

Grußwort GB am 9.11.18 zur Veranstaltung

Liebe Frau Auweter-Kurz, Liebe Dagmar, Liebe Birgid,
Liebe Vortragende, Liebe Gäste

Ich freue mich Sie hier in unserem Senatssaal zum Symposium zum Thema Genderdimensionen in Forschung und Karriere mit dem Titel „Was zählt in der Wissenschaft? Fakten! Nur Fakten?“ begrüßen zu dürfen. Thema der heutigen Veranstaltung ist der Gender Bias, also geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte in der Wissenschaft.

Frauen und Männer haben rein rechtlich gesehen dieselben Chancen im Berufsleben - die Realität sieht oft anders aus! Gründe hierfür sind vielfältig, der Gender Bias spielt hierbei sicherlich eine nicht unbedeutende Rolle.

Als Ursachen gelten folgende drei grundsätzlichen Annahmen:

1. die Annahme der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern dort, wo (möglicherweise) keine Unterschiede bestehen
2. die Annahme der Gleichheit von Frauen und Männern dort, wo Gleichheit nicht vorhanden ist
3. unterschiedliche Verhaltensweisen und Selbsteinschätzungen von Frauen und Männern

Zu allen drei Annahmen möchte ich mit Ihnen hier jeweils ein Beispiel teilen. Aus meiner Erfahrung nach einem Jahr Arbeit als Gleichstellungsbeauftragte habe ich viele solcher Beispiele, die sich meist nachteilig auf die wissenschaftlichen Karrieren von Frauen auswirken.

Zu Annahme 1. ... *“Männer sind die besseren Führungskräfte. Sie sind selbstsicher, leistungsorientiert und durchsetzungsstark!”*

Solche oder ähnliche Einstellungen, ob ausgesprochen oder nicht, kennen Sie sicher. Frauen hingegen werden eher Attribute wie Empathie, Kompromissbereitschaft oder

Teamgeist zugesprochen. Beides sind an sich positive Eigenschaften, die allerdings dazu führen, dass männlichen Kollegen sehr viel öfter Führungs- und Leitungsaufgaben zugetraut und anvertraut werden als ihren Kolleginnen.

Zu Annahme 2. ... *„Ich verstehe überhaupt nicht warum die Frau den Ruf abgelehnt hat, ich habe ihr als Rektor doch so viel Geld angeboten!“*

Frauen treffen Entscheidungen nach anderen Kriterien und Bewerten nach anderen Maßstäben als ihre männlichen Kollegen. Einer Studie über Akademikerpaare der Stanford University zufolge schätzen 50% der Männer die eigene Karriere als wichtiger / bedeutender ein als die ihrer Partnerin, bei den Frauen sind es hingegen umgekehrt nur 20%. Dies führt dazu, dass Frauen ihre Karriere oft an ihrem Partner ausrichten, umgekehrt das aber selten der Fall ist. Die Frau verzichtet auf für die eigene Karriere wichtige Schritte und übernimmt viel häufiger familiäre Aufgaben. Sie zieht bei einem anstehenden Wohnortwechsel mit ihm mit, während er weitaus seltener dazu bereit ist. Auch spielen für sie monetäre Anreize im Vergleich zu Anreizen wie Familienfreundlichkeit, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Dual Career Programme... oft eine untergeordnete Rolle.

Zu Annahme 3. ... *“Der h-Index ist ein objektives quantitatives Qualitätsmerkmal!”*

Ist das so? Zählt man nur die Fremdzitationen, dann sind die Zitationsindices von Frauen und Männern tatsächlich annähernd gleich. Männer zitieren sich selbst jedoch 50-75% häufiger als Frauen - und Sie können selbst raten was das für vermeintlich objektive h-Indizes bedeutet.

Übrigens: Familienzeiten wirken sich hier doppelt negativ aus: nicht nur diese Zeiten selbst sind hier von Nachteil, auch der (teilweise) Verzicht in der Welt umher zu reisen und die eigenen Arbeiten vorzustellen und Netzwerke aufzubauen, um für die Familie da zu sein, wirken sich verheerend aus.

Zeit ist teuer, wir sind schnelllebig, da nimmt sich doch kaum noch jemand Zeit um Artikel von ihm unbekanntem Autorinnen und Autoren genauer zu studieren um diesen dann womöglich zu zitieren.

Drittmittelanträge: „Wer hat den denn geschrieben? Kenne ich den oder die? Bevor ich lese schaue ich mir erst einmal die Indices an, um schon mal eine erste Meinung zu bilden!“

Ich könnte diese Liste weiter fortsetzen. Viel wichtiger ist jedoch die Frage, wie wir die durch den Gender Bias verursachten Nachteile für Frauen aus der Welt schaffen können.

Vielversprechende und eigentlich selbstverständliche Lösungsansätze beispielsweise bei Berufungen sind die Beurteilung von Forschenden nach vorab festgelegten Kriterienkatalogen, das Befassen mit individuellen Karrierewegen statt nur auf Synopsen zu achten (die viel zu oft noch Kinderzeiten ganz außen vor lassen), oder das Schaffen von familienfreundlichen Strukturen, was die Hochschulen als Arbeitgeberinnen gerade für Frauen attraktiv macht.

Meine Damen, meine Herren: es gibt also noch viel zu tun. Packen wir es an!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen spannenden Tag mit anregenden Diskussionen und vielen guten Ideen, die Sie mit nach Hause nehmen können.

Vielen Dank.