



Jenseits der „gläsernen Decke“

Frauen in der Wissenschaft

Gruppen-Mentoring-Programm SciMento-hessenweit möchten die hessischen Universitäten die Chancengleichheit in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern verbessern. Ein Gespräch mit drei Frankfurter Professorinnen über die Klippen in der weiblichen Karrierebiografie und den Nutzen eines Mentoring-Programmes.

In vielen Fächern machen Frauen die Hälfte oder mehr aller Studierenden aus. Dennoch gibt es selbst in sogenannten Frauenfächern oftmals nur relativ wenige Professorinnen. Weshalb machen Männer dann doch die Karriere und wo bleiben die Frauen?

Döll: Professuren sind Führungspositionen, die insbesondere in Deutschland auch außerhalb der Wissenschaft nur selten mit Frauen besetzt sind. Zum einen fällt es vielen Männern noch immer schwer, sich vorzustellen, dass Frauen eine Führungsposition ausfüllen können, zum anderen streben meiner Erfahrung nach auch weniger Frauen als Männer eine Führungsposition an. Ein Grund ist, dass die hohe Zeitbeanspruchung von Führungspositionen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert, zumindest solange die Erziehungsverantwortung nicht von Vätern und Müttern geteilt wird. Dabei haben Professorinnen und Professoren, verglichen mit anderen Führungskräften,

mehr Frauen für eine universitäre Karriere entscheiden.

Valenti: Bei der Entscheidung für oder gegen die Karriere spielt bei Wissenschaftlerinnen, viel mehr als bei Wissenschaftlern, die persönliche Situation eine fundamentale Rolle. Die Familiengründung geht sehr oft einher mit einem Verzicht auf wissenschaftliche Karriere; das tritt häufig nach der Promotion ein.

Existieren für Natur- und Technikwissenschaftlerinnen besondere Probleme oder Hürden, der sie im Laufe Ihres wissenschaftlichen Werdegangs ausgesetzt sind?

Döll: Sie haben noch weniger ‚role models‘ als Wissenschaftlerinnen in anderen Fachbereichen.

Valenti: Eine wesentliche Hürde entspringt aus der Tatsache, dass sie zu einer Minderheit gehören und als Minderheit betrachtet und behandelt werden.

Gab es in Ihrer eigenen Biografie eine Person, von der Sie sagen, dass sie die Funktion einer Mentorin oder eines Mentors für Sie hatte? Oder haben Sie einen Punkt in Ihrer Karriere erlebt, an dem Sie sich einen Mentor oder eine Mentorin gewünscht hätten?

Döll: Mentorinnen oder Mentoren an sich hatte ich nicht, aber ich bin den Professoren dankbar, die mich für Stipendien und Preise vorgeschlagen haben. In der Post-Doc-Zeit habe ich mir jemanden gewünscht, der oder die mein Fortkommen in Forschungsnetzwerken unterstützt hätte. Das Hessische MentorinnenNetzwerk für Frauen in Natur-

wissenschaft und Technik, in dem ich vor allem als Mentorin tätig war, konnte mir zumindest eine Professorin vermitteln, mit der ich mich zum Thema Arbeit als Professorin austauschen konnte.

Valenti: Ähnlich wie Frau Döll wurde auch ich von keiner Mentorin beziehungs-

„Allgemein muss die Sensibilität in Bezug auf die noch nicht vollendete Gleichberechtigung im Wissenschaftsbetrieb aufrecht erhalten werden.“

Prof. Anna Starzinski-Powitz



Foto: Lecher

nem Mentor eine Gruppe. Was sind aus ihrer Sicht und aus Ihrer konkreten Erfahrung heraus die Vorteile dieser Methode?

Valenti: Die Arbeit in einer kleinen Gruppe bietet die Gelegenheit Probleme und Fragen von verschiedenen Gesichtspunkten aus zu erörtern. Die Auseinandersetzung damit gibt Anlass zu neuen Vorschlägen, und es werden gemeinsame Ziele gesetzt. Ich sehe das Gruppen-Mentoring als einen wertvollen Gedankenaustausch und als Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit in einem Netzwerk.

Starzinski-Powitz: Die Methode des Gruppenmentoring – das hat die Evaluation des SciMento-Piloten gezeigt – eignet sich besonders für Frauen in der Promotionsphase. Denn hier lernen sie unter anderem auch in Netzwerken zu agieren.

Was muss sich an den Universitäten ändern, damit es mehr Professorinnen gibt?

Starzinski-Powitz: Allgemein muss die Sensibilität in Bezug auf die noch nicht vollendete Gleichberechtigung im Wissenschaftsbetrieb aufrecht erhalten werden. Laut einer Allensbach-Umfrage aus dem Jahr 2007 gibt es da eine erhebliche Diskrepanz zwischen Frauen und Männern. Während die meisten Männer der Ansicht waren, dass die Gleichberechtigung nun ja weitestgehend Realität sei, waren nur ein Drittel der Frauen dieser Auffassung. Konkret muss sich bei der Berufungspraxis etwas tun. Die Technische Universität Darmstadt geht da meiner Ansicht nach mit ihrem Initiativprogramm zur Förderung von Forscherinnen und Professorinnen den richtigen Weg.

Döll: In Berufungsverfahren wäre es sinnvoll, gezielt Kandidatinnen einzuladen. Wenn sich nur wenige Frauen auf die ausgeschriebene Professur beworben haben, sollte gezielt nachgeladen werden. Zudem wünsche ich mir, dass die hessischen Universitätsleitungen ihren Wunsch nach mehr Professorinnen expliziter formulieren, damit die Berufungskommissionen bei ihren Entscheidungen die positiven Effekte von Diversität stärker berücksichtigen.

Valenti: In der Wissenschaft ist es sehr häufig der Fall, dass Wissenschaftlerinnen Wissenschaftler als Partner haben; in diesem Sinne ist auch eine Dual-Career Politik sehr zu begrüßen, denn sie hilft, Karriere und Familie zu vereinbaren.

Die Fragen stellte Susanne Rauscher

Informationen: www.scimento.de

Frauen in Afrika und Deutschland

Gewalt gegen Frauen ist weltweit verbreitet. Doch die Formen der Gewalt unterscheiden sich ebenso wie ihre Kontexte. Die Entwicklung effektiver Strategien zur Überwindung von Gewalt gegen Frauen setzt profundes Wissen um die spezifischen Gewaltkontexte voraus. Ebenso ist die Zusammenarbeit verschiedener AkteurInnen unerlässlich, um gesellschaftspolitische Entwicklungsprozesse hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit voranzutreiben. In diesem Bewusstsein organisierte Maisha, ein Frankfurter Verein, der sich mit Sozialarbeit und politischer Arbeit für die Rechte von afrikanischen Migrantinnen in Deutschland einsetzt, in Kooperation mit der Evangelischen Studierendengemeinde am 4. Juli eine Konferenz zur Frauen-Menschenrechtsarbeit in Afrika und Deutschland.

Die Konferenz bot Frauenrechtlerinnen sowie der Öffentlichkeit Raum, sich über die Ausprägungen, Ursachen und Strategien zur Überwindung von Gewalt gegen Frauen auszutauschen. Sie richtete ihren Fokus auf häusliche Gewalt und weibliche Genitalbeschneidung in Deutschland, Kenia und Sierra Leone. Die Konferenz war in zwei inhaltliche Blöcke gegliedert: Im ersten Teil wurden die häusliche Gewalt und weibliche Genitalbeschneidung erörtert und im zweiten AkteurInnen der Frauen-Menschenrechtsarbeit mit ihren Strategien zur Überwindung von Gewalt gegen Frauen vorgestellt.

Eingangs spannte die Politologin Dr. Regina Kreide mit einem Vortrag zur Geschichte der Frauen-Menschenrechte den historisch-rechtlichen Rahmen für die folgenden Beiträge. Unter anderem referierte Rugiatu Turay aus Sierra Leone über die weibliche Genitalbeschneidung, von der über 90 Prozent der Frauen in ihrem Heimatland betroffen sind. In der Diskussion zeigte sich, dass zwar der gesellschaftspolitische Rahmen von Frauen-Menschenrechtsverletzungen in Deutschland und Sierra Leone nicht direkt miteinander verglichen werden konnte. Trotzdem war es möglich, Vergleiche in Bezug auf die Ursachen und Legitimationsmuster herzustellen, die mit den unterschiedlichen Formen der Gewalt einhergehen.

Am Nachmittag wurde dann überstaatliche und nichtstaatliche AkteurInnen im Feld der Frauen-Menschenrechtsarbeit in Deutschland, Kenia und Sierra Leone diskutiert. So referierte die Juristin Sibylla Flüge über staatliche Maßnahmen zum Schutz der Frauen-Menschenrechte in Deutschland und ihre Potenziale und Defizite für die Rechtspraxis von Frauen. Virginia Wangare-Greiner gab Einblicke in die Arbeit von Maisha, und Dr. Faith Kihui informierte über Frauen-Menschenrechtspolitik in Kenia.

Insgesamt zeigte es sich, dass die Zusammenarbeit multipler staatlicher und nichtstaatlicher AkteurInnen auf verschiedenen Ebenen unverzichtbar ist, um Gewalt gegen Frauen zu überwinden. In diesem Zusammenhang wurde auch deutlich, wie fruchtbar die Einbindung von Männern und afrikanischen Diasporagemeinschaften in Deutschland bei der Sensibilisierungsarbeit für die Frauen-Menschenrechte sowohl in Deutschland als auch in Afrika ist. Dörte Rompel



„Gäbe es an den Universitäten mehr Karrieremöglichkeiten unterhalb der Professur, würden sich wohl mehr Frauen für eine universitäre Karriere entscheiden.“

Prof. Petra Döll

eine große Freiheit in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit, so dass meiner Meinung nach Beruf und Familie an der Universität besser vereinbart werden können als anderswo. Weitere Gründe liegen darin, dass Frauen mit der Professorinntätigkeit oft einen starken Konkurrenzkampf verbinden und dass sie sich oft nicht für gut genug halten.

Starzinski-Powitz: Junge Wissenschaftlerinnen sind auch oft nicht so gut vernetzt wie ihre männlichen Kollegen und können sich unter anderem deshalb weniger gut positionieren und ins Gespräch bringen. Das ist jedoch unerlässlich für den Erfolg in der Wissenschaft und an diesem Aspekt setzt auch SciMento an.

Gibt es eine bestimmte Klippe im Verlauf der weiblichen Karriere-Biografie? Zu welchem Zeitpunkt entscheiden sich die Frauen gegen eine Wissenschaftskarriere?

Döll: Ich denke, die Entscheidung gegen eine Wissenschaftskarriere fällt oft gegen Ende der Promotionszeit oder zu Beginn der Post-Doc-Phase. Gäbe es an den Universitäten mehr Karrieremöglichkeiten unterhalb der Professur, wie es sie an außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in anderen Ländern gibt, würden sich wohl



„Bei der Entscheidung für oder gegen die Karriere spielt bei Wissenschaftlerinnen, viel mehr als bei Wissenschaftlern, die persönliche Situation eine fundamentale Rolle.“

Prof. Maria Roser Valenti

weise keinem Mentor begleitet. Es hat jedoch Kollegen gegeben, die mir in entscheidenden Phasen einen guten Rat gegeben haben.

SciMento-hessenweit ist – im Unterschied zu vielen anderen Mentoring-Programmen – ein Gruppen-Mentoring, das heißt: Drei bis fünf Mentees bilden gemeinsam mit einer Mentorin oder ei-

Foto: Dettmar