

# Gender Inequality in Academic Careers

## Diskussionsrunde

14. November 2019

Warum sind Frauen in den oberen Rängen der deutschen Hochschullandschaft unterrepräsentiert und was kann man

öffnen ihren Vortrag mit einer interaktiven Online-Umfrage unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im

*Miriam Hartlapp* (Freie Universität Berlin) lieferte weitere empirische Belege für den sinkenden Anteil von Frauen in hö-



tun, um diesem Ungleichgewicht entgegenzuwirken? Das war das Thema der Diskussionsrunde „Gender Inequality in Academic Careers“ im Vorprogramm zum Institutstag 2019 des MPIfG. Ein Geschlechterungleichgewicht in akademischen Institutionen besteht zwar in den meisten westlichen Demokratien, ist aber in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Drei Referentinnen – alleamt Alumnae des MPIfG – hatten eine Fülle von Daten aufbereitet, um zu zeigen, dass die Repräsentation von Frauen in akademischen Positionen auf jeder Stufe der akademischen Karriereleiter deutlich abnimmt. Das MPIfG ist da keine Ausnahme. Auch hier sind Frauen auf der Postdoc-Ebene und darüber hinaus unterrepräsentiert.

*Cornelia Woll* (MaxPo) präsentierte empirische Trends zum Thema. Sie er-

raum, die in Echtzeit ausgewertet wurde. Die Fragen entstammten einer Längsschnittstudie, die ursprünglich mit Studierenden der Harvard Business School durchgeführt wurde. In der ursprünglichen Umfrage zeigten die Ergebnisse, dass die Erwartungen gut ausgebildeter Frauen im Hinblick auf eine langfristige Work-Life-Balance sowie geteilte Hausarbeit und Kinderbetreuung seltener erfüllt werden als die von Männern. Woll unterschied für die Erklärung des abnehmenden Anteils von Frauen in höheren akademischen Positionen zwischen Umfeldbezogenen Erklärungen (etwa impliziten Vorurteilen) und individuellen Erklärungen (etwa der, dass Frauen weniger Zeit für karrierebezogenes Netzwerken aufbringen) und diskutierte, wie sich Erklärungsmuster im Laufe der Zeit gewandelt haben.

heren akademischen Positionen, speziell in Deutschland. Sie bezog sich auf Zahlen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), die zeigen, dass Frauen unter den Antragstellenden unterrepräsentiert sind, was die Frage aufwarf, warum Frauen weniger dazu geneigt sind, sich zu bewerben. Hartlapperläuterte einige der Vorteile akademischer Karrieren für Frauen, wie etwa die alltäglich gelebte Flexibilität, und argumentierte, dass auf vier bis fünf Jahre angelegte Verträge dazu beitragen könnten, Frauen nach der Promotion in der Wissenschaft zu halten.

*Annina Hering* (Indeed Hiring Lab) stellte ihre Arbeit beim Jobportal indeed.com vor, wo sie Daten über Stellengesuche und Stellenbesetzungen analysiert. Mit Blick auf das Thema Frauen und Beschäftigung sieht sie unterschiedliche

Trends. Einerseits wird eine Berufstätigkeit für Frauen immer wichtiger und der Anteil an Frauen unter Arbeitssuchenden nimmt zu. Andererseits kommt das Beschäftigungswachstum bei Frauen vornehmlich durch einen Zuwachs von Teilzeitarbeitsplätzen zustande. Die Hälfte aller Frauen ist in Teilzeit tätig. Diese Beobachtungen führten zu einer Diskussion darüber, wie die Repräsentation von Frauen in Vollzeitstellen verbessert werden kann.

Der anschließende Austausch der Referentinnen mit dem Publikum umfasste

beziehungen zwischen Arbeit und Privatleben werden zur täglichen Herausforderung. Thematisiert wurden auch gesetzliche Regelungen – wie zum Beispiel beim Mutterschaftsurlaub –, die geschlechtsspezifische Ungleichgewichte in einigen Ländern wie Deutschland noch verschärfen.

Darüber hinaus wurden mögliche Maßnahmen erörtert, um diese strukturelle Ungleichheit abzufedern, etwa die Schaffung einer größeren Bandbreite an Stellen, die längerfristige Sicherheit über vier bis fünf Jahre bieten können. Auch

veröffentlicht als ihre kinderlosen Konkurrentinnen und Konkurrenten. Auch brauchen Wissenschaftlerinnen Zugang zu weiblichen Vorbildern und männlichen Fürsprechern. Für sie ist es wichtig, sich in der Anfangsphase ihrer Karriere so gut wie möglich zu vernetzen. Wissenschaftliche Einrichtungen sollten ihre Forscherinnen und Forscher konsequent über implizite Vorurteile aufklären und Bottom-up-Diskussionen dazu fördern. Letztlich müssen wir uns immer wieder fragen, wie ernsthaft wir den Anteil von Forscherinnen und die strukturelle Diskriminierung in der Wissenschaft



viele Facetten der Erwerbstätigkeit von Frauen. Zunächst wurde dargelegt, inwiefern Flexibilität für die Familien manchmal mehr Fluch als Segen sein kann: Reisepläne abstimmen, Ad-hoc-Arrangements treffen und klare Grenz-

die kollektiv gehegten Erwartungen an akademische Exzellenz gelte es anzupassen: Eine Akademikerin, die ihre Kinder betreut und zugleich hervorragende Publikationen produziert, sollte nicht negativer beurteilt werden, wenn sie weniger

im Blick haben und was wir tun können, um die Situation zu verbessern.

Lukas Arndt und Mikell Hyman

## Verein der Freunde und Ehemaligen des MPIfG

Werden Sie Mitglied im Verein der Freunde und Ehemaligen des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung e.V. Der Verein ist das Netzwerk der Ehemaligen, der Kooperationspartner und der Unterstützer des MPIfG.

Sein Anliegen ist es, den Gedankenaustausch zwischen Freunden und Ehemaligen des MPIfG zu fördern und die Möglichkeit zu schaffen, untereinander und mit ihrem Institut in Verbindung zu bleiben.

 **MPIfG**  
friends & alumni  
[friends@mpifg.de](mailto:friends@mpifg.de) | [www.mpifg.de/friends](http://www.mpifg.de/friends)