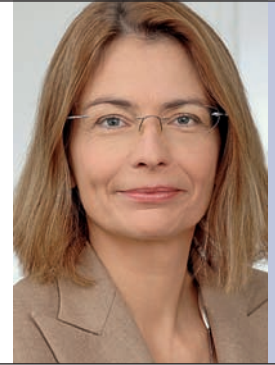


Attraktive Wissenschaft?!

Dr. Claudia Walther
Managing Director



• Zwanzig junge Forscher mussten sich vor sieben Jahren beim Kommunikationstraining des B.I.F. in Blaubeuren die Aufmerksamkeit von zwei jungen Damen teilen. Im letzten Jahr fühlten sich fünf Stipendiaten sichtlich wohl unter 21 Stipendiatinnen. Sie sind zwar nicht repräsentativ, doch die B.I.F.-Zahlen weisen die Richtung: Der Anteil der Frauen in der Wissenschaft steigt – und das auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen, wie die kürzlich veröffentlichten Daten der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz für Deutschland belegen. Fast jede dritte Professur in den Sprach- und Kulturwissenschaften ist heute mit einer Frau besetzt. In Mathematik und den Naturwissenschaften stehen einer Professorin inzwischen nur noch acht Professoren gegenüber, und lediglich die Ingenieurwissenschaften haben die 10-Prozent-Marke noch immer nicht durchbrochen.

Wie steht es beim B.I.F. mit den Frauen? Seit fast einem Jahrzehnt bewerben sich bei der Stiftung mehr Doktorandinnen als Doktoranden um ein Stipendium. Inzwischen stehen die Anteile bei 57 zu 43 Prozent. Bewerben sich mehr Frauen als Männer, da letztere eher Stellen von ihren Betreuern angeboten bekommen? Die Antwort lautet eindeutig: Nein. Fast alle Top-Kandidaten – männlich wie weiblich – sind mit einer Stelle versorgt, sollte es mit dem B.I.F.-Stipendium nicht klappen. Die Größenordnung der Bewerberzahlen beim B.I.F. spiegelt, dass Biologie und Biochemie traditionell zu den frauenstarken Fächern zählen. Doch dass ihr Anteil auch beim B.I.F. stetig steigt, hat – so unser Eindruck aus den Auswahlgesprächen – viel mit gewachsenem Selbstbewusstsein zu tun, damit, dass mehr und mehr Frauen gewillt sind, sich auch starker Konkurrenz zu stellen, und zunehmend Wert auf prestigeträchtige Zeichen im Lebenslauf legen.

Doch trotz sehr guter Noten und exzellentem Lebenslauf (Auswahlkriterium Nr. 1 bei den Doktoranden-Stipendien) schnitten Bewerberinnen in der Vergangenheit schlechter ab als ihre männlichen Konkurrenten. Auch hier wendet sich seit einigen Jahren das Blatt; Bewerbungs- und Bewilligungsquote gleichen sich an. Im Jahr 2010 waren die Zahlen sogar identisch: Knapp 57 Prozent der Bewerbungen kamen von Doktorandinnen, 57 Prozent der Stipendien gingen an Bewerberinnen. Die Gründe für den Wandel werden vielschichtig sein.

Doch wiederum durch die Auswahlgespräche verstärkt sich unser Eindruck, dass die Frauen inzwischen weniger bereit sind, bei der Qualität von Projekt (Auswahlkriterium Nr. 2) und Labor (Auswahlkriterium Nr. 3) aus persönlichen Gründen Kompromisse einzugehen; auch wenn das bedeutet, in einem eher ruppigen Umfeld zu forschen oder an einem anderen Ort oder gar in einem anderen Land als der Partner zu leben. Im Gegenzug hören wir immer öfter von männlichen Bewerbern, dass nicht nur der Ruf von Universität und Labor und die Aussicht auf wissenschaftlichen Erfolg entscheidend waren, sondern auch persönliche Gründe und nicht zuletzt „die gute Arbeitsatmosphäre“.

So sind 50 Prozent der zurzeit über 120 Geförderten Frauen. Zum Vergleich: Ihr Anteil an allen Ehemaligen, die über 25 Jahre Förderung spiegeln, liegt bei 37 Prozent. Und bei den Alumni, die inzwischen zu Professoren berufen wurden, beträgt der Frauenanteil immerhin schon erfreuliche 20 Prozent – Tendenz steigend. Die zunehmende Zahl der Frauen kommt mit einem Wermutstropfen. Sollte sich ihr Schwund auf jeder Sprosse der Karriereleiter nicht deutlich verringern, könnte sich das prognostizierte Nachwuchsproblem in der Wissenschaft mittelfristig noch weiter verschärfen. So mühen sich nun zahllose große und kleine Initiativen, die Frauen zu halten. Die Vereinbarkeit von Familie und Forschung steht hier an prominenter Stelle. Viele außeruniversitäre Forschungseinrichtungen gehen mit gutem Beispiel voran: Qualifizierte Kinderbetreuung gibt es in der Nähe des Instituts und mit passenden Öffnungszeiten, ebenso gute und/oder internationale Schulen in der Stadt. Will man weltweit die besten Köpfe gewinnen, ist das inzwischen auch in Deutschland fast schon eine Selbstverständlichkeit. Doch auch kleine Maßnahmen im Alltag, die die Gruppenleiter selbst in der Hand haben, zeigen, wer es ernst damit meint. Seminare und Vorträge um 16 Uhr statt um 18 Uhr beginnen zu lassen, geben auch Eltern die Chance, zuzuhören und sich beim anschließenden „Get-together“ mit dem Sprecher auszutauschen. Auch der B.I.F. tut, was er kann: Er ermöglicht seinen Stipendiatinnen, das Stipendium um eine gewisse Zeit zu verlängern, wenn während der Doktorarbeit Kinder kommen, und bietet Zuschüsse zu den Kosten für Kinderbetreuung.

Auch in die Berufungs- und Bewilligungsgremien ist Bewegung gekommen – und nicht nur, weil in ihnen zunehmend Frauen sitzen. Es hat sich herumgesprochen, dass Elternsein Zeit verlangt und die Publikationslisten von Müttern deshalb ein bisschen kürzer ausfallen können. Doch nicht jedes Gremium berücksichtigt das bereits konsequent. So sind Bewerberinnen oft hin- und hergerissen – Kinder erwähnen oder nicht? Schließlich bedeuteten sie vor nicht allzu langer Zeit oft einen Nachteil und Ablehnung („Schafft sie das denn mit zwei Kindern?“).

Sechs Jahre hat es gedauert, den Anteil der Professorinnen in der Mathematik und den Naturwissenschaften um 5 auf 11,8 Prozent zu steigern, so die Studie der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz. Bleibt es bei dieser Geschwindigkeit, erreichen wir in 46 Jahren zumindest bei den Zahlen Gleichstand. In der Zeitrechnung gesellschaftlicher Veränderungen keine schlechte Perspektive. Doch zu dieser Entwicklung könnte auch ein anderes, weniger erfreuliches Phänomen beitragen: In einigen Ländern mit traditionell hohem Professorinnenanteil sind die Gehälter relativ niedrig, das Prestige einer akademischen Karriere gering und Universitäten keine besonders begehrten Arbeitgeber – mit der Folge, dass Männer sich andere Betätigungsfelder suchen. Nicht nur die gegenwärtige Höhe der W2-Besoldung, der Einstiegsgehälter für

Professoren, weist in diese Richtung. Auch die übliche Praxis, dass sich ein befristeter Arbeitsvertrag an den anderen reiht, treibt selbst ambitionierte Nachwuchsforscher aus Deutschland und der Wissenschaft, wenn sie mit einem Gesetz existiert, dass Forscher nach zwölf Jahren rigoros vor die Tür setzt, sollten sie innerhalb dieser Zeitspanne keine unbefristete Stelle erhalten. Und das in einem Alter und mit einer Expertise, für die ihnen der restliche Arbeitsmarkt kaum adäquate Alternativen bietet. Das gegenwärtig herrschende „Up-or-out“ Prinzip in akademischen Institutionen bietet zudem auch den Kreativen wenig Nischen, die ohne Leistungsverantwortung einfach nur forschen möchten.

Es gilt, die akademische Laufbahn – wieder – attraktiv für die besten Köpfe zu machen. Die entscheidende Frage scheint mir dabei nicht mehr einfach „wie“ zu lauten – hier gibt es genug Ideen und Modelle, die auf die flächendeckende Umsetzung warten. Im internationalen Wettlauf wird es vielmehr darauf ankommen, *wie schnell* wir das aus der Sicht der Männer *und* Frauen schaffen.

Science – an attractive career option?!

• In a recent survey, the percentage of women working in science was reported to have increased considerably over the past ten years. B.I.F. can confirm this trend, for not only has the number of female applicants and female fellowship holders increased, but also the percentage of former female fellowship holders who have since taken up a chair in a scientific institution. Out of our current more than 120 fellowship holders, 50 percent are female. And 20 percent of those alumni who have since become professors are women.

There are certainly many reasons for this positive development. We at B.I.F. have witnessed a new self-awareness from both female applicants as well as fellowship holders. Women with excellent qualifications now seem more prepared to strike camp to achieve their goal.

At the same time, universities and other academic institutions (the latter maybe even more) are making visible efforts to help highly qualified candidates to combine family and career. Many institutions provide an affiliated nursery school. But little changes can also be of great help. For example, lectures and seminars can be held in the afternoon instead of in the evening, thus making it easier for parents to attend. B.I.F. also does its share: We support female fellows by prolonging the fellowship for some time should they become pregnant while working on their doctoral thesis. Financial assistance is also provided for the costs of child day care.

As much as we may consider the rising percentage of female scientists as good news, in the mid-term, there may also be a drawback to this development. In countries with a high propor-

tion of female faculty, often such positions are not particularly well paid and carry little prestige. In Germany, the salaries of young professors point in this direction. The situation is aggravated by the fact that research positions are usually temporary while prolongation of temporary contracts is not possible beyond 12 years. Such conditions are unlikely to encourage anyone to pursue a career in science. And what do we offer talented scientists who do not aspire to a faculty position but prefer to continue doing research?

There is no shortage of ideas and models to improve the current state of affairs. And it is high time that these be implemented to render an academic career in the sciences appealing again. The question here is not really whether we will be able to get there, but how fast we will reach this goal – for men and women alike.