

## Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten

Annette Zimmer, Holger Krimmer, Freia Stallmann

Warum ist es für Frauen noch immer schwierig, eine Spitzenposition an deutschen Universitäten zu erreichen, obwohl in den letzten Jahrzehnten eine quantitative Feminisierung der Universität zu beobachten ist? Der folgende Artikel stellt die Ergebnisse einer Befragung von 619 Professorinnen und 537 Professoren der Besoldungsgruppen C3 und C4 aus sechs Disziplinen vor, die eine umfassende Darstellung der Arbeits- und Lebenssituation deutscher Universitätsprofessorinnen und -professoren mit einem Fokus auf den Unterschieden zwischen den Geschlechtern gibt. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich Frauen nicht bedeutsam in ihren Motiven, ihren Karrierewegen oder ihrer Leistung von ihren männlichen Kollegen unterscheiden, sich aber von wichtigen Netzwerken ausgeschlossen und in der wissenschaftlichen Community nicht umfassend akzeptiert sehen.

### 1 Einleitung

Im europäischen Vergleich zeichnet sich Deutschland dadurch aus, dass nur sehr wenige Frauen es auf der Karriereleiter bis in die oberen Führungspositionen schaffen (*IAB 2006; Bischoff 1999*). Dies gilt für den privaten wie für den öffentlichen Sektor. Obwohl bereits in den späten 1970er Jahren spezielle Förderprogramme eingerichtet wurden (*Faerber 2000; Majcher 2003, S. 115 ff.; Schenk 2005, S. 199 f.*), die Frauen den Zutritt zu höheren Positionen im Öffentlichen Dienst ermöglichen sollen, sind Deutschlands Universitäten im Großen und Ganzen auch heute noch männerdominierte Institutionen (*Etan 2000; Schenk 2005; Majcher 2003, S. 97*).

Die Gründe für die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen an deutschen Universitäten sind vielfältig. Insbesondere ist aber auf das historische Erbe und die daraus resultierende Pfadabhängigkeit zu verweisen. In Deutschland ist der implizite „Geschlechtervertrag“ (*Daly 2000*), der die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern organisiert, stark durch die konservative Tradition des Landes und insbesondere durch den starken Einfluss der Kirche auf die Sozial- und Erziehungspolitik geprägt (*Willems 2001*). Entsprechend dem Ideal der „Bürgerlichen Familie“ des Biedermeier-Zeitalters im

19. Jahrhundert werden Frauen immer noch in die Rolle der Hausfrau und Mutter hinein sozialisiert (Notz 2004; Vinken 2001). Während Frauen für das Wohl der Kinder zuständig sind, versuchen ihre Ehemänner, der Familie durch das Erlangen einer angesehenen Position einen angemessenen Lebensstandard zu sichern (vgl. Giddens 1997).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass die universitäre Ausbildung von Frauen erst in den 1960er Jahren zu einem Thema der Bildungspolitik wurde und erst im Zuge der Reformpolitik der sozialliberalen Koalition wohlwollende Unterstützung erfahren hat (Fuchs 2000; Thränhardt 1990). Seitdem haben Frauen es jedoch in einem beachtlichen Ausmaß geschafft, an den Universitäten Fuß zu fassen (Majcher/Zimmer 2004; Lind 2004; Abele 2003, S. 49). Gleichzeitig erfolgt jedoch ein Prestige- und Bedeutungsverlust der deutschen Universitäten, die ehemals elitäre Institutionen waren (Ellwein 1992). Seit den 1970er Jahren hat das tertiäre Bildungssystem in Deutschland tief greifende Prozesse der Veränderung und insbesondere der Ausweitung oder sog. Massifizierung erfahren, die nicht ohne Auswirkungen auf die Karrierewege und -chancen geblieben sind (Majcher 2003; Huisman 2003; Katzenstein 1987). Eine Feminisierung der Universität ist sowohl auf dem Eingangslevel als auch beim wissenschaftlichen Nachwuchs zu erkennen: Inzwischen machen Frauen die Mehrheit der Studierenden an deutschen Hochschulen aus und es bewerben sich zunehmend mehr Akademikerinnen auf ausgeschriebene Professuren. Dennoch finden sich immer noch vergleichsweise wenige Frauen an der Spitze deutscher Forschungsinstitute und Universitäten (Vogel/Hinz 2004)<sup>1</sup>.

Der folgende Artikel diskutiert, warum der Karriereweg zur Professur für Akademikerinnen in Deutschland immer noch schwierig ist, obwohl die deutschen Universitäten in den letzten Jahrzehnten für Frauen wesentlich zugänglicher geworden sind. Hierzu wird zunächst ein knapper Überblick über die Entwicklung des Universitätssystems unter besonderer Berücksichtigung der Teilnahme von Frauen gegeben. Im Anschluss daran wird der Frage nachgegangen, ob das Geschlecht sich auf eine Wissenschaftskarriere auswirkt. Als Grundlage hierfür werden die Ergebnisse einer Umfrage unter deutschen Professorinnen und Professoren im Rahmen des Forschungs- und Ausbildungsnetzwerkes „Women in European Universities“ (<http://csn.uni-muenster.de/women-eu>; Krimmer/Zimmer 2003) herangezogen.

<sup>1</sup> Anmerkung der Redaktion: Vgl. auch Rübken (2006): *Profile deutscher Universitätsleitungen* (in diesem Heft).

## 2 Das Universitätssystem in Deutschland – Statistischer Überblick des tertiären Ausbildungssystems in Deutschland

Das hiesige Universitätssystem spiegelt die Entwicklung von Politik und Gesellschaft nach Ende des Zweiten Weltkriegs in Deutschland wider. Die ersten Nachkriegsjahre waren vor allem durch den Wiederaufbau geprägt. In den späten 1960er und 1970er Jahren profitierte das Universitätssystem von Erweiterungen und Veränderungen im Zuge weitreichender Reformen. In den 1990er Jahren hatte besonders die Integration ostdeutscher Universitäten einen gestaltenden Einfluss auf die Hochschullandschaft. Gegenwärtig kann ein zunehmender Trend zur Gründung privater Universitäten unter Finanzierung durch Stiftungen festgestellt werden.<sup>2</sup>

Aktuell (Stichjahr 2004/2005) setzt sich die deutsche Hochschullandschaft aus 102 Universitäten, 167 Fachhochschulen, sechs Pädagogischen Hochschulen,<sup>3</sup> 15 theologischen Hochschulen, 52 Kunstakademien und 20 Verwaltungsfachhochschulen zusammen. Die privaten Universitäten, die in jüngster Zeit zunehmend gegründet werden, bieten zumeist Studiengänge in den Wirtschaftswissenschaften an. Doch auch die Ingenieurwissenschaften, die Medizin und die Rechtswissenschaft finden sich im wachsenden Angebot privater Hochschulen wieder.

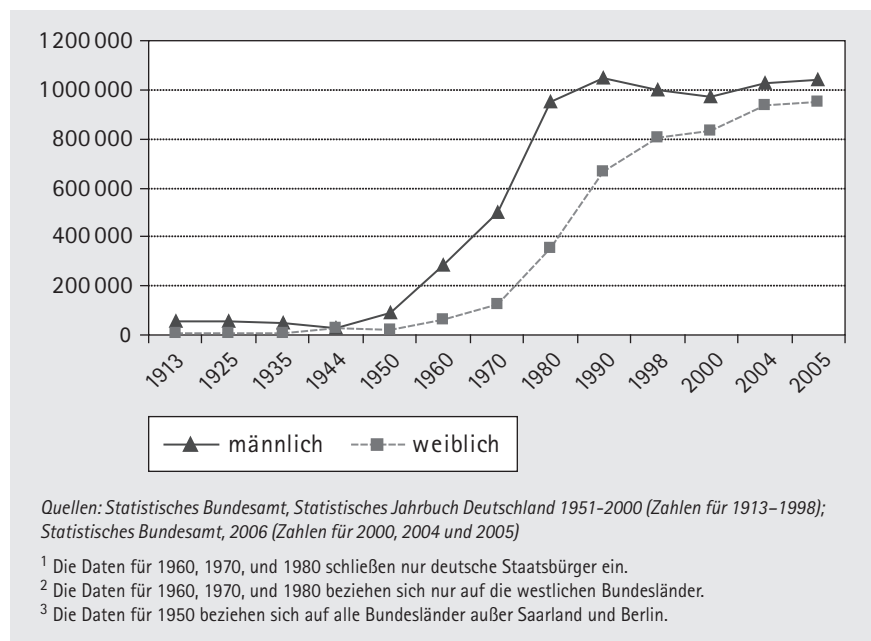
Die Ausdehnung des Hochschulsystems zeigt sich deutlich in der Zunahme der Studierendenzahlen (siehe Abbildung 1). So hat sich im Lauf der Nachkriegszeit der Anteil derjenigen eines Jahrgangs, die eine Universität besuchen, fast verdreifacht. Gleichzeitig nimmt der Anteil von Frauen in der Studierendenschaft seit den 1960ern zu. Während in den frühen 1960er Jahren der Frauenanteil bei weniger als 24% rangierte, liegt die gegenwärtige Frauenquote unter den Studierenden und Graduierten bei etwa 50%. Was in Abbildung 1 nicht klar zum Ausdruck kommt, ist die Tatsache, dass sich im Jahr 2002 erstmalig sogar mehr weibliche als männliche Studierende an deutschen Universitäten immatrikulierten.

---

<sup>2</sup> Zur weiteren Information siehe: <http://www.hochschulkompass.de>. Ein exzellenter Überblick der Entwicklung des Hochschulsystems findet sich bei Majcher 2006, S. 97–99. Sie kommt zu dem Schluss, dass das ostdeutsche Hochschulsystem frauenfreundlicher war als das westdeutsche, dass Frauen aber auch dort Schwierigkeiten hatten, Spitzenpositionen zu erlangen.

<sup>3</sup> In den 1970er Jahren wurde die Lehrerbildung, mit Ausnahme von Baden-Württemberg, in das Universitätssystem integriert. Die Ausbildung für Grundschullehrer verblieb in Baden-Württemberg an den Pädagogischen Hochschulen.

Abbildung 1: Entwicklung der Studierendenzahlen, Angaben für das Wintersemester, alle Hochschularten<sup>1 2 3</sup>



Ein Vergleich der unterschiedlichen Disziplinen verdeutlicht, dass sich der Frauenanteil unter den Studierenden je nach Fachrichtung unterscheidet. Disziplinen wie die Geisteswissenschaften waren schon immer sehr attraktiv für Frauen, während andere Studiengänge – wie etwa die Ingenieurwissenschaften – gewöhnlich männerdominiert sind. Tabelle 1 zeigt jedoch, dass viele dieser Fachgebiete zunehmend attraktiv für Frauen geworden sind. Das trifft auf die Medizin und im Besonderen auf die Veterinärmedizin zu.

Tabelle 1: Anteil der Studentinnen in verschiedenen Studienrichtungen in 1980 und 1998, alle Hochschularten, in absoluten Zahlen und in Prozent

Fächergruppe	1980 <sup>1</sup>			1998		
	Gesamt	Frauen	%	Gesamt	Frauen	%
Geisteswissenschaften	259.600 <sup>2</sup>	147.043 <sup>2</sup>	56,6 <sup>2</sup>	411.853	269.878	65,5
Jura, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	271.802	93.732	34,5	563.158	244.255	43,4
Mathematik und Naturwissenschaften	160.033	53.766	33,6	271.118	93.127	34,3
Medizin	78.757	27.314	34,7	95.869	47.786	49,8
Veterinärmedizin	5.206	2.262	43,4	8.128	6.303	77,5
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	28.661	12.790	44,6	38.320	20.007	52,2
Ingenieurwissenschaften	186.855	17.276	9,2	305.063	58.097	19,0
Kunst	52.921	28.833	54,5	79.533	49.242	61,9

Quelle: Majcher 2004, S.17

<sup>1</sup> Ohne Berücksichtigung der ostdeutschen Universitäten

<sup>2</sup> Mit Sport

Der zunehmende Frauenanteil unter deutschen Studierenden führte bislang zu keiner Feminisierung der universitären Personalstruktur. Noch heute ist die Hierarchie an deutschen Hochschulen durch Männer in den Führungsetagen und Frauen in unteren und mittleren Positionen gekennzeichnet – und das, obwohl Frauen in zunehmendem Maße Zugang zum Universitätssystem finden (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Frauenanteile in der Studierendenschaft und beim akademischen Personal in Deutschland 1980–2005, alle Hochschularten, in Prozent

Jahr	Studien- anfänger	Studie- rende	Absol- venten	Pro- motionen	Habilita- tionen	Pro- fessuren	C4-Pro- fessuren
Prozent							
1980	40,2	36,7	34,1	19,6	4,8	5,3	2,5
1985	39,8	37,8	36,8	24,1	7,2	5,1	2,3
1990	39,4	38,3	36,5	27,8	10,0	5,5	2,6
1995	47,8	41,7	40,7	31,5	13,8	8,2	4,8
2000	49,2	46,1	44,8	34,3	18,4	10,5	7,1
2001	49,4	46,7	46,0	35,3	17,2	11,2	7,7
2002	50,6	47,4	46,9	36,4	21,6	11,9	8,0
2003	48,2	47,4	48,4	37,9	22,0	12,8	8,6
2004	48,8	47,7	49,2	39,0	22,7	13,6	9,2
2005	48,8	47,8	49,5	39,6	23,0	14,3	9,7

Quellen: Statistisches Bundesamt 2001: Appendix Tabelle 14.1; Statistisches Bundesamt 2003, S. 35; Statistisches Bundesamt 2006a

Seit den frühen 1980er Jahren hat sich der Anteil der Professorinnen an deutschen Hochschulen fast verdreifacht. Im internationalen Vergleich sind die Zahlen dennoch sehr niedrig (*ETAN 2000; European Commission 2006*), womit deutlich wird, dass deutsche Akademikerinnen auf ihrem Weg zur Professur noch immer mit Hindernissen konfrontiert sind. Tabelle 2 zeigt, dass Frauen in geringerem Maß weiterführende Qualifikationen anstreben als Männer. Dies betrifft die Promotion und besonders die Habilitation. Auf deutschen Lehrstühlen ist ihre Präsenz noch erheblich niedriger.

Ähnliches gilt für Führungspositionen im Management der deutschen Hochschulen. Ende der 1990er Jahre waren lediglich 5% der Rektoren- oder Präsidentenstellen mit Frauen besetzt (*BLK 2000*). Im Jahr 2004 waren immerhin 16 von 226 deutschen Rektoren (7,1%) und 14 von 104 Präsidenten (13,5%) Frauen (*BLK 2005*). Aber auch hier muss man noch immer von ungleichen Verhältnissen sprechen, die schwerwiegende Konsequenzen haben. Frauen sind in den wichtigen Debatten nicht präsent, in denen Entscheidungen zur institutionellen Struktur der Universität getroffen werden. Unabhängig davon, dass Frauen inzwischen einen signifikanten Anteil der Studierendenschaft ausmachen, finden ambitionierte Akademikerinnen auch heute nur sehr wenige „Vorbildfrauen“ an deutschen Hochschulen, an denen sie sich orientieren können.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, einen genaueren Blick auf diejenigen Frauen zu werfen, die sich für eine akademische Karriere entschieden haben und erfolgreich Zugang zum deutschen Universitätssystem finden konnten. Die Studie „Karrierewege an deutschen Hochschulen“ liefert diesbezüglich wertvolle Untersuchungsergebnisse.

### **3 Karrierewege an deutschen Universitäten – die Ergebnisse einer Umfrage**

#### **3.1 Methodik und Sampling**

Unterscheiden sich die Karrierewege von Professoren und Professorinnen? Wenn ja, inwiefern und warum? Diese Fragen standen im Zentrum einer Umfrage, die im Rahmen des Forschungs- und Ausbildungsnetzwerks „Women in European Universities“ unter deutschen Universitätsprofessoren und -professorinnen (C3 und C4) durchgeführt wurde.<sup>4</sup> Die Studie berücksichtigte unterschiedliche akademische Disziplinen, angefangen bei den Ingenieurwissenschaften mit einer traditionell geringen Frauenquote bis hin zu den Geisteswissenschaften, inklusive der Germanistik, als einem unter Frauen besonders geschätzten Studienfach. Zu den weiteren in der Studie berücksichtigten Disziplinen zählten die Naturwissenschaften (Biologie, Chemie, Physik, Mathematik), die Rechtswissenschaft, die Betriebs- und Volkswirtschaftslehre sowie die Sozialwissenschaften (Soziologie, Psychologie und Politikwissenschaft).

Aufgrund der Fokussierung der Umfrage auf die Karrierewege von Professorinnen, verwendete die Untersuchung ein spezifisches Sampling. Die Analyse basierte auf einer Totalerhebung der Professorinnen, die an deutschen Universitäten eine C3- oder C4-Position in den genannten Disziplinen innehaben. Zum Vergleich wurde eine gleiche Anzahl von Professoren in C3- und C4-Positionen in die Befragung miteinbezogen. Die Adressen des männlichen Vergleichssamples wurden einerseits über Nennungen der Professorinnen sowie andererseits über Internet-Recherchen ermittelt. Der Weg der Adressermittlung über die Nennung durch Kolleginnen wurde gewählt, um eine Parallelisierung des weiblichen und männlichen Samples vor allem hinsichtlich des Alters der Befragten zu gewährleisten.

Wie Tabelle 3 zeigt, ist die Zahl der Professorinnen an deutschen Hochschulen vergleichsweise niedrig – ein Phänomen, das in den Ingenieur- und Naturwissenschaften besonders

---

<sup>4</sup> Fachhochschulen wurden aufgrund mangelnder internationaler Vergleichbarkeit nicht in die Befragungen einbezogen, weil dieser Hochschultyp nur in Deutschland und Österreich existiert.

deutlich ist. Nur Germanistik bildet eine Ausnahme. Hier liegt der Anteil weiblicher Professoren über 20%.

Tabelle 3: Professorinnen und Professoren mit C3- und C4-Positionen an Universitäten in ausgewählten Disziplinen, in Prozent und absoluten Zahlen<sup>1</sup>

	Professorinnen		Professoren		N
	%	Absolut	%	Absolut	
Biologie	9,8	82	92,2	755	837
Chemie	3,9	33	96,1	821	854
Deutsche Philologie	22,7	123	77,3	419	542
Geschichte	11,4	72	88,6	558	630
Mathematik	3,7	39	96,3	1.010	1.049
Physik	2,9	31	97,1	1.031	1.049
Politikwissenschaft	14,7	34	85,3	197	231
Psychologie	16,8	76	83,2	376	452
Rechtswissenschaft	7,5	65	92,5	796	861
Sozialwissenschaft <sup>2</sup>	16,2	64	83,8	331	395
Wirtschaftsingenieurwissenschaften	2,1	1	97,9	47	48
Wirtschaftswissenschaften	5,5	74	94,5	1.282	1.356
Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)	3,0	71	97,0	2.297	2.368
Grundgesamtheit	7,2	765	92,8	9.920	10.685

Quelle: Statistisches Bundesamt 2000

<sup>1</sup> In dieser Tabelle bezieht sich die Angabe „Absolut“ lediglich auf die Zahl der Professoren in den untersuchten Disziplinen der Studie „Women in European Universities“. Da die Umfrage nicht alle Disziplinen berücksichtigte, ist der Prozentanteil aller Professorinnen in Tabelle 3 niedriger als der ermittelte Wert für alle universitären Disziplinen durch das Statistische Bundesamt.

<sup>2</sup> Sozialwissenschaft: Einige Bundesländer differenzieren nicht zwischen der Politikwissenschaft und der Soziologie. Die Zahlen beziehen sich überwiegend auf Professoren in der Soziologie. Aufgrund der Besonderheit des Sampling wurden jedoch auch Professoren der Politikwissenschaft hinzugerechnet.

Sowohl Sampling als auch Adressenrecherche erwiesen sich als schwieriger und zeitaufwändiger als zunächst geplant. Allen, die dazu beigetragen haben, dass eine persönliche Ansprache der Professorinnen und Professoren möglich war, sei an dieser Stelle nochmals herzlich gedankt. Entsprechendes gilt für die Kolleginnen und Kollegen, die die Untersuchung durch ihre Teilnahme an der Befragung aktiv unterstützt haben.



Insgesamt beteiligten sich mehr als tausend deutsche Professorinnen und Professoren an der Umfrage. Die Feldforschung erfolgte im Zeitraum von Juli 2002 bis Januar 2003. Unter Anwendung des Computerprogramms CATI wurden 1.156 Telefonate durchgeführt. Wie aus anderen Studien in diesem Feld bereits bekannt, waren Professorinnen eher zur Teilnahme bereit als ihre männlichen Kollegen. Dabei erwies sich die Länge der Befragung als größtes Hindernis für eine Beteiligung. Um eine ausführliche Analyse der Karriereentwicklungen zu ermöglichen, umfasste die Befragung ein breites Themenspektrum. Dieses reichte von der Motivation, eine universitäre Karriere zu beginnen, über die Zufriedenheit im Arbeitsalltag bis hin zu Fragen der sogenannten „work-life-balance“ sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die folgenden Ergebnisse basieren auf Interviews mit 619 Professorinnen und 537 Professoren, die in den zuvor genannten sechs Disziplinen tätig sind. Da für die Auswertung ein Gewichtungsfaktor konstruiert wurde, der den Datensatz auf die Grundgesamtheit von Professorinnen und Professoren in den verschiedenen Disziplinen hochrechnet, sind die Ergebnisse der Umfrage repräsentativ für die ausgewählten Fachrichtungen. Diese Grundgesamtheit wurde mittels Daten des Statistischen Bundesamtes errechnet (siehe Tabelle 3).

### **3.2 Untersuchungsergebnisse**

Die Studie zeigt klare Gemeinsamkeiten der Berufswege und Karriereverläufe deutscher Professoren und Professorinnen. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bilden insgesamt eine recht homogene Gruppe in Bezug auf Motivation und Gründe für die Berufswahl, akademische Leistung und familiären Hintergrund. In diesem Zusammenhang muss betont werden, dass die Ergebnisse der Umfrage auf Daten beruhen, die durch Interviews mit Akademikerinnen und Akademikern erfasst wurden, die bereits eine Führungsposition innehatten. Alle Befragten konnten somit auf eine erfolgreiche Bewältigung der verschiedenen Karrierehürden zurückblicken.

#### **3.2.1 Karrierewege und Motivation**

Vor den aktuellen Universitätsreformen in den 1990er Jahren war die Berufsbiographie von Professorinnen und Professoren in höherem Maß standardisiert als in anderen Berufen. Üblich war eine Sequentialisierung in drei Qualifikationsphasen, die jeweils mit formalen Qualifikationsabschlüssen endeten: das Studium mit Diplom, Magister oder Examen, die Promotion und schließlich die Habilitation, die eine Voraussetzung für eine verbeamtete Professur darstellte. Vor der Reformierung des Universitätssystems war die Habilitation die Voraussetzung sowohl für den Eintritt in den akademischen Arbeitsmarkt

als auch für die Akzeptanz innerhalb der wissenschaftlichen Community einer Fachdisziplin. Dies änderte sich insbesondere mit der kürzlich eingeführten Junior-Professur, mit der ein junger Akademiker bzw. eine Akademikerin auch ohne Habilitation ordentliches Fakultätsmitglied werden kann.

Mit Ausnahme der Professoren in den Ingenieurwissenschaften konnte die Mehrheit der Befragten auf einen „normalen“ Karriereweg mit den oben genannten Qualifikationsabschlüssen zurückblicken. Interessanterweise zeichnen sich die akademischen Laufbahnen hierzulande durch bemerkenswerte Homogenität aus. Dies trifft insbesondere auf den zeitlichen Rahmen und die verschiedenen Karriereetappen zu.

Tabelle 4: Durchschnittliches Alter der Befragten bei Statuspassagen, nach Fächergruppen

Disziplin	Studienabschluss	Promotion	Habilitation	Erste Professur
<b>Durchschnittsalter</b>				
Geisteswissenschaften	25	30	39	42
Sozialwissenschaften	25	31	39	41
Rechtswissenschaft	24	29	37	39
Wirtschaftswissenschaften	24	30	36	38
Naturwissenschaften	25	28	36	39
Ingenieurwissenschaften (ohne Architektur)	25	31	39	41
Insgesamt	25	30	37	40

*Quelle:* Alle Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden unter dem Kurztitel „Wissenschaftskarriere“ berichtet.

Zum Zeitpunkt ihrer Graduierung waren die Befragten im Durchschnitt 25 Jahre alt. Mit anderen Worten: Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Studiums jünger als die Mehrheit der deutschen Studierenden. Das Durchschnittsalter der Graduierten lag 2004 bei 28 Jahren, wobei das Studium in der Regel mit 22 Jahren aufgenommen wird (*Statistisches Bundesamt 2006c*).

Entsprechend unseren Ergebnissen wird die Doktorarbeit im Durchschnitt fünf Jahre nach Abschluss des Studiums beendet. Dies heißt nicht, dass Professorinnen und Professoren in Deutschland in etwa fünf Jahre ausschließlich in ihre Doktorarbeit investieren, ohne weiteren Verpflichtungen nachzugehen. Dennoch kann die Fünf-Jahres-Periode als Indikator für den akademischen Karriereweg betrachtet werden. Im Durchschnitt sind deut-

sche Akademikerinnen und Akademiker Ende 20 oder Anfang 30, wenn sie ihre Doktorarbeit erfolgreich abschließen und sich damit für die Planung des nächsten Karriereabschnitts qualifizieren.

Der zeitliche Rahmen für den erfolgreichen Abschluss der Habilitation ist, je nach Disziplin, leicht unterschiedlich. Gemäß unseren Ergebnissen erreichten Wirtschaftswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler diese Qualifikation am schnellsten (sechs Jahre), während Akademikerinnen und Akademiker in den Humanwissenschaften durchschnittlich mehr Zeit benötigen (neun Jahre).

Es wird deutlich, dass der nächste Karriereschritt – die Berufung auf eine Professur – eine ganz entscheidende Hürde darstellt. Unsere Befragten brauchten nach Beendigung ihrer Habilitation im Durchschnitt drei Jahre, um den erfolgreichen Einstieg in den akademischen Arbeitsmarkt zu vollziehen. In der Tat handelt es sich hierbei um einen sehr langen Weg, muss man doch berücksichtigen, dass die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich der 40 nähern, ehe sie berechtigt sind, sich um eine Professur zu bewerben. In diesem Alter sind die Lehrstuhlanwärterinnen und -anwärter de facto darauf angewiesen, eine Stelle im Wissenschaftsbetrieb zu finden, weil der Arbeitsmarkt außerhalb der Universität nur sehr bedingt dazu bereit ist, Neueinsteiger oder Neueinsteigerinnen ohne berufliche Erfahrungen jenseits von Forschung und Lehre zu akzeptieren. Mit anderen Worten: Für habilitierte Akademikerinnen und Akademiker gibt es kaum realistische Alternativen bzw. eine Art Sicherheitsnetz, falls es ihnen nicht gelingt, es in dem relativ engen Zeitfenster nach der Habilitation auf die verbeamtete Position der Professur zu schaffen. Unsere Ergebnisse zeigen auch, dass, je attraktiver der Arbeitsmarkt außerhalb der Hochschule ist, desto schneller auf unbefristete Stellen berufen wird. So erhalten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in den Bereichen Ökonomie, Naturwissenschaften und Jura einen Ruf auf einen Lehrstuhl in ihren Dreißigern, während Sozialwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler und insbesondere Geisteswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler im Durchschnitt Mitte 40 sind, ehe sie auf eine Professorenstelle berufen werden.

Gibt es Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Karrierewege? Um dieser Frage nachzugehen, wurden auf der Basis des Datenmaterials drei Gruppen identifiziert: Professorinnen und Professoren, die jeden Karriereschritt in einem relativ jungen Alter bewältigt hatten, eine durchschnittlich schnelle Gruppe und schließlich die Nachzügler.

Tabelle 5: Alter der Befragten bei den Qualifikationsabschlüssen, nach Geschlecht und Gruppe

Alter		Schnellste Gruppe	Durchschnittliche Gruppe	Langsamste Gruppe
<b>Studienabschluss</b>		<b>bis 24 Jahre</b>	<b>25–26 Jahre</b>	<b>27 Jahre und älter</b>
	männlich	27 %	48 %	25 %
	weiblich	46 %	40 %	15 %
<b>Promotion</b>		<b>bis 27 Jahre</b>	<b>28–31 Jahre</b>	<b>32 Jahre und älter</b>
	männlich	17 %	57 %	26 %
	weiblich	22 %	52 %	27 %
<b>Habilitation</b>		<b>bis 34 Jahre</b>	<b>35–39 Jahre</b>	<b>40 Jahre und älter</b>
	männlich	28 %	53 %	20 %
	weiblich	16 %	45 %	39 %
<b>Erste Professur</b>		<b>bis 36 Jahre</b>	<b>37–43 Jahre</b>	<b>44 Jahre und älter</b>
	männlich	27 %	50 %	22 %
	weiblich	19 %	50 %	31 %

Quelle: Wissenschaftskarriere

Verglichen mit ihren männlichen Kollegen, waren die deutschen Professorinnen besonders erfolgreich – und damit schnell – bei der Beendigung ihres ersten Karriereabschnitts. Wie Tabelle 5 zeigt, erhielt etwa die Hälfte der an der Studie beteiligten Professorinnen ihre Diplome mit 24 Jahren oder jünger, während nur 27% ihrer männlichen Kollegen den ersten Abschluss in diesem Alter erreichten. Wissenschaftlerinnen dominieren zudem den „schnellsten Weg“, wenn es um den Erhalt der Doktorwürde geht. Es kommt jedoch zur „Trendwende“, sobald es sich um die Habilitation und den Ruf auf eine verbeamtete Professur handelt. Die befragten Professorinnen brauchten für den Abschluss ihrer Habilitation in der Regel länger und waren somit bei Beginn der Bewerbungsphase um die Professur älter als ihre männlichen Kollegen. Die Umfrageergebnisse zeigen jedoch auch, dass sich bei den Frauen die Zeitspannen zwischen den Karriereabschnitten zunehmend vermindern. Mit anderen Worten: Bestand vor Jahren noch ein bedeutender Zeitunterschied zwischen Männern und Frauen in der Habilitationsphase, so nahmen die jüngeren Professorinnen, die an der Umfrage teilgenommen haben, die Hürde der Habilitation ebenso schnell wie ihre männlichen Kollegen. Für die jüngeren Professoren und Professorinnen lässt sich somit eine Angleichung hinsichtlich des zeitlichen Verlaufs und der

Dauer des Karrierewegs bzw. hinsichtlich der zeitlichen Investition in eine Professur feststellen.

Berücksichtigt man, dass universitäre Karrieren doch eine vergleichsweise zeitintensive Investition darstellen und zugleich sehr risikobehaftet sind, müssen junge Akademikerinnen und Akademiker, die diesen beruflichen Weg einschlagen, besonders motiviert sein. Die Ergebnisse der Umfrage ermöglichen interessante Einblicke, warum Mann oder Frau sich für den Beruf des Universitätsprofessors bzw. der Professorin entscheidet.

Tabelle 6: Motive der Befragten für die Wahl einer wissenschaftlichen Karriere

	... spezifischen Neigungen nachgehen zu können bzw. zur Selbstverwirklichung	... autonom arbeiten zu können	... finanzielle Gründe	... einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit nachgehen zu können
Gar nicht wichtig	2,6	3,1	35,5	9,9
Eher nicht wichtig	2,4	2,8	36,6	10,0
Teils/teils	6,6	7,6	20,2	28,6
Eher wichtig	25,9	30,4	6,6	33,6
Sehr wichtig	62,4	56,0	1,1	17,8

Quelle: Wissenschaftskarriere

Wie Tabelle 6 zeigt, sind die wichtigsten Motive für die Wahl einer akademischen Karriere der Wunsch nach „Selbstverwirklichung“ und „autonomer Arbeit“. Insgesamt 87% der Befragten bezeichneten die Möglichkeit, „spezifischen Neigungen nachgehen zu können bzw. zur Selbstverwirklichung“ als „wichtig“ oder gar „sehr wichtig“ für ihre Berufentscheidung. Mit 84% schätzte fast der gleiche Anteil die „Möglichkeit, autonom arbeiten zu können“ als wichtig ein. Gleichzeitig bezeichnete etwa die Hälfte der Befragten die Möglichkeit, einer gesellschaftlich sinnvollen Arbeit nachzugehen, als „wichtig“ bis „sehr wichtig“. Hingegen wurden Motivationen, die nicht direkt mit der „Aura“ der akademischen Arbeit verbunden sind, wie etwa „finanzielle Gründe“, „beruflicher Aufstieg“ oder „die Sicherheit des Arbeitsplatzes“, als „eher unwichtig“ bis „gar nicht wichtig“ für die Entscheidung für eine universitäre Karriere bewertet. Auch auf die Frage, ob die Erwartungen zu Beginn ihres Berufslebens von den gegenwärtigen Arbeitsbedingungen erfüllt werden können, kamen die meisten Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer zu einem

eher positiven Ergebnis. Gleichzeitig würde sich rückblickend die Mehrheit der Befragten wieder für eine Universitätskarriere entscheiden.

In Hinblick auf die Motivation weist unsere Studie kaum geschlechtsbezogene Unterschiede auf. Sowohl für Männer als auch für Frauen stellt das „akademische Arbeiten“ die Verwirklichung ihrer beruflichen Wünsche und Träume dar. Vor diesem Hintergrund die Studie der Frage nach, ob und inwiefern Unterschiede bei Männern und Frauen bezüglich ihres Zugangs zum Hochschulsystem und zum akademischen Arbeitsmarkt festzustellen sind.

### 3.2.2 Verdeckte Diskriminierung

Vor allem *Marc Granovetters* herausragende Arbeit „Getting a Job“ (*Granovetter 1995*) macht deutlich, wie wichtig so genannte weak ties – lose Kontakte und Verbindungen – für den beruflichen Erfolg und das Erreichen einer bestimmten Position im Berufsalltag sind. Diese Beziehungen umfassen Freundeskreise und Bekanntschaften mit einem geteilten Ideenhorizont und einem ähnlichen Lebensstil. Bereits zuvor hatte *Pierre Bourdieu* in ähnlicher Weise argumentiert und die Konzepte des „sozialen Kapitals“ und des „Habitus“ in die Debatte eingeführt (*Bourdieu 1984*). Entsprechend der Argumentation von *Bourdieu* ist der berufliche Erfolg nicht ausschließlich auf persönliche Leistung zurückzuführen. Ob eine Person eine bestimmte Position erhält oder nicht, hängt daneben ganz entscheidend von ihrer sozialen Akzeptanz bei ihren zukünftigen Kolleginnen und Kollegen ab. Untersuchungen zum sozialen Hintergrund von Eliten (*Hartmann 2004; Majcher 2006*) zeigen deutlich, dass wir als Mitglieder der Gesellschaft von unsichtbaren Grenzen umgeben sind. Diese basieren in erster Linie auf Reziprozität, und zwar in dem Sinne, dass man von seinem Gegenüber bzw. dem Kollegen oder der Kollegin als zugehörig zur selben sozialen Gruppierung mit ähnlichen Ideen, Idealen und einem vergleichbaren Lebensstil erkannt und akzeptiert wird. Gemäß *Bourdieu* konstituiert der „Habitus“ einen wichtigen Teil unserer sozialen Realität. Durch den spezifischen Habitus wird signalisiert, dass man zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe gehört, oder, falls man nicht über den entsprechenden Habitus verfügt, als ein Nichtdazugehöriger oder eine Nichtdazugehörige von der Umgebung schnell identifiziert und ausgeschlossen wird.

*Granovetters* und *Bourdieu*s Beobachtungen hinsichtlich des Nexus zwischen sozialer Schichtung und Karrierechancen sind von beachtlicher Relevanz für die Universitäten. Deutschlands Gruppenuniversitäten sind in der Sprache der Organisationssoziologie lose verbundene „natürliche Systeme“. Hier werden Entscheidungen vorrangig als Ergebnis

von Verhandlungsprozessen getroffen, an denen die unterschiedlichen, an der Universität beschäftigten Statusgruppen partizipieren, wobei jedoch die ausschlaggebende Stimme bei der Professorenschaft liegt. Auch die Berufungsverfahren bzw. die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten für die Neubesetzung einer Professur unterliegen dem Entscheidungsfindungsprozedere der Gruppenuniversität.

Vor diesem Hintergrund ist das vertraut sein des Bewerbers oder der Bewerberin mit dem spezifischen „Habitus“ der etablierten Professorengruppe eine ganz wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz des oder der Neuen. Kurzum: Nur die „Integration“ in die Gruppe und die damit verbundene Anerkennung sind Garantien für persönlichen beruflichen Erfolg. Dies gilt nicht nur für Universitäten, sondern trifft auf alle Berufsfelder zu. Man muss sich somit rechtzeitig mit den Gepflogenheiten und dem jeweiligen Stil des Berufsfelds vertraut machen, um überhaupt in die engere Wahl für eine Stelle zu kommen. Ganz praktisch betrachtet, bedeutet dies für den Nachwuchswissenschaftler oder die Nachwuchswissenschaftlerin, dass er oder sie sich möglichst frühzeitig den spezifischen Habitus ihrer zukünftigen Kollegen der betreffenden Fachdisziplin aneignen muss, um im Rahmen von Bewerbungsgesprächen als einer oder eine „von uns“ anerkannt zu werden. Darüber hinaus hat er oder sie zeitgleich ein solides Netzwerk von „weak ties“ in der jeweiligen wissenschaftlichen Community aufzubauen, um frühzeitig über freie Positionen sowie über Interna und Hintergründe, u. a. des Bewerberinnen- und Bewerberfeldes, sowie fachliche oder persönliche Präferenzen des Fachbereichs oder Instituts informiert zu werden.

Zweifellos wird der junge Wissenschaftler oder die junge Wissenschaftlerin am ehesten in die Community des Fachs sozialisiert, wenn er oder sie über eine feste Anstellung an der Universität oder an einem Forschungsinstitut verfügt. Täglicher Kontakt mit der akademischen Kultur und enge Zusammenarbeit mit Fachkolleginnen und -kollegen ermöglichen eine reibungslose Sozialisierung ins Universitätsleben und eine schnelle Adaption des jeweils spezifischen akademischen Lebensstils oder Habitus. Allerdings sind auf dem Weg zur Professur noch weitere Hürden zu bewältigen. Im Gegensatz zur Geschäftswelt, in der sich Neueinsteigerinnen und -einsteiger vor allem mit der Firmenkultur und den damit verbundenen formalen und informalen Hierarchien vertraut machen müssen, sind junge Akademikerinnen und Akademiker mit dem Karriereziel Wissenschaft mit mindestens zwei Herausforderungen konfrontiert: einerseits mit der Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft und damit der Gewinnung der Akzeptanz der Professorinnen und Professoren der Heimatuniversität, andererseits mit der Integration in die nationale und zunehmend internationale Scientific Community der betreffenden Fachdisziplin. Zweifelsohne ist die Integration in die Heimatuniversität wesentlich leicht-

ter zu vollziehen als der Eintritt in die internationale Wissenschaftsgemeinschaft. Hierzu bedarf es in der Regel der Unterstützung eines international anerkannten Professors bzw. einer Professorin, der oder die wichtige Mentoring-Funktionen übernimmt und der oder die aufgrund seiner bzw. ihrer Reputation in der Lage ist, entsprechende Türen zu öffnen und Hilfestellung zu geben, z. B. bei der Vorbereitung einer Publikation in einem internationalen Journal. Es wird somit deutlich, dass der Nachwuchswissenschaftler oder die Nachwuchswissenschaftlerin neben dem häufig fachspezifischen „Habitus“ auch einen starken Mentor bzw. eine Mentorin sowie ein unterstützendes Netzwerk der „schwachen Bindungen“ benötigt, um sich eine solide Basis für eine professionelle und akademische Reputation aufzubauen.

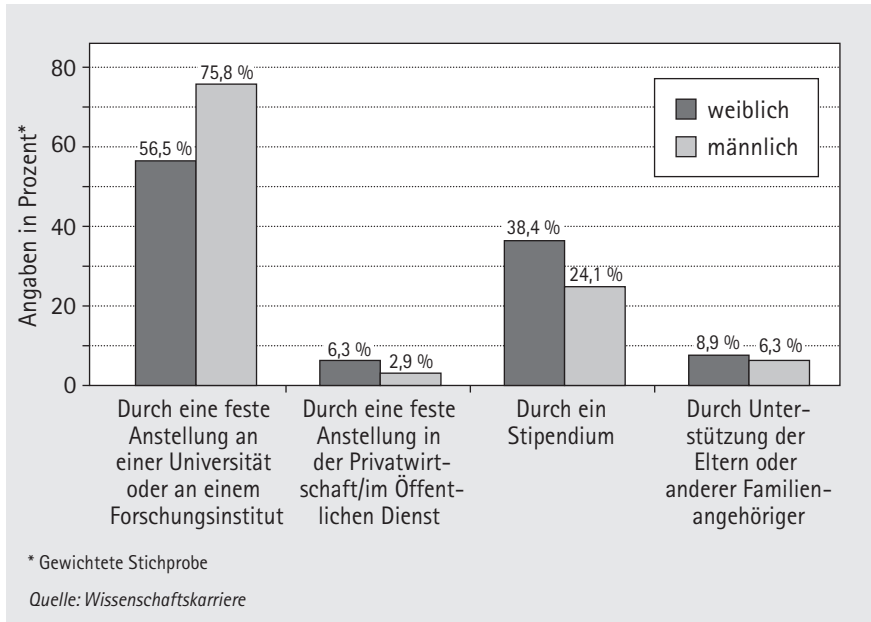
Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer unserer Studie mussten diese Hürden überwinden. Von besonderem Interesse ist daher, ob und inwiefern Unterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Befragten bezüglich ihrer frühen Integration in den Forschungsbetrieb via universitärer Tätigkeit, Betreuung oder Nutzung bestimmter Netzwerke bestehen. Um diesen Aspekt zu beleuchten, wurden die teilnehmenden Professorinnen und Professoren gefragt, wie sie ihre verschiedenen Karriereetappen, insbesondere die Promotion und Habilitation, finanzierten. Des Weiteren berücksichtigte die Befragung die Themen der Betreuung und der Netzwerkbildung, welche – wie bereits durch zahlreiche Studien belegt werden konnte (*Lind 2004; Löther 2003*) – von besonderer Bedeutung für eine erfolgreiche universitäre Karriere sind. Ziel unserer Untersuchung war u. a. herauszufinden, ob eine verdeckte Diskriminierung von Frauen existiert, die diese daran hindert oder es ihnen zumindest erschwert, sich in einem frühen Stadium ihrer Karriere in die wissenschaftliche Gemeinschaft zu integrieren. Diese Frage stellt sich besonders vor dem Hintergrund, dass Frauen während ihrer Promotions- oder Habilitationszeit seltener an einer Universität beschäftigt sind. Sie haben daher eine vergleichsweise schlechtere Chancenstruktur dafür, sich in einer frühen Phase ihrer wissenschaftlichen Laufbahn den spezifischen Habitus ihres Fachs anzueignen. Dies hat gleichzeitig zur Folge, dass sie auch vergleichsweise ungünstigere Ausgangsbedingungen im Hinblick auf die Integration in die internationale Scientific Community haben.

Zu der Frage, wie sie ihre Karriere finanzierten, wurden den Professorinnen und Professoren folgende Antwortmöglichkeiten angeboten, wobei auch Mehrfachnennungen möglich waren: Finanzierung durch eine Anstellung an einer Universität oder einem Forschungsinstitut, die länger als drei Monate dauerte, durch ein Stipendium, durch eine Anstellung in der freien Wirtschaft, durch die Unterstützung durch Eltern oder andere Familienmitglieder oder durch Selbständigkeit. Diese Frage wurde sowohl für die Zeit-



räume der Promotion und der Habilitation als auch für die Übergangsphase von der Habilitation zur ersten Professur gestellt.

Abbildung 2: Finanzierung der Promotion



Für die Phase der Promotion zeigte sich, dass signifikant mehr Nachwuchswissenschaftler als -wissenschaftlerinnen eine feste Anstellung an einem Forschungsinstitut oder einer Universität nachweisen konnten (siehe Abbildung 2). Dies war bei immerhin 75% der Professoren der Fall, hingegen nur bei 57% der Professorinnen. Entsprechend finanzierten sich mehr Frauen (38%) als Männer (24%) während ihrer Promotion durch ein Stipendium. Auch hatten anteilig mehr Wissenschaftlerinnen als Wissenschaftler auf eine unvorteilhaftere Finanzierung ihrer Promotion rekurriert: so sicherten bei 9% der weiblichen Befragten (bei 6% der männlichen) die Eltern oder ein Elternteil den Lebensunterhalt, 6% der Professorinnen (3% der Professoren) finanzierten ihre Promotion über eine Anstellung in der Privatwirtschaft.

Auch in der Habilitationsphase werden Unterschiede deutlich – wenn auch in abgeschwächter Form. Damit wurde im Rahmen der vorliegenden Studie auch für diese Karriereetappe eine leichte Tendenz zur verdeckten Diskriminierung gegenüber Frauen

festgestellt. So fällt die Differenz bei der Finanzierung durch eine Stelle an einem Institut/ einer Universität mit 81 % bei den Frauen und 87 % bei den Männern zwar wesentlich geringer aus als bei der Promotion, wiederum liegt jedoch der Anteil der Frauen bei der Finanzierung durch ein Stipendium mit 26 % gegenüber 15 % bei den Männern auf einem höheren Niveau.

Der Übergang von der Habilitation zur ersten Professur steht unzweifelhaft für die unsicherste Periode einer wissenschaftlichen Karriere in Deutschland. Wieder stellt sich die Anstellung an einer Universität oder einem Forschungsinstitut als die erfolgversprechendste Alternative heraus. Knapp zwei Drittel der Befragten beiderlei Geschlechts hatten in diesem Zeitraum eine Stelle an einem wissenschaftlichen Institut oder an der Universität inne.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Umfrage lässt sich zusammenfassend festhalten, dass die Anstellung an einer Universität oder an einem Forschungsinstitut als eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche akademische Karriere betrachtet werden muss. Die Integration in die wissenschaftliche Gemeinschaft via Festanstellung an der Universität oder an einem Forschungsinstitut scheint für männliche Akademiker leichter zu sein als für ihre Kolleginnen.

Gilt dies auch für die Mentoring-Beziehungen und den Aufbau von Netzwerken? Im Wissenschaftsbetrieb ist die Förderung und Unterstützung durch wichtige Bezugspersonen von besonderer Relevanz. Solche Bezugspersonen können nicht nur mit Rat und Tat zur Seite stehen, wenn es darum geht, für die wissenschaftliche Laufbahn wichtige Entscheidungen zu treffen, häufig verfügen Mentorinnen und Mentoren auch qua Position oder Amt über eine privilegierte Stellung hinsichtlich der Verteilung zentraler Ressourcen, wie etwa Stellen, Forschungsmittel oder Beziehungen. Wie die Studie zeigt, sind Netzwerke sowie Aufbau und Pflege enger Mentoring-Beziehungen wesentliche Elemente einer erfolgreichen Wissenschaftskarriere. Dabei waren Mentoring-Beziehungen zu Professorinnen und Professoren der Heimatuniversität wesentlich häufiger anzutreffen als zu externen Betreuerinnen oder Betreuern.

Insgesamt 73 % der befragten Professorinnen wurden im Laufe ihrer Karriere durch den Inhaber oder die Inhaberin eines Lehrstuhls gefördert, davon 64 % von einem Professor und 9 % von einer Professorin. Von den männlichen Befragten wurden 73 % durch einen Lehrstuhlinhaber und 4 % durch eine Lehrstuhlinhaberin gefördert – insgesamt also 77 %. Etwas mehr Professoren als Professorinnen profitierten somit von den Mentorenbezie-

hungen während ihrer frühen Karrierephasen. Interessanterweise erhielten die weiblichen Befragten im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen etwas mehr Unterstützung von externen Mentorinnen oder Mentoren. Es scheint, dass erfolgreiche Akademikerinnen bereits in einer frühen Phase ihrer Karriere damit beginnen, sich Netzwerke auch außerhalb ihrer Heimatuniversität aufzubauen.

Obwohl die heutigen Professoren nach eigener Aussage mehr Unterstützung durch Mentoring erhielten als ihre Kolleginnen, erfuhr diese Hilfeleistung auf dem Weg zur Professur von den befragten Professorinnen eine wesentlich höhere Wertschätzung. Obwohl sie etwas seltener angeben, überhaupt gefördert worden zu sein, geben sie in deutlich größerem Maße an, Unterstützung bei zentralen Ereignissen ihres beruflichen Werdegangs erhalten zu haben. Dies gilt sowohl für die Hilfe beim Erhalt einer Stelle, beim Erhalt eines Stipendiums als auch für die Unterstützung für einen Auslandsaufenthalt. Ausgewogen präsentiert sich das Verhältnis einzig beim Publizieren von Artikeln oder Verfassen von Büchern. Eine mögliche Interpretation, die anhand der vorliegenden Daten nicht überprüft werden kann, würde lauten, dass Männer dazu neigen, Erfolgserlebnisse in ihrer Karriere eher als Resultat ihrer eigenen Leistungen zu interpretieren, während Frauen in ihrem Attributionsverhalten stärker Bezug auf ihr Umfeld nehmen.

### 3.2.3 Erfahrene Diskriminierung

Die Befragung veranschaulicht, dass eine frühzeitige Integration in das akademische Umfeld im Rahmen einer Tätigkeit einen wesentlichen Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere darstellt. Diesbezüglich waren die heutigen Professoren während ihrer Promotions- und Habilitationsphase in einer vorteilhafteren Position als ihre Kolleginnen. Vor diesem Hintergrund interessierte uns die Frage, wie Professoren und Professorinnen ihre gegenwärtige berufliche Situation sehen und wie sie ihr berufliches Umfeld heute beurteilen. Mit anderen Worten: Wie nehmen insbesondere Professorinnen ihr berufliches Umfeld wahr? Sehen sie sich als anerkannte, integrierte und respektierte Mitglieder der Fakultät bzw. des Instituts ihrer Heimatuniversität? Und wie beurteilen sie ihren Stellenwert in der internationalen Forschungsgemeinschaft?

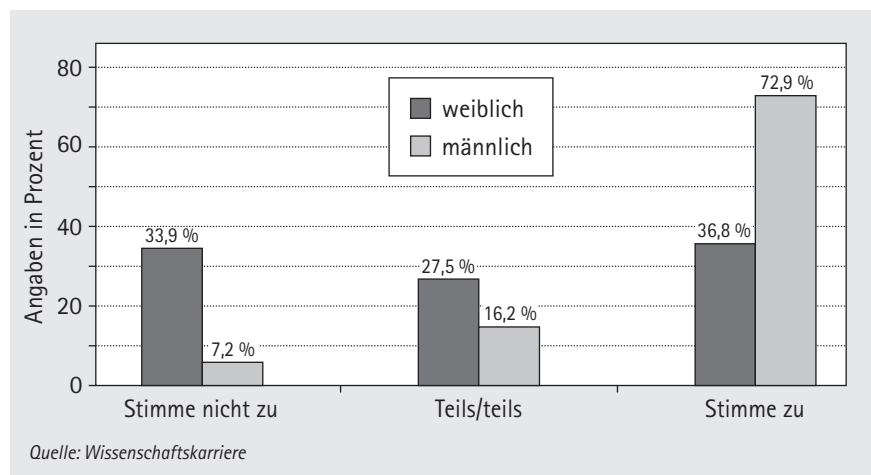
Bei der Bewertung der Akzeptanz von Akademikerinnen im Universitätsbetrieb zeigen sich erstaunliche Unterschiede. Während die Professoren in überwältigendem Maße die Meinung vertraten, dass ihre Kolleginnen durchweg in ihrer Heimatuniversität integriert seien, bezweifelte dies jede zweite Professorin. Mit Blick auf die allgemeine Akzeptanz von Frauen im Forschungsbetrieb (Hochschulen und außeruniversitäre Forschung) wird ein noch

größerer Bewertungsunterschied bei den männlichen und weiblichen Befragten deutlich. Lediglich 38% der teilnehmenden Professorinnen konnten sich einer positiven Einschätzung der Akzeptanz von Frauen im generellen Forschungsbetrieb anschließen – demgegenüber 76% der männlichen Kollegen.

Die Befragungsergebnisse vermitteln einen Eindruck der Selbsteinschätzung von Wissenschaftlerinnen an unseren Universitäten, der nachdenklich stimmt. Alle Teilnehmerinnen waren Vollzeitprofessorinnen und blickten auf eine erfolgreiche Karriere zurück. Jede Hürde auf dem akademischen Karriereweg war von ihnen gemeistert worden. Sie schätzten ihren Beruf in gleichem Maße wie ihre männlichen Kollegen, und trotzdem hatten sie den Eindruck, in der wissenschaftlichen Community an ihrer Universität nicht integriert sowie von der internationalen Forschungsgemeinschaft nicht voll akzeptiert zu sein.

Noch pessimistischer fällt die Einschätzung der Professorinnen bezüglich der Akzeptanz von Frauen in Führungspositionen aus. Wie Abbildung 3 zeigt, sehen nur 37% diese Akzeptanz „eher“ oder gar „voll und ganz“<sup>5</sup> gegeben. Demgegenüber waren 73% der befragten Professoren der Meinung, dass Frauen in Spitzenpositionen an der Universität voll und ganz akzeptiert sind.

Abbildung 3: Frauen in Führungspositionen werden generell akzeptiert.



<sup>5</sup> In Abbildung 3: „Stimme zu“

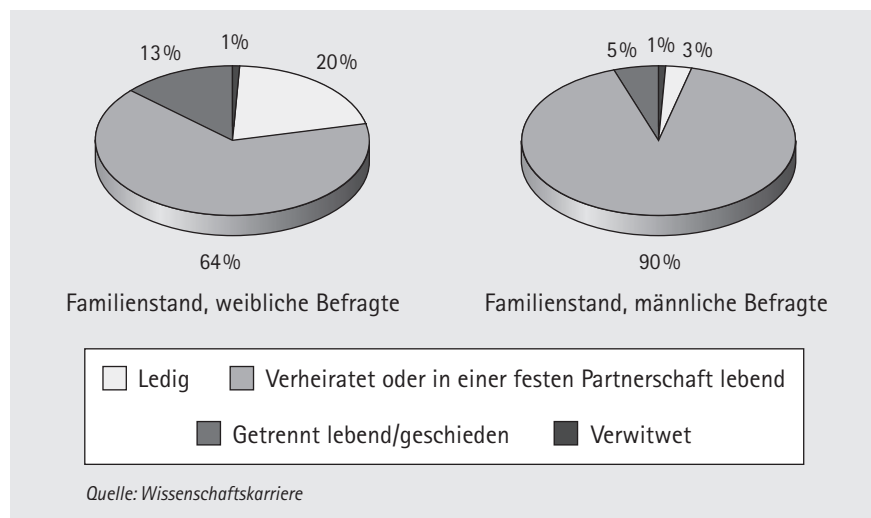
Obwohl diese Wahrnehmung nicht durch die Aussagen ihrer männlichen Kollegen bestätigt wird, tendieren Professorinnen dazu, sich nicht als akzeptierte Mitglieder ihrer Fakultät, ihrer Universität oder ihrer spezifischen Fach-Community zu sehen. Im Großen und Ganzen verstehen sie sich nicht als Mitglieder der Peer Group ihres jeweiligen Wissenschaftsbetriebs. Gefühle des ausgegrenzt seins, die mit der Wahrnehmung einhergehen, nicht Teil der Gemeinschaft zu sein, sind oft verbunden mit der Empfindung von Stress und Burn-out-Syndrom. In der Tat gaben die befragten Professorinnen wesentlich häufiger als ihre Kollegen an, unter solchen Symptomen zu leiden. Ein Viertel der Hochschullehrerinnen erklärte „oft“ oder „sehr oft“ Stress oder nervöse Spannungen zu empfinden. Im Gegensatz gaben nur 8% der Professoren an, solche Symptome „oft“ und nur 3%, sie „sehr oft“ zu empfinden.

Des Weiteren beklagten insbesondere die Professorinnen, durch administrative Aufgaben sowie durch Lehre in hohem Maße belastet zu sein. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass es sich hierbei häufig um solche Aufgaben und Tätigkeiten handelt, die in engem Kontext zu so genannten weiblichen Pflichten und Tugenden stehen. Insofern machen die Befragungsergebnisse deutlich, dass auch erfolgreiche Akademikerinnen ihren sozialen Status und ihre wissenschaftliche Reputation nicht als gleichwertig mit der Anerkennung ihrer männlichen Kollegen im Forschungsbetrieb erachten. Insgesamt betrachten deutsche Professorinnen die Arbeit an einer Universität oder einem Forschungsinstitut noch immer als durchaus „gegenderte“ Unternehmung, obgleich ihre männlichen Kollegen generell angeben, dass sie die Arbeit und akademischen Errungenschaften der Wissenschaftlerinnen sehr schätzen.

Es stellt sich die Frage, warum Professorinnen und Professoren in Deutschland ihr akademisches Umfeld so unterschiedlich wahrnehmen. Die Studie gibt hier eine mögliche Antwort: Im Laufe ihrer Karriere sehen sich Akademikerinnen vermehrt Integrationsproblemen gegenüber, weil sie im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen weniger von einer institutionalisierten Integration in die Forschungsgemeinschaft via universitärer Anstellung und professioneller Betreuung profitieren. Die Ergebnisse der Befragung weisen jedoch auf ein weiteres und vergleichsweise schwieriger zu überwindendes Integrationshindernis für Akademikerinnen hin: Wissenschaftlerinnen entsprechen nicht den Vorstellungen des klassischen weiblichen Rollenmodells, das auch noch heute unter vielen deutschen Männern – inklusive der Professoren – verbreitet ist.

Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, repräsentieren deutsche Professoren eine gesellschaftliche Gruppe, die in hohem Maße konservative Normen und Werte widerspiegelt. Dies trifft besonders hinsichtlich des Familienlebens zu.

Abbildung 4: Familienstand von Professorinnen und Professoren in Deutschland



Der typische deutsche Professor ist ein Familienmensch mit mindestens zwei Kindern. Beinahe alle befragten Hochschullehrer (90%) gaben an, derzeit verheiratet zu sein oder in einer festen Beziehung zu leben. Die Mehrheit der männlichen Befragten (82%) sah sich zudem als Oberhaupt der Familie. Im Gegensatz zu ihren Kollegen hatte nur die Hälfte der Professorinnen ein oder mehrere Kinder. Ein Fünftel der Akademikerinnen war zum Zeitpunkt der Befragung ledig – und auch nicht in einer festen Partnerschaft lebend. Weitere 13% waren getrennt oder geschieden. Die Zahl der Scheidungen war unter den Professorinnen erheblich höher als unter ihren Kollegen: 17% der weiblichen Befragungsteilnehmer (11% der männlichen) gaben an, mindestens einmal geschieden worden zu sein. Insgesamt betrachtet, erfüllte die große Mehrheit der Professoren die traditionelle Rolle des „Brotverdieners“, während die Akademikerinnen im Großen und Ganzen vom klassischen Rollenmodell der deutschen Hausfrau deutlich abwichen.

Fasst man die Ergebnisse der Untersuchung zusammen, so zeigt sich, dass sich Professoren und Professorinnen in ihren Karrierebestrebungen kaum unterscheiden. Das Gleiche gilt

für die Motivation, die Profession der Hochschullehrerin bzw. des Hochschullehrers anzustreben. Dennoch gibt es feine oder versteckte Formen der Diskriminierung, die Frauen den Weg zur Professur erschweren. Im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen erhalten Wissenschaftlerinnen während ihrer Promotionsphase nicht die gleichen Möglichkeiten der Anstellung an einer Universität. Als Folge ihrer weniger vorteilhaften Arbeitsbedingungen ist ihnen ein einfacher Zugang zu Netzwerken und informellen Kreisen innerhalb der Forschungsgemeinschaft verwehrt. Aufgrund ihres anspruchsvollen Karriereziels entsprechen sie zudem nicht dem noch immer weit verbreiteten klassischen Frauenbild. Damit stehen sie im deutlichen Kontrast zu ihren Kollegen, die mit ihrem Lebensstil und ihrer Familiensituation in hohem Maße das traditionelle männliche Rollenmodell verkörpern. Vor diesem Hintergrund erscheint es plausibel, dass Professorinnen im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen ihr akademisches Umfeld sehr unterschiedlich wahrnehmen und wesentlich häufiger unter Stress und nervösen Spannungen leiden.

#### 4 Schlussbemerkungen

Erst nach Ende des Zweiten Weltkriegs waren Frauen in Deutschland und vielen anderen Ländern in der Lage, sich erfolgreich in der Wissenschaft zu etablieren. Seit den späten 1960er Jahren ist die deutsche und weltweite Studierendenschaft durch zunehmende Frauenanteile maßgeblich verändert worden. So sind gegenwärtig die Neuimmatrikulationen junger Frauen hauptverantwortlich für das Ansteigen der Studierendenzahlen an deutschen Universitäten. Trotz dieser Feminisierung der Studierendenschaft erreichten bislang relativ wenige Akademikerinnen eine Führungsposition an deutschen Universitäten. Im europäischen Vergleich ist Deutschland noch immer ein Nachzügler hinsichtlich der weiblichen Besetzung von Spitzenpositionen in Wissenschaft und freier Wirtschaft.

Seit einigen Jahren werden Veränderungen dieser Situation sichtbar – besonders in der Wissenschaft. Akademikerinnen sind zunehmend erfolgreich bei der Erlangung von Führungspositionen im Forschungsbetrieb und in der universitären Verwaltung. Allerdings erhalten sie während der Qualifikationsphase seltener feste Anstellungen an der Universität und stoßen nach eigenen Angaben noch immer auf Akzeptanzprobleme und mangelnde Integration.

Auffällig ist ferner, dass die zunehmende Feminisierung mit einer abnehmenden Attraktivität der universitären Karriere einhergeht. Der universitäre Werdegang ist nicht nur sehr zeitintensiv, sondern auch mit hohem Risiko verbunden, da der Weg in eine unbefristete Position angesichts des engen Stellenmarktes für Professuren in Deutschland im

Vergleich zu anderen Bereichen als eher begrenzt einzuschätzen ist und echte Alternativen zur Professur nicht existieren. Ferner bedeutet die Umstellung des deutschen Studiensystems auf die Bachelor- und Masterstudiengänge eine deutliche Zunahme der Aufgaben in der Lehre. Darüber hinaus wurden durch die Reformen des Hochschuldienstrechtes in den letzten Jahren die Qualifikationswege an deutschen Hochschulen stark verändert und das Besoldungssystem für neu eingestellte Professorinnen und Professoren in Richtung einer Absenkung der Grundgehälter reformiert (*BMBF 2000; Deutscher Bundestag 2001*). Der erhöhte Zugang von Frauen zu universitären Positionen geschieht also in einer Situation, in der der traditionelle Karriereweg des Universitätsprofessors und seine Entlohnung deutlich in Frage gestellt werden. Während Frauen zunehmend als legitime Mitglieder in der wissenschaftlichen und universitären Gemeinschaft akzeptiert werden, verliert die eigentliche Tätigkeit als Hochschullehrer, und folglich die Professur, an Wertschätzung und Ansehen. Man könnte es auch umgekehrt formulieren: Während der Beruf des Universitätsprofessors zunehmend unattraktiver wird, sind Frauen besonders willkommen, eine wissenschaftliche Karriere zu beginnen.

## Literatur

*Abele, Andrea E. (2003):* Frauenkarrieren in Wirtschaft und Wissenschaft. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 21 (2003), 4, S. 49–61

*Bischoff, Sonja (1999):* Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland. Köln

*Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2000):* Hochschuldienstrecht für das 21. Jahrhundert. Das Konzept des BMBF. <http://www.bmbf.de/pub/dienstrecht.pdf>, abgerufen am 12.10.2003

*Bourdieu, Pierre (1984):* Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. Cambridge, Massachusetts

*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2000):* Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Bonn. [www.blk-bonn.de](http://www.blk-bonn.de)

*Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2005):* Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials, Heft 129. Bonn

*Daly, Mary (2000):* The Gender Division of Welfare. Cambridge



*Deutscher Bundestag (2001):* Gesetzesentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Professorenbesoldung (Professorenbesoldungsreformgesetz – ProfBesReformG), 14. Wahlperiode, Drucksache 14/6852, 31.08.2001

*Ellwein, Thomas (1992):* Die deutsche Universität. Vom Mittelalter bis zur Gegenwart. Frankfurt

*European Commission, Working Group on Women and Science (ETAN) (2000):* Science Policies in the European Union. Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality. European Commission Publications. Luxemburg

*European Commission (2006):* She Data 2006. Women and Science Statistics indicators. Directorate General for Research. Luxemburg.

*Faerber, Christine (2000):* Frauenförderung an Hochschulen. Neue Förderungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt

*Fuchs, Hans-Werner; Reuter, Lutz R. (2000):* Bildungspolitik in Deutschland. Opladen

*Giddens, Anthony (1997):* Jenseits von Rechts und Links. Frankfurt

*Granovetter, Mark (1995):* Getting a Job: A Study of Contacts and Careers. Chicago

*Hartmann, Michael (2004):* Elitensoziologie. Eine Einführung. Frankfurt

*Huisman, Jeroen (2003):* Higher education in Germany. CHEPS – higher education monitor. Country Report. Enschede

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2006):* Kurzbericht: Frauen in Führungspositionen, Ausgabe Nr. 2

*Katzenstein, Peter (1987):* Policy and Politics in West Germany. Philadelphia

*Krimmer, Holger; Zimmer, Annette (2003):* Karrierewege von Professorinnen an deutschen Hochschulen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 21 (2003), 4, S. 18–33

*Lind, Inken (2004):* Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsbericht. Bielefeld

*Löther, Andrea (Hrsg.) (2003):* Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. CEWS-Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Vol 1. Bielefeld

*Majcher, Agnieszka (2003):* Gender Inequality in German Academia and Strategies for Change. In: German Policy Studies – Politikfeldanalyse, 2, (2003), 3, S. 91–124

*Majcher, Agnieszka (2004):* Women's inroads into German Academia. Training Paper: Women in European Universities. <http://csn.uni-muenster.de/women-eu/start.htm>, abgerufen am 11.10.2007

*Majcher, Agnieszka (2006):* Gendering the Academic Elite. University Expansion and Gender Inequality in Poland and Germany. Doctoral Thesis. Institute of Sociology. University of Warsaw

*Majcher, Agnieszka; Zimmer, Annette, (2004):* Hochschule und Wissenschaft: Karrierechancen und -hindernisse für Frauen. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden, VS 590–596

*Notz, Gisela (2004):* Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden, VS 420–428

*Schenk, Anett (2005):* Change and Legitimation – Social Democratic Governments and Higher Education Policies in Sweden and Germany. Stuttgart

*Statistisches Bundesamt (verschiedene Auflagen):* Statistisches Jahrbuch Deutschland 1951–2000. Wiesbaden

*Statistisches Bundesamt (2000):* Fachserie 11: Bildung und Kultur, Reihe 4.4: Personal an Hochschulen. Wiesbaden

*Statistisches Bundesamt (2001):* Hochschulstandort Deutschland 2001. Wiesbaden, <http://www.destatis.de>, abgerufen am 14.07.2006

*Statistisches Bundesamt (2003):* Hochschulstandort Deutschland 2003. Wiesbaden, <http://www.destatis.de>, abgerufen am 14.07.2006

*Statistisches Bundesamt (2005):* Hochschulstandort Deutschland 2005. Wiesbaden, <http://www.destatis.de>, abgerufen am 08. 11. 2006

*Statistisches Bundesamt (2006a):* Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn, <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hoctab8.php>, aktualisiert am 18. 10. 2006, abgerufen am 24.10.2006

*Statistisches Bundesamt, (2006b):* Lange Reihen – Studierende, <http://www.destatis.de/indicators/d/lrbil01ad.htm>, aktualisiert am 23.10.2006, abgerufen am 24.10.2006

*Statistisches Bundesamt, (2006c):* Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2004. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, R 4.3.1, 1980–2004. Wiesbaden

*Thränhardt, Dietrich (1990):* Bildungspolitik. In: Beyme, Klaus von; Schmidt, Manfred G. (Hrsg.): Politik in der Bundesrepublik Deutschland. Wiesbaden, S. 177–202

*Vinken, Barbara (2001): Die deutsche Mutter. Der lange Schatten eines Mythos. München*

*Vogel, Ulrike; Hinz, Christiana (2004): Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bielefeld*

*Willems, Ulrich (2001): Bedingungen, Elemente und Effekte des politischen Handelns der Kirchen in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zimmer, Annette; Weßels, Bernhard (Hrsg.): Verbände und Demokratie in Deutschland. Opladen, S. 77–105*

**Anschrift der Autorinnen und des Autors:**

Prof. Dr. Annette Zimmer

Holger Krimmer

Freia Stallmann

Institut für Politikwissenschaft

Westfälische Wilhelms-Universität

Scharnhorststraße 100

48151 Münster

E-Mail: [A.Zimmer@civil-society-network.org](mailto:A.Zimmer@civil-society-network.org)

[Krimmer@uni-muenster.de](mailto:Krimmer@uni-muenster.de)

[F\\_Stallmann@gmx.net](mailto:F_Stallmann@gmx.net)