

Tenure-Track-Programme: Chance für Chancengerechtigkeit?

Prof. Dr. Jule Specht

Universität zu Lübeck &
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Berlin &
Die Junge Akademie

71. Sitzung der GFMK-AG
„Frauenförderung im Bereich der Wissenschaft“
20. Oktober 2016

Tenure-Track-Programme als Chance

- Nachwuchspakt kann eine Chance sein, wenn:
 - zusätzliche unbefristete Professuren geschaffen werden
 - 1.000 Tenure-Track-Professuren nur der Anfang sind
 - offene Verfahren und transparente Kriterien gewährleistet sind
 - unabhängige Forschung und Lehre ermöglicht wird
 - junges Alter bei Berufung und Entfristung gewährleistet wird
- Alternativen zu Tenure-Track-Programm
 - wenig attraktiv: befristete PostDoc-Stellen
 - deutlich attraktiver: unbefristete Professur

Tenure-Track-Programme: Bedeutung für Frauen

- Nachwuchspakt als Chance für Chancengerechtigkeit
 - breit und international ausgeschriebene Professuren, transparente Auswahlverfahren und Leistungskriterien
 - ➔ vermindert Risiko für Homosozialität
 - langfristige Beschäftigungsperspektive, geringere Anforderung an Mobilität durch Einrichtungswechsel
 - ➔ erhöht Chance auf Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Tenure-Track-Programme: Bedeutung für Frauen

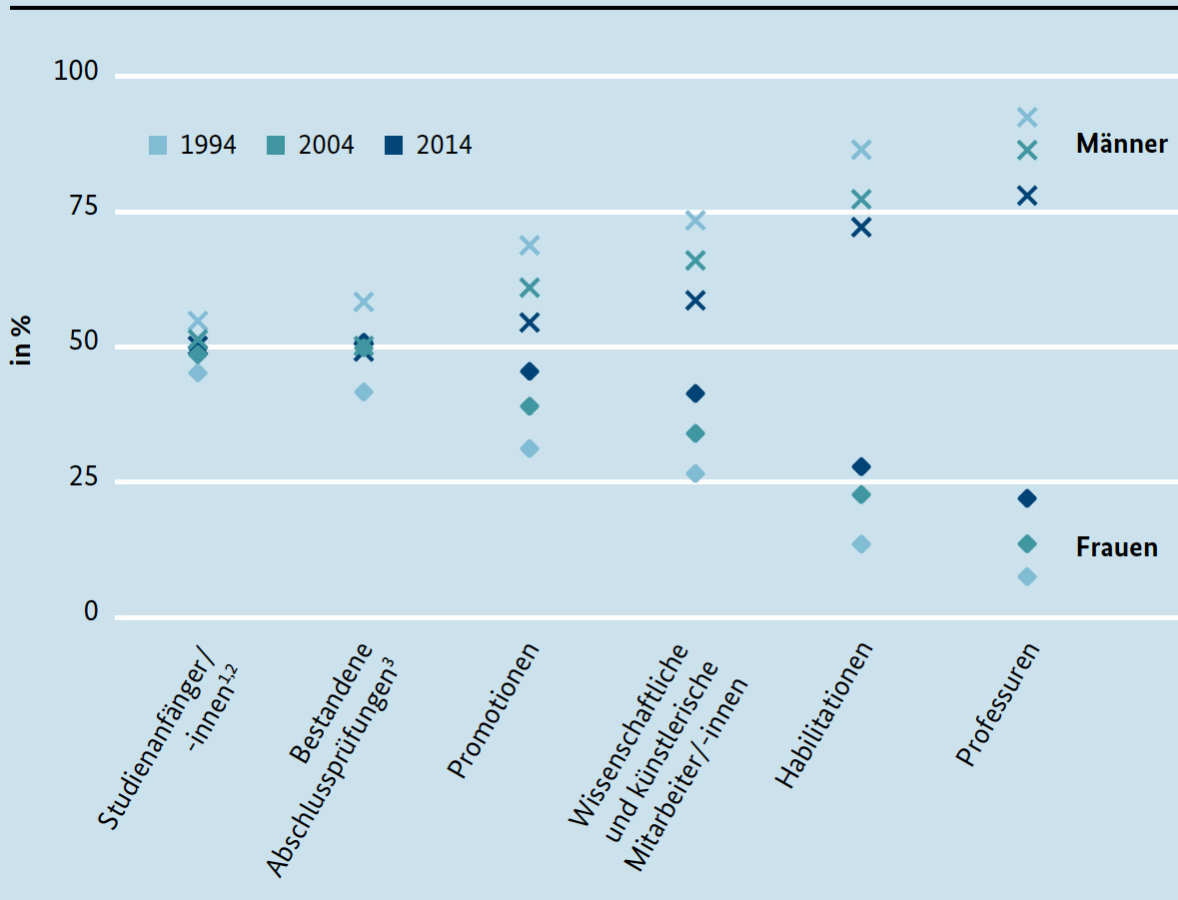
- Nachwuchspakt als Chance für Chancengerechtigkeit
- aber Nachwuchspakt adressiert vieles nicht (unbedingt):
 - geringe weibliche Repräsentanz in Entscheidungsgremien
 - ➔ männlich dominierte Auswahlkriterien und -prozesse
 - Geschlechterstereotype und fehlende Rollenvorbilder
 - geringes berufliches Selbstbewusstsein
 - Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere
 - ➔ mangelnde Kinderbetreuungsmöglichkeiten
 - ➔ familienunfreundliche Arbeitsbedingungen
 - ➔ mangelnde Dual-Career-Optionen

Tenure-Track-Programme: Bedeutung für Frauen

- Vergleich Niederlande → [Bakker & Jacobs \(2016\), PLoS ONE](#)
 - Einführung von Tenure-Track-Programm hat positiven Effekt auf Berufungen von Frauen
 - potentielle Ursachen: offene Ausschreibungen und transparente Kriterien können implizite Gender Biases mindern
 - aber:
 - typische Bewertungskriterien sind nicht gendergerecht (bspw. Anzahl Veröffentlichungen, eingeworbene Drittmittel, Lehrevaluationen)
 - Effekt zu gering für Veränderung der Gender Balance
 - Fazit: Tenure-Track-Programm verstärkt Chancen-
UNgerechtigkeit nicht, mindert sie aber auch nicht substantiell

Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft

Bild 53 Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich (1994/2004/2014)



➔ BMBF (2015), *Bildung und Forschung in Zahlen*; siehe www.datenportal.bmbf.de/2.5.83

Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft

- Frauen sind in der Wissenschaft weiterhin benachteiligt
 - Bsp.: Emmy-Noether- und Heisenberg-Stipendium
 - ➔ *DFGinfobrief (2016), Zahlen und Fakten zur Forschungsförderung 2.16*
 - bei Heisenberg-Stipendien liegt Frauenanteil bei Bewilligungen bei 22%, bei Ablehnungen bei 35%
 - Männer mit Emmy-Noether- oder Heisenberg-Förderung haben höhere Chance auf Professur berufen zu werden
 - Bsp.: Exzellenzinitiative
 - ➔ *DFG & Wissenschaftsrat (2015), Bericht zur Exzellenzinitiative*
 - ➔ *Imboden et al. (2016), Evaluation der Exzellenzinitiative: Endbericht*
 - Begutachungskriterien berücksichtigen Gleichstellung
 - Frauenanteil an beteiligten Professuren bei Graduiertenschulen und Exzellenzclustern nur zwischen 17% und 30%

Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft

- Ziel: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf allen Hierarchiestufen innerhalb der Wissenschaft
- Ausblick → [GWK \(2016\), *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*](#)
 - momentan 17.9% der W3-Professuren mit Frauen besetzt
 - in den letzten 10 Jahren stieg Frauenanteil um .81 Prozentpunkte pro Jahr
 - ausgeglichenes Geschlechterverhältnis erst in 40 Jahren!
 - Kaskadenmodell nicht ausreichend um Chancengerechtigkeit in absehbarer Zeit zu verbessern, weil Frauen auf jeder Hierarchiestufe systembedingt benachteiligt sind

Förderung von Chancengerechtigkeit

- Wünsche an Gleichstellungsminister/innen
 - Frauen in der Wissenschaft gezielt fördern, bspw. Schaffung von weiteren Professuren für Frauen und Frauenquoten bei regulären Professuren
 - ➔ Geschlechterstereotype mindern
 - ➔ Rollenvorbilder schaffen
 - ➔ berufliches Selbstbewusstsein fördern
 - Vereinbarkeit von Familie und (wissenschaftlicher) Karriere
 - ➔ zuverlässige Kinderbetreuung
 - ➔ Abschaffung des Ehegattensplittings
 - ➔ Dual-Career-Optionen

Förderung von Chancengerechtigkeit

- Wünsche an Wissenschaftsminister/innen
 - Fortführung des Professorinnen-Programms:
Schaffung von zusätzlichen Professuren für Frauen
 - Juniorprofessuren: offene und faire Berufungsverfahren,
Hausberufungsverbot und Tenure Track
 - ➔ [Schularick, Specht, Baumbach et al. \(2015\), *Die Junge Akademie*](#)
 - Personalstruktur: Anreize für kostenneutrale Abschaffung des
Lehrstuhlsystems und Schaffung einer Departmentstruktur
 - ➔ [Menke, Schularick, Baumbach et al. \(2013\), *Die Junge Akademie*](#)
 - Bundesprofessur: neue Stellenkategorie schaffen um Anzahl
der Professuren zu erhöhen
 - ➔ [Specht, Endesfelder, Erb, Hof, Pernice et al. \(2016\), *Die Junge Akademie*](#)

Förderung von Chancengerechtigkeit

- Wünsche an Wissenschaftler/innen
 - höhere weibliche Repräsentanz in Entscheidungsgremien
 - vielfältigere Leistungskriterien
 - ➔ Wissenschaftskommunikation außerhalb des Hörsaals, Publikationen außerhalb von Fachjournalen, gesellschaftliches/politisches Engagement im Kontext der Wissenschaft, ...
 - ➔ gendergerechte Sprache im Universitätsalltag
 - ➔ gendergerechte Formulierungen in Ausschreibungen
 - mit Frauen vernetzen und Frauen gezielt fördern
 - ➔ berufliches Selbstbewusstsein stärken
 - ➔ weibliche Rollenvorbilder in den Fokus rücken
 - familienfreundliches Umfeld schaffen

Fazit

- Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft bedeutet:
Schaffung von besseren Perspektiven für den Nachwuchs
- zusätzliche Professuren sind notwendig damit
 - (a) wissenschaftlicher Nachwuchs berufliche Perspektiven hat
 - (b) Universitäten alle Anforderungen bewältigen können
- Frauen sind subjektiv und objektiv besonders stark von mangelnden Perspektiven in der Wissenschaft betroffen
- Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft benötigt:
 - (a) Schaffung zusätzlicher Professuren für Frauen
 - (b) Zielquoten, die deutlich (!) über Kaskadenmodell hinausgehen

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Mail: jule.specht@fu-berlin.de

Twitter: [@jule_specht](https://twitter.com/jule_specht)