

Gastbeitrag

## Gläserne Decke

Frauen fehlen in den Spitzenpositionen der Universitäten. Die Gründe liegen in einem Zusammenspiel mehrerer Faktoren. So hat etwa die universitäre Lernkultur mittlerweile ihren einstigen Charme verloren.



Christiane Bender ist Professorin an der Universität der Bundeswehr in Hamburg.

Zu den herausragenden universitären Verdiensten gehört es, Ressentiments gegenüber Frauen überwunden und weibliche Organisationskulturen ausgebildet zu haben. Politische und wissenschaftliche Instrumente (Gleichstellungsbeauftragte, Professorinnenprogramme) verbessern die Karrierechancen für Frauen ganz erheblich.

Dennoch fehlen Frauen, auch in den Spitzenpositionen der Geisteswissenschaften. Betreuer von Master- und Doktorarbeiten bedauern, dass begabte Frauen nicht geneigt sind, ihre Abschlüsse in universitäre Laufbahnen umzusetzen. Die Erklärung für die „gläserne Decke“, die Frauen vom Erklimmen der Karriereleiter abhält, kann aber nicht oder nur in seltenen Fällen in frauenfeindlichen Ressentiments gesucht werden. Die Gründe liegen im Zusammenspiel zwischen dem Selbstverständnis der Frauen, den Chancen, biographische Wünsche zu verwirklichen und den Anforderungen einer Universität, deren Geist in den vergangenen zehn Jahren durch eine Kulturrevolution ausgetrieben wurde.

Der Umbau hat die Universität vehement verändert. Dort, wo Freiheit herrschte, gelten nun Vorschriften, teilweise rigide. Die universitäre Lernkultur hat ihren Charme verloren. Hingabe an ein Fach ist nicht mehr der Antrieb der Studierenden. Heutzutage locken die Lehrenden mit der Vergabe von Noten und Credit-Points, im Format genau vorgeschriebene Hausarbeiten zu erbringen und termingerecht „hoch zu laden“. Von „individualisierten Lernkulturen“ keine Spur!

Lernende wie Lehrende leiden unter den Zwängen von Modulordnungen und Auflagen. Das Miteinander von Lehrenden und Lernenden, getragen von Neugier und der Faszination am Erkenntnisprozess, kommt nicht zum Tragen. Die Eindrücke im Studium von Frauen und Männern sind also keinesfalls so, dass ihnen der Beruf zur Wissenschaft als Erfüllung ihrer kreativen Impulse vorkommen muss.

In einem bislang unbekanntem Ausmaß übernehmen Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Organisations-, Verwaltungs- und Planungsaufgaben. Ihnen fehlt dann die Zeit, ihre Fachkenntnisse zu vertiefen und Qualifikationsarbeiten voranzutreiben. Mir ist der Fall einer Mitarbeiterin vor Augen, die in ihrem Institut für Kapazitätsberechnungen und Lehrplanung zuständig war. Aufgrund dieser Qualifikation fand sie zwar eine Stelle in der Verwaltung, ihre Doktorarbeit blieb aber auf der Strecke.

## **Unübersichtliches Regelchaos**

Vor allem sind es die Mitarbeiterinnen vor Ort, die die Funktionsfähigkeit der noch dazu durch den Generationswechsel beeinträchtigten Universität aufrechterhalten, den Studierenden im unübersichtlichen Regelchaos zur Seite stehen und immer neu mit ihnen nach Lösungen suchen. Aber ob dieses Engagement ihnen hilft, die nächste universitäre Hürde zu nehmen, bleibt fraglich. Wer in sechs Jahren vor der Promotion und in sechs Jahren danach nicht den Sprung auf eine unbefristete Stelle schafft, fliegt raus, auch wenn er das Leistungsziel Habilitation in der vorgegebenen Zeit erreicht hat.

Ich habe noch keine Institution erlebt, die wie die Universität ihr hochqualifiziertes Personal so erbarmungslos vor die Tür setzt. Um diesem Schicksal zu entgehen, sehen sich die Nachwuchswissenschaftler gezwungen, gerade in der Phase, in der in Deutschland Familien gegründet werden, hochkonzentriert an der Karriere zu arbeiten. Familienplanung ist dann kaum möglich. Das Risiko, den Sprung auf eine Professur oder auf eine der wenigen verbliebenen unbefristeten Mittelbaustellen nicht zu schaffen, und dabei auch die Chance auf die Gründung einer Familie vertan zu haben, ist für Frauen sehr groß.

War es Generationen von jungen Wissenschaftlern früher möglich, durch selbstbestimmtes Arbeiten, durch eigene originelle Forschungsbeiträge und profunde Kenntnisse auf sich aufmerksam zu machen, so ist die Professionalisierung der Karriere jetzt soweit vorangeschritten, dass die Kandidatinnen einen Katalog an Kriterien erfüllen müssen, um von Berufungskommissionen in die engere Wahl gezogen zu werden.

Dazu gehören das Einwerben von Forschungsmitteln, Aufenthalte an ausländischen Universitäten, die Organisation von Tagungen, das Mitwirken in Netzwerken, gute Lehrevaluationen. Herauskommen Academic Managers, Manager ihrer eigenen Karriere. Ich frage mich allerdings, ob Fächer wie die Soziologie durch diese professionelle Zurichtung ihres Nachwuchses profitieren?

Und wenn „frau“ dann endlich eine Einstiegsprofessur erlangt hat, wird sie feststellen, dass weder die Reputation noch das Gehalt zur besonderen Zufriedenheit Anlass geben und nicht Freiheit der Forschung und Lehre erreicht ist, sondern der Druck weiterbesteht, den nächsten Leistungskatalog um Zulagen abzuarbeiten. Es hört nie auf!

Die Verantwortlichen in Politik und Wissenschaft für diese „neue Universität“ der permanenten Anpassungszwänge stammen übrigens aus einer Generation von Akademikern, die ehemals ein besonders freies Studium genießen durften.

**Professor Christiane Bender ist Soziologin und lehrt an der Universität der Bundeswehr in Hamburg. In diesem Jahr erschien ihr Buch „Podium und Pampers“ im Mattes Verlag Heidelberg.**

<http://www.fr-online.de/wissenschaft/glaeserne-decke/-/1472788/4919918/-/index.html>

14.12.2010