

GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE MARGIT WEBER

"Mut, Zuversicht – und Lust!"

Wie sollen Frauen ihre Laufbahn planen? Was hat das mit der Partnerwahl zu tun? Ein Gespräch mit der Frauenbeauftragten Margit Weber.

VON | 20. März 2014 - 07:00 Uhr

DIE ZEIT: Doktorandinnen gibt es viele, Professorinnen umso weniger. Woran liegt das?

Margit Weber: Zwischen der Promotions- und der Habilitationsphase klafft eine große Lücke, da fallen viele gute Wissenschaftlerinnen aus dem System. Das liegt zum einen daran, dass es Frauen im Kosmos Universität immer noch schwerer haben, nach oben zu kommen – es fehlt an einer Kultur der Ermutigung. Zum anderen besteht gerade bei Frauen eine große Spannung zwischen wissenschaftlicher Biografie und eigener Lebensplanung.

ZEIT: Zumindest was die Ermutigung angeht, haben sich viele Hochschulen gewaltig weiterentwickelt. Es gibt Mentoringprogramme ...

Weber: Richtig, die sind für Frauen sehr wichtig. Nicht weil Frauen Nachhilfe brauchen oder zu schwach sind, sondern weil die Wissenschaft zum Beispiel in Deutschland mit einem Männeranteil an Professoren von durchschnittlich über 80 Prozent noch männlich geprägt ist. Männer neigen dazu, eher Männer zu fördern. Nur ein Beispiel: Wissenschaftliche Artikel von Frauen werden seltener zitiert, das zeigt eine groß angelegte internationale Studie des Magazins *Nature* von 2013. Aber zitiert zu werden ist nun einmal sehr wichtig für eine wissenschaftliche Karriere.

ZEIT: Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer bevorzugt werden, ist also größer.

Weber: Ja, und weil die Publikationsleistung und der Publikationsort bei Bewerbungen ein wichtiges Kriterium darstellen, werden Männer auch bei der Stellenvergabe bevorzugt. Das zieht sich durch alle Fachbereiche. Das kann aufgebrochen werden durch stärkere Unterstützung in Form von Mentoring und eine besondere Berücksichtigung von Frauen bei Berufungen. Aber die Frauen müssen auch selbst aktiv werden.

ZEIT: Wie zum Beispiel?

MARGIT WEBER

Margit Weber ist Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München.

Weber: Was mir Frauen häufig erzählen, ist folgende Situation: Es stände eine Konferenz an, und der Chef habe wieder seinen Kollegen mitgenommen. Wenn sie dann fragen würden: Warum?, dann heiße es oft: Na ja, sie betreue die Laborsachen, das müsse auch jemand machen, das könne nicht alleine gelassen werden. Diese Funktion scheint Frauen

irgendwie anerzogen zu sein. Dann sagen sie oft: Ich hätte ja gar nicht mitfahren können. Die Frau muss aber lernen, nicht das liebe Mädchen vom Dienst zu sein. Oft bietet sie das sogar vorschnell selbst an. Die Chefs denken oft nicht weiter darüber nach. Der Umgang mit Männern ist das Bekannte, die Frau das Fremde. Weil sie es nicht anders kennen, sprechen sie also meist den männlichen Nachwuchswissenschaftler an und nicht die Frau.

ZEIT: Was können Frauen dann tun?

Weber: Sie sollten auf den Chef – bisweilen auch auf die Chefin – zutreten und sagen: Ich will mit! Wann steht die nächste Konferenz an? Woran arbeiten Sie? Ich kann mich mit diesem Beitrag beteiligen.

ZEIT: Sind Frauen oft zu zaghaft?

Weber: Viele Frauen müssen erst einmal ihre anerzogene Zurückhaltung überwinden. Sie brauchen den Mut, sich zu präsentieren. Ich rate ihnen, sich das in ganz konkreten Situationen bewusst vorzunehmen, schon während des Studiums. Etwa im Seminar oder auch bei Gruppenarbeiten nicht das Protokollschreiben im Hintergrund zu übernehmen, sondern besser das Ergebnis im Plenum vorzutragen. Außerdem sollten sie sich frühzeitig auf Hiwi-Stellen oder Tutorien bewerben und früh mit dem Netzwerken beginnen. Dazu gehört, dass man Angebote der Fakultät, die über das normale Studienpensum hinausgehen, nutzt, um bekannt zu werden: indem man zum Beispiel an Fachtagungen an der eigenen Fakultät teilnimmt.

ZEIT: Gibt es bestimmte Eigenschaften, die angehende Akademikerinnen mitbringen sollten?

Weber: Ich will keine Klischees fortschreiben, indem ich über bestimmte Eigenschaften spreche, die Frauen zugeschrieben werden. Dennoch sage ich ganz deutlich: Junge Frauen sollten Mut und Zuversicht und eine gewisse Lust am Wettbewerb mitbringen.

ZEIT: Kann man das trainieren?

Weber: Was man trainieren kann, ist, diese Eigenschaften auch auszustrahlen. Es gibt viele Angebote zur Entwicklung der Körpersprache, zum Präsentieren oder zur Rhetorik. Wichtig ist dabei, nicht die eigene Persönlichkeit durch eine angelernte Rolle zu verdecken, sondern sie zu verstärken. Ich leite selbst ein solches Weiterbildungsprogramm für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, bisweilen sind auch männliche Studenten und Wissenschaftler dabei. So wird beiden Geschlechtern klar, wo Frauen und Männer vielleicht unterschiedlich kommunizieren, verbal wie nonverbal. Das hilft, sich gegenseitig besser zu verstehen und in Seminaren, Diskussionen oder in Gremien die unterschiedlichen Positionen effektiv zu nutzen oder Konflikte zu meistern.

ZEIT: Von den angebotenen Förderprogrammen fühlen sich einige Frauen allerdings auch bevormundet.

Weber: Viele meinen, Frauenförderung sei bereits am Ziel. Gerade die Studentinnen, die noch weit vom Arbeitsleben, vom Kampf um Stellen und um Gleichbehandlung entfernt sind, hegen diesen Irrtum. Deswegen haben oft auch sie, nicht nur Männer, den Frauenförderprogrammen gegenüber die Einstellung: Ach, jetzt reicht es aber langsam mal. Das ist falsch. In erster Linie müssen Frauen diese Programme ganz selbstbewusst wahrnehmen und diese auch öffentlich wertschätzen. Sie dürfen diese Förderung nicht selbst als Nachhilfe sehen oder als Minderung ihrer eigenen Kompetenzen oder Leistungen oder gar als Benachteiligung von Männern, sondern als notwendige Unterstützung und als Nachteilsausgleich. Übrigens wäre auch eine Quote kein Freifahrtschein für Stellen, sondern ein Ausgleich für ein real bestehendes Ungleichgewicht. Eine Quote ist immer mit Leistung gekoppelt: Niemand bekommt eine Stelle über eine Quotenregelung, wenn sie oder er nicht gut ist.

ZEIT: Sollten Akademikerinnen aber eher Abstand von bestimmten Themen nehmen, um ihre Fraulichkeit nicht zu sehr zu unterstreichen?

Weber: Ich denke, eine Aufteilung in "weibliche" und "männliche" Themen gibt es so nicht, das ist eher ein Problem im System Wissenschaft, das überwunden werden muss. Von solchen Gedankenspielen halte ich wenig. Es gilt schlicht, das Fach zu beobachten, Fördermöglichkeiten zu prüfen und persönliche Stärken und Interessen zu bestimmen.

ZEIT: Viele Frauen entscheiden sich aber auch bewusst gegen eine Laufbahn in der Wissenschaft und an der Hochschule. Warum?

Weber: Hier fällt eben die wissenschaftliche Biografie mit der individuellen Lebensplanung zusammen. Diese Lebensphase ist gekennzeichnet von einer herausfordernden Spannung zwischen den Anforderungen an eine Wissenschaftslaufbahn und der Entscheidung über Familiengründung und Elternzeit. Befristete Beschäftigungsverhältnisse, Planungsunsicherheit und der Mythos der Wissenschaft, allzeit verfügbar sein zu müssen – das ist für Männer nach wie vor leichter machbar, für Frauen immer noch sehr schwierig.

ZEIT: Wie kann man als junge Akademikerin beides zusammen gut planen?

Weber: Das beginnt schon bei der Partnerwahl.

ZEIT: Wenn die immer so bewusst abliefe!

Weber: Das stimmt. Aber man sollte in einer Partnerschaft schon darüber reden, wie beide Karrieren vereinbar werden, und darauf achten, dass sich nicht frühzeitig traditionelle Verhaltensmuster in eine Beziehung einschleichen, etwa, dass die Frau sich unausgesprochen für den Haushalt verantwortlich fühlt. Mit einem Mann, der ihnen die

Kinder und die Familienarbeit komplett überlässt, kommen junge Akademikerinnen nicht weit. Zudem sollten sich Paare vorab über die Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten informieren, die sie als Eltern haben: Elterngeld, Möglichkeiten der Unterbrechung oder der Vertragsverlängerung aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit, Angebote des Sozialreferats, der Kommune und so weiter.

ZEIT: Rechte auf dem Papier sind ja schön, trotzdem bleibt die schwierige Frage: Wie sag ich's meinem Vorgesetzten?

Weber: Ich rate Akademikerinnen, gut informiert zur Chefin oder zum Chef zu gehen und zu sagen: So, ich bin jetzt schwanger und plane die Rückkehr aus der Elternzeit nach sechs Monaten. Auch über die Art der Kinderbetreuung habe ich bereits nachgedacht, sie sieht folgendermaßen aus ... Ich wäre gerne bei diesen oder jenen Besprechungen dabei, würde aber darum bitten, künftig die Institutssitzungen vor 17 Uhr enden zu lassen. Sie muss also signalisieren, dass die Wissenschaft weiterhin ihr Ziel ist, auch nach der Schwangerschaft und Geburt.

ZEIT: Und das überzeugt?

Weber: Besonders hilfreich ist es, wenn man gleich alle Unterstützungsmöglichkeiten der Universität kennt, mit denen die Chefin oder der Chef etwa den Ausfall während der Zeit des Mutterschutzes überbrücken kann. Ein kurzes, strukturiertes Gespräch mit vielen eigenen Vorschlägen kann die unbewusst aufgestellte Gleichung "schwanger = unfähig für die Wissenschaft" vielleicht verhindern. Aber auch das ist nicht nur Aufgabe der Nachwuchswissenschaftlerin ...

ZEIT: Sondern?

Weber: ... hier bedarf es eines echten Bekenntnisses vonseiten der Hochschulleitung und der Universität. Und einer Bewusstseinsänderung in der gesamten Gesellschaft. Bisher war und ist auch nur die mögliche Mutterschaft schon ein Karriereafterteil für Frauen in der Wissenschaft. Die Frau wird nicht zuerst als Wissenschaftlerin gesehen, sondern als potenziell Schwangere, die ausfallen kann. Das widerspricht natürlich dem Mythos des allzeit verfügbaren Wissenschaftlers. Dieser Mythos muss endlich entzaubert werden: Man kann ein brillanter Forscher sein und um 17 Uhr nach Hause gehen! Wenn ein Mann das heute macht, um das Kind abzuholen, ist er ein Held. Bei einer Frau wird leider immer noch oft gedacht: Die hat den Kopf nicht bei der Wissenschaft. Erst wenn diese Wahrnehmung sich geändert hat, sind wir bei wirklicher Gleichstellung angekommen.

COPYRIGHT: ZEIT ONLINE

ADRESSE: <http://www.zeit.de/2014/13/gleichstellungsbeauftragte-frauen-karriere-wissenschaft>