

Von tropfenden Pipelines und gläsernen Decken

Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase



Foto: Beate Bolte

Dr. Anne Löchte

Die Autorin ist Koordinatorin des Doktorandenprogramms und Gleichstellungsbeauftragte der „Berlin School of Mind and Brain“. Die interdisziplinäre Graduiertenschule wurde 2006 im Rahmen der Exzellenzinitiative an der Humboldt-Universität gegründet. Wie in allen Projekten der Exzellenzinitiative ist Gleichstellung ein zentrales Thema in der Graduiertenschule.

BERLIN
SCHOOL OF
MIND AND
BRAIN

Tel: (030) 2093-1791
anne.loechte@hu-berlin.de
[www.mind-and-brain.de/
overview/equal-opportunity](http://www.mind-and-brain.de/overview/equal-opportunity)

Je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil – das ist bekannt. Auch in der Wissenschaft sind Frauen an der Spitze deutlich unterrepräsentiert. Die meisten Frauen gehen der Wissenschaft in der Postdoc-Phase verloren – daher der Begriff der „Leaky Pipeline“. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) will dieser Entwicklung in der Exzellenzinitiative entgegenwirken. Doch wie kann Gleichstellung in den geförderten Projekten umgesetzt werden? Die „Berlin School of Mind and Brain“ organisierte zusammen mit dem „Center of Excellence Women and Science“ eine Tagung an der Humboldt-Universität zu Berlin für alle Exzellenzgraduiertenschulen und -cluster.

Frauen können kein Mathe. Ist das ein Fakt oder ein Stereotyp? Folgender Versuch: Ein Mathetest mit zwei Gruppen. In der einen Gruppe werden die Teilnehmerinnen zunächst gebeten, in einem Feld ihr Geschlecht anzukreuzen, bevor sie den Test machen. In der anderen Gruppe fangen die Testpersonen gleich mit den Aufgaben an. Sie müssen keine Auskunft über ihr Geschlecht geben. Das Resultat: Die Frauen der ersten Gruppe schneiden signifikant schlechter ab als die Frauen, bei denen das Geschlecht nicht thematisiert wurde. Wie kommt das? Die implizierte Aktivierung eines Stereotyps – Frauen können kein Mathe – wirkt sich direkt auf die Leistung aus. Diese Studie stellte Melanie Steffens, Professorin für Psychologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena, in ihrem Vortrag im Rahmen der Tagung „Gleichstellungspraxis in der Promotionsphase – Geschlechtergerechtigkeit und Exzellenzinitiative“ vor, die im Januar 2011 an der Humboldt-Universität stattfand.

Knackpunkt Postdoc-Phase

Was haben diese Ergebnisse mit der Promotionsphase zu tun? Die Studie diente als Beispiel dafür, welche Auswirkungen Stereotype auf die Selbstdarstellung von Frauen haben können, wenn etwa Auswahlgremien überwiegend von Männern besetzt sind. Melanie Steffens gab eine Reihe von Empfehlungen, wie Bewerbungsgespräche in Graduiertenschulen gestaltet werden sollten – zum Beispiel durch eine ausgewogene Besetzung von Gremien sowie die Festlegung verbindlicher Auswahlkriterien im Vorfeld. Allerdings sind im Bewerbungs-

prozess die Probleme noch am geringsten, darüber waren sich die TeilnehmerInnen der Tagung einig. Die meisten Schulen haben einen hohen Anteil an weiblichen Promovierenden. Der Knackpunkt liegt im Übergang zur Postdoc-Phase. Viele Frauen verlassen nach der Promotion den wissenschaftlichen Karriereweg. Die Gründe dafür sind vielfältig: Wenige Stellen, unsichere Perspektiven, hohe Flexibilität, Schwierigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Spitzenforschung ist in den meisten Fächern immer noch eine Männerdomäne. Was können die Graduiertenschulen dagegen tun? Mit welchen Maßnahmen können sie Frauen auf dem Weg an die Spitze unterstützen?

Networking und Gender

Die Tagung beleuchtete in Workshops und Vorträgen alle Phasen des Promotionsprozesses, von der Rekrutierung und Auswahl über die Forschungsarbeit bis hin zum Übergang in die Postdoc-Phase. Corinna Wilken von der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft etwa stellte die Ausschreibungspraxis der *Laura Bassi Centres of Expertise* vor. Elisabeth Maurer von der Universität Zürich sprach über „Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung“. Ihre Studie zeigt, dass persönliche wissenschaftliche Freundschaften eine enorme Bedeutung für eine erfolgreiche akademische Laufbahn haben. Diese Freundschaften sind häufig geschlechtsspezifisch. Celina Cziepluch vom Deutschen Krebsforschungszentrum und Katharina Spalek, Juniorprofessorin an der Humboldt-Universität, diskutierten über die Frage der Einbindung von Frauen in die Fachcommunity. Heike Kahlert widmete sich dem problematischen Übergang von der Promotion in die Postdoc-Phase. Ihr Ergebnis: Neben der Bedeutung von Karriereberatung sei eine Veränderung der organisatorischen, institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen notwendig, um der Abwanderung von Frauen in der Postdoc-Phase entgegenzuwirken.

Übrigens: Auf der Konferenz diskutierten 74 TeilnehmerInnen. Davon waren 89% Frauen. Wir planen eine weitere Konferenz zum Thema „Wo sind die Männer in der universitären Gleichstellungspolitik?“

