

## Wo sind sie bloß?

Die Universitäten wollen mehr Frauen berufen. Sie müssen sie nur noch finden.

VON Inge Kutter | 20. März 2014 - 07:00 Uhr

Artemis Alexiadou ist verdammt gut. Schon mit 33 Jahren wurde sie Professorin an der Universität Stuttgart. Inzwischen ist sie 45 und hat gerade den Leibniz-Preis bekommen, den wichtigsten Forschungsförderpreis in Deutschland. Mit ihren Modellen für sprachliche Strukturen hat die Linguistin international Standards gesetzt. Artemis Alexiadou ist begehrt. Und sie ist eine Frau.

Helmut J. Schmidt ist Präsident der Technischen Universität Kaiserslautern. Er umwirbt Frauen wie Alexiadou, er würde gerne mehr von ihnen einstellen. Aber viele Frauen haben bereits eine gute Stelle, wie Alexiadou, die derzeit überhaupt keinen Grund sieht, Stuttgart zu verlassen. Andere würden zwar wechseln – aber ausgerechnet nach Kaiserslautern? Wenn man Schmidt darauf anspricht, seufzt er nur: "Je stärker sich eine Frau in der Wissenschaft etabliert hat, desto schwerer ist es für uns, sie anzuwerben."

Jahrelang haben es Universitäten und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen versäumt, junge Wissenschaftlerinnen zu fördern und ihre Hierarchien durchlässiger zu machen für Frauen, die in Forschung und Lehre Karriere machen wollen. Jetzt macht die Politik Druck, viele Wissenschaftsministerinnen fordern mehr Professorinnen. Die Hochschulen selbst wollen weiblicher werden. Berufungskommissionen sind angehalten, international nach qualifizierten Frauen Ausschau zu halten. Bei Berufungsverfahren werden Kandidatinnen nun besonders berücksichtigt. Wenn es sie denn gibt. Denn: Wo sollen all die Frauen auf einmal herkommen?

### Ist eine gute Frau gefunden, reißen sich gleich alle Unis um sie

"Gerade für die Besetzung von W2- und W3-Professuren ist der Pool an Kandidatinnen begrenzt", sagt Ferdi Schüth. Als Vizepräsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) begleitet er die Umsetzung der Gleichstellungsstandards – ein Katalog von Leitlinien, mit dem sich das deutsche Wissenschaftssystem zu mehr Frauenförderung verpflichtet hat. "Hier herrscht derzeit ein dramatischer Wettbewerb. Wenn eine Universität eine gute Frau findet, reißen sich gleich alle um sie." Besonders ausgeprägt sei die Konkurrenz in den Ingenieur- und Naturwissenschaften, wo der Frauenanteil niedrig ist.

Kein Wunder also, dass es Helmut J. Schmidt als Präsident einer Technischen Hochschule schwer hat. "In bestimmten Fächern lautet die Frage für uns nicht: Kommt eine Frau auf Platz eins der Berufungsliste?, sondern: Nimmt sie die Stelle überhaupt an?", erzählt er. Wenn sich Kandidatinnen für eine andere Hochschule entschieden, liege das auch an der Strukturschwäche der Region um Kaiserslautern. In einigen Fällen sei die Berufung einer

Professorin schlicht daran gescheitert, das ihrem Mann keine adäquate Stelle in der Nähe vermittelt werden konnte .

Auch die Max-Planck-Gesellschaft mit ihrer stark naturwissenschaftlichen Ausrichtung hat mit der Frauenknappheit zu kämpfen. Ihr ehrgeiziges Ziel, den Professorinnenanteil im W2-Bereich auf knapp 30 Prozent zu steigern, hat sie verfehlt. "Wir haben das zusätzliche Problem, dass wir keine Leute von einer Hierarchieebene zur nächsten schleusen können wie die Unis", sagt Sprecherin Christina Beck. "Stattdessen müssen wir auf jeder Karrierestufe neu suchen".

Dabei sind die Gleichstellungsstandards, um deren Erfüllung sich die Forschungseinrichtungen derzeit bemühen, alles andere als eine feste Quote. "Das hätten wir nicht machen können", sagt DFG-Präsident Ferdi Schüth. Statt starrer Zielvorgaben gibt es nur Leitlinien. Und statt eines fixen Prozentsatzes, wie ihn die Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig den Unternehmen verordnen will, gibt es das sogenannte Kaskadenmodell.

## **Den knapp 9000 Professorinnen stehen 35 000 Professoren gegenüber**

Dieses Modell sieht vor, immer den Prozentsatz an Frauen in Führungspositionen zu heben, der sich auf der Ebene darunter findet. Eine Uni, die 50 Prozent Studentinnen hat, soll auch 50 Prozent Doktorandinnen vorweisen. Bei 30 Prozent Doktorandinnen soll es auch 30 Prozent weibliche Postdocs geben. So würde die Zahl der Frauen stetig von unten nach oben zunehmen. Wie eine Institution dabei rechnet – ob sie die Gesamtheit ihres Personals oder jeden Fachbereich einzeln in den Blick nimmt –, bleibt ihr aber selbst überlassen. Auch der zeitliche Rahmen ist nicht streng fixiert. Die Fortschritte müssen lediglich jedes Jahr an die DFG rapportiert werden. Bislang sind sie eher mäßig.

Atmosphärisch hat sich in der Forschungslandschaft viel verändert. Frauenförderung ist längst nicht mehr das Sonderprojekt einer einzelnen Gleichstellungsbeauftragten, sondern Chef- oder Chefinnensache. Die harten Zahlen jedoch spiegeln diesen gefühlten Trend noch lange nicht so ausgeprägt wider, wie sich manch Verantwortlicher das wünschen würde.

Zwar hat der Frauenanteil in leitenden Positionen inzwischen einen "Höchststand" erreicht, wie sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf seiner Website freut. Aber den knapp 9.000 Professorinnen, die im Jahr 2012 erfasst wurden, stehen immer noch fast 35.000 Professoren gegenüber. Innerhalb von zehn Jahren ist der Anteil der Professorinnen nur von 12 auf 20 Prozent gestiegen. In einem Land, in dem ebenso viele Frauen studieren wie Männer, müsste Gleichberechtigung eigentlich anders aussehen.

Eine schnellere Entwicklung zeichnet sich zumindest in den Hochschulräten und Senaten ab. Die paritätische Besetzung der Gremien gelingt auch deswegen leichter, weil solche Ämter zusätzlich zu anderen Aufgaben übernommen werden können. Allerdings gelangen die Frauen, die dafür infrage kommen, irgendwann an ihre Belastungsgrenzen. "Ich musste

schon einige Anfragen absagen", sagt Ingrid Wüning-Tschol, Bereichsdirektorin für Gesundheit und Wissenschaft bei der Robert Bosch Stiftung. "Ich schaffe das alles zeitlich gar nicht."

Sie hat daher AcademiaNet gegründet, eine Datenbank für ausgezeichnete Wissenschaftlerinnen, in der Kommissionen für die Besetzung von Stellen und Ämtern gezielt nach fähigen Frauen suchen können. Über 1.400 Profile finden sich derzeit dort, von der Leibniz-Preisträgerin bis zur Heisenberg-Stipendiatin. Auch FemConsult, das Pendant des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung, bietet einen solchen Service.

Damit wenigstens in Zukunft mehr Frauen zur Verfügung stehen, werden allerorten Förderprogramme aufgelegt. Wer sich durch die Internetauftritte der Unis klickt, bekommt den Eindruck, Akademikerinnen könnten sich gar nicht mehr retten vor Mentoringangeboten und Frauenstipendien, mit denen die alten Männernetzwerke durchbrochen werden sollen. Dual-Career-Services sorgen dafür, dass auch die Partner von Akademikerinnen Stellen in der Nähe finden, Kitas sollen ihnen bei der Betreuung des Nachwuchses helfen.

Ob solche Programme tatsächlich dazu führen, dass die gewünschte Masse an Frauen die akademische Leiter erklimmt, bleibt allerdings abzuwarten. Denn die Gründe dafür, dass noch zu viele Frauen vor einer wissenschaftlichen Karriere zurückschrecken, liegen tiefer. Gerade in der Rushhour des Lebens, in den Jahren zwischen 30 und 40, wenn zur Anstrengung für das berufliche Fortkommen die Familiengründung hinzukommt, verlangt das Wissenschaftssystem von seinen Aspiranten eine hohe Mobilität. Viele junge Forscher hangeln sich von einer befristeten Stelle zur nächsten, sie müssen im Rhythmus weniger Jahre umziehen und sollten zwischendurch auch noch im Ausland gewesen sein. Mit Kindern lässt sich das schwer vereinbaren. Auf die wollen viele Frauen (und immer mehr Männer) aber nicht verzichten.

Artemis Alexiadou hat keine Kinder. Aus Stuttgart wegzubekommen ist sie trotzdem nicht so einfach. "Die Linguistik ist stark hier", sagt sie, "das ist nicht überall so." Außerdem müsste ihr Mann, ein Biologe, anderswo ebenfalls eine Stelle finden, die ihn zufriedenstellt.

Helmut J. Schmidt versucht daher, die Unbeweglichkeit vieler Frauen als Chance zu nutzen. Die TU Kaiserslautern bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen Juniorprofessuren mit Tenure-Track an, das heißt, die Stellen werden nach sechs Jahren in reguläre Professuren umgewandelt. "So gewinnen wir junge Frauen, die uns erhalten bleiben." Die Max-Planck-Gesellschaft indes hat gerade beschlossen, ihr Minerva-Programm aufzustocken. Künftig soll es 40 Extrastellen für Frauen geben, auf denen diese fünf Jahre lang gesondert gefördert werden. Trotzdem zweifelt die Sprecherin Christina Beck daran, dass sich der Frauenanteil in Führungspositionen langfristig auf über 30 Prozent steigern lassen wird. "Wir sehen auch im internationalen Vergleich, dass er dort stagniert."

Zu schnell dürften die Frauen sowieso nicht nachrücken. Denn dass sich ihr Anteil in der Hierarchie so langsam ändert, liegt auch daran, dass Stellen erst frei werden müssen, damit sie weiblich nachbesetzt werden können. Vier Prozent Wechsel gibt es pro Jahr bei den Professorenstellen. Bis in der deutschen Forschungslandschaft tatsächlich Gleichberechtigung herrscht, wird es also noch eine Weile dauern.

*Mitarbeit: Jonas Krumbein*

**COPYRIGHT:** ZEIT ONLINE

**ADRESSE:** <http://www.zeit.de/2014/13/universitaet-frauen-professorinnen>