

Fairer als gedacht

Keine Nachteile für Frauen in Berufungsverfahren

Der Wettbewerb ist hart, die Anforderungen hoch. Auch heute noch gibt es in Deutschland deutlich mehr Professoren als Professorinnen. Werden Frauen bei Berufungen benachteiligt, weil ihre Leistung geringer bewertet wird als die von Männern? Eine experimentelle Studie macht Hoffnung: Bei gleicher Qualifikation haben Frauen sogar einen kleinen Vorteil. Das ist auch ein Erfolg der zahlreichen Maßnahmen an den Universitäten.

Alessandra Rusconi und Heike Solga

Immer noch haben weniger Frauen eine Professur inne als Männer – am stärksten unterrepräsentiert sind sie auf der höchsten Stufe, also bei den W3-Professuren. Dies ist als Problem im Hinblick auf Produktivität, Diversität und Gleichstellung in der Wissenschaft allgemein bekannt. Über das Ziel, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen, gibt es wenig Diskussionen, umso mehr dagegen über die Gründe für die Schieflage. Bewerben sich Frauen seltener auf Professuren als Männer oder werden Bewerberinnen seltener berufen als ihre männlichen Konkurrenten? Das vorherrschende Narrativ ist letzteres: Frauen, so heißt es, werden in Berufungsverfahren auch heute noch aufgrund von – bewussten oder unbewussten – Geschlechterstereotypen benachteiligt.

In den letzten Jahrzehnten haben Hochschulen allerdings zahlreiche und vielfältige Maßnahmen ergriffen, um gerade dem zu begegnen: Gleichstellungsgesetze machen die Vorgabe, dass Frauen bei gleicher fachlicher Leistung (Qualifikation) in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, bevorzugt zu berücksichtigen sind. Die Transparenz von Berufungsver-

fahren wird etwa durch Berufungsleitfäden, die Beteiligung von Gleichstellungsbeauftragten und von weiblichen Kommissionsmitgliedern erhöht, gleichstellungsorientierte Forschungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft werden angewandt. Hat sich also hinsichtlich der Benachteiligung von Frauen in Berufungsverfahren wirklich nichts getan?

Doch, es bewegt sich etwas! Neuere wissenschaftliche Studien weisen darauf hin, dass Frauen heutzutage nicht seltener als Männer auf Professuren berufen werden, wenn sie sich bewerben. Die aktuelle systematische Literaturübersicht von Stephen J. Ceci und Kolleginnen belegt, dass immer mehr Studien sogar einen Vorteil für Bewerberinnen in Nordamerika und Europa finden. In Deutschland gibt es ähnliche Ergebnisse für W2- und W3-Professuren in der Politikwissenschaft, Psychologie und Soziologie. Auch die Zahlen der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung sprechen für einen Vorteil für Bewerberinnen: Über alle Fächer hinweg ist in Deutschland heutzutage der Anteil der Frauen, die auf eine W1-Professur berufen werden, um fast 50 Prozent höher als

ihr Anteil an den Bewerbungen; bei W3-Professuren ist der Anteil um etwa 30 Prozent höher. Diesen Trend gibt es nicht nur in den Geistes- und Sozialwissenschaften, sondern auch und sogar in stärkerem Maße in den Naturwissenschaften.

Diese Statistik sagt allerdings noch nichts darüber aus, ob es in Berufungsverfahren tatsächlich keine Diskriminierung gegenüber Frauen oder sogar eine positive Diskriminierung gibt. Denn möglicherweise sind Bewerberinnen zwar anteilig weniger, aber qualitativ besser als ihre männlichen Mitbewerber. Bei W3-Professuren könnte es zudem sein, dass der Vorteil nur (oder vor allem) für bereits berufene Professorinnen gilt, deren Eignung also bereits anerkannt wurde. Unklar ist, ob er auch für noch nie zuvor berufene Bewerberinnen („Newcomers“) gilt. Insofern sagen diese Zahlen nichts darüber aus, ob es einen Geschlechterbias in der Beurteilung gleich qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber gibt.

Um diese Frage zu beantworten, müsste sichergestellt sein, dass die Leistungsprofile von Bewerberinnen und Bewerbern gleich sind. Experimentell lässt sich diese Situation simulieren, indem mit hypothetischen Bewerbungen, sogenannten Vignetten, gearbeitet wird. Eine solche Vignettenstudie haben wir im Sommer 2020 mit rund 1.800 Professorinnen und Professoren (ca. ein Viertel davon Frauen) aus den Fächern Mathematik, Physik, Wirtschaftswissenschaften, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Germanistik an deutschen Universitäten durchgeführt. Die Befragten wurden gebeten, Bewerbungen für eine W1- sowie eine W3-Professur in ihrem Fachgebiet auf einer Skala von 1 (niedrigster Wert) bis 7 (höchster Wert) hinsichtlich zweier Aspekte zu bewerten: für wie qualifiziert sie die Person für die jeweilige Professur hielten und wie wahrscheinlich sie die Person zu einem Vorstellungsgespräch einladen würden. Die Vignetten unterschieden sich in verschiedenen Dimensionen, zum Beispiel bei Leistung und Produktivität (also etwa in der Art von Autorenschaften oder dem Anteil begutachteter Veröffentlichungen), bei der Einwerbung von Drittmitteln oder im Hinblick auf das Vorhandensein von Kindern. Die Befragten haben 6 zufällig ausgewählte Vignetten für W1-Professuren und 9 Vignetten für W3-Professuren bewertet. Unser Hauptinteresse galt der Frage, wie sich das Geschlecht der Bewerben auf ihre Chancen auswirkt, als qualifi-



Alessandra Rusconi ist wissenschaftliche Forschungskordinatorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt. Sie beschäftigt sich unter anderem mit Fragen der Lebensverlaufs-, Arbeitsmarkt- und Familienforschung sowie der (Hochschul-)Bildung. alessandra.rusconi@wzb.eu

Foto: © WZB/privat, alle Rechte vorbehalten.

ziert für die Stelle angesehen und zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Um zu verhindern, dass die Befragten hier sozial erwünscht antworten, haben wir ihnen – wie das zuvor schon in ähnlichen Studien gehandhabt wurde – nur weibliche oder nur männliche Bewerbungen vorgelegt.

Die Auswertung der Daten zeigt: Bewerberinnen haben im Vergleich zu Bewerbern mit gleichem Profil einen kleinen Vorteil – sowohl hinsichtlich der wahrgenommenen Qualifikation als auch der Einladungswahrscheinlichkeit. Bei den W1-Professuren beträgt der Vorteil ungefähr ein Fünftel eines Ratingpunkts bei beiden Bewertungsdimensionen, bei den W3-Professuren beträgt er rund ein Fünftel eines Punktes bei der wahrgenommenen Qualifikation und ein Viertel bei der Einladungswahrscheinlichkeit. Mit anderen Worten: Bei gleichem Profil hinsichtlich von Produktivität, Drittmittelinwerbung und dem Vorhandensein von Kindern fallen die Bewertungen bei Frauen etwas höher aus.

Einen kleinen Vorteil für Bewerberinnen oder zumindest gleiche Bewertungen gibt es in allen Fächergruppen, selbst in den stärker männerdominierten Disziplinen der Mathematik und Physik. Bei gleicher (wahrgenommener) Qualifikation ist der Vorteil von Frauen, zur Anhörung eingeladen zu werden, in der Mathematik und Physik sogar am größten. Dieses Ergebnis legt nahe, dass der normative Druck



zur Einhaltung der Vorgabe, bei gleicher Qualifikation Frauen bevorzugt zu berücksichtigen, in Disziplinen mit einem sehr niedrigen Frauenanteil unter den Professuren stärker ausgeprägt ist als in Disziplinen mit einem höheren Anteil.

Das verbreitete Narrativ, dass Frauen bei Berufungen auf Professuren benachteiligt sind, entspricht also nicht mehr der Realität. Die gute Nachricht ist, dass Gleichstellungsmaßnahmen für Berufungsverfahren wirken. Zu erwähnen ist ferner, dass es bei diesen Befunden keine nennenswerten Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Befragten gibt – Professorinnen wie Professoren bewerten Frauen im Vergleich zu gleich qualifizierten Männern etwas höher. Darüber hinaus zeigt unsere Studie, dass in den Bewertungen von weiblichen wie männlichen Bewerbenden die Indikatoren für Leistung und Produktivität die größte Bedeutung haben. Beispielsweise beträgt die Differenz zwischen den Bewerbenden mit einem unter- und jenen mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Publikationen in hochrangigen Zeitschriften einen ganzen Ratingpunkt.

Wie wir in unserem Artikel in der „European Sociological Review“ ausführen, ist der kleine Vorteil für Frauen bei Weitem nicht ausreichend, um den Anteil der Professorinnen wesentlich zu erhöhen. Dafür müsste vor allem der Anteil der Frauen unter den Bewerbenden steigen. Und auch hier stellt sich die Frage, wie Benachteiligungen oder Diskriminierung von Frauen während der Promotions- und Postdoc-Phase beseitigt werden können. Dies könnte noch schwieriger sein, als Benachteiligungen in Berufungsverfahren zu reduzieren, da es viele Gründe dafür gibt, dass Frauen vor der Bewerbung auf eine Professur aus dem akademischen Betrieb aussteigen: So sind sie beispielsweise weniger in Netzwerke und Kooperationen eingebunden und finden weniger Anerkennung und Nennung als Autorin oder Urheberin. Eine neue Studie in „Nature“ zeigt, dass Frauen, seltener eine Co-Autorschaft erhalten als Männer, auch wenn sie an Forschungsprojekten beteiligt sind. Andere Gründe für den Ausstieg liegen im Privatleben, zum Beispiel in traditionellen Mustern der innerfamiliären Arbeitsteilung oder in Einschränkungen der räumlichen Mobilität aufgrund von Betreuungsaufgaben. Und auch das vorherr-

schende Narrativ der Diskriminierung in Berufungsverfahren könnte zu diesem Ausstieg beitragen, weil es abschreckend wirkt. Wir hoffen, dass unsere Studie mit dazu beiträgt, dass Frauen sich nicht deshalb nicht oder seltener auf Professuren bewerben, weil sie glauben, keine faire Chance in Berufungsverfahren zu haben.

Abschließend eine Bemerkung zu einem weiteren Narrativ, das sich heutzutage verbreitet – nämlich zu der Befürchtung, dass jetzt Männer in Berufungsverfahren benachteiligt werden, wenn doch Frauen nachweislich einen kleinen Vorteil haben. Diese Befürchtung können wir entkräften. Zum einen belegt unsere Studie, dass Leistungs- und Produktivitätsindikatoren die mit Abstand wichtigsten Kriterien bei der Beurteilung von Bewerber:innen sind und es hier im Großen und Ganzen keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Das heißt, es werden nicht weniger qualifizierte Frauen gegenüber besser qualifizierten Männern bevorzugt, das Prinzip der Bestenauslese bleibt gewahrt. Zum anderen ist der in unserer Studie beobachtbare Vorteil für gleich qualifizierte Frauen bei Weitem zu gering, als dass sich damit erklären ließe, warum der Frauenanteil bei den Berufungen so viel höher liegt als der bei den Bewerbungen. Wahrscheinlicher sind andere Erklärungen:



Heike Solga ist Direktorin der Abteilung Ausbildung und Arbeitsmarkt am WZB und Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt Arbeit, Arbeitsmarkt und Beschäftigung an der Freien Universität Berlin. heike.solga@wzb.eu

Foto: © WZB/David Ausserhofer, alle Rechte vorbehalten.

Frauen, die sich bewerben, könnten höher qualifiziert sein als ihre männlichen Mitbewerber. Zudem könnten dieselben hochqualifizierten Frauen mehrere Angebote erhalten; annehmen können sie aber nur einen Ruf. Um den Frauenanteil auf Professuren zu erhöhen, kommt es nun also darauf an, die Erfolge bei den Berufungsverfahren zu halten und mehr gegen Benachteiligungen in den frühen Karrierephasen zu tun. ●

Literatur

Ceci, Stephen J./Kahn, Shulamit/Williams, Wendy M.: „Exploring Gender Bias in Six Key Domains of Academic Science: An Adversarial Collaboration“. In: Psychological Science in the Public Interest, 2023. Online First. DOI: 10.1177/15291006231163179.

Henningsen, Levke/Horvath, Lisa/Jonas, Klaus: „Affirmative Action Policies in Academic Job Advertisements“. In: Sex Roles, 2022, Jg. 86, S. 34-48.

Lutter, Mark/Habicht, Isabel M./Schröder, Martin: „Gender Differences in the Determinants of Becoming a Professor in Germany. An Event History Analysis of Academic Psychologists from 1980 to 2019“. In: Research Policy, 2022, Jg. 51, H. 6, 104506. DOI: 10.1016/j.respol.2022.104506.

Ross, Matthew B./Glendon, Britta M./Murciano-Goroff, Raviv/Berkes, Enrico G./Weinberg, Bruce A./Lane, Julia I.: „Women Are Credited Less in Science than Men“. In: Nature, 2022, 608, S. 135-145.

Solga, Heike/Rusconi, Alessandra/Netz, Nicolai: „Professors' Gender Biases in Assessing Applicants for Professorships“. In: European Sociological Review, 2023. DOI: 10.1093/esr/jcad007.