

Harald Schwalbe

Die Unterstützung von Frauen auf dem Weg zur Professur und im Professorenleben ist eine sehr wichtige Frage, wichtig für jede universitäre Arbeitsgruppe, jedes Institut, jeden Fachbereich, für jede Universität, für unser Forschungsförderungssystem. Keiner schiebe die Verantwortung auf den nächsten, sondern schaue, wo auf allen Stufen die Situation verbessert werden kann.

Aufgrund meiner Tätigkeiten in Leitungsfunktionen in verschiedenen nationalen und internationalen Forschungsverbänden (SFBs, Exzellenzcluster, EU-Großforschungsprojekte) bin ich mit dem Thema vertraut; als Leiter einer Arbeitsgruppe liegt mir die Fragestellung persönlich am Herzen.

Einer Ausgeglichenheit der Geschlechter in akademischen Führungspositionen sehe ich mit großer Freude entgegen, weil sich dadurch die Vielfalt der wissenschaftlichen Ansätze und der Organisation von universitären Strukturen erhöhen wird.

Als Anreiz und als Auflage wird die Vergabe von Fördergeldern zunehmend an Auflagen und Statistiken im Hinblick auf Gleichstellungsmaßnahmen und zunehmend auch an den Erfolg dieser Maßnahmen verknüpft. Mir persönlich liefern diese Erhebungen sinnvolle Zusatzinformationen und eine willkommene Gelegenheit zur Standortbestimmung.

An diesem Punkt komme ich der Bitte, die an mich herangetragen wurde, zu einem Beitrag gerne nach und möchte auf einige Punkte hinweisen.

1.) Dynamik des Prozesses

Als ich das Chemiestudium angefangen habe, waren wir 80% Männer und 20% Frauen. Heute fangen mehr Frauen als Männer das Chemie-, das Biologie- und das Biochemiestudium an. Erfolg, Zügigkeit des Studiums, Motivation sprechen dafür, wenn man überhaupt das bewerten kann oder möchte, dass Frauen mindestens mit gleichem Erfolg studieren, wenn nicht sogar tendenziell besser. Ich wage zu behaupten, dass sich dieser Trend mit Abschaffung der Wehrpflicht und der Verkürzung der Schulzeit eher verstärken wird.

Die Situation der ausgeglichenen Jahrgänge wird in spätestens 10 Jahren, wahrscheinlich deutlich früher, dafür sorgen, dass das Feld von Bewerberinnen und Bewerbern für Professuren ausgeglichener wird. Dieser natürlichen Dynamik sollte man stärker vertrauen, als man es zurzeit tut. Diese Analyse will nicht in Abrede stellen, dass derzeit der Frauenanteil hin zu den höheren Qualifikationsstufen immer noch deutlich sinkt.

2.) Stellung der Frau in Gesellschaft und in der Universität

Mir kommt es bisweilen vor, dass man im Mikrokosmos Universität, der starke zeitraubende Leistungskomponenten als Anforderungsprofil aufweist, Reformen voranbringen will, die in dieser Weise in der Gesellschaft nicht getragen werden und für die sowohl weder die infrastrukturellen Voraussetzungen noch der gesellschaftliche Konsens schon bestehen. Dabei wird immer wieder der Ruf nach besseren Kitas und besseren Kindergärten laut. Dieser Ruf ist sicher nicht

unberechtigt, aber es gibt auch schon jetzt innerhalb der bestehenden Infrastruktur durchaus Möglichkeiten, die Situation von jungen Müttern zu verbessern.

3.) Fünf konkrete Verbesserungsmöglichkeiten

a.) Planbarkeit

Immer mehr Doktorandinnen entscheiden sich früher als bisher für ein Kind, schon während der Doktorarbeit. In meiner Arbeitsgruppe habe ich versucht, diesen Frauen und ihren Familien zu helfen. Viele junge Mütter wollen nach 3, spätestens nach 6 Monate die Arbeiten an ihrer Doktorarbeit fortsetzen. Folgender typischer Konflikt tritt auf: Die Vergabe der Kitaplätze wird verbindlich erst nach der Geburt zugesagt. Häufig erleben junge Mütter ein hohes Maß an Intransparenz bei der Vergabe weniger Kitaplätze; es herrscht ein merkwürdiges Gemisch von absolut objektiver auf der einen, und doch Kontakt- und Beziehungs-basierter Vergabe auf der anderen Seite. Das Ausmaß an Transparenz scheint unterschiedlich zu sein bei privaten oder bei öffentlichen Kitas. Kitaplätze werden ortsgebunden verteilt. Dabei zählt der Wohnort und nicht der Arbeitsplatz. Kann man diese Vergabep Praxis, noch bevor man die Zahl der Kitaplätze den Bedürfnissen angepasst hat, nicht schon jetzt ändern? Ist man sich klar, dass der Kitaplatz nahe am Arbeitsplatz mehr Flexibilität während des Arbeitstags ermöglichen kann, wenn die Eltern das so wollen? Ist man sich klar, was es für eine Doktorandin und ihrem Ehrgeiz, ihre Doktorarbeit möglichst gut anzufertigen, bedeuten, im Ungewissen gelassen zu werden, ob sie nun einen Kitaplatz für ihr Kind bekommt oder nicht? Dies als unwichtig zu erachten können nur solche Wissenschaftsferne, die keine Ahnung vom herrschenden Zeitdruck der wissenschaftlichen Veröffentlichung kennen, die unter einem Neuheitsanspruch steht. Zumal nach Ende der Promotion und dem ersten Beruf dieser Druck sicher nicht abnimmt. Kann man nicht versuchen, mit den betroffenen Müttern jetzt, hier und heute, optimale Lösungen zu erreichen?

b.) Rückstellung von finanziellen Mitteln (Gehalt) im Mutterschutz

Frauen im Mutterschutz haben Anspruch auf weitere Finanzierung, wenn sie ihre Arbeit fortsetzen wollen. Eine Schwangerschaft kann man allerdings zum Zeitpunkt der Mitteleinwerbung administrativ im Budget nicht vorhersehen. Nun sieht die universitäre Bürokratie vor, dass eingeworbene Projektmittel für den Fall des Mutterschutzes zurück gelegt werden müssen. Diese Rücklage blockiert aber den Ablauf von Projekten, denn nach der Logik der Drittmittelgeber werden neue Mittel erst dann zur Verfügung gestellt, wenn alle zugewiesenen Mittel ausgegeben worden sind. Diese widersprechenden Regelungen führen zu einer unsinnigen Bürokratisierung von Projekten. Wie soll man hier verfahren? Kann man diese Bürokratie im Fall der Schwangerschaft nicht einfach abschaffen?

c.) Zwang zum Ortswechsel bei Emmy-Noether-Stipendien

Emmy-Noether-Stipendien stellen eine sehr prestigereiche Fördermöglichkeit für Nachwuchswissenschaftler auf dem Weg zur Professur dar. Sie sind gut ausgestattet und ermöglichen den Aufbau einer unabhängigen Nachwuchsgruppe an einer Universität. Die Auflagen der DFG sehen vor, dass man seine unabhängige Nachwuchsgruppe nicht an der Universität aufbauen kann, an der man promoviert hat. Dahingegen ist es dem gleichen Drittmittelgeber egal, ob man an dieser Universität und in dieser Arbeitsgruppe jahrelang Postdoc war oder nicht. So sehr der Ortswechsel und der Aufbau einer unabhängigen Gruppe außerhalb des Umfelds der eigenen Ausbildung sinnvolle Forderungen sind, ist eine mögliche Unterstützung einer jungen Familie durch die Eltern gegebenenfalls auch am Ort

der Alma mater das höhere Gut. Deshalb sollte man bei Frauen, unabhängig ob Mutter oder nicht, die sich auf Emmy-Noether-Gruppen bewerben, vom Ortsprinzip Abstand nehmen.




d.) Verlängerung von Qualifikationszeiten durch Schwangerschaften/Erziehungszeiten

Frauen auf Juniorprofessuren oder anderen befristeten Professoren haben im Moment nur dann Anspruch auf Verlängerung von Qualifikationszeiten durch Schwangerschaften, wenn sie eine Elternzeit beantragt haben. Wenn man jedoch nur 3 Monate Erziehungszeit beantragt, kann im Moment die Laufzeit der befristeten Professur qua Gesetz nicht um mehr als drei Monate verlängert werden. Hat man eine einjährige Elternzeit beantragt, ist man eigentlich nicht berechtigt, am Arbeitsplatz zu erscheinen. Zwar ermöglicht Elternzeit auch Teilzeittätigkeit. Allerdings ist dann auch die Zeit, die man verlängern darf, kürzer. In experimentellen Fächern, die viel Anwesenheit vor Ort erfordern, ist die junge Leiterin einer Arbeitsgruppe vor einem nicht lösbaren Dilemma. Eine junge Professorin, die mehrere Doktoranden, Diplomanden etc. zu betreuen hat, wird alles dafür tun, möglichst früh, so es ihre Mutterschaft erlaubt, wieder im Kontakt mit ihrer Gruppe zu stehen. Hier ist es erforderlich, die Gesetze an die Bedürfnisse der Mutter anzupassen und nicht umgekehrt. Daher sollte, egal, wie lange die betroffenen Personen Elternzeit nehmen, die Zeit, die man anhängen darf, immer ein Jahr sein, da in dieser Zeit eine erhebliche Doppelbelastung besteht.

e.) Differenzierte Bewertung der Forschungsqualität anstelle der Forschungsquantität

Die DFG ist erste Schritte gegangen, in allen Förderverfahren nicht mehr nur auf Forschungsquantität (Zahl der Publikationen) sondern verstärkt auf die Qualität der Publikationen zu setzen. Ab jetzt dürfen nur 2 Veröffentlichungen pro Jahr als Grundlage der Bewertung eingereicht werden. Dies ist eine hervorragende Entwicklung. Wichtig ist es nun, diesen Schritt in Begutachtungen und bei Bewerbungsverfahren noch stärker zu betonen. In Begutachtungen sollten Gutachter dazu aufgefordert werden, nicht nur auf den Impactfaktor eines Journals zu rekurrieren ("eine Arbeit, die in Science/Nature/Cell publiziert wurde, muss gut sein und ihr Inhalt muss also nicht weiter diskutiert werden"), sondern sie sollten den Inhalt von mindestens 3, bei Berufungen vielleicht sogar 5 Publikationen des Bewerbers, der Bewerberinnen explizit vorstellen und aufzeigen, in welcher Weise hier wissenschaftliche Fortschritte erzielt werden konnten und in welcher Weise diese Arbeit tatsächlich genuin auf den Bewerber zurückgeht.

Aus meiner Sicht sind diese fünf Punkte kleine, sofort umsetzbare Schritte, die die Situation für Wissenschaftlerinnen, die gleichzeitig Mütter sind, verbessern würden.

Kontakt:	Schlauer Fuchs
 <p>Prof. Dr. Harald Schwalbe Institut für Organische Chemie und Chemische Biologie Zentrum für Biomolekulare Magnetische Resonanz Johann Wolfgang Goethe-Universität Max-von-Laue-Strasse 7 N160-3.14 60438 Frankfurt am Main Tel.: +49 (0)69 7982 9737 Fax: +49 (0)69 7982 9515 E-Mail: schwalbe@nmr.uni-frankfurt.de</p>	<p>Unsere Schlaue-Fuchs-Frage zu diesem Beitrag lautete:</p> <p>Von welchem Prinzip sollte nach Meinung von Harald Schwalbe die DFG Abstand nehmen?</p>
 	<p>http://schwalbe.org.chemie.uni-frankfurt.de/</p>