

Gleichberechtigung statt gleiche Lebensläufe

Über Karriere, Familie und die Verschiebung von Prioritäten

| IM GESPRÄCH | Seit Längerem wird diskutiert, warum viele Frauen die Wissenschaft vorzeitig verlassen und wie sie im System gehalten werden könnten. Dabei steht die Frage im Zentrum, ob sich Frauen einem diskriminierenden System gegenübersehen, das ihnen Karrierechancen vorenthält. Oder entscheiden sich Frauen in bestimmten Lebensphasen bewusst gegen eine wissenschaftliche Karriere bzw. für Familie?

Forschung & Lehre: Frau Professorin Rost, inwiefern gehört Gleichstellung zu den wesentlichen Aufgaben einer Universität?

Katja Rost: Ich würde Gleichberechtigung von Gleichstellung unterscheiden wollen. Gleichberechtigung gehört in jedem Fall dazu, wegen des Geschlechts, Alters oder einer Behinderung darf nicht diskriminiert werden. Hier haben die Universitäten eine Vorbildfunktion, weil sie staatlich gefördert werden und der Staat mit gutem Beispiel vorangehen sollte. Parität in allen Fachbereichen, auf allen Hierarchiestufen – also exakt gleiche Lebensläufe – gehören nicht dazu.

F&L: Mit der „Leaky Pipeline“ wird das Phänomen beschrieben, dass der Anteil von hochqualifizierten Frauen auf höhe-

ren Karrierestufen in der Wissenschaft abnimmt. Durch die Einführung der Juniorprofessur mit Tenure Track ist es gelungen, auf dieser Karrierestufe Parität zu erreichen. Woran liegt das?

Katja Rost: Diesen Pfad haben wir in der Schweiz von den USA und Deutschland adaptiert, bei uns heißt er Assistenzprofessur mit Tenure Track. Die Juniorprofessur mit Tenure Track eröffnet wesentlich früher als eine klassische Professur eine Arbeitsmarktperspektive und Stabilität, und das kommt insbesondere jungen Frauen entgegen: Sie können in einem jungen Alter nochmals den Ort wechseln, dort einen Partner finden oder der Partner kommt mit und eine Familie gründen. Vonseiten der Universität gibt es den Schutz des Tenure-Track-Verfahrens: Wer nicht performt, wird nicht übernommen. Insofern ein tolles Instrument, um der später oft eingeschränkten Mobilität insbesondere von jungen Frauen vorzugreifen. Ich begrüße dieses Instrument, weil es zum richtigen Zeitpunkt ansetzt. Allerdings passt auch diese Option nicht für alle Frauen. In diesem Alter, also zwischen Ende 20 und Mitte 30, verschieben sich insbesondere bei Frauen oft die Prioritäten. Biologisch bleibt ihnen weniger Zeit als den Männern für eine Familiengründung. Die Mehrheit der Frauen möchte aber beides: Beruf und Familie. Oft verzichten diese Frauen dann zugunsten der Familie auf eine unsichere, fami-

lienunfreundliche Berufskarriere. Für eine wissenschaftliche Karriere braucht es die Bereitschaft zur Mobilität, und wenn eine junge Wissenschaftlerin aus guten Gründen nicht umziehen möchte oder kann, wird es für sie schwer, innerhalb von 50 Kilometern Umkreis etwas Adäquates zu finden. Das betrifft auch Männer – aber in viel geringerem Ausmaß. Erstens bleibt diesen noch länger Zeit für eine Familiengründung. Zweitens pendeln viele zwischen Arbeits- und Familienort, weil ihre Partnerinnen die Sorgearbeit übernehmen. Frauen verfügen meist nicht über diese Wahloptionen. Und das ist die zentrale Frage: Handelt es sich hier um eine strukturelle Benachteiligung bzw. Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt? Oder lebt Academia nicht gerade von wissenschaftlicher Mobilität? Es hängt vielmehr von den innerfamiliären Lebensumständen ab, auf die der Staat und Arbeitgeber jedoch keinen Einfluss hat, sei es, dass es um die Verteilung der familiären Arbeitsteilung geht oder darum, dass der Mann nicht umziehen kann oder will. Es stellt sich die Frage der Prioritäten: Die demografische Krise zeigt, dass viele junge Frauen und Männer heute zugunsten der Karriere auf Kinder verzichten. Gesellschaftlich wünschenswert ist das nicht. Auch der Familienwunsch sollte respektiert werden. 60 Prozent der Frauen in der Bevölkerung wollen Familie und Job unter einen Hut bringen und verzichten häufig zugunsten ihrer Lebenszufriedenheit und -qualität auf eine familienunfreundliche, unsichere Karriere. Als eine Lösung dieses Problems wurden neben den innovativen Juniorprofessuren mit Tenure Track auch sogenannte Dual-Career-Modelle ins Leben gerufen. Das ist allerdings heikel, denn meistens



Foto: John Flury

Katja Rost ist Professorin für Soziologie an der Universität Zürich (Schweiz).

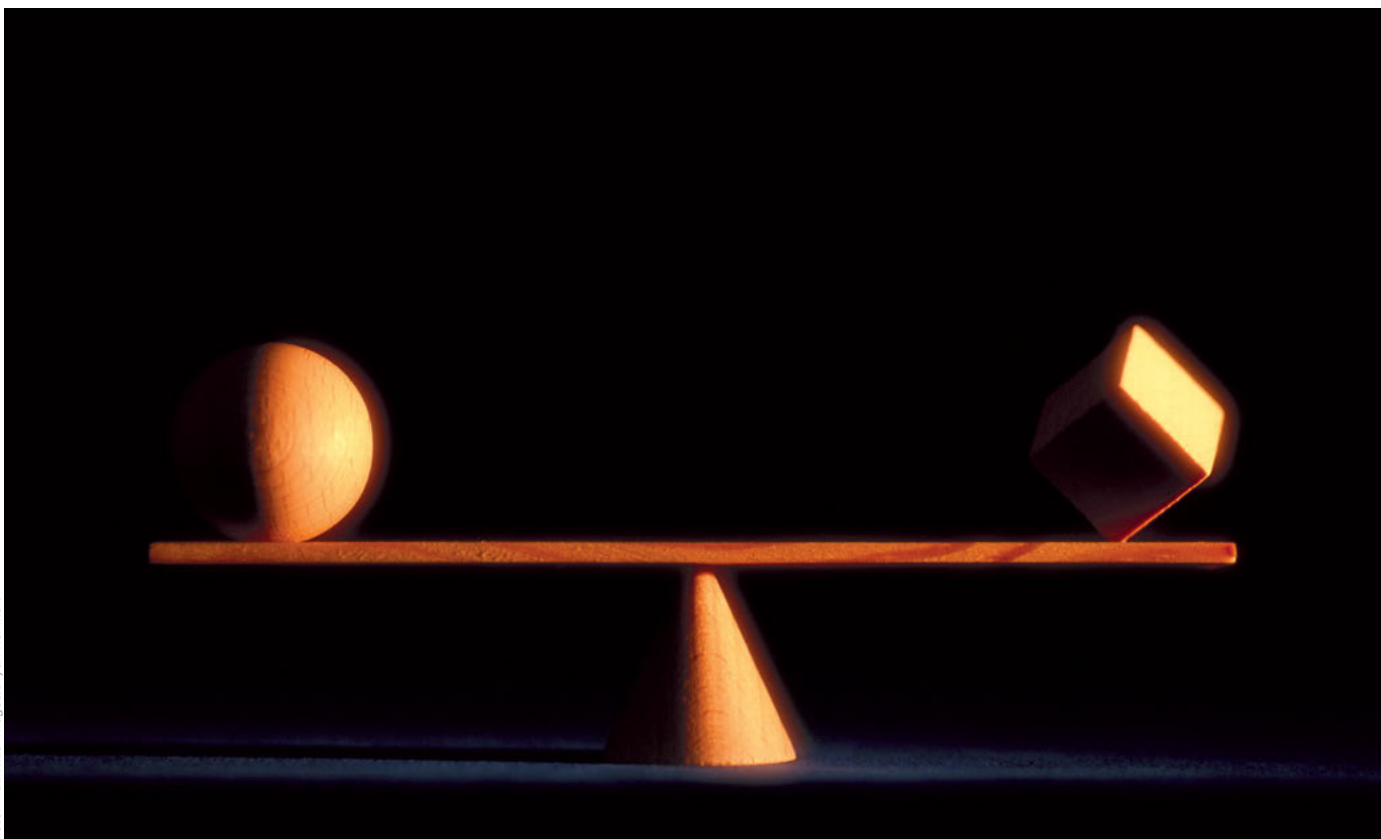


Foto: mauritius-images/Bryan Reinhart

ist an der Universität, an die die Partnerin bzw. der Partner beruflich wechselt, keine Stelle mit genau dem Stellenprofil frei, das zusätzlich gebraucht würde. Oder beide Partner sind nicht gleich qualifiziert. Eine Universität kann Instituten oder Fakultäten weder Stellen auferlegen, die diese eigentlich nicht brauchen und wollen, noch sollte das Leistungsprinzip untergraben werden.

F&L: Würde nicht durch ein besser ausgebauten Betreuungsnetz, also mehr Kita-Plätze, eine größere Anzahl von Frauen ihre akademische Karriere mit Familie vereinbaren können?

Katja Rost: Die Zahlen sprechen absolut dagegen. In den skandinavischen Ländern Norwegen, Schweden und Finnland, die hier regelmäßig als Vorbilder gelten, sinken die Geburtenraten massiv. Es bleibt immer die Quadratur des Kreises: Die Kosten, sowohl materielle als auch psychologische, sind sehr hoch. Gute Betreuung ist in der Regel teuer, die parallele Organisation von Familie und Karriere benötigt sehr viel Kraft und Energie. Ob das ein erfülltes Leben darstellt, wage ich zu bezweifeln. Das muss nicht immer zulasten der Frau gehen, aber häufig betrifft es die Frau, weil sie sich stärker als viele

Männer Familie und Kinder – und ein zufriedenstellendes Leben – wünscht. Viele Frauen arbeiten dann gerne Teilzeit, um Zeit mit ihren Kindern zu verbringen. Man kann auch nicht alles an den Staat delegieren, warum hat man dann noch eine Familie?

F&L: Welche Rolle spielen gesellschaftliche, soziale Normen, wie Elternschaft definiert wird?

Katja Rost: Diese Normen werden in der Gesellschaft nach wie vor stark definiert. In Deutschland sind sie nicht ganz so konservativ ausgeprägt wie in der Schweiz. Im Vergleich Ost- und Westdeutschland ist interessant, dass sich nicht die westdeutschen Frauen den ostdeutschen angepasst haben, sondern umgekehrt, in Ostdeutschland wird mehr Teilzeit gearbeitet. Das war vor der Wiedervereinigung anders – üblich war, dass Männer und Frauen Vollzeit arbeiteten. Im Gleichstellungsdiskurs wird das kaum zur Kenntnis genommen bzw. es wird vermittelt, Frauen hätten die falschen Wünsche, und diese müssten korrigiert werden, damit alle Karriere machen und Vollzeit arbeiten.

F&L: An welchem Punkt einer Gleichberechtigung befinden wir uns also?

Katja Rost: Die Diskriminierung ist massiv zurückgegangen. Zu sagen, sie würde gar nicht mehr existieren, wäre falsch. Es ist allerdings übertrieben, alles auf Diskriminierung zurückzuführen, ohne alternative Erklärungen zu berücksichtigen. Wenn eine Frau mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen möchte oder wenn sie den Haushalt und der Mann die Reparaturen übernimmt, muss man nicht unmittelbar Diskriminierung und Patriarchat wittern. Aus solch einer Perspektive ist eine Frau immer ein Opfer, nie Autorin ihres Lebens. Es existiert ein erheblicher Bias zwischen der Bevölkerung und Academia. Viele Gender Studies spiegeln wider, wo Frauen vermeintlich diskriminiert werden und es an Parität fehlt. Die Selbstselektions- oder Präferenzthese werden dabei oft nicht getestet.

F&L: Sie kommen auch zu dem Schluss, dass Wohlstandsgesellschaften wie unsere zu stereotyperen Geschlechterrollen-bildern führen.

Katja Rost: Zu diesem Ergebnis kommt eine Vielzahl von Forscherinnen und Forschern, und das bereits vor 20 Jahren. Studien von Maria Charles, einer bekannten US-amerikanischen Soziologin, gehören dazu. Diverse Untersuchungen

zu Pisa-Daten und Daten zur Risikoaversion bestätigen das, auch wenn die Kausalität nicht klar ist. Die Begründung von Maria Charles lautet, dass mit dem Wohlstand sowohl Gender-Essentialismus als auch Selbstverwirklichung zunehmen. Gender-Essentialismus steht für den Glauben daran, dass ein bestimmtes Geschlecht mit bestimmten Eigenschaften einhergeht. Mit anderen Worten: Geschlechterstereotype nehmen zu und nicht ab. Ein schönes Beispiel für Gender-Essentialismus ist, dass Frauen als die besseren Führungskräfte dargestellt werden, weil sie einfühlsam und kommunikativ sind und damit Teams besser steuern können. Männern werden in diesem Konzept diese Fähigkeiten abgesprochen. Das andere Thema lautet Selbstverwirklichung. Wenn genug Wohlstand vorhanden ist, muss eine Frau nicht Ingenieurwissenschaften studieren, um genug Geld zu verdienen und um zu überleben – und das auch in dem Fall, wenn sie keinen passenden Partner findet. Sie kann frei wählen und sich für ein Fach entscheiden, das sie intrinsisch mehr befriedigt, aber eventuell kein so hohes Gehalt verspricht. Was in den Studien deutlich wird: Während Frauen Medizin, Soziologie oder Psychologie studieren, wählen Männer zunehmend Fächer der toten Materie, also Physik, Maschinenbau, Ingenieurwesen. Die horizontale Geschlechtersegregation nimmt also zu. Natürlich ist diese Erklärung verknüpft mit dem Gender-Essentialismus und der Zunahme bzw. auch Veränderung von Stereotypen. Inwiefern Universitäten hieran etwas ändern können oder sollen, ist allerdings fraglich. Die Gesellschaft müsste sich hier wandeln – und das beginnt in frühester Kindheit. Zudem beruht auch vieles auf der Zunahme der Wahlfreiheit.

F&L: Welche Konsequenzen hat das für das Thema Gleichstellung?

Katja Rost: Der erste Schritt wäre, dass Universitäten die unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männer zur Kenntnis nehmen. Ein Frauenanteil von 50 Prozent in den Ingenieurwissenschaften, im Studium und damit auch später als Professorin, scheint zumindest aus heutiger Sicht illusorisch. Umgekehrt kann sich auch niemand vorstellen, dass man den Männeranteil in der Medizin auf 50 Prozent zwangserhöht – mit der

Konsequenz, dass 20 Prozent gut qualifizierte, interessierte Frauen vom Studium ausgeschlossen werden. Wenn man mit Quoten arbeitet, dann müsste man analysieren, wie viel Prozent Frauen und Männer ein Fach studieren. Die Zufallsverteilung besagt, dass bei den Hochtalentierten die Zahl ungefähr gleich ausfallen müsste. Grundsätzlich spricht somit nichts gegen 80 Prozent Professorinnen im Fach Soziologie, wenn es dem Geschlechterverhältnis der Soziologiestudierenden entspricht. Darüber hinaus greift aber auch die Selbstselektion: Stark karriereorientierte Frauen, die entweder auf Kinder verzichten oder mit Fremdbetreuung arbeiten, finden sich eher in den männerdominierten Fächern. Hier existiert die „Leaky Pipeline“ in viel geringerem Ausmaß, der Frauenanteil bleibt eher konstant auf allen Karrierestufen. Was somit zusätzlich zu berücksichtigen ist: Viele – insbesondere hochtalentierte – Frauen scheiden aus den Karrierepfaden aus. Sie verliert das System, weil sie einen anderen Lebensweg einschlagen. Diese Frauen gehen hauptsächlich in den sogenannten Frauenfächern verloren.

F&L: Wir haben bislang über Frauen gesprochen. Empfinden sich Männer als diskriminiert, was zeigen Studien?

Katja Rost: Untersuchungen zeigen, dass das Diskriminierungsempfinden bei Männern in der Normalbevölkerung zunimmt. Männer empfinden sich immer stärker als abgehängt und segregieren sich teilweise in sehr ungesunde Gruppen, das betrifft vor allem Männer mit niedrigem Bildungsabschluss, wie Studien aus den USA – wo dieses Phänomen bereits fortgeschrittener ist –, zeigen. Viele dieser Männer finden auch keine Partnerin mehr. Feldexperimente zeigen, dass Männer mittlerweile bei Bewerbungen seltener eine Einladung erhalten als Frauen. Es kommt auch vor, dass Männer sich gar nicht erst bewerben, weil sie die Quotenmerkmale nicht erfüllen. Daraus entstehen Frust und manchmal sogar ein gewisser Frauenhass. In den USA haben 20 Prozent der Frauen eine höhere Ausbildung als die Männer – und das bereits seit geraumer Zeit. In Deutschland und in der Schweiz fängt das nun langsam an, mehr Frauen als Männer machen einen Studienabschluss. Diese ungleiche Bildungsexpan-

sion bringt die Partnerschafts- und Heiratsmärkte durcheinander. Die Norm war bislang, dass beide ungefähr gleich gebildet sind bzw. wenn jemand höher gebildet ist, dann der Mann. Diese Norm hinkt der Realität hinterher. Viele gut bis sehr gut ausgebildete und erfolgreiche Frauen wünschen sich einen ebenso erfolgreichen Mann. Den finden sie mittlerweile nicht mehr unbedingt, sie müssten sich also nach unten orientieren bzw. die Männer müssten sich nach oben orientieren. Da existieren immer noch große gesellschaftliche Barrieren.

F&L: Es wäre denkbar, dass sich Frauen und Männer aufeinanderzubewegen und sich gesellschaftliche Normen ändern.

Katja Rost: Das ist vorstellbar. Allerdings zeigen aktuelle Studierendenbefragungen, dass sich die Frauen nach wie vor einen Partner wünschen, der sich zumindest auf Augenhöhe befindet oder sogar sogar leicht darüber, vor allem dann, wenn es um Familiengründung geht.

F&L: Bei der Besetzung von Führungspositionen plädieren Sie dafür, in der Schlussphase die Stelle per Losverfahren zu besetzen. Welche Gründe sprechen dafür? Gibt es Vorbilder?

Katja Rost: In unseren Untersuchungen zeigt sich, dass Losverfahren tatsächlich Meritokratie fördern. Sowohl in Universitäten als auch in mittelalterlichen Städten wurde im Zuge der Neuzeit das Losverfahren für die Besetzung von Positionen eingesetzt. Die Stadt Basel z. B. wendete 100 Jahre Losverfahren an, Zürich dagegen nicht. Vergleiche zeigen, dass sich durch den Einsatz von Losverfahren alte Eliten, deren Macht häufig vererbt und nicht aufgrund von Leistung weitergegeben wurde, weniger halten und sich neue Eliten durchsetzen konnten. In Laborexperimenten haben wir untersucht, wie sich Losverfahren bei Bewerbungen von Frauen und Männern auf Spitzenpositionen allgemein auswirken. Während Frauen im klassischen Wettbewerb fürchten, als Verliererin dazustehen und diese Situation daher eher meiden, haben sich beim Losverfahren genauso viele Frauen wie Männer auf die Positionen beworben. Das Losverfahren sendet eine positive Botschaft aus, in dem Sinne: Es war Glück, auch

Zufall. Das gilt gleichermaßen für Verlierer wie Gewinner. So kommt es auch zu weniger Hybris bei den Gewinnern, denn oft führt diese Selbstüberschätzung zu mehr Verhandlungen und damit auch zu massiven Löhnen. Solche Losverfahren funktionierten auch sehr gut bei der Besetzung von Professuren. Die Universität Basel z. B. hat zwischen 1688 und 1798 Professuren per Los vergeben. Natürlich handelte es sich dabei nicht um ein reines Losverfahren. Zunächst fand ein Screening statt, ob die Bewerbungskriterien formal erfüllt waren. Es wurde nicht nur eine Berufungskommission gebildet, sondern drei kleinere und die wurden ausgelost – um mögliche „Seilschaften“ zu verhindern. Jede Kommission bestimmte eine Rangliste an Kandidatinnen und Kandidaten. Sollten diese Kommissionen nicht zu den gleichen Ranglisten kommen – was in 98 Prozent an der Universität Basel der Fall war –, dann wurde gelost. Und wenn jemand zweimal auf Platz eins stand, kam er auch zweimal in die Urne und hatte damit die doppelte Wahrscheinlichkeit, gelost zu werden. Mit dem beschriebenen Losverfahren konnte der Abstieg der Universität Basel verhindert werden. Zu Beginn sehr berühmt als erste Universität in Europa, hatte sich die Universität Basel seit 1600 durch intransparente Stellenbesetzungen ins Abseits befördert. Durch das Losverfahren konnte die Universität ihre Leistungsfähigkeit wieder erheblich verbessern. Die Chancen und Vorteile des Losverfahrens betreffen nicht nur Frauen, sondern auch andere Minderheiten. Jegliche Diskriminierungsmerkmale werden durch das Losverfahren zum großen Teil ausgeblendet.

F&L: Von Quoten halten Sie nicht viel?

Katja Rost: Als der Frauenanteil an Führungspositionen tatsächlich viel zu gering war, war ich eine Befürworterin einer Quote. Sie war notwendig, um vorwärts zu kommen. Mittlerweile haben wir viel erreicht, nun sollte der Markt entscheiden. In manchen Jobs und Bereichen werden wir nie Gleichstellung erreichen. Claudia Golden, die Preisträgerin des Alfred-Nobel-Gedächtnispreises für Wirtschaftswissenschaften, bezeichnet bestimmte Positionen als „Greedy Jobs“, in denen man ständig, ob an Wochenenden, in Urlaubs- oder

zu Nachtzeiten, verfügbar sein muss. Bei einem solchen Job muss man sich entscheiden: entweder Karriere oder Kinder. Beides zusammen funktioniert nicht. Außer, der Mann erklärt sich bereit, Familie und Haushalt zu übernehmen. Manchen gelingt das – aber häufig eben auch nicht. Hier wirken gesellschaftliche Rollenmodelle nach wie vor sehr stark. Den häufigen Wunsch, mit dem Partner eine 50:50-Regelung zu finden, halte ich bei „Greedy Jobs“ für weltfremd – es sei denn, man verzichtet auf Kinder oder hat exzellente Fremdbetreuungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Großeltern vor Ort. Ökonomisch gilt, dass in der Wissenschaft „Überarbeit“ für den Output wichtig ist. Eine sehr gute Wissenschaftlerin oder ein sehr guter Wissenschaftler kann nur dann sehr gut sein, wenn sie bzw. er entsprechend viele Stunden in die Wissenschaft investiert. Nur dann steigt irgendwann die Kurve, weil man erhebliche Arbeitsmarkterfahrung mitbringt. Zwei oder drei Jahre Teilzeit sind hier nicht das Problem. Aber um diese Zeit investieren zu können, muss der Beruf an erster Stelle stehen.

F&L: Auch zum Entlohnungssystem haben Sie Studien durchgeführt. Wie sieht ein diskriminierungsfreies Entlohnungssystem an einer Universität aus?

Katja Rost: An der Universität Zürich haben wir ein relativ diskriminierungsfreies Gehaltssystem. Weil ich seit mittlerweile zwölf Jahren die Lohnanalyse durchführe, kenne ich mich damit gut aus. Bei uns gibt es keinen Gender Pay Gap. Die Professorinnen und Professoren werden in eine kantonale Lohnabelle eingeordnet. Da gibt es nichts zu verhandeln, sondern die Bezahlung wird anhand eindeutiger Kriterien festgelegt. Auch wenn jemand einen externen Ruf erhält, funktioniert das an der Universität Zürich nur sehr begrenzt. Wenn es einen Ruf an die Harvard University betrifft, lässt sich einiges verhandeln. In vielen anderen Fällen, insbesondere, wenn es offensichtlich nur darum geht, den externen Ruf zum Verhandeln von mehr Geld oder anderen Benefits zu nutzen, existiert wenig Spielraum.

F&L: Sie haben in Untersuchungen festgestellt, dass eine Besoldung mit Leistungszulagen wie in Deutschland für Frauen nicht vorteilhaft ist. Warum?

Katja Rost: Eine Leistungsbesoldung begünstigt den Gender Pay Gap. Eine Besoldung mit Leistungszulagen setzt voraus, zu verhandeln und die eigene Leistung in den Vordergrund zu rücken. Frauen sind in dem Sinne weniger wettbewerbsorientiert, empfinden es oft als peinlich, sich so zu präsentieren. Hier greift wieder das gesellschaftlich zugeschriebene Bild als Frau, dass man nicht so hart verhandeln sollte. Viele Frauen passen sich dem an. Männer hingegen profitieren davon und kommen damit auch sehr weit, so entsteht der Gender Pay Gap. Abgesehen davon misst eine Leistungsbesoldung oft die völlig falschen Indikatoren wie z. B. externe Rufe, welche nur für Rückverhandlungen genutzt werden. Aus meiner Sicht ist deshalb das Vorgehen der Universität Zürich zu empfehlen: Mittels bürokratischer Tabellen werden die Löhne anhand der vorangegangenen Biografie klar eingeordnet und der Lohn steigt dann für alle regelmäßig an. Eine Belohnung von externen Rufen erfolgt nur dann, wenn diese in der Tat bessere Outsideoptionen widerspiegeln.

F&L: Wie wichtig ist Diversität für eine leistungsfähige Wissenschaft und exzellente Universitäten?

Katja Rost: Wissenschaftliche Exzellenz braucht Diversität. Allerdings sprechen wir hier nicht nur von einer demografischen, sondern insbesondere einer kognitiven Diversität. Laut Innovationsforschung ist die interdisziplinäre Zusammenarbeit über Fächergrenzen hinweg besonders wichtig. Es geht darum, mithilfe produktiver Aufgabenkonflikte zu besseren Lösungen zu kommen. Ein wesentlicher Treiber der demografischen Diversität ist beispielsweise die internationale Diversität, weil die Forschenden aus unterschiedlichen Gesellschaftssystemen stammen. Andere demografische Merkmale bringen meist keine großen Pluspunkte. Bei demografischer Diversität ist es häufig leider so, dass sich gern gleich und gleich gesellt. Das aber fördert produktive Aufgabenkonflikte eher weniger.

Die Fragen stellte Vera Müller.