GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Geschlecht und Karriere: Gender-Aspekte der Berufungen in der deutschen Politikwissenschaft

Schimmelfennig, Frank; Plümper, Thomas

2007

https://doi.org/10.25595/3102

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schimmelfennig, Frank; Plümper, Thomas: *Geschlecht und Karriere: Gender-Aspekte der Berufungen in der deutschen Politikwissenschaft*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 16 (2007) Nr: 1, 118–123. DOI: https://doi.org/10.25595/3102.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE
UNIVERSITÄT
BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Geschlecht und Karriere

Gender-Aspekte der Berufungen in der deutschen Politikwissenschaft[1]

FRANK SCHIMMELFENNIG. THOMAS PLÜMPER

Einleitung

In der deutschen Professorenschaft sind überproportional viele Männer vertreten. Das nährt zwangsläufig der Verdacht einer männerbündischen Rekrutierungspraxis. Auch in der Elternschaft wird gemeinhin eine Karriereverzögerung gesehen. Wer Kinder betreut, hat weniger Zeit für potenziell karriereförderliche Tätigkeiten wie Publikationen, Networking und die Übernahme von Ämtern in Fachvereinigungen. Dies sollte angesichts der üblichen familiären Praxis wiederum zuungunsten der Frauen mit Kindern ausschlagen. Die gängigen (Vor-)Urteile legen die Vermutung nahe, dass – bei ansonsten gleichen wissenschaftlichen Leistungen – Männer mit größerer Wahrscheinlichkeit berufen werden als Frauen und Mütter – die durch die Kinderbetreuung bedingte Karriereverzögerung – mit einer längeren Berufungsdauer rechnen müssen. Im Folgenden werden wir prüfen, ob diese beiden Vermutungen zutreffen.

Unsere Studie beruht auf Daten einer Fragebogen-Umfrage unter den zwischen 1990 und 2004 in Deutschland habilitierten Politikwissenschaftlerinnen und Politikwissenschaftlern (sowie denjenigen, die in diesem Zeitraum ohne Habilitation auf eine Professur berufen wurden). Wir haben 150 Fragebögen ausgewertet und neben Geschlecht und Elternschaft die Faktoren wissenschaftliche Leistungen (Zahl der Veröffentlichungen im Social Science Citation Index sowie Höhe der eingeworbenen Drittmittel), Alter, informelle Netzwerke und die Gremienarbeit berücksichtigt. Diese Faktoren werden hier allerdings nur als Kontrollvariablen verwendet, die etwaigen sonstigen Unterschieden zwischen Männern und Frauen Rechnung tragen.

Analyse

Unsere Daten zeigen unterschiedliche Karriereverläufe. Die Mitglieder der Gruppe 1 (die „Frühberufenen“) haben ohne Habilitation einen Erstruf erhalten (N=10). Die erwartungsgemäß größte Gruppe (Gruppe 2 mit N=86) sind diejenigen, die nach der Habilitation ihren ersten Ruf erhalten haben. Die Gruppe 3 stellen 48 Personen, die trotz Habilitation bisher ohne Ruf auf eine Professur geblieben sind.

Diese Gruppen unterscheiden sich nach Geschlecht und Elternschaft untereinander stark (Tabelle 1). Die Gruppe derer, die ohne Habilitation berufen wurden, sind typischerweise Männer ohne Kinder. Sie verfügen nicht nur über die besseren Kontakte, sondern publizieren auch deutlich mehr. Darüber hinaus scheinen Frauen in der

Gruppe der berufenen Habilitierten unterrepräsentiert, in der der Habilitierten ohne Professur hingegen überrepräsentiert zu sein. Man muss allerdings die geringe Fallzahl berücksichtigen und von einer Generalisierung obiger Aussage absehen.

Tabelle 1: Mittelwerte der unabhängigen Variablen nach Gruppenzugehörigkeit

	Gruppe 1 Erstruf ohne Habil	**Gruppe 2** Erstruf nach Habil	**Gruppe 3** Habil ohne Erstruf	**Sample**
Frauenanteil	0.10	0.15	0.28	0.21
Elternanteil	0.20	0.42	0.50	0.44
Drittmittel-Koeffizient	2.30	2.09	2.25	2.18
informelles Netzwerk	0.50	0.35	0.13	0.29
englische Publikationen	0.42	0.13	0.03	0.11
deutsche Publikationen	0.21	0.08	0.07	0.08

Wir verfolgen diese Ausgangsbeobachtung weiter, indem wir Männer und Frauen jeweils mit und ohne Ruf unterscheiden. Tabelle 2 vergleicht Frauen und Männer jeweils getrennt nach dem Tatbestand, ob ein Erstruf erfolgt ist oder nicht.

Tabelle 2: Geschlechterspezifische Qualifikations- und Personenmerkmale

	Berufene Männer	**Männer ohne Erstruf**	**Berufene Frauen**	**Frauen ohne Erstruf**
Promotionsalter	31.51	32.56	32.06	32.38
Habilitationsalter	39.65	43.94	42.29	44.08
Berufungsalter	42.09	...	43.00	...
Elternanteil	0.44	0.56	0.28	0.38
Drittmittel-Koeffizient	2.20	2.21	2.28	2.46
informelles Netzwerk	0.40	0.16	0.17	0.04
englische Publikationen	0.16	0.04	0.11	0.01
deutsche Publikationen	0.10	0.09	0.05	0.02

Unterschiede zwischen Männern und Frauen werden in vier Punkten deutlich: Zum einen bekommen Akademikerinnen deutlich weniger wahrscheinlich Kinder als ihre männlichen Kollegen. Zum zweiten veröffentlichen Frauen deutlich weniger in sichtbaren Publikationsorten als Männer. Wenn Sie aber sichtbar veröffentlichen, erhalten

sie ziemlich verlässlich einen Ruf. Zum dritten scheinen Frauen weniger gut vernetzt zu sein als Männer. Und schließlich liegt – trotz Wehr-/Zivildienstnachteil der Männer – ihr Promotionsalter etwas höher, ihr Habilitationsalter deutlich höher und ihr Berufungsalter wieder geringfügig höher. Frau habilitieren also langsamer, müssen dann aber weniger lang auf den Ruf warten.

Selbst wenn man diese Zahlen nicht überinterpretieren sollte, spricht einiges für einen Arbeitsmarkt, der tatsächlich entlang der Geschlechtergrenze gespalten ist. Sieht man von der erstaunlichen Unterrepräsentation von Frauen bei Frühberufungen ab, weisen Frauen eine geringere Publikationsleistung auf als Männer, wenn sie einen Ruf erhalten. Frau zu sein alleine reicht aber ganz eindeutig nicht. Frauen, die wenig publizieren und schlecht vernetzt sind, erhalten keinen Ruf. Wenn Frauen aber publizieren, erfolgt ihr Erstruf schneller und sicherer.

Das aus unserer Sicht problematischste Ergebnis aus Tabelle 2 sind die Kosten einer akademischen Karriere für Frauen. Da Frauen mit einer akademischen Karriere weniger wahrscheinlich Kinder bekommen als Männer im selben Beruf, müssen wir davon ausgehen, dass die Opportunitätskosten einer akademischen Karriere für Frauen höher ausfallen.

In einem weiteren Schritt fragen wir, welche Faktoren dazu führen, dass NachwuchswissenschaftlerInnen in unterschiedlichen Karrierewegen und -gruppen landen.

Tabelle 3 zeigt, dass allein Publikationen die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Nachwuchswissenschaftler vor der Habilitation berufen werden (Modell 1). Umgekehrt sind es die fehlenden Publikationen (und die fehlenden Beziehungen), die den nicht erteilten Ruf beeinflussen. „Frau sein“ und „Vater sein“ wirken sich nicht signifikant auf den Karriereweg aus. Mütter landen allerdings mit höherer Wahrscheinlichkeit in der Gruppe der Nichtberufenen, als das auf der Basis ihrer sonstigen Qualifikations- und Personenmerkmale zu erwarten gewesen wäre.

Ein zweiter Blick auf die Daten schaut nicht auf die Karrierepfade, sondern auf die Faktoren, von denen das Alter bei der Erstberufung abhängt (Tabelle 4).

Die Ergebnisse erschweren die Interpretation der Frage der potenziellen Geschlechterdiskriminierung. Wir haben eben gezeigt, dass Mütter mit einer höheren Wahrscheinlichkeit keinen Ruf erhalten (auch weil sie weniger publizieren). Nun sehen wir, dass, wenn sie einen Ruf erhalten, sie diesen ceteris paribus in niedrigerem Alter bekommen als Frauen ohne Kinder. Mütter werden bei gleicher Leistung also besser gestellt als Frauen ohne Kinder und als Männer. Am schlechtesten trifft es aber die Väter. Sie sind bei in etwa gleicher Ausgangslage deutlich älter als alle anderen Gruppen, wenn sie ihren Erstruf erhalten. Offensichtlich gibt es, was das Berufungsalter betrifft, einen Mutter-, aber keinen Vaterbonus. Diese Ergebnisse bestätigen sich, wenn wir statt des Berufungsalters die Dauer zwischen Habilitation und Erstruf erklären.

Tabelle 3: Bestimmungsfaktoren der Gruppenzugehörigkeit

	Modell 1	**Modell 2**	**Modell 3**
	Frühberufene = 1 sonstige = 0	Gruppen- zugehörigkeit	Nichtberufene = 1 sonstige = 0
Promotionsalter	0.059 (0.100)	0.086 (0.056)+	0.110 (0.061)*
Frau	–0.508 (1.273)	0.175 (0.573)	0.188 (0.630)
Mutter	...	1.555 (1.000)+	1.641 (1.038)+
Vater	-1.178 (1.001)	0.375 (0.422)	0.297 (0.472)
Englische Publikationen	2.744 (1.302)**	–2.972 (0.950)***	–3.628 (1.892)*
Deutsche Publikationen	4.149 (2.365)*	–0.265 (1.566)	1.390 (1.704)
Drittmittel	–0.161 (0.254)	0.211 (0.114)*	0.223 (0.126)*
Netzwerk	0.548 (0.952)	–1.323 (0.547)**	–1.606 (0.686)**
Gremien	–0.106 (0.191)	–0.060 (0.079)	–0.092 (0.085)
Achsenabschnitt	–4.859 (3.390)+		–4.250 (2.042)
Cut 1		–0.685	
Cut 2		3.352	
N obs.	133	133	133
LR Chi_	15.94**	33.25***	27.65***
Pseudo-R_	.242	.147	.165
–LL	24.95	96.33	69.88
Schätzer	Logit	ordered Logit	Logit

+ = 10% signifikant (einseitiger Test) ***** = 10% signifikant (zweiseitiger Test) ****** = 5% signifikant (zweiseitiger Test) ******* = 1% signifikant (zweiseitiger Test)

Tabelle 4: Bestimmungsfaktoren des Alters bei Erstberufung

	Modell 4
Promotionsalter	0.705 (0.096)***
Promotionsjahr	-0.408 (0.061)***
Frau	1.442 (1.079)+
Mutter	-3.161 (1.842)*
Vater	1.804 (0.756)**
englische Publikationen	-3.528 (1.406)**
deutsche Publikationen	-2.293 (3.164)
Drittmittel	0.338 (0.215)+
Netzwerk	-0.177 (0.883)
Gremien	0.130 (0.155)
Achsenabschnitt	829.57 (121.36)***
N obs.	93
F	15.04***
adj. R_	0.604
Schätzer	OLS

+ = 10% signifikant (einseitiger Test)
***** = 10% signifikant (zweiseitiger Test)
****** = 5% signifikant (zweiseitiger Test)
******* = 1% signifikant (zweiseitiger Test)

Diskussion

Ausgehend von der Vermutung, dass der Berufungsmarkt der deutschen Politikwissenschaft Frauen und Mütter systematisch benachteiligen sollte, ergibt unsere Studie für die Faktoren Geschlecht und Elternschaft teilweise überraschende Befunde.
Zunächst ist eine systematische Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern nicht nachzuweisen. Zwar sind Frauen bei den Frühberufenen deutlich unterrepräsentiert und bei den Nichtberufenen leicht überrepräsentiert – allerdings erwiesen sich diese Unterschiede als weitgehend nicht signifikant. Doch auch wenn Frauen bei Berufungsverfahren im Durchschnitt und bei Kontrolle von Leistungsfaktoren gegenüber männlichen Bewerbern nicht offensichtlich benachteiligt werden, bleiben die genannten Opportunitätskosten einer akademischen Karriere bemerkenswert: die relative Kinderarmut. Aus unserer Sicht würde eine (teilweise) Lösung dieses Pro-

blems voraussetzen, dass das Alter, in dem Akademiker in Deutschland Dauerstellen erhalten, deutlich – und damit meinen wir: um etwa 10 Jahre – sinkt. Die befristete Juniorprofessur kann (und will?) und wird dieses Problem nicht lösen. Helfen kann aber sicherlich eine Anlehnung an das angelsächsische System mit Dauerstellen für Associate Professors und Senior Lecturers, die man bei herausragenden Leistungen typischerweise drei Jahre nach der Promotion erhält.

Eltern sind insgesamt zwar in der Gruppe der Frühberufenen unterrepräsentiert, unterscheiden sich in den anderen Karrieregruppen aber nicht auffällig von den Kinderlosen. Überraschend sinkt das Berufungsalter und die Dauer zwischen Habilitation und Erstruf bei Müttern entgegen der Vermutung, steigt jedoch bei Vätern. Offensichtlich erhalten Mütter in der Berufungspraxis einen Bonus, während Vätern die Kinderbetreuung nicht begünstigend angerechnet wird. Dieser Mutterbonus muss allerdings relativiert werden: Die Wahrscheinlichkeit überhaupt einen Ruf zu erhalten, ist für Mütter geringer, was primär auf fehlende sichtbare Publikationen zurückzuführen ist. Nach unserer Auffassung ist ein Elternbonus (ähnlich dem Altersbonus) bei der Gewichtung der Leistungskriterien durchaus gerechtfertigt, doch sollte er nicht einseitig Müttern zugute kommen, da offensichtlich auch Väter von der kinderbedingten Karriereverzögerung betroffen sind.

Anmerkungen

1 Dieser Artikel ist eine auf die Gender-Aspekte fokussierte Kurzfassung des Artikels der Autoren in der Politischen Vierteljahresschrift 1/2007. Für weitergehende Informationen zur Literatur, Datenerhebung und Datenanalyse, die wir hier aus Platzgründen nicht präsentieren können, verweisen wir auf die dort gemachten Angaben.