

HOCHSCHULFORUM: „Frauenförderung ist Männersache“



Von
Wolfgang A.
Herrmann,
Präsident der
TU München

In keinem anderen Land Europas gibt es so wenige Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft wie in Deutschland. Während Unternehmen wie Telekom und Bosch Quoten oder Förderprogramme einführen, scheint sich in der Wissenschaft das hergebrachte Muster zu verfestigen. Dabei sind zunächst überall gleich viele Mädchen und Frauen vertreten: von der Schule über die Berufsausbildung bis ins Studium. Aber mit Ende des Studiums, und noch mehr nach der Promotion, geht es mit der Karriere nicht mehr weiter. Es ist, als ob ein großes schwarzes Loch nur die Frauen verschluckt, während die Männer

gekonnt drum herum manövrieren. Beispiel: In der Medizin studieren und promovieren fast gleich viele Männer und Frauen – aber wo sind die Chefärztinnen und Professorinnen? Dass es auch anders geht, zeigen etwa Finnland, Schweden, Frankreich und die USA. Frankreich hat eine höhere Geburtenrate als Deutschland, womit auch das Argument der Kindererziehung nicht verfängt

Alle Ausreden, Ausflüchte, Beschwichtigungen helfen nicht. Sie belegen nur, dass sich hier jemand nicht tatsächlich mit der Sachlage befassen will, dass er nicht die richtigen Informationen hat – die leicht verfügbar sind – oder dass er keinen Blick über Rhein oder Ostsee wirft. So wird aus dem Fehlen von Frauen in Führungspositionen in Wissenschaft und Verwaltung nicht so sehr ein Frauenproblem. Es ist ein Männerproblem, schlimmer noch: ein eklatantes männliches Führungsproblem. Es sind nämlich wir Männer, die hier die Weichen stellen, im Personalbereich, in Strukturfragen, in Aufga-

benzuweisungen. Wir Männer sind es, die große Teile einer hervorragend ausgebildeten und motivierten Bevölkerung von Karriere, Einkommen und Wohlstand ausschließen.

Doch es geht auch anders: 1995 gab es drei Professorinnen an der Technischen Universität München, seither wurden über 65 berufen, und etliche wurden dank hervorragender Qualifikation wieder wegberufen. Wir haben aktiv nach hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen gesucht und sie als Professorinnen berufen – manchmal gegen den (mittlerweile stark geschwundenen) Widerstand einiger männlicher Kollegen. Auch auf der Ebene der Abteilungsleiter in der Verwaltung haben wir den Frauenanteil erheblich erhöht.

Denn genau darauf kommt es an: Man muss vorurteilsfrei und bewusst, aber auch selbstbewusst auf Frauen zugehen und den Besten eine Chance geben. Entscheidend kommt es bei diesem Thema auf den Willen zur Bewusstseinsbildung an, dass für Frauen in Füh-

rungspositionen andere Gestaltungsbedingungen zu schaffen sind als bei männlichen Kollegen. Man darf nicht wegdiskutieren, dass berufstätige Mütter höher beansprucht sind und dass sie naturgegeben eine wichtige Bezugsgröße in der Familie sind. Umso mehr müssen Männer die Rahmenbedingungen schaffen, die qualifizierten Frauen Top-Positionen auch attraktiv und lebenswert machen.

Frauenquoten dagegen lehne ich konsequenterweise ab, denn sie führen nur wieder dazu, dass Männer sich zurücklehnen und das Schicksal der Quote überlassen. Wer es als Frau nämlich unter Quotenbedingungen an die Spitze schafft, steht unter dem Generalverdacht, dass mit der Qualifikation etwas nicht stimmen kann. Wer die Frauenquoten fordert, der hat in Wahrheit ein Führungsproblem. Denn die Kulturveränderung beginnt an der Spitze und muss von dort her täglich überzeugend gelebt werden. Die TU München hat gezeigt, dass dies möglich ist.