

# NO MORE EXCUSES!

Spitzenfrauen  
in der Wissenschaft

Academia Net 

Eine Initiative der Robert Bosch **Stiftung** in Kooperation mit **Spektrum** DER WISSENSCHAFT und **nature**

# SIMPLY THE BEST ...

**A**m 2. November 2010 drückte Deutschlands bekannteste Physikerin – Bundeskanzlerin Angela Merkel – auf den roten Knopf und startete das Internetportal AcademiaNet. Damit möchte die Robert Bosch Stiftung die Zahl von Wissenschaftlerinnen in Führungspositionen erhöhen – in Europa ist schließlich nicht einmal jede fünfte der höchstdotierten Professuren weiblich besetzt!

Mit AcademiaNet ist es für Entscheidungsträger aus Wissenschaft und Wirtschaft nun ein Leichtes, bei der Besetzung von Spitzenpositionen nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen. Bis heute finden sich dort die Profile von mehr als 1600 Wissenschaftlerinnen aus ganz Europa. Tendenz: steigend. Darüber hinaus werden Organisatoren von Konfe-

renzen oder Podiumsrunden sowie Journalisten bei ihrer Suche nach ausgewiesenen Expertinnen hier rasch fündig.

Dass bei AcademiaNet nur die besten Forscherinnen Europas versammelt sind, gewährleisten die »Partner« – renommierte Organisationen aus Wissenschaft und Wirtschaft (siehe S. 11). Nur sie können auf der Basis gemeinsamer Richtlinien neue Kandidatinnen vorschlagen, Bewerbungen der Wissenschaftlerinnen selbst sind nicht möglich.

Auswahlkriterium ist die wissenschaftliche Exzellenz, dazu gehören Publikationen, Preise, ein eigenes

Forschungsprofil mit eigener Arbeitsgruppe, Stipendien oder Mitgliedschaften in angesehenen wissenschaftlichen Kreisen, eingeworbene Drittmittel und anderes mehr. Nach ihrer Nominierung müssen die Wissenschaftlerinnen der Teilnahme an AcademiaNet und der Veröffentlichung ihrer Daten explizit zustimmen.

[www.academia-net.de](http://www.academia-net.de)

»Die Wissenschaft bleibt unter ihren Möglichkeiten, wenn sie nur männlich ist. Sie fördert dann nur die Hälfte der Talente.«

Angela Merkel  
Bundeskanzlerin



# VIER FRAUEN – VIER FRAGEN

## Was wollten Sie werden, als Sie in die Schule kamen?

**Alexiadou:** Als Kind wäre ich gerne Archäologin geworden, weil ich Sachen entdecken wollte.

**Booth:** Chirurgin. Als Teenager änderte ich meine Meinung und studierte Chemie.

**Kaldor:** Ich konnte mich nicht entscheiden zwischen Chansonnette und Schriftstellerin.

**Lochte:** Ich fand Tierärztin gut, da eine Tante von mir diesen Beruf hatte.

1

## Zweifelten Sie manchmal daran, ob es richtig war, dass Sie sich für die Forschung entschieden haben?

**Alexiadou:** Eigentlich nicht. Ich scherze manchmal, dass ich auch Fußballtrainerin, TV-Moderatorin oder Tatort-Kommissarin sein könnte – dabei bin ich mit meiner Berufswahl sehr glücklich.

**Booth:** Na, jedenfalls nicht wirklich ernsthaft. Die Forschung gefiel mir immer. Ich bedaure aber, dass angesichts administrativer Aufgaben die Lehre und Öffentlichkeitsarbeit zu kurz kommen.

**Kaldor:** Nein, ich habe ohnehin nie an eine akademische Karriere gedacht. Ich wollte vor allem immer etwas verändern – als Aktivistin, Politikerin oder Journalistin. Letztlich fand ich aber den Weg in die Forschung, wo ich die größten Freiheiten habe.

**Lochte:** Manchmal habe ich mir vorgestellt, Gärten oder Parks zu entwerfen. Dabei faszinierte mich der Gedanke, dass ja erst die folgenden Generationen die volle Entfaltung sehen. Bewundert habe ich insbesondere die englischen Parkanlagen oder die Entwürfe von Carl von Linné.

2

## Wen hätten Sie gerne persönlich getroffen?

**Alexiadou:** Mir imponieren Menschen, die es schaffen, aus schwierigen Ausgangssituationen heraus Großartiges zu leisten – egal ob dies in der Wissenschaft oder im Sport geschieht. So wie Marie Curie oder Ayrton Senna.

**Booth:** Doris Lessing. Denn sie war eine herausragende, einfühlsame und gleichwohl provokante Autorin, die stets ihre Meinung sagte, sich nie verhielt, wie man es von ihr erwartete, und der all die renommierten Preise völlig gleichgültig waren.

**Kaldor:** Ich träfe gerne meine jüdischen Vorfahren aus Ungarn und Tschechien, von denen einige Opfer des Holocaust wurden. Und meinen Onkel, den Autor und Übersetzer Antony Goldsmith, der »Madame Bovary« ins Englische übertrug.

**Lochte:** Queen Elisabeth I. – auch wenn nicht alles, was sie damals getan hat, aus heutiger Sicht akzeptabel ist. Aber mich fasziniert, wie sie es schaffte, mit Mut, Geschick und Menschenkenntnis England aus der Krise zu führen und in ein blühendes Land zu wandeln.

3

## Checken Sie im Urlaub Ihre Mails?

**Alexiadou:** Ja, leider – immerhin mache ich manchmal zwei Tage Pause.

**Booth:** Normalerweise ja. Wenn sich die Mails doch mal türmen, macht es mir Spaß, sie per Handy en gros zu löschen.

**Kaldor:** Ja. Ich arbeite grundsätzlich in den Ferien. Das ist für mich die Zeit, in der ich Ruhe zum Lesen und Denken finde.

**Lochte:** Nein, das vermeide ich.

4



Artemis Alexiadou

Professorin für Theoretische und Englische Sprachwissenschaften (Theoretical and English Linguistics) an der Universität Stuttgart. In ihrer Arbeitsgruppe arbeiten 70 Prozent Frauen.



Paula Booth

Professorin und Direktorin des Department of Chemistry am King's College London. In ihrer Arbeitsgruppe arbeiten 70 Prozent Frauen.



Mary Kaldor

Professorin für Global Governance und Leiterin der Forschungsabteilung für Zivilgesellschaft und Menschliche Sicherheit an der London School of Economics and Political Science. In ihrer Arbeitsgruppe arbeiten 50 Prozent Frauen.



Karin Lochte

Bis 2007 Professorin für Biologische Meereskunde an der Universität Kiel und seither Direktorin des Alfred-Wegener-Instituts für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven. In ihrer Arbeitsgruppe arbeiten 60 Prozent Frauen.

## »Ich wünsche mir für AcademiaNet die besten Forscherinnen aus ganz Europa«



Ingrid Wüning Tschol  
Bereichsdirektorin »Gesundheit und Wissenschaft« der Robert Bosch Stiftung und Initiatorin von AcademiaNet.

Frauen sind in wissenschaftlichen Führungspositionen nach wie vor stark unterrepräsentiert. Um dies zu ändern, initiierte die Robert Bosch Stiftung das Internetportal AcademiaNet.

### **Vor vier Jahren wurde AcademiaNet aus der Taufe gehoben. Warum?**

Es gab einen konkreten Anlass, nämlich das EuroScience Open Forum (ESOF) 2008 in Barcelona, zu dessen Organisatoren ich gehörte – und bei dem ich mitverantwortlich dafür war, dass wir nur einen einzigen weiblichen Keynote Speaker hatten. Ich wurde daraufhin heftig kritisiert, was natürlich berechtigt war. Wir hatten zwar auch Frauen eingeladen, aber die hatten alle abgesagt. Da wurde mir klar, dass wir eine Datenbank brauchen, in der die vielen herausragenden Wissenschaftlerinnen mit einem Mausklick zu finden sind. AcademiaNet sollte genau das sein: ein Instrument, das diese Suche nach exzellenten Wissenschaftlerinnen ermöglicht.

### **AcademiaNet nimmt nur Forscherinnen auf, die von den großen Wissenschaftsorganisationen vorgeschlagen werden. Warum ist das so?**

Unsere Nutzer sollen sich unbedingt darauf verlassen können, dass nur solche Wissenschaftlerinnen in der Datenbank zu finden sind, die ihre Exzellenz im Wissenschaftsbetrieb bereits unter Beweis gestellt haben. Da diese Organisationen mit ihren bewährten Qualitätsfiltern diese Kriterien erfüllen, haben wir das Modell der Nominierung durch renommierte Partnerorganisationen gewählt.

### **Mittlerweile ist aus der deutschen eine europäische Datenbank geworden. Gibt es Unterschiede zwischen den Ländern?**

Ja, die gibt es. Wir hier in Deutschland liegen mit einem Frauenanteil von rund 15 Prozent in wissenschaftlichen Führungspositionen im europäischen Vergleich ziemlich am Ende der Liste. Allerdings sind die akademischen Karrierestrukturen in den Ländern sehr unterschiedlich, so dass Führungspositionen von Land zu Land zum Teil recht verschieden definiert sind. Es ist mitunter schwierig, diese Zahlen länderübergreifend zu vergleichen.

Dennoch steht Deutschland einfach nicht gut da.

### **Was ist Ihr wichtigstes Ziel in den kommenden Jahren?**

Ich wünsche mir, dass wir AcademiaNet in Europa flächendeckend ausbauen können. Sicher können wir mehr exzellente Forscherinnen finden. Doch dazu fehlen uns mancherorts noch die relevanten Partner – zum Beispiel in England oder in osteuropäischen Ländern. Mit unseren neuen polnischen Partnern haben wir schon einen guten Schritt in diese Richtung gemacht.

### **Noch immer sind Frauen an der wissenschaftlichen Spitze unterrepräsentiert. Kann AcademiaNet daran etwas ändern?**

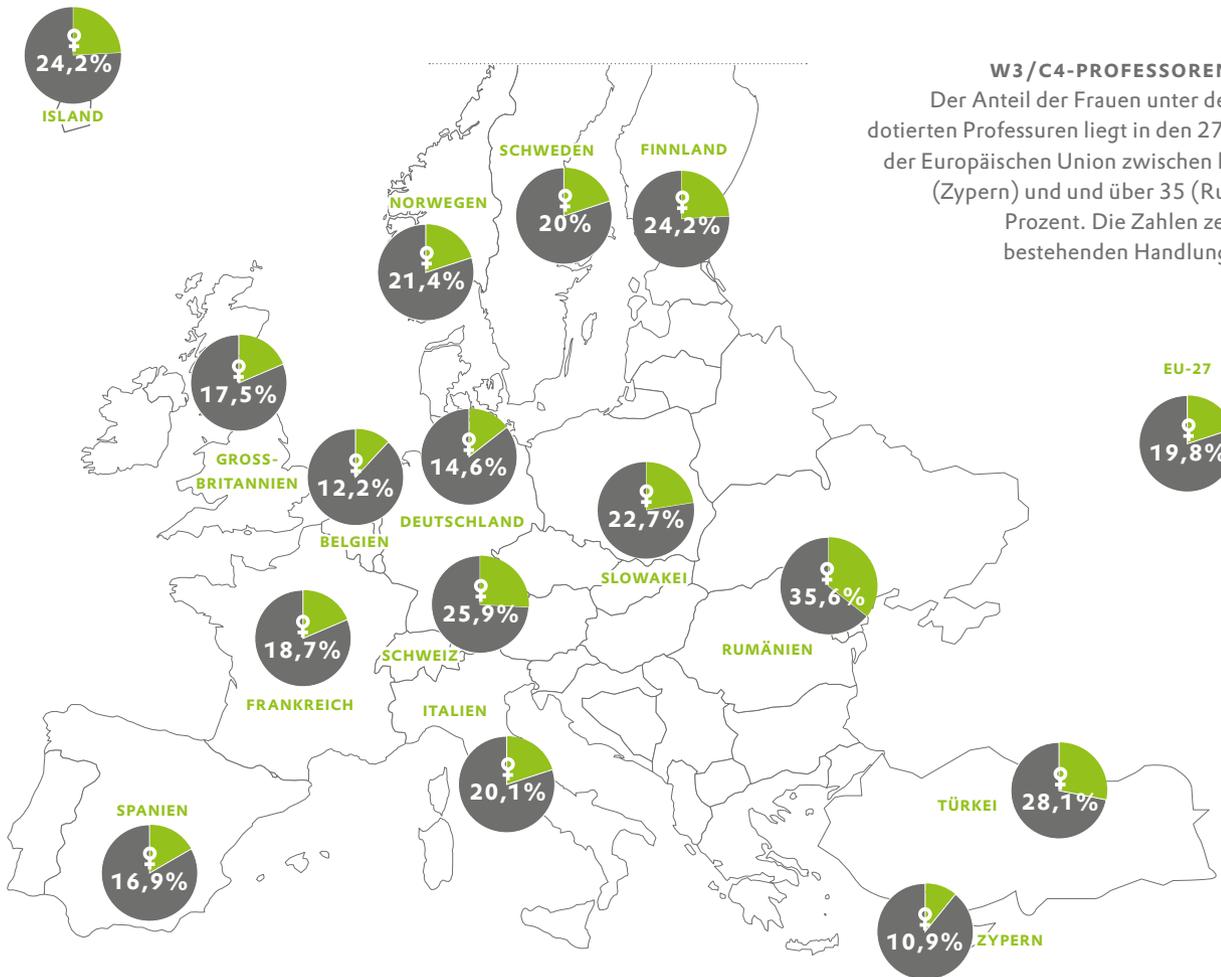
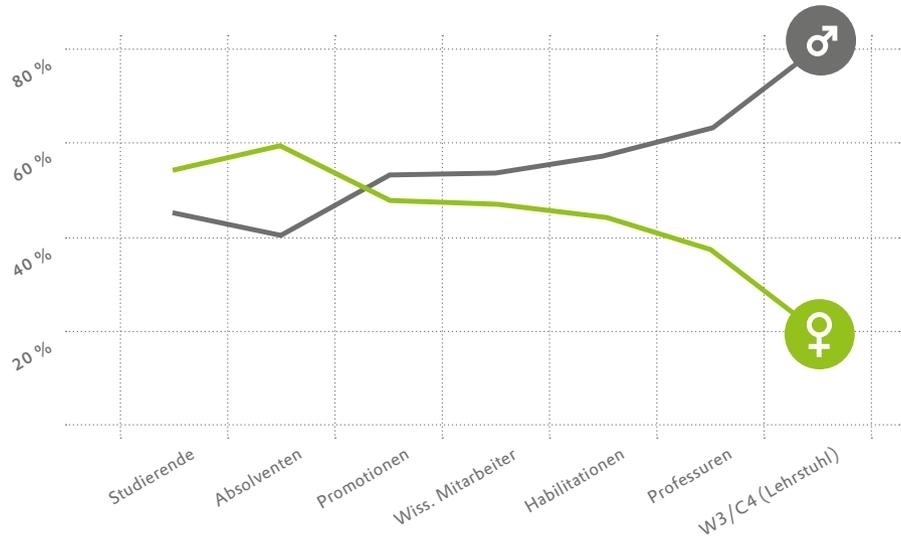
Natürlich, davon sind wir überzeugt. Tatsächlich hören wir immer wieder von Erfolgen. So wurden Nominierungslisten für Wissenschaftspreise zurückgewiesen, weil auf ihnen nur Männer standen. Die Verantwortlichen fanden dann dank AcademiaNet ausgezeichnet geeignete Preisträgerinnen. Eine unmittelbare Wirkung von AcademiaNet auf die Karrierechancen von Frauen lässt sich jedoch nur schwer ermitteln. Was uns natürlich auch sehr freut, sind prominente Unterstützer auf hohen Entscheidungsebenen, die ihre Mitarbeiter beispielsweise im Rahmen von Berufungsverfahren auf AcademiaNet verweisen.

»Der Start von AcademiaNet war ein magischer Moment. Ich bin stolz, dass auch wir unsere besten Forscherinnen nominieren können.«

# DIE GROSSE KLUFF

Europas Forscherinnen und Forscher

»LEAKY PIPELINE«  
 Nach wie vor verschwinden Frauen auf jeder Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter. Während sie unter den Studierenden und Absolventen noch die Mehrheit darstellen, geraten sie im Lauf der Zeit immer mehr ins Hintertreffen.



**W3/C4-PROFESSOREN (2010)**  
 Der Anteil der Frauen unter den höchst dotierten Professuren liegt in den 27 Ländern der Europäischen Union zwischen knapp 11 (Zypern) und über 35 (Rumänien) Prozent. Die Zahlen zeigen den bestehenden Handlungsbedarf.

Quellen: She Figures 2012 - Gender in Research and Innovation. Europäische Kommission (2013)

# »Ich glaubte, jeder Misserfolg sei mein Fehler«

Die Geschichte von Frauen in der Wissenschaft ist paradox: Einerseits werden sie ermutigt, Forscherinnen zu werden, andererseits müssen sie sich jeden Schritt hin zu Akzeptanz und Gleichberechtigung erkämpfen. Heute wissen wir um die institutionellen Hindernisse und unbewussten Vorurteile – und können in Zukunft für gleiche Spielregeln sorgen.

Von Nancy H. Hopkins

So wie die meisten jungen Forscherinnen von heute glaubte auch ich einst, dass die Diskriminierung von Frauen längst Vergangenheit sei. Frauen, die wie ich im Amerika der Sputnik-Ära aufwuchsen, waren stets ermutigt worden, in die Wissenschaft zu gehen. So konnte ich mir 1964, nach meinem Diplom in Biologie, absolut vorstellen, einmal den Nobelpreis zu gewinnen. Warum nicht? Dorothy Hodgkin hatte ihn in jenem Jahr doch auch bekommen. 1973, als meine Postdoc-Zeit zu Ende ging, kam das Massachusetts Institute of Technology (MIT) auf mich zu und nicht umgekehrt. Worüber also beschwerten sich diese Feministinnen?

Es dauerte ziemlich lange, bis ich die (bis heute noch bestehenden) ungleichen Chancen von Frauen und Männern in der Wissenschaft

erkannte und 1994 zusammen mit Kolleginnen aus meiner Fakultät und der Verwaltung des MIT begann, etwas dagegen zu tun. Keiner von uns ahnte, was wir eines Tages erreichen würden.

Es war im Frühjahr 1963, als ich mich in die Wissenschaft verliebte. Ich war gerade ans Radcliffe College gekommen, die »Mädchenabteilung« der Harvard University, und belegte einen Kurs bei James D. Watson – und war schon nach meiner ersten Vorlesung völlig überwältigt: Diese Molekularbiologen waren dabei, das Rätsel des Lebens zu lösen! Vergesst Medizin, Philosophie, Psychologie und Religion, die DNA würde den Ursprung des Lebens erklären, die Ursachen von Krankheiten, ja, vielleicht sogar unser ganzes Verhalten. Watson ließ mich in seinem Labor arbeiten und wurde bald mein Leh-

rer, Guru, Mentor, Fürsprecher und Freund.

Ich verbrachte jede freie Minute dort, und Jim sagte mir immer wieder, dass ich Forscherin werden müsse. Nur, wie konnte ich das unter all den Männern schaffen? Schon als Assistenten hatten die meisten ihre Ehefrauen, die sich zu Hause um die Kinder kümmerten, während die Männer 70 Stunden pro Woche an ihren Experimenten saßen. Wer würde sich um meine Kinder kümmern? Mir war klar: Ich müsste die Wissenschaft aufgeben, bevor sich Nachwuchs einstellte – also spätestens mit 30.

Und so schmiedete ich einen Plan: Ich wollte in schnellstmöglicher Zeit die besten Ergebnisse liefern und würde hoffentlich den Nobelpreis gewinnen, bevor es für mich nur noch ein Leben als Ehefrau und Mutter geben würde.

Jim ahnte davon nichts und bestand darauf, dass ich mich um meine Doktorarbeit kümmerte. Nach einem kurzen Aufenthalt an der Yale University kehrte ich nach Harvard zurück, zu Mark Ptashne, der Repressorproteine von Lambda-Phagen erforschte. Es dauerte kaum ein Jahr, bis unsere Experimente erfolgreich waren und wir triumphierend durch die Flure rannten – in den Händen die Kurve mit dem berühmten Protein-DNA-Bindungspeak. Ein Traum war in Erfüllung gegangen! (Selbst wenn das Experiment zum Nobelpreis geführt hätte, hätte ich natürlich nicht erwartet, dass man mich daran beteiligte.)

Ich war damals 24 und hätte die Wissenschaft wohl ein paar Jahre später an den Nagel gehängt, wenn Jim nicht eines Tages vorbeigekom-

»AcademiaNet bietet den besten Zugang zu Wissenschaftlerinnen: ihrem Wissen, ihren Erfahrungen und ihren Netzwerken.«

Professorin em. Dr. Helga Nowotny  
Ehemalige Präsidentin des Europäischen Forschungsrats

»Ich würde mir wünschen, dass Gremien sich dieses Portals bedienen, um exzellente Wissenschaftlerinnen zu finden.«

Prof. Dr. Jörg Hacker  
Präsident der Nationalen Akademie  
der Wissenschaften Leopoldina

men wäre und gesagt hätte: »Okay, Nancy, du hattest deinen Spaß, aber jetzt setzt du dich an deine Dissertation!« Also schrieb ich mich in Harvard als Doktorandin ein – was ein großes Glück war. Denn als ich schließlich 30 war, hatte ich nicht nur keine Kinder, sondern war auch geschieden – und bekam meinen Job am MIT.

Nach einem solch viel versprechenden Start dachte ich natürlich nicht an die Benachteiligung von Frauen. Heute wundere ich mich, wie langsam ich damals erkannte, dass die Forschung Frauen mit Kinderwunsch quasi per definitionem ausschloss. Ich hatte darin ein rein biologisches Problem gesehen, das nur von den Frauen selbst zu lösen war. Erst 1994 überzeugte mich meine Kollegin Lotte Bailyn, Wirtschaftswissenschaftlerin am MIT, dass die Strukturen der Institutionen von Männern für Männer erdacht wurden, deren Frauen sich zu Hause um die Familie kümmerten. Und dass diese Strukturen veränderbar sind. So gab es am MIT zwar eine

Arbeitszeitregelung für Mütter, doch nutzten nur wenige diese Möglichkeit – aus Sorge vor Benachteiligung. Männer hingegen brachten in Auszeiten ihre Forschungen voran oder gründeten eine Firma.

Vor 50 Jahren wussten wir viel zu wenig über die Diskriminierung von Frauen – geschweige denn, was dagegen zu tun war. In den 1960er und 70er Jahren glaubten wir, dass die amerikanischen Gleichstellungsgesetze, wonach es unter anderem verboten war, Frauen von bestimmten Berufen auszuschließen, von selbst zur Gleichberechtigung führen würden. Doch da lagen wir falsch.

#### Nancy H. Hopkins

ist Professorin für Biologie am Massachusetts Institute of Technology und arbeitet derzeit in der Krebsforschung. Seit 30 Jahren kämpft sie für die Gleichstellung der Frauen in der Wissenschaft.

Heute wissen wir, dass es gar nicht so sehr darum geht, den Konflikt zwischen Beruf und Familie zu lösen, sondern vielmehr darum, unbewusste Verhaltensmuster der Diskriminierung zu überwinden. Sie sind der Grund, warum sich noch immer so wenig Frauen für ein Studium in den STEM-Disziplinen (Science, Technology, Engineering, Mathematics – vergleichbar mit den deutschen MINT-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) entscheiden.

Bevor Psychologen dieses Phänomen des »unconscious bias« – der »unbewussten Vorannahme« – beweisen konnten, hatten viele berufstätige Frauen es längst selbst erfahren. Viele Jahrzehnte arrangierten sich die meisten kleinlaut mit der Situation – einfach um nicht als Sensibelchen oder als »nicht gut genug« zu gelten.

Auch ich hatte als junge Forscherin solche Gedanken und bezog jede Erfolglosigkeit auf meine eigene Unfähigkeit. Ich glaubte, jeder Misserfolg sei mein Fehler, ich sei nicht aggressiv genug in dem ständigen Konkurrenzkampf und könne mich nicht gut genug verkaufen. Ich reagierte darauf, indem ich immer härter arbeitete und stets versuchte, besser zu sein. Ich glaubte: Wenn ich für meine Arbeit einmal den Nobelpreis bekäme, dann müsste ich mich nicht mehr beweisen, dann würde jeder meine Leistung anerkennen.



Das Problem der Diskriminierung war derart tabuisiert, dass mehr als drei Jahrzehnte vergehen mussten, bevor wir uns am MIT zusammensetzten. 1994 begannen wir, die Professorinnen der sechs naturwissenschaftlichen Fakultäten des MIT, mit einer Debatte zur Gleichstellung.

1995 baten wir den Dekan um die Einsetzung eines Komitees, das die Erscheinungsformen und Auswirkungen dieser verdeckten Benachteiligungen untersuchen sollte. Er stimmte diesem Vorschlag zu, nutzte die Ergebnisse der Studie dann aber lediglich, um eher simple Ungerechtigkeiten abzuschaffen, beispielsweise in der Mittelvergabe.

Erst als 1999 die Erkenntnisse des Komitees sowie die lustlosen Reaktionen des Dekans darauf im Newsletter der MIT-Fakultät erschienen, kam Bewegung in die Sache. Der Bericht schlug ein wie eine Bombe und schaffte es sogar auf die Titelseiten des »Boston Globe« und der »New York Times«. Die Reaktionen von Frauen aus dem ganzen Land – und bald auch der ganzen Welt – waren überwältigend. Über Nacht wurde offenbar, wie viele Frauen in Universitäten, Forschungsinstituten und Firmen benachteiligt werden. Nur weil jene MIT-Forscherinnen so erfolgreich waren, gelang es ihnen, das Stillschweigen zu brechen. Jeder, der an ihrer Qualifikation zweifelte, konnte sich ja nur lächerlich machen.

Auch am MIT wurden die Probleme nun ernsthaft angegangen. Die Umstrukturierungen durch den damaligen Präsidenten Charles Vest waren so tief greifend, dass sie das Leben vieler Frauen an der naturwissenschaftlichen Fakultät grundlegend veränderte.

Am Ende haben wir einige wichtige Lektionen gelernt:

- Institutionelle Strukturen lassen sich nur gemeinsam mit den Entscheidern in den Verwaltungen verändern.
- Grundlage dafür sind Statistiken zu Einstellungsverfahren, Entlohnung und Vergabe von Fördermitteln.
- Diese Daten müssen ständig erhoben und ausgewertet werden, sonst kann eine einmal in Gang gekommene Entwicklung rasch erliegen.
- Wir brauchen Frauen in Führungspositionen.

Eine Untersuchung aus dem Jahr 2011\* zeigt, dass sich die Professorinnen der STEM-Fakultät des MIT heute zwar privilegiert fühlen, aber auch um die noch bestehenden Probleme wissen. Immerhin entspricht der Anteil der Frauen dort genau dem der Bewerberinnen. Bei der Einstellung von Forscherinnen gibt es also keine Benachteiligung mehr.

Dennoch liegt der Frauenanteil in der Professorenschaft bei nur 19 Prozent (Naturwissenschaften) beziehungsweise 17 Prozent (Ingenieurwesen). Und das hat vor allem zwei Gründe: Zum einen gibt es in einigen Fachgebieten kaum Doktorandinnen, zum anderen brechen viele Frauen ihre Karriere nach der Promotion ab (siehe S. 5).

Am hartnäckigsten erweisen sich nach wie vor das »unconscious

bias«. Während sich die institutionellen Strukturen vergleichsweise leicht ändern lassen, ist dieser eher informelle Ausschluss aus dem Karrieresystem noch immer ein großes Problem. Selbst zwei Generationen nach mir beklagen Wissenschaftlerinnen – darunter herausragende –, dass sie von ihren männlichen Kollegen ignoriert werden, sobald sie um die 50 Jahre alt sind.

Eindrucksvoll bestätigt wird dies, wenn man sich beispielsweise die Strukturen in jungen Biotechnologie-Firmen anschaut, die von männlichen Forschern der Universitäten Yale und Harvard gegründet wurden. Kolleginnen werden bei solchen Gründungen meist gar nicht erst gefragt. Auch wenn es um die Besetzung der wissenschaftlichen Beratergremien dieser Firmen geht, bleiben sie in der Regel außen vor – der Frauenanteil beträgt lediglich 5 bis 8 Prozent.

Die Zahlen erinnern an die Zustände in den Universitäten vor 20 oder sogar 50 Jahren – bevor es die Gesetze zur Gleichstellung gab. Und sie zeigen, dass auch die Universitäten stets Gefahr laufen, in diese Zeiten zurückzufallen, wenn das Problem der unterschweligen, doch gleichwohl machtvollen Diskriminierung von Frauen nicht permanent auf der Agenda steht.

\* A Report on the Status of Women Faculty in the Schools of Science and Engineering at MIT, 2011:

[http://web.mit.edu/faculty/reports/pdf/women\\_faculty.pdf](http://web.mit.edu/faculty/reports/pdf/women_faculty.pdf)

»AcademiaNet wird immer bedeutsamer, weil immer mehr für ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis getan wird.«

# GLEICHSTELLUNG PER GESETZ?

Auf dem Weg nach oben bleiben Frauen häufig auf der Strecke. Die Spitzenpositionen sind nach wie vor meist von Männern besetzt. Manche fordern daher eine gesetzliche Quote für Frauen. Was spricht dafür – und was dagegen?

## PRO

Die zahlreichen Förder- und Gleichstellungsmaßnahmen greifen zu langsam. Auch wenn sich der Anteil von Frauen in den vergangenen zehn Jahren auf allen akademischen Qualifikationsstufen insgesamt erhöht hat, knicken die Karrieren von Wissenschaftlerinnen immer noch ein.

Fakt ist: Je besser dotiert und einflussreicher eine Position ist, desto geringer ist der Frauenanteil – obwohl es ausreichend herausragende Wissenschaftlerinnen gibt.

Ich favorisiere eine befristete Quote, um den Modernisierungsprozess des Wissenschafts-systems durch die Talente exzellenter Frauen zu beschleunigen. In einem überschaubaren Zeitraum können Frauen – je nach Disziplin orientiert am Anteil potenzieller Kandidatinnen – über einen qualitätsgeleiteten Auswahlprozess in Führungspositionen aufsteigen. Ich halte es für essenziell, dass Frauen Vorbild sind und ihre eigenen Netzwerke aufbauen, um sich gegen die traditionelle Männerdominanz zu behaupten.

Es geht nicht um Frauen-Subventionspolitik und »Quotenfrauen«, sondern um Geschlechterparität! Wir brauchen Zielgrößen für die geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen und Gremien. Das Nichterreichen der Ziele muss sanktioniert werden – nur dann erreichen wir in naher Zukunft ein ausgewogenes Gleichgewicht.



**Prof. Dr. Ernst Theodor Rietschel**

ist Chemiker und Wissenschaftsmanager. Von 2005 bis 2010 leitete er die Leibniz-Gemeinschaft. Seit 2013 ist er Vorstandsvorsitzender des Berliner Instituts für Gesundheitsforschung (BIG).

## KONTRA

Frauen, die eine Führungsposition in der Wissenschaft wollen und dafür qualifiziert sind, sollten diese Positionen auch erreichen können. Eine Quote könnte aber nur helfen, wenn der wesentliche Grund, warum es an der Spitze so wenige Forscherinnen gibt, in einer ideologischen Diskriminierung liegt.

Doch in Wahrheit gibt es häufig gar nicht genügend qualifizierte Frauen, für die eine solche Karriere attraktiv ist, weil sie die Einschränkung ihres persönlichen Frei-raums nicht wünschen. Denn Führungspositionen erfordern hohen zeitlichen Einsatz und Stärke sowie Mut zur Machtausübung. Männliche Konkurrenten profitieren dabei häufig von ihren Ehefrauen, die ihnen »den Rücken freihalten«!

Weiblichkeit ist jedenfalls kein Qualifikationskriterium. Eine Quote verletzt die Würde der Frau, denn sie degradiert jede Frau in einer Leitungsposition zur Quotenfrau, zu einer Zahl in der Statistik. Das ist ein Stigma, das sich auch durch hervorragende Leistungen nicht tilgen lässt. Durch eine Quote wird auf Frauen ein Druck ausgeübt, der dazu führen kann, dass sie in diesen Positionen unglücklich werden oder scheitern. Das wirkt sich rufschädigend auf Kolleginnen aus und führt zu einem gerechtfertigten Protest von männlichen Konkurrenten. Warum fordert eigentlich niemand eine Quote für Sekretäre und Kindergärtner?



**Prof. Dr. Christiane Nüsslein-Volhard**

ist Biologin und seit 1985 Direktorin des Max-Planck-Instituts für Entwicklungsbiologie in Tübingen. 1995 erhielt sie zusammen mit zwei amerikanischen Forschern den Nobelpreis für Physiologie oder Medizin.



## WUSSTEN SIE SCHON ...?

**A**ls Herbert von Karajan Ende der 1970er Jahre in einem Interview sagte: »Frauen gehören in die Küche und nicht ins Orchester!«, vertrat er eine unter Musikern ziemlich verbreitete Ansicht. Schließlich seien Frauen technisch weniger begabt als Männer und auch wegen ihres allzu überschäumenden Temperaments als Orchestermusikerinnen ungeeignet. Viele Orchester, insbesondere in Europa, waren in diesen Jahren reine Männerrunden.

Doch das sollte sich bald ändern – und zwar dank der »blind auditions«, dem Vorspielen hinter einem Paravent also. Wie Claudia Goldin von Harvard und Cecilia Rouse von Princeton in ihren Experimenten herausfanden, machte allein das Wissen, ob sich eine Musikerin oder ein

Musiker bewirbt, einen Riesenunterschied auf den Erfolg bei der Probe.

Ohne Sichtschutz schafften es demnach 23 Prozent der Männer, jedoch nur 19 Prozent der Frauen in die Finalrunde. Musste sich die Jury indes allein auf ihr Gehör verlassen, weil die Musiker hinter einer spanischen Wand spielten, waren nur 20 Prozent der Männer, dafür aber 29 Prozent der Frauen erfolgreich!

Heute sind diese »blind auditions« bei vielen Orchestern selbstverständlich. Damit sie wirklich wirksam sind, sollten die Bühnen aber mit Teppichen ausgelegt werden – denn wehe, das Auditorium kann das Klackern von Damenschuhen hören ...

Goldin, C. & Rouse, C.: Orchestrating Impartiality: The Impact of »Blind« Auditions on Female Musicians. The American Economic Review 90, 4 (2000)

# UNSERE PARTNER

Die Wissenschaftlerinnen in AcademiaNet werden nominiert von:

## Europa

European Molecular Biology Organization (EMBO)  
European Research Council (ERC)

## Belgien

Fonds Wetenschappelijk Onderzoek – Vlaanderen (Research Foundation Flanders)

## Dänemark

Danmarks Grundforskningsfond (Danish National Research Foundation)  
Det Frie Forskningsråd (Danish Council for Independent Research)

## Deutschland

acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften  
Alexander von Humboldt-Stiftung  
Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften  
Deutsche Forschungsgemeinschaft  
Fonds der Chemischen Industrie  
Fraunhofer-Gesellschaft  
Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren  
Hochschulrektorenkonferenz  
Leibniz-Gemeinschaft  
Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften  
Max-Planck-Gesellschaft  
VDI – Verein Deutscher Ingenieure  
VolkswagenStiftung  
Wissenschaftsrat

## Estland

Eesti Teadusagentuur (Estonian Research Council)

## Finnland

Suomen Akatemia (Academy of Finland)

## Frankreich

Académie des Sciences Morales et Politiques (Academy of Moral and Political Sciences)

## Großbritannien

Research Councils UK (RCUK, strategic partnership of: Arts and Humanities Research Council, Biotechnology and Biological Sciences Research Council, Economic and Social Research Council, Engineering and Physical Sciences Research Council, Medical Research Council, Natural Environment Research Council, Science and Technology Facilities Council)  
Royal Society of Edinburgh  
Wellcome Trust

## Irland

Royal Irish Academy

## Israel

Weizmann Institute of Science

## Lettland

Latvijas Zinātņu akadēmija (Latvian Academy of Sciences)

## Niederlande

Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (Netherlands Organisation for Scientific Research)

## Norwegen

Forskingsrådet (Research Council of Norway)

## Österreich

FWF – Der Wissenschaftsfonds  
Österreichische Akademie der Wissenschaften

## Polen

Narodowe Centrum Nauki (National Science Centre of Poland)  
Fundacja na rzecz Nauki Polskiej (Foundation for Polish Science)

## Portugal

Academia das Ciências de Lisboa (Academy of Sciences of Lisbon)

## Schweden

Vetenskapsrådet (Swedish Research Council)

## Schweiz

Schweizerischer Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

## Spanien

Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (Catalan Institution for Research and Advanced Studies)  
Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales (Royal Spanish Academy of Sciences)

---

Bildnachweise

Titelbilder: Privat

S. 2: Max Lautenschläger

S. 3: von links: David Ausserhofer; Privat; London School of Economics and Political Science; Martina Buchholz

S. 4: Robert Bosch Stiftung

S. 5: anneandrea. (www.anneandrea.de)

S. 7: Ed Quinn

S. 9: von links: Privat; L'Oreal Deutschland

S. 10: Kathy Cordes, Space Telescope Science Institute

# www.academia-net.de

The screenshot shows the AcademiaNet website interface. At the top, it identifies itself as 'Die Datenbank für exzellente Wissenschaftlerinnen – AcademiaNet' and mentions its partners: Robert Bosch Stiftung, Spektrum, and nature. The main navigation includes 'Home', 'Aktuelles', 'Recherche', 'Das Projekt', 'Aufnahmekriterien', 'Partner', and 'Newsletter'. A search bar is prominently displayed with the text 'Erweiterte Suche' and a 'SUCHEN' button. Below the navigation, there is a section titled 'AcademiaNet - exzellente Wissenschaftlerinnen Im Blick' featuring a photo of a woman. To the right, there is a login section with fields for 'Benutzername' and 'Passwort', and an 'ANMELDEN' button. Below the login section, there is a 'Partner' section listing logos for 'WR WISSENSCHAFTSRAT', 'FNP Foundation for Polish Science', and 'WIZMANN INSTITUTE OF SCIENCE'. The main content area features a news article titled 'Medizinnobelpreis für May-Britt Moser!' with a sub-headline 'Norwegische Forscherin erhält höchste Auszeichnung zusammen mit ihrem Mann Edvard'. The article text states that May-Britt Moser and her husband Edvard received half of the 2014 Nobel Prize in Physiology or Medicine for their discovery of the brain's orientation system. A 'MEHR' button is visible at the bottom of the article.

Das Team von AcademiaNet gratuliert May-Britt Moser und ihrem Ehemann Edvard zum Nobelpreis für Physiologie oder Medizin!

## IMPRESSUM

Herausgeber: Robert Bosch Stiftung GmbH  
Heidehofstraße 31, 70184 Stuttgart  
www.bosch-stiftung.de  
Dr. Ingrid Wüning Tschol,  
Dr. Katrin Rehak, Eva Roth

Eine Publikation von: Spektrum CP  
Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH  
Slevogtstraße 3–5, 69126 Heidelberg; www.spektrum-cp.com  
Leitung: Dr. Joachim Schüring,  
Redaktion: Stephanie Hanel, Tom Harris, Mike Beckers  
Layout: Claus Schäfer