

Vereinbarkeitsproblematik? Papperlapapp! : Die Hindernisse auf der akademischen Karriereleiter sind vielfältiger als angenommen

Fankhauser, Lilian

2017

<https://doi.org/10.25595/1282>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Fankhauser, Lilian: *Vereinbarkeitsproblematik? Papperlapapp! : Die Hindernisse auf der akademischen Karriereleiter sind vielfältiger als angenommen*, in: *Genderstudies* (2017) Nr. 31, 20-21. DOI: <https://doi.org/10.25595/1282>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

Vereinbarkeitsproblematik? Papperlapapp! Die Hindernisse auf der akademischen Karriereleiter sind vielfältiger als angenommen

Wenn wir von der Abteilung für Gleichstellung bei unseren Streifzügen durch die Universität Bern Personen in führenden Funktionen nach den Gründen fragen, warum es an unserer Universität nach wie vor so wenige Professorinnen gebe (gegenwärtig 20%), hören wir meist diese Antwort: Es sei halt schwierig, Mutterschaft und akademische Karriere zu vereinbaren. Ist das wirklich so einfach?

| Lilian Fankhauser*

Untersuchungen zu dieser Frage ergeben ein anderes Bild, ein komplexeres. Gezeigt wird in diesen Arbeiten, dass es unterschiedliche Gründe für den drastischen Abfall des Frauenanteils ab Stufe Postdoc gibt.¹ Insbesondere ist zu lesen, dass die Hürden auf dem akademischen Weg nicht für alle gleich hoch sind, sondern von Person zu Person beträchtlich variieren. Aus diesem Grund haben wir einen Blick hinter die Kulissen gewagt: Wir haben mit über 50 erfolgreichen Universitätsangehörigen über Werdegang, Erfolgsrezepte und Hindernisse gesprochen (siehe Kasten).

Geteiltes Glück

Die einfache Erklärung wäre demnach: Frauen, und nur Frauen, würden den akademischen Weg verlassen, weil "Kinder, Küche, Karriere" – eine Phrase, die seit zwei Jahrzehnten wiederholt wird – schwer zu vereinbaren seien. Es ist eine Zerreissprobe, gleichzeitig dem enormen und zeitaufwändigen Druck standzuhalten, zu publizieren, sich an Konferenzen zu präsentieren, längere Auslandsaufenthalte zu absolvieren – und eigentlich so viel wie möglich daheim bei den Kindern sein zu wollen. Ich möchte das nicht kleinreden. Aber es gibt Rezepte, um diesen Anforderungen gerecht zu werden: Das Tragen der gemeinsamen Verantwortung durch beide Eltern. Das wird in vereinfachenden Erklärungen gerne vergessen, obwohl es inzwischen sehr viele Väter gibt, die Verantwortung überneh-

men, so dass ihre Partnerinnen genügend Raum für die Forschung haben. Wie Salome Dürr, heute Assistenzprofessorin an der Vetsuisse Fakultät, die mit einem SNF-Förderstipendium und ihrer Familie für zwei Jahre nach Australien zog: "Nach Sydney zog ich zusammen mit meinem Mann und unseren zwei Kindern, die damals sechs Monate und zwei Jahre alt waren. Mein Mann hat die Kinderbetreuung während diesen zwei Jahren hauptsächlich übernommen. Dies war nur durch seine Flexibilität, sein Engagement und die Bereitschaft, sich dieser Arbeit zu widmen, möglich." Oder Bernd Schimanski, Postdoc am Departement für Biochemie, der sein Pensum für die Kinderbetreuung reduziert hat: "Ich und meine Frau wollten beide weiterhin an unserer akademischen Karriere arbeiten und es war für mich klar, dass ich auch auf 80% reduziere. Seitdem sind wir bezüglich der Vereinbarkeit von Familie und Job ein wirklich eingespieltes Team."

Diese beiden Beispiele sind keine Ausnahmen: Auch immer mehr Professoren nehmen ihr Anrecht auf Reduktion des Arbeitspensums in Anspruch. Gleichzeitig steigt die Zahl von Professorinnen mit Kindern jährlich an – Kinderkriegen ist heute nicht mehr per se ein "Karrierekiller". Susanne Reffert, Förderprofessorin für Theoretische Physik: "Ich bin es gewohnt, jeden Tag über theoretische Physik nachzudenken und es wäre für mich zum Beispiel unnatürlich gewesen, das nach der Geburt der Kinder einfach für vier Monate abzulegen. Also

Portraitserie: "Exzellenz ist vielfältig. Karrierewege an der Universität Bern"

Insgesamt 52 Frauen und Männer erzählen von ihrem ganz besonderen Werdegang. Von der Professorin über den Assistenzprofessor bis hin zur Postdoktorandin, dem Studiengangleiter und der wissenschaftlichen Mitarbeiterin in der universitären Verwaltung. Sie alle erzählen von ihrem Karriereweg und aus ihrem Arbeitsalltag, von Hürden und Glücksfällen, und sie sagen, worauf es in der Akademie ankommt. Ihre Geschichten zeigen, wie unterschiedlich Karrierewege verlaufen – und dass es nicht nur ein Ziel gibt: Es gibt nebst der Professur viele andere Positionen und Aufgaben, die "Exzellenz" erfordern, sei es im Forschungsmanagement, in der Forschung selber, der Lehre oder bei mannigfaltigen Leitungsaufgaben. Die Portraitserie zeigt auf, wie heterogen Werdegänge sind und welche spannenden Positionen es hinter den Kulissen der Akademie gibt. Und so entfalten sich aus den 52 Portraits nach und nach unzählige Varianten von Exzellenz. Und die Serie zeigt, dass sowohl der Weg zur Exzellenz als auch Exzellenz selbst vielfältig sind.

Online-Version: www.karrierewege.unibe.ch

Gedruckte Version: info@afg.unibe.ch

nahm ich das Baby auch mit an Seminare. Wenn es aufgewacht ist und geschrien hat, dann bin ich eben hinausgegangen. Dazu hat sich nie jemand negativ geäußert." Es gibt sie also, diese Rollenmodelle – was jetzt noch fehlt, sind entsprechende politische und strukturelle Veränderungen, um diese neuen Modelle auch wirklich leben zu können.

Unterschiedlich hohe Hürden

"Vereinbarkeit" ist also nicht das einzige Problem, das sich Frauen in der Wissenschaft stellt – der Faktor Geschlecht spielt in einem viel weiteren Sinne eine zentrale Rolle: Es gibt zahlreiche Untersuchungen dazu, dass Frauen ihre eigenen Kompetenzen kritischer einschätzen als Männer und sich entsprechend zurückhaltender auf offene Stellen bewerben. Dass sie andererseits aber auch mehr leisten müssen als Männer, um die gleiche Leistungsbewertung zu erlangen.³ Letzteres bestätigt auch Britta Engelhart, Direktorin des Theodor Kocher Instituts und Professorin für Immunbiologie: "Ich sehe immer noch, dass die jungen Frauen, die einen Finanzierungsantrag schreiben, nach wie vor viel kritischer beurteilt werden, als die jungen Männer." Hinzu kommt, dass sich viele Frauen im hochkompetitiv und von Unsicherheiten geprägten Umfeld der Hochschulen auf die Dauer nicht wohlfühlen, insbesondere in Bereichen, in denen es wenige oder keine Kolleginnen gibt.

Es gibt aber auch noch weitere Faktoren, die den Erfolg in der Akademie schmälern können. Zum Beispiel die soziale und ethnische Herkunft: Personen, die nicht aus akademischem Haus kommen, haben es ungleich schwerer, sich langfristig im universitären Feld zu behaupten. Ellen Krause, Leiterin des International Office der Universität Bern, gibt an: "Ich war sicher nicht prädestiniert für den akademischen Weg: Als Kind hatte ich keine Vorstellung von einer Universität und meine Familie fragte sich, was es da dauernd zu lernen gebe." Der Weg war entsprechend steinig, und trotzdem erfolgreich. Auch Cord Drögemüller, ausserordentlicher Professor für Tiergenetik, hatte als Bauernsohn hin zur Universität einen weiten Weg zu gehen. Die familiäre Unterstützung war ihm aber gewiss: "Ich bin der erste aus der Familie, der eine Universität von innen gesehen hat. Ich gehöre zu einer Generation, welche als Bildungsaufsteiger zu bezeichnen sind." Dass soziale Mobilität im Fall einer universitären Karriere sehr selten gegeben ist, zeigt, wie selten wir Geschichten wie diese hören. Das Ausserordentliche am eigenen Erfolg, betont auch Chinwe Ifejika Speranza, Professorin für nachhaltige Land- und Ressourcennutzung und erste Professorin mit afrikanischen Wurzeln an der Universität Bern: "Dass ich überhaupt heute hier stehe, als afrikanische Schweizerin, ist schon ein Statement – nicht nur ein Statement für mich, sondern auch für die Universität Bern."

Auch die sexuelle Orientierung kann eine Barriere darstellen: Auf die Frage, ob er ein "typischer Akademiker" sei, antwortet Crispin Thurlow, Professor für Englische Sprache und Kommunikation: "Ich bin ein weisser, nicht behinderter Mann, mittleren Alters, aus der Mittelklasse. Ein Unterschied

besteht jedoch darin, dass ich einen Weg durch mein Leben und meine Karriere als offen schwuler Mann finden musste – zudem als ein schwuler Mann mit einem Ehemann und zwei Kindern im Schulalter." An früheren Arbeitsstellen habe er immer wieder Homophobie erlebt: Orte, wo Kollegen abweisend wurden, wenn er sein Privatleben erwähnte; wo Studierende wenige Tage nach seinem Outing seinen Kurs verliessen; und Situationen, wo seine Art Dinge anzugehen als zu "weich", "sensibel" oder "persönlich" kritisiert wurde. Dass er es trotz seines "Andersseins" bis zum Professor geschafft hat, ist für ihn nicht selbstverständlich. Und das ist alarmierend. Es verdeutlicht, dass die Hürden nicht für alle Menschen gleich hoch sind. Davon erzählt die Portraitserie der Universität Bern: Dass die Hürden unterschiedlich hoch sind – für Frauen aber ungleich höher – und zwar unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht. Aber sie erzählt auch davon, dass sich der Kreis derjenigen, die es "geschafft haben", allmählich erweitert – und das ist gut so!

*Lilian Fankhauser, lic. phil., ist Co-Leiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern (AfG) der Universität Bern.

¹Neuste Publikation zur Situation in der Schweiz: Felber, Patricia: Einschätzung der Karrieresituation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Schweiz, Akademien der Wissenschaften Schweiz, Swiss Academies Communications 2016.

³Engels, Anita/Beaufaÿs, Sandra/Kegen, Nadine V./Zuber, Stephanie: Bestenauswahl und Ungleichheit, Frankfurt a.M. 2015, S. 297.