



Einschätzung von FemWiss zur Debatte um die Studie zur «Leaky Pipeline» von Osterloh, Rost, Hizli und Mösching

Kurzfassung

- Wir erleben in der Debatte um die Studie von Margit Osterloh, Katja Rost, Louisa Hizli und Annina Mösching eine polarisierte Debatte. Solch aufgeladene Diskussionen sind Ausdruck davon, dass aktuell zentrale Aspekte der bisherigen Geschlechterordnung infrage gestellt und neu verhandelt werden. Dieser Prozess des Wandels von Geschlechterverhältnissen ist sehr tiefgreifend und braucht eine geduldige wissensbasierte Verständigung. Hier kommt der Geschlechterforschung eine wichtige Aufgabe zu, um diese Auseinandersetzungen zu verstehen und darin zu vermitteln.
- Die Resultate der Studie sind aus unserer Sicht weniger Ausdruck der Persistenz der bisherigen Geschlechterverhältnisse, sondern vielmehr des Wandels und der Angleichung von Männern- und Frauen – weitere Geschlechter wurden nicht dargestellt – in ihren Lebensentwürfen. So ist die Diskrepanz der gemessenen Karriere-Ambitionen zwischen sogenannten Männer- und Frauenfächern grösser als innerhalb der Fächer.
- Die in der Studie von Osterloh et al. geäusserten Bedürfnisse nach Vereinbarkeit decken sich mit den Forderungen des akademischen Manifests zum Frauenstreik 2019 und Forderungen zum diesjährigen feministischen Streik nach Anstellungsverhältnissen, die mit familialem, zivilgesellschaftlichem, weiterem beruflichem Engagement sowie der eigenen Gesundheit vereinbar sind. Tatsächliche Gleichstellung an Hochschulen umsetzen bedeutet auch, Anstellungsverhältnisse zu schaffen, die Vereinbarkeit ermöglichen. Das heisst: Festanstellungen auch unterhalb der Professur, und flexible Pensen auf allen Anstellungsstufen.

Langfassung

Gleichstellung und die Geschlechterforschung werden aktuell in den Medien vehement debattiert. Ein Auslöser ist der [Artikel](#) von Rico Bandle in der Sonntagszeitung vom 6.05.23 mit dem Titel «Die meisten Studentinnen wollen lieber einen erfolgreichen Mann als selber Karriere machen». Dieser bezieht sich auf den [Bericht vom September 2022](#) zum Forschungsauftrag «Leaky Pipeline» und eine [zweite Forschungsarbeit «How to explain the Leaky Pipeline» vom April 2023](#), welche an der Universität Zürich von Margit Osterloh, Katja Rost, Louisa Hizli und Annina Mösching angefertigt wurden. Für die Studie wurden 10'000 Studierende über ihre Ansichten zu Karriere, Familie, Partnerschaft und Diskriminierung befragt.

In der aktuellen medialen Debatte und der Sonntagszeitung argumentieren Journalist*innen oft gezielt polemisch. Die Polemik sollte aber nicht davon ablenken, dass aktuell tatsächlich sehr grundlegend in Wissenschaft und Politik um die Frage gerungen wird, wie Geschlechterverhältnisse gestaltet werden sollen. Unserer Ansicht nach kommt der Geschlechterforschung hier eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe zu, um diese Auseinandersetzungen zu verstehen und darin zu vermitteln, denn sie kann der Polarisierung mit wissensbasierter Verständigung begegnen.

Die kontroverse These, die zu den vielen Schlagzeilen geführt hat – «Die meisten Studentinnen wollen lieber einen erfolgreichen Mann als selber Karriere machen» – beruht auf Zahlen, die sich auf den Wunsch eine Führungsposition mit Personalverantwortung

einzunehmen beziehen. Wir kommen bei der Analyse der Zahlen hingegen zu anderen Schlussfolgerungen als der Titel der Sonntagszeitung. Die Resultate der Studie sind aus unserer Sicht nicht Ausdruck der Persistenz der bisherigen Geschlechternormen, sondern des Wandels und der Angleichung von Männern und Frauen – weitere Geschlechter wurden nicht dargestellt – in ihren Lebensentwürfen. Die Studie von Osterloh et al. zeigt, dass sowohl Männer als auch Frauen nur selten eine Führungsposition mit Personalverantwortung anstreben – durchschnittlich knapp 28%, wobei die gemessene Karriereorientierung bei Männern leicht höher ist (S. 42 der [zweiten Forschungsarbeit](#), s. auch die Aufarbeitung von [Markus Theunert](#) für männer.ch).
Dabei ist festzustellen:

1. **Laut SNF erhalten nur etwa 10 % der Postdocs eine Festanstellung im Hochschulbereich.** Der Prozentsatz für die befragten Studierenden sollte aufgrund der Personen, die bei jeder Stufe aus der Wissenschaft ausscheiden, erheblich geringer sein. Es besteht daher eine Diskrepanz zwischen dem Bedürfnis nach Festanstellungen (in der Regel sind dies Professuren) im Hochschulbereich und den realen Chancen, weshalb oft die eigene Perspektive entsprechend angepasst wird.
2. **Die Diskrepanz in den erfassten Karriereambitionen zwischen Männern und Frauen ist mittlerweile gering und der gesellschaftliche Wandel der letzten Jahre hat eine grosse Angleichung in den Perspektiven von Frauen und Männern bewirkt,** wie dies auch allgemein vom [BFS](#) erhoben wird. Die Angleichung ist in sogenannten «Frauenfächern» besonders stark, wo der Unterschied nur 2% beträgt, im Vergleich zu 7% in «Männerfächern».
3. **Der Unterschied zwischen «Männer-» und «Frauenfächern» ist mit 7,5% grösser als jener zwischen den Geschlechtern innerhalb der Fächer.** So ist die durchschnittlich gemessene Karriereambition von Frauen in «Männerfächern» mit 28% sogar 3% höher als jene der Männer in «Frauenfächern», die bei 25% liegt.
4. Dies verweist erneut darauf, **dass die verschiedenen Fächer vergeschlechtlicht und vergeschlechtlichend sind.** Wissenschaftliche Exzellenz ist in den «Männerfächern» stärker mit einer traditionellen Ernährer-Männlichkeit mit 150%iger zeitlicher und emotionaler Verfügbarkeit und einem absoluten prioritär-setzen der Wissenschaft im eigenen Lebensentwurf verbunden. Diese Anforderung ist männlich vergeschlechtlicht in den spezifischen Exzellenz-Anforderungen und vergeschlechtlichend in der Art und Weise wie diese Anforderungen auf die Studierenden wirken.
5. Die Ergebnisse der Studie **decken sich im geringen Bedürfnis nach 100% Führungspositionen mit den Forderungen nach Festanstellungen mit flexiblen Pensen auch unterhalb der Professur, die auch im [Akademischen Manifest](#) zum Frauenstreik 2019 und im Rahmen des diesjährigen [Feministischen Streiks an der UZH und ETH](#) zum Ausdruck gebracht werden.**
6. Uns ist wichtig zu betonen, **dass der Verfassungsauftrag zu rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung auch beinhaltet, Anstellungsverhältnisse so zu gestalten, dass sie mit familialem, zivilgesellschaftlichem oder weiterem beruflichem Engagement sowie der eigenen Gesundheit vereinbar sind** (s. auch [Thym 2021](#)). Das impliziert Festanstellungen mit flexiblen Pensen auf allen wissenschaftlichen Stellen, insbesondere nach dem Doktorat. Der [Global Workforce Report 2022](#) zeigt anhand einer gross angelegten globalen Studie, dass auf Bedürfnisse nach Vereinbarkeit, Gleichstellung und Gesundheit in der Privatwirtschaft zunehmend eingegangen wird und Arbeitgeber die Angestellten dabei unterstützen, die Arbeit in ihr Leben zu integrieren anstatt das Leben um die Erwerbsarbeit organisieren zu müssen. Im Hochschulbereich gilt es hier Arbeitsrechte zu stärken und Anstellungs- und Organisationsmodelle neu zu gestalten (s. die [Berechnungen zu verschiedenen Personalmodellen für Universitäten des Netzwerks für gute Arbeit in der Wissenschaft](#)).



Der Fokus liegt daher für uns auf der Frage, wie Hochschulen dem Bedürfnis der Angestellten und dem Verfassungsauftrag zur Gleichstellung nachkommen und Strukturen schaffen können, die Gleichstellung auch in den Anstellungsverhältnissen und der Wissenschaftskultur ermöglichen. Demgegenüber war laut Rost das Ziel der Studie, zu «erfahren, welchen Effort die Personen bereit sind, zu leisten» angesichts der Realität dass eine Karriere in der Universität oft nur möglich ist «wenn man sich voll reingibt - und das ist derzeit nur mit einem 150-Prozent-Pensum möglich» ([Katja Rost im Interview mit Kerstin Hasse und Andreas Tobler in der Sonntagszeitung am 14.5.23](#)). Neben dem rechtlichen Anspruch ist die Vereinbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere mit weiteren Lebensaspekten auch für die Qualität der Forschung zentral, denn unsere komplexen Realitäten können nur begriffen werden, wenn sie sich aus vielfältigen Perspektiven und Lebensrealitäten speist (s. auch die [Better Science Initiative](#) und die [Broschüre «Exzellenz und/oder vielfältige Lebensentwürfe»](#)).

13.06.2023