4,0 (371) | 4,2 (184) | 3,9 (19) | 4,3 (41) | 3,9 (84) |
| ...sie eine geringere Motivation als Männer haben, eine Professur anzustreben. | 2,7 (245) | 2,6 (333) | 2,6 (177) | 2,9 (18) | 2,8 (41) | 2,9 (83) |
| ...sie es durch die männliche Prägung (Habitus) der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftsbetrieb durchzusetzen. | 2,0 (271) | 2,6 (368) | 3,3 (184) | 2,2 (19) | 3,7 (41) | 4,2 (84) |
| ...sie ihre wissenschaftliche Karriere weniger planen. | 2,1 (240) | 2,1 (316) | 2,1 (167) | 2,9 (19) | 3,0 (41) | 3,1 (83) |
| ...sie immer noch (verdeckt) diskriminiert werden. | 1,6 (268) | 2,1 (366) | 2,5 (183) | 1,8 (18) | 3,3 (41) | 3,6 (83) |
| ...sie durch informelle Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden. | 1,5 (271) | 1,9 (358) | 2,4 (184) | 1,9 (18) | 3,0 (40) | 3,7 (82) |
| ...männliche Professoren (die in der Mehrzahl sind) eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern. | 1,6 (273) | 1,9 (363) | 2,4 (179) | 2,2 (17) | 3,1 (40) | 3,7 (84) |
| ...sie sich schon von einer Promotion weniger für ihre berufliche Karriere versprechen. | 2,0 (244) | 2,1 (324) | 2,1 (171) | 1,5 (18) | 2,2 (40) | 2,3 (80) |
| ...sie häufiger auf Teilzeitstellen oder Stipendien promovieren und dadurch weniger in den wissenschaftlichen Betrieb integriert sind. | 1,6 (256) | 1,8 (349) | 1,9 (173) | 1,7 (18) | 2,5 (40) | 3,0 (78) |
| ...sie nach der Promotion weniger von ihren wissenschaftlichen Mentor(inn)en zum Weitermachen motiviert werden. | 1,5 (257) | 1,8 (339) | 2,2 (173) | 1,7 (18) | 2,8 (40) | 3,1 (78) |
| ...sie niedriger vergütete und kürzer befristete Positionen bekommen und deswegen ihre wissenschaftliche Karriere eher abbrechen. | 1,4 (259) | 1,6 (354) | 1,9 (179) | 1,7 (17) | 2,5 (39) | 3,1 (78) |
| ...sie bei Promotionsvorhaben weniger unterstützt und ermutigt werden. | 1,2 (268) | 1,4 (365) | 1,6 (180) | 1,5 (19) | 2,1 (40) | 2,7 (84) |
| ...sie schon im Studium seltener Studentische Hilfskraftstellen bekleiden. | 1,5 (250) | 1,5 (349) | 1,6 (171) | 1,1 (17) | 1,6 (41) | 1,9 (80) |
| **Fallzahlen insgesamt (N)** | **287** | **389** | **190** | **21** | **42** | **86** |

Bemerkung: Die Fragestellung lautete: „Bitte geben Sie uns Ihre (subjektive) Einschätzung, wie groß der Einfluss der folgenden Punkte auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren ist.“; Skala: 1-trifft gar

nicht zu, 2- trifft eher nicht zu, 3-teils/teils, 4-trifft eher zu 5-trifft voll zu; grün markiert=mind. 3,0; gelb markiert=mind. 2,5; orange markiert: mind. 1,7; rot markiert:<1,7.

Es zeigen sich hier noch einmal deutlichere Unterschiede zwischen diesen beiden Extremgruppen: Auf der einen Seite Professor*en,* die dem Thema niedrige persönliche Bedeutsamkeit zumessen, und auf der anderen Seite Professor*innen*, die dem Thema sehr hohe Bedeutsamkeit zumessen. Den Aussagen, dass Frauen immer noch (verdeckt) diskriminiert werden, dass sie durch informelle Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden und dass männliche Professoren eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern, stimmt die eine Gruppe (männlich, Thema wenig bedeutsam) praktisch überhaupt nicht zu, während die Mittelwerte der anderen Gruppe (weiblich, Thema sehr bedeutsam) diese Gründe im Schnitt immerhin mit „teils/teils“ beurteilt.

Insgesamt lassen diese Befunde vermuten, dass die Frauen für die Mechanismen der Benachteiligung von Frauen auf dem Weg zur Professur sensibler sind bzw. sie als einflussreicher wahrnehmen als die Männer. Das betrifft vor allem „verdeckte“ und subtile Mechanismen wie Diskriminierung und informelle Entscheidungsprozesse. Dieser Befund verwundert auch nicht sonderlich, schließlich sind die Professorinnen ggf. die persönlich „Betroffenen“ dieser Mechanismen, während die männlichen Professoren, wenn überhaupt, die Mechanismen nur von außen wahrnehmen können.

## 3.4 Weitere Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren (Antworten auf offene Frage)

Nach der Bewertung der Liste der oben genannten Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren wurden die Untersuchungsteilnehmer(innen) gefragt, ob es noch weitere Gründe gäbe, die sie in diesem Zusammenhang für zentral hielten. Rund jede(r) dritte Befragte (326 von 1117) machte Angaben zu dieser Frage. Unter anderem gab es auch vereinzelt **Kritik an der oben beschriebenen Fragenbatterie**: Es wurde angemerkt, die Fragen seien „veraltet“, „nicht voll abdeckend“, „entbehrten jeder Grundlage“ oder seien aus den „Urzeiten des Gender Mainstreams“. Ein (männlicher) Medizinprofessor schrieb z.B. „*Die gestellten Fragen sind veraltet, z.T. absurd und sind auf die neue Generation der jungen Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen sowie Studentinnen überhaupt nicht mehr anzuwenden.“*.

Da die offene Frage nach weiteren Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren genau mit dem Ziel gestellt wurde, die Itembatterie zu aktualisieren und ggf. zu ergänzen, wurden die Angaben eingehend analysiert und thematisch zusammengefasst. Im Folgenden werden die angesprochenen Themen jeweils kurz skizziert.

### 3.4.1 Themenblock „Es gibt (bald) keine Unterrepräsentanz (mehr)“

Einige Befragte merkten an, das es in ihrem Fach gar keine Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren gäbe. Sei es, weil es im Fach (z.B. Pflegewissenschaft an FH) bereits mehr weibliche als männliche Professor(inn)en gibt (und die Frauen daher zumindest bezogen auf die Bevölkerung über- statt unterrepräsentiert sind) oder sei es, weil im jeweiligen Fach (z.B. Informatik an Fachhochschulen) der Frauenanteil bei den Professuren dem Frauenanteil unter den Studierenden entspricht. Andere meinten, es sei nur noch eine Frage der Zeit bzw. dass der Frauenanteil bei den Neuberufenen bereits dem Frauenanteil bei den Studierenden entsprechen würde. Frauen würden in der Wissenschaft „gezielt gefördert und teilweise sogar bevorzugt“.

Die Unterrepräsentanz (bezogen auf die Gesamtbevölkerung) von Frauen auf Professuren in bestimmten Fächern käme durch unterschiedliche Fachinteressen von Männern und Frauen zustande, die gesellschaftlich bedingt seien und die schon früher angeglichen werden müssten (Stichwort: Mehr Frauen in MINT). Zitate: „...*die schon im vorschulischen Bereich beginnende geschlechtsspezifische Prägung, die Frauen von techniklastigen Fächern abhält.“; „Sie werden schon in den Schulen nicht an die Physik hingeführt, so dass es schon am Anfang des Studiums zu wenig weibliche Studentinnen gibt.“; „Es fehlen immer noch in vielen Fällen die Vorbilder.“; „Frauen wird von Geburt an gesagt, dass sie nicht mathematisch denken können“.*

### 3.4.2 Themenblock psycho-soziale Unterschiede zwischen Männern und Frauen

Weiterhin wurde eine ganze Reihe psycho-sozialer Unterschiede zwischen Männern und Frauen als Gründe für die Unterrepräsentanz angegeben: Zum einen (traditionell) unterschiedliche Rollenbilder/-erwartungen bezüglich der Karriere (Zitate: *„Viele Männer mögen keine Partnerin, die promoviert oder habilitiert ist oder sogar eine Professur hat.“; "Karriere zu machen" oder zielgerichtet darauf hin zu arbeiten ist für Frauen leider oft negativ belegt, weil das Umfeld noch immer negativ reagiert.“)*, Haushalt und Kindern („*mangelnde Teilnahme von deutschen Männern an Haushalt und Kindererziehung“)* oder gar hinsichtlich der Kompetenz („*Es ist ein Trauerspiel, dass viele Männer sich immer noch nicht vorstellen können, dass eine Frau kompetent sein kann.“).*

Viele Befragte gaben an, Frauen hätten (bei gleicher Kompetenz) ein weniger positives Selbstbild, seien selbstkritischer, hätten geringeres Selbstvertrauen und würden zurückhaltener auftreten. Zwei Befragte ziehen zur Erklärung der Unterrepräsentanz Studien heran, die angeblich zu dem Ergebnis kommen, Frauen seien unter den „Hochbegabten“ (IQ>130) deutlich seltener zu finden als Männer.

Weiterhin seien Frauen auch aus verschiedenen Gründen weniger bereit, das Risiko einer wissenschaftlichen Karriere einzugehen oder überhaupt eine Karriere, d.h. eine Professur anzustreben. Die Prioritäten lägen eher auf Familie, einerseits den Interessen des Ehemanns (Zitate z.B.: „*Frauen geben im Zweifelsfall der Familie Vorrang, eher als Männer. Beispiel: Eine Bekannte erhielt einen Ruf, nahm ihn aber nicht an, weil die Familie dazu hätte umziehen müssen und ihr Mann evtl. seine Stelle hätte wechseln müssen.“)* bzw. auf (der Betreuung von) Kindern („*Babypausen werden vorwiegend von Frauen genommen. Bei der Abwägung Familie kontra Karriere scheinen Männer eher für Karriere und Frauen eher für Familie zu entscheiden.“).*

### 3.4.3 Themenblock hochschulische Rahmenbedingungen

Die oben genannten psycho-sozialen Unterschiede träfen (aus Sicht der Befragten) dann auf eine Hochschulwelt, in der immer noch Personen bevorzugt seien, für die die eigene wissenschaftliche Karriere die höchste „Lebenspriorität“ habe. Zitat: „*Suchbild: dynamische sich selbst und andere ausbeutende, voll auf die Wissenschaft konzentrierte nach Bedeutung strebende Person“.* Rücksichtslosigkeit, Kompromisslosigkeit und Egozentrismus seien noch immer förderlich für die wissenschaftliche Karriere – die Frauen seien jedoch seltener so. Zitate: „*Frauen werden nicht auf die extrem einseitige, analytische, egoistische,*

*Asperger[8]-unterstützte Fokussierung hin sozialisiert, die für eine Karriere im Wissensbetrieb nützlich ist."; „Da Frauen tendenziell nicht so kompromisslos wie Männer sich nur einer Sache widmen, ziehen Sie Ihre Karriere nicht so stringent und rücksichtslos durch."*. Aus Sicht der Befragten erfordert eine wissenschaftliche Karriere auch einen hohen zeitlichen Einsatz (Zitat: „*Es gibt Unis, an denen von 7:30 bis 20h Vorlesungen angeboten werden. Welche Eltern sollen das leisten?").*

Darüber hinaus würde insbesondere in der Qualifikationsphase eine hohe räumliche Mobilität verlangt (Zitat: „*Der Wissenschaftsbetrieb verlangt seit einigen Jahren, dass insbesondere der Nachwuchs nach der Promotion bereit ist, global nach einer Anstellung zu suchen."*). Selbst, wenn man eine Anstellung (unterhalb der Professur) habe, sei diese nicht dauerhaft, böte sogar nicht einmal die Perspektive einer dauerhaften Anstellung an derselben Hochschule (und damit am selben Ort) („Tenure-Track"). Selbst wenn dann eine Berufung erfolgte, bestünde das Problem, eine entsprechende Anstellung an derselben Hochschule bzw. am selben Ort auch für den/die Partner(in) zu finden (Stichwort „Dual Careers"). Gleichzeitig bestünde aber sowohl an den Hochschulen wie auch insgesamt in Deutschland ein Mangel an Kinderbetreuungsangeboten (Zitat: *„Fehlende Kinderbetreuung; Fehlende Kita-, Kindergartenplätze, Fehlende Schülerbetreuung nachmittags."*).

### 3.4.4 Themenblock Familie und/oder Wissenschaft

Vor diesem Hintergrund würde sich dann – Frauen offensichtlich häufiger als Männern, aufgrund der in Abschnitt 3.4.2 genannten psycho-sozialen Unterschiede – die Frage stellen, ob eine wissenschaftliche Karriere überhaupt (weiter) verfolgt werden soll oder nicht. Die Vereinbarkeit von Familie und Karriere scheint hier *das* zentrale Thema zu sein (siehe auch Tabelle 4). Zitate: „*Familie und wiss. Karriere oder überhaupt berufliche Karriere lassen sich in Deutschland extrem schwer vereinbaren."; „Ich halte die deutsche Hochschule, speziell die Universität, grundsätzlich in ihrer jetzigen Ausprägung für familienfeindlich."; „Solange nicht jeder Habilitandin ein 12 h offener Hort in 10 min Fußnähe zur Verfügung gestellt wird und dumme Sprüche unterbleiben, wird sich nichts ändern"; „Wissenschaftliche Kongresse und Treffen interdisziplinärer Forschungsverbünde i.d.R. an Wochenenden und abends".* Die Annahmen über die Vereinbarkeit mit Familie seien dabei genauso wichtig wie die realen Probleme.

Auf der anderen Seite böten sich bessere Alternativen in der „Wirtschaft (Zitate: „*Frauen sind schlauer und lassen sich nicht auf die Art und Weise ausbeuten. Sie wissen genau, dass sie anderswo für dieselbe Arbeit deutlich mehr verdienen können."; „Rational betrachtet bietet die Wirtschaft im Bereich der Informatik wesentlich attraktivere Arbeitsplätze (Bezahlung, Arbeitszeit, Flexibilität). Wenn Personen Familie und Beruf anstreben ist daher die Wirtschaft die rational bessere Wahl."*) oder auch im Ausland (Zitate: *„Durch langjährige aktive Frauenförderung in den angelsächsischen Ländern haben Frauen dort sehr gute Chancen auf eine Professur, und werden dann oft schon in einem Lebensalter fest eingestellt, in dem man in Deutschland noch typischerweise befristete Mitarbeiterverträge bekommt. Dadurch sind in Deutschland fast keine qualifizierten Bewerberinnen in meinem Fach* (Anm. d. Verfassers: Mathematik*) auf dem Arbeitsmarkt".*).

[8] Psychische Störung, laut ICD 10 gekennzeichnet durch Abweichungen bei der wechselseitigen sozialen Interaktion und ein eingeschränktes, stereotypes Repertoire von Interessen und Aktivitäten.

# 4 Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

Tabelle 6 zeigt die Häufigkeiten, mit denen die verschiedenen Instrumente/Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit von den Professorinnen und Professoren genannt wurden.

**Tabelle 6: Wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht (Häufigkeit der Nennungen)**

| Instrumente | Professoren | | Professorinnen | |
|---|---|---|---|---|
| | Nennungen | Anteil (%) | Nennungen | Anteil (%) |
| Kinderbetreuung | 724 | 86 | 120 | 83 |
| Mentoringprogramme | 429 | 51 | 107 | 74 |
| Coachingangebote für Frauen | 390 | 46 | 92 | 63 |
| Stipendien | 390 | 46 | 76 | 52 |
| Richtlinien zur Chancengleichheit | 226 | 27 | 55 | 38 |
| Verankerung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen | 215 | 25 | 68 | 47 |
| Berufungsrichtlinien | 201 | 24 | 77 | 53 |
| Kopfprämien für berufene Professorinnen | 165 | 20 | 62 | 43 |
| Gleichstellungsbeauftragte für jeden einzelnen Fachbereich | 172 | 20 | 49 | 34 |
| Geschlechtsspezifische Quotenregelungen | 147 | 17 | 67 | 46 |
| **Fallzahlen insgesamt (n)** | **845** | | **145** | |

Bemerkung: Die Fragestellung lautete: „Welche der folgenden Instrumente halten Sie für am wirkungsvollsten, um die Chancengleichheit zu erhöhen?“; grün=Anteil der Nennungen >50%; gelb=Anteil der Nennungen >30%; orange=Anteil der Nennungen >=25%; rot=Anteil der Nennungen <25%

Männliche wie weibliche Professor(inn)en nannten am häufigsten „Kinderbetreuung“ als Maßnahme zur Erhöhung der Chancengleichheit. Mit bereits deutlichem Abstand (insgesamt 54 Prozent) am zweithäufigsten genannt wurden Mentoringprogramme. Diese wurden wiederum zu 20 Prozentpunkten mehr von Frauen genannt (74% versus 51%). Am dritthäufigsten wurden „Coachingangebote für Frauen“ genannt, wiederum von Frauen (63%) deutlich häufiger als von Männern (46%). Von beiden Geschlechtern verhältnismäßig gleich häufig (52% der Frauen, 46% der Männer) als Maßnahme für die Erhöhung zur Chancengleichheit genannt werden „Stipendien“.

Bei den weiteren Instrumenten zur Erhöhung von Chancengleichheit, die in der Liste vorgegeben war, gibt es hinsichtlich der wahrgenommenen Wirkung z.T. deutliche Geschlechterunterschiede: „Berufungsrichtlinien“ wurden so beispielsweise von über der Hälfte (53%) der Professorinnen genannt, jedoch lediglich von 24 Prozent der Professoren. Ähnliche Diskrepanzen gibt es hinsichtlich der „Verankerung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen“ (47% versus 25%), der „Kopfprämie für berufene Professorinnen“ (43% versus 20%) und insbesondere hinsichtlich der „geschlechtsspezifischen Quotenregelung“ (46% versus 17%).

Recht einig sind sich beide Geschlechter demnach hinsichtlich der Wirksamkeit von stark auf die einzelnen Personen bezogenen (Unterstützungs-)Maßnahmen, ein erheblicher Anteil der weiblichen Professorinnen hält jedoch auch strukturelle Maßnahmen und Steuerungsinstrumente bis hin zu Quotenregelungen für wirkungsvoll. Insgesamt nennen die

weiblichen Professorinnen jeweils eine größere Bandbreite von Maßnahmen, so dass letztlich jede Maßnahme von den Frauen prozentual häufiger genannt wird als von den Männern.

In Tabelle 7 werden die Antworten der Professorinnen und Professoren noch einmal differenziert nach der persönlichen Bedeutsamkeit der Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ dargestellt.

**Tabelle 7: Wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Unterrepräsentanz nach Geschlecht und persönlicher Bedeutsamkeit des Themas (Häufigkeit der Nennungen)**

| Instrumente | Professoren | | | | | | Professorinnen | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Persönliche Bedeutsamkeit des Themas | | | | | | Persönliche Bedeutsamkeit des Themas | | | | | |
| | wenig | | mittel | | sehr | | wenig | | mittel | | sehr | |
| | Nennungen | Anteil | Nennungen | Anteil | Nennungen | Anteil | Nennungen | Anteil | Nennungen | Anteil | Nennungen | Anteil |
| Kinderbetreuung | 228 | 82 | 332 | 88 | 160 | 87 | 17 | 89 | 32 | 78 | 71 | 85 |
| Mentoringprogramme | 107 | 38 | 208 | 55 | 112 | 61 | 14 | 74 | 28 | 68 | 65 | 77 |
| Coachingangebote für Frauen | 97 | 35 | 191 | 50 | 101 | 55 | 12 | 63 | 22 | 54 | 58 | 69 |
| Stipendien | 111 | 40 | 183 | 48 | 96 | 52 | 11 | 58 | 19 | 46 | 46 | 55 |
| Richtlinien zur Chancengleichheit | 48 | 17 | 108 | 28 | 70 | 38 | 8 | 42 | 15 | 37 | 32 | 38 |
| Verankerung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen | 39 | 14 | 99 | 26 | 76 | 42 | 8 | 42 | 15 | 37 | 44 | 52 |
| Berufungsrichtlinien | 34 | 12 | 97 | 26 | 70 | 38 | 9 | 47 | 17 | 41 | 50 | 60 |
| Kopfprämien für berufene Professorinnen | 32 | 11 | 74 | 20 | 59 | 32 | 7 | 37 | 13 | 32 | 42 | 50 |
| Gleichstellungsbeauftragte für jeden einzelnen Fachbereich | 36 | 13 | 81 | 21 | 55 | 30 | 8 | 42 | 9 | 22 | 31 | 37 |
| Geschlechtsspezifische Quotenregelungen | 30 | 11 | 56 | 15 | 61 | 33 | 6 | 32 | 10 | 24 | 50 | 60 |
| **Fallzahlen insgesamt (N)** | **279** | **33** | **379** | **45** | **183** | **22** | **19** | **13** | **41** | **28** | **84** | **58** |

Bemerkung: Die Fragestellung lautete: „Welche der folgenden Instrumente halten Sie für am wirkungsvollsten, um die Chancengleichheit zu erhöhen?“; grün=Anteil der Nennungen >50%; gelb=Anteil der Nennungen >30%; orange=Anteil der Nennungen >=25%; rot=Anteil der Nennungen <25%

Erkennbar wird, dass insbesondere die männlichen Professoren, für die das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“ persönlich nur wenig bedeutsam ist, deutlich weniger Instrumente nennen als die übrigen Personengruppen. Das andere Extrem stellen Professorinnen dar, für die das Thema persönlich sehr bedeutsam ist. Während hinsichtlich der ersten vier genannten Instrumente, insbesondere der Kinderbetreuung, noch weitgehend Einigkeit zwischen den Personengruppen herrscht, sind die Unterschiede insbesondere hinsichtlich der Punkte „Verankerung von Chancengleichheit in Zielvereinbarungen“, „Berufungsrichtlinien“, „Kopfprämien für berufene Professorinnen“ und „geschlechtsspezifische Quotenregelungen“ eklatant. Die Mehrheit der Professorinnen, für die das Thema Unterrepräsentanz sehr bedeutsam ist, nennt diese Maßnahmen. Von den Professoren, für die das Thema wenig bedeutend ist, hält jeweils weniger als ein Achtel diese Instrumente für wirkungsvoll.

# 5 Fazit

Bei den Personen, auf dessen Aussagen die Erkenntnisse hier fußen, handelt es sich um eine eingeschränkte Gruppe von Expertinnen und Experten und keine „repräsentative Stichprobe“: Es handelt sich ausschließlich Professorinnen und Professoren, nur aus dem mathematisch-/naturwissenschaftlichen Fächerspektrum und von denen besonders engagierte und motivierte, die nach der Beantwortung der Professor(inn)enbefragung für das Ranking noch Zeit investierten, Fragen zum Thema Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft auszufüllen. Dies ist aus Sicht des Autors in Hinblick auf die Fragestellung keine Einschränkung, sondern bildet Expert(inn)enmeinungen zu diesem Themenbereich ab.

Wie sich zeigte variieren die Einschätzungen sowohl der Gründe für die Unterrepräsentanz also auch der notwendigen Gegenmaßnahmen auch mit der persönlichen Bedeutsamkeit des Themas (und die Bedeutsamkeit wiederum mit dem Geschlecht der Befragten). Insofern wären Meinungen von einem größeren Teil der Professor(inn)enschaft zwar „repräsentativer“, aber nicht unbedingt nützlicher für die Analyse.

Im Durchschnitt schätzen diejenigen Professorinnen und Professoren – die sich tatsächlich auch eine Schätzung der Anteile zugetraut haben – die unterschiedlichen Frauenanteile auf den verschiedenen Qualifikationsstufen bzw. die Abnahme des Frauenanteils über die Qualifikationsstufen sehr realistisch ein. In dieser interessierten Gruppe scheint die Kenntnis der zahlenmäßigen Verhältnisse von Frauen und Männern in der Wissenschaft also vorhanden zu sein.

In einer geschlossenen Fragebatterie gefragt nach einer Gewichtung von Gründen für die Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren sind sich männliche und weibliche Professor(inn)en einig, dass die schlechte Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere der gewichtigste Faktor sei (Durchschnittswert: „trifft eher zu“). Insbesondere die Professor*innen* sind nennen als bedeutsamen Faktor darüber hinaus, dass Frauen es „durch die männliche Prägung (Habitus) der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftsbetrieb durchzusetzen. Männer wie Frauen geben „teils/teils“ an, dass Frauen eine geringere Motivation als Männer haben, eine Professur anzustreben“.

Die Angaben, die die Professor(inn)en bei der offenen Frage nach weiteren Gründen für die Unterrepräsentanz gemacht haben, illustrieren und erweitern gleichzeitig die Liste der genannten Gründe: Zentral (ohne dass es explizit genannt wurde) scheint das, zumindest an den Universitäten noch immer nachwirkende Humboldt’sche Ideal des Wissenschaftlers in „Einsamkeit und Freiheit“ zu sein der sich sozusagen zölibatär (zumindest bis man endlich eine Professur erreicht hat) ausschließlich der Wissenschaft widmet. Diesem Idealbild wollen aber offensichtlich heutzutage insbesondere Frauen nicht mehr entsprechen, sondern Berufstätigkeit und Familie miteinander vereinbaren. Männlichen Wissenschaftlern gelingt das offenbar häufiger, wenn sie eine Frau (häufig auch eine jüngere Wissenschaftlerin) finden, die zugunsten der Karriere des Mannes zurücksteckt. Frauen entscheiden sich dann in der Abwägung von möglicher wissenschaftlicher Karriere (unsichere Aussichten auf eine Festanstellung, schlechte Möglichkeiten der Vereinbarkeit) und anderen Alternativen (z.B. Festanstellung in der freien Wirtschaft mit besseren Verdienstmöglichkeiten und Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit bzw. wissenschaftliche Karriere im Ausland) gegen die Fortsetzung der wissenschaftlichen Karriere (in Deutschland) nach der Promotion.

Mehr und mehr gibt es aber auch junge Väter, die nicht weiter darauf verzichten wollen, Familienaufgaben zu übernehmen. Dies zeigt sich in vielen Initiativen an Hochschulen, aber auch darüber hinaus, die sich für die Stärkung „aktiver Väter“ einsetzen. Ein Beispiel ist hier der Film und das Workshopprogramm zu „Aktiven Vätern in Wissenschaft und Wirtschaft“, die die Universitäten Jena und Tübingen im Best Practice Club „Familie in der Hochschule“ entwickeln. Hierbei steht die Sensibilisierung für das Thema, aber auch das Aufzeigen von guter Praxis im Zentrum.[9]

Insofern ist es nicht verwunderlich, dass „Kinderbetreuung“ sowohl von Frauen als auch von Männern als *das* Instrument zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft genannt wird – was im Prinzip erstaunlich ist, denn es würden ja sowohl die Kinder der Männer als auch der Frauen betreut werden, die „Förderung“ also beiden Geschlechtern zugutekommen. Für Frauen scheint die fehlende Möglichkeit „ihre“ Kinder betreuen lassen zu können jedoch ein größerer Hinderungsgrund für eine Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere zu sein. Wichtig ist hier nicht nur die Regelbetreuung, sondern es braucht flexible und qualitativ hochwertige Betreuungsmöglichkeiten auch in Randzeiten und Notfallsituationen. An der Hochschule Wismar ist dies in der „Zwergenstube“ möglich, Hochschulangehörige können über die Website kurzfristige Betreuungszeiten über die Regelbetreuung hinweg buchen. Hier gibt es darüber hinaus auch Betreuungsangebote in den Ferien- und Prüfungszeiten. Des Weiteren brauchen Wissenschaftler(inn)en Unterstützung bei Kongress- oder Tagungsbesuchen, dies praktiziert bspw. die Universität Konstanz, die Reisekosten für Babysitter oder Partner(in) mitfinanziert.

Der überwiegende Teil der Befragten hält darüber hinaus Mentoring- und Coachingprogramme für Frauen für wirkungsvolle Instrumente zur Beseitigung der Unterrepräsentanz. Dies wohl zum einen, weil dies insgesamt (d.h. für Männer und Frauen) sinnvolle Instrumente zur Karriereförderung sind, und zum anderen, weil Frauen (bei gleicher Kompetenz) selbstkritischer seien und weniger Selbstvertrauen und ein weniger positives Selbstbild haben und daher besonders auf zusätzliche Ermutigung und nach Möglichkeit auch „Role models“ (Professorinnen mit Kindern) brauchen. An der Universität Konstanz können Doktorandinnen in speziellen Einzelcoachings zur Vereinbarkeit ihre Karriere planen und sich über Möglichkeiten der Unterstützung informieren.

Also, was ist zu tun? Wollen sich die Hochschulen das wissenschaftliche Potential erschließen, das in Form von rund 50% weiblichen Studienanfänger(inn)en an die Hochschulen strebt, letztlich aber überproportional häufig andere Optionen der Hochschulkarriere vorzieht, so müssen die Hochschulen als „Arbeitgeberinnen“ für Frauen attraktiver werden. Das Bild als „Arbeitgeberin“ trifft allerdings das Wesen der Hochschule nicht besonders gut. Besser ist da das Bild der (weiblichen) „Alma Mater“ der „nährende Mutter“: Sie ermöglicht ihren Zöglingen („Alumni“) die Freiheit zur Wissenschaft, versorgt sie dabei mit allem, was sie brauchen. Und das ist heutzutage nicht mehr Einsamkeit, sondern Begleitung und Ermutigung und die Perspektive auf ein erfülltes Wissenschaftler(innen)leben mit Familie, Kindern, großer Flexibilität und Freiheit.

[9] Mehr zu diesem Teilprojekt unter www.familie-in-der-hochschule.de.

Wenn jede Hochschule (zumindest in der Nähe) eine Kita mit genügend Plätzen für alle hätte, wäre dazu schon ein großer Schritt getan. Jeder einzelne Fachbereich kann aber auch dadurch einen Beitrag leisten, dass er durch Flexibilität in der Gestaltung von Arbeit, Arbeitszeit und Arbeitsort und ein „familienfreundliches“ Klima die Vereinbarkeit sowohl denkbar als auch möglich macht. Wichtig für dieses Klima sind insbesondere Führungskräfte und damit Professorinnen und Professoren. Sie haben zum einen die Möglichkeit, Mitarbeiter(inn)en Vereinbarkeit vorzuleben und zum anderen beeinflussen sie direkt die Möglichkeiten der Nutzung der häufig vorhandenen räumlichen und zeitlichen Spielräume in der Wissenschaft. Die in der Wirtschaft schon häufig vertretene „Vertrauensarbeitszeit“ ist ein Modell, was in diese Richtung weist. Daneben geht es eben auch darum Familie nicht als störendes Element für die Arbeit zu begreifen, sondern Hochschulen als Orte an denen Familie erwünscht ist zu etablieren.

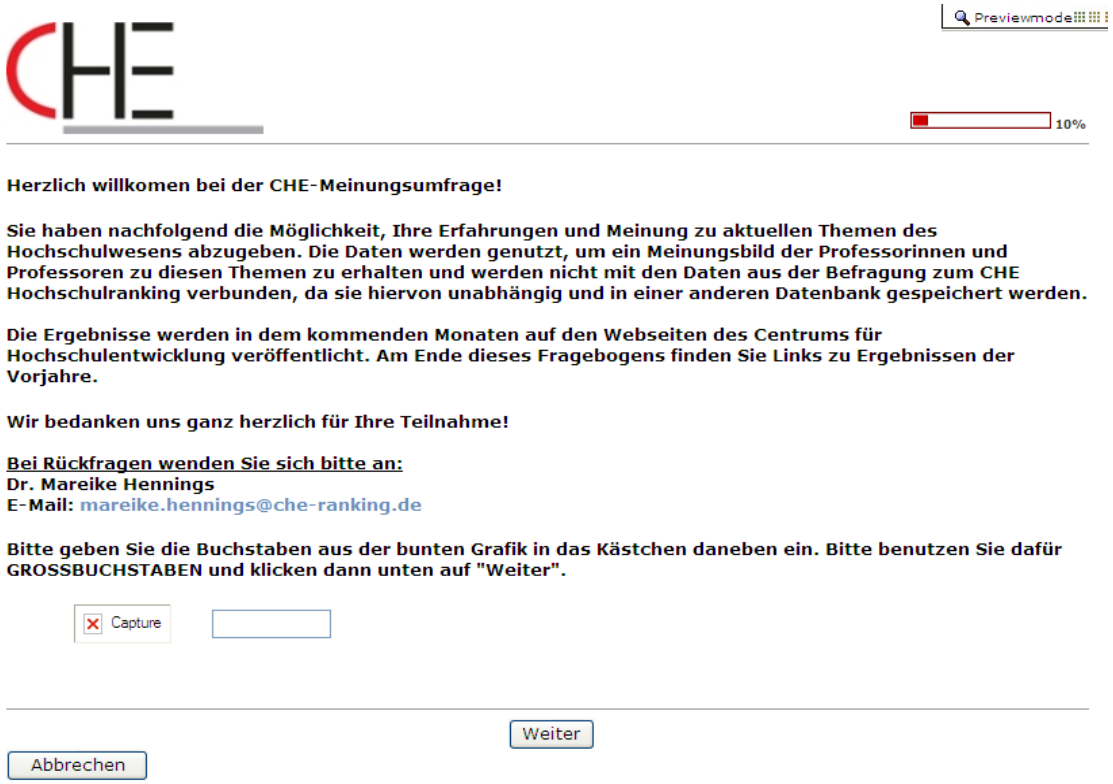
Männliche und weibliche Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sollten auch den Dialog über die ggf. noch vorhandenen, versteckten und subtilen Mechanismen suchen, die Frauen in vielen Fächern weiterhin überproportional häufig davon abhalten, den wissenschaftlichen Karriereweg zu gehen. Problembewusstsein ist auch hier der erste Schritt zur Lösung.

*Das CHE wird die Befragung im Herbst 2012 mit den Professorinnen und Professoren der Sprach- und Kulturwissenschaften sowie des Ingenieurwesens fortsetzen. Der Autor dankt den über tausend Teilnehmenden an dieser Befragung für ihre Unterstützung.*

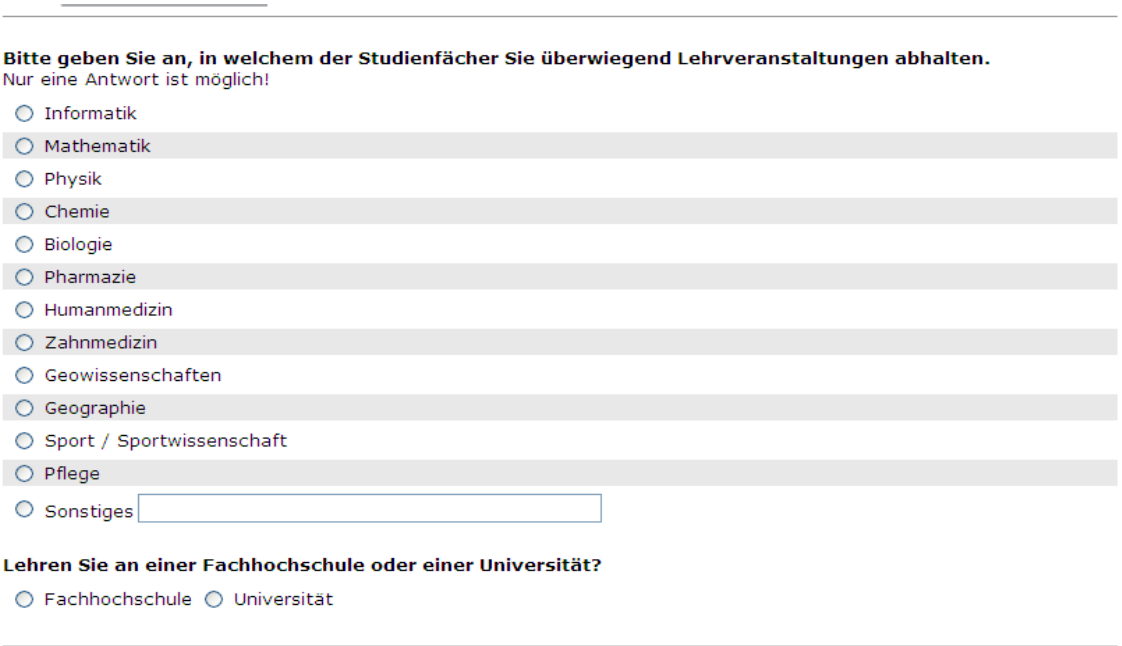
# 6 Anhang: Fragebogen

Aufgelistet sind nur die Fragen, die im vorliegenden Paper ausgewertet wurden. In der Meinungsumfrage waren weitere Fragen zum Thema Akkreditierung enthalten.

## Startseite




## Abfrage von Fach und Hochschultyp



## Abfrage von Hochschulgröße, Hochschulträger, Dauer der Lehrtätigkeit und des Geschlechtes

**Bitte geben Sie die ungefähre Größe Ihrer Hochschule an.**

- ○ Die Hochschule ist klein (bis 5.000 Studierende).
- ○ Die Hochschule hat eine mittlere Größe (5.000 bis 15.000 Studierende).
- ○ Die Hochschule ist groß (über 15.000 Studierende).

**Lehren Sie an einer staatlichen oder einer privaten Hochschule?**

- ○ Ich lehre an einer staatlichen Hochschule.
- ○ Ich lehre an einer privaten Hochschule.

**Seit wann lehren Sie an Ihrem Fachbereich/ Ihrer Fakultät?**
So können wir einschätzen, welchen Zeitraum Sie zur Beantwortung der folgenden Fragen überblicken können.

- ○ 0-3 Jahre
- ○ 3-5 Jahre
- ○ 5-10 Jahre
- ○ 10-20 Jahre
- ○ mehr als 20 Jahre

**Sind Sie männlich oder weiblich?**

○ männlich ○ weiblich

## Schätzung der Frauenanteile und Abfrage der persönlichen Bedeutsamkeit des Themas „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren“

**Bitte schätzen Sie den Frauenanteil in Ihrem Fach (wie eingangs angegeben) insgesamt...**
Bitte geben Sie eine ganze Zahl in Prozent (jedoch ohne Prozentzeichen) an!

| | |
|---|---|
| ...auf Professuren | |
| ...im wissenschaftlichen Mittelbau | |
| ...bei abgeschlossenen Promotionen | |
| ...bei den Studierenden | |

**Wie bedeutsam ist für Sie persönlich das Thema „Unterrepräsentanz von Frauen auf Professuren"?**

○ wenig ○ mittel ○ sehr

## Abschätzung der Einflussfaktoren für die Unterrepräsentanz

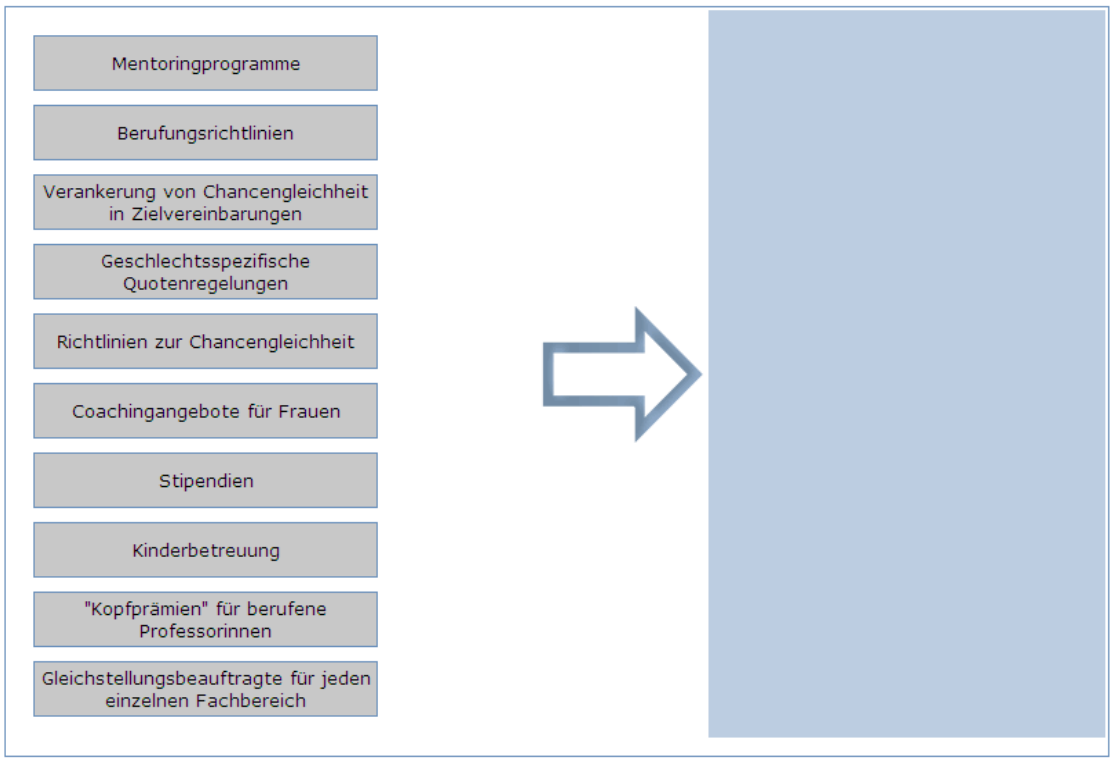
**Bitte geben Sie uns Ihre (subjektive) Einschätzung, wie groß der Einfluss der folgenden Punkte auf die Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Professuren ist.**

| **Frauen haben seltener als Männer Professuren inne, weil...** | **trifft gar nicht zu** | **trifft eher nicht zu** | **teils/teils** | **trifft eher zu** | **trifft voll zu** | **kann ich nicht beurteilen** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| ...sie schon im Studium seltener Studentische Hilfskraftstellen bekleiden. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie sich schon von einer Promotion weniger für ihre berufliche Karriere versprechen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie bei Promotionsvorhaben weniger unterstützt und ermutigt werden. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie häufiger auf Teilzeitstellen oder Stipendien promovieren und dadurch weniger in den wissenschaftlichen Betrieb integriert sind | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie nach der Promotion weniger von ihren wissenschaftlichen Mentor(inn)en zum „Weitermachen" motiviert werden. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie niedriger vergütete und kürzer befristete Positionen bekommen und deswegen ihre wissenschaftliche Karriere eher abbrechen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie eine geringere Motivation als Männer haben, eine Professur anzustreben. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie durch informelle Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozesse bei Einstellungen benachteiligt werden. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sich Familie und wissenschaftliche Karriere schlecht vereinbaren lassen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie es durch die männliche Prägung („Habitus") der Wissenschaft schwerer haben, sich im Wissenschaftsbetrieb durchzusetzen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie immer noch (verdeckt) diskriminiert werden. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...sie ihre wissenschaftliche Karriere weniger planen. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| ...männliche Professoren (die in der Mehrzahl sind) eher männliche Nachwuchswissenschaftler fördern. | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

**Gibt es weitere Gründe, die Sie in diesem Zusammenhang für zentral halten?**

## Abfrage wirkungsvoller Instrumente zur Erhöhung von Chancengleichheit

**Welche der folgenden Instrumente halten Sie für am wirkungsvollsten, um die Chancengleichheit zu erhöhen?**
Bitte sortieren Sie die folgenden Instrumente entsprechend ihrer Wirksamkeit, indem Sie die Instrumente (nur diejenigen, die Ihnen als wirkungsvoll erscheinen) mit der Maus von links nach rechts an die gewünschte Position ziehen.



ISSN 1862-7188
ISBN 978-3-841927-25-4