

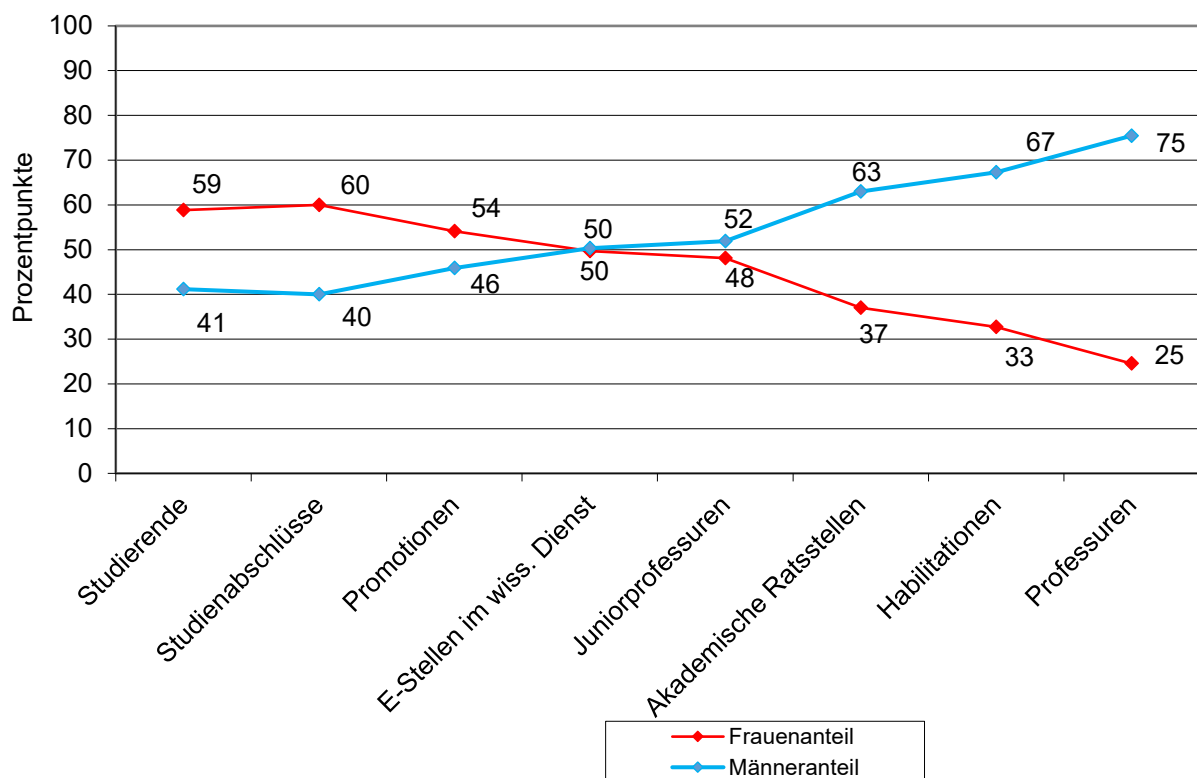
Warum ein Mentoring-Programm für Frauen?

Frauen begegnen im Studium, während der wissenschaftlichen Qualifikation und auch als Professorin ganz spezifischen Problemlagen. Oft werden diese Schwierigkeiten – auch von ihnen selbst - auf individuelle Defizite zurückgeführt, obwohl sie doch eigentlich in ihrer Situation als Frau in der Wissenschaft begründet sind. Diese Situation soll im Folgenden kurz beleuchtet werden.

Ein Blick in die Statistik

Im Wintersemester 2020/21 lag der Frauenanteil an den Studierenden der Universität Tübingen bei 58,8 % und der Frauenanteil an den Studienabschlüssen (ohne Bachelor und Lehramt) im Studienjahr 2019/20 sogar bei 60 %, doch mit jedem weiteren Qualifikationsschritt sinkt der Frauenanteil. So lag der Frauenanteil an den Promotionen bei 54,1 % (Studienjahr 2019/20) und bei den Habilitationen als der nächsthöheren Karrierestufe bei 32,7 % (2016-2020), um dann in einen Anteil von Frauen an Professuren von nur noch 24,5 % (01.12.2020) zu münden.

Frauen- und Männeranteile an der Universität Tübingen in den verschiedenen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn 2020



Um die besten Köpfe für die Wissenschaft zu gewinnen, ist es also wichtig, dass vermehrt Frauen für einen wissenschaftlichen Karriereweg gewonnen werden können.

Allerdings verbleiben weniger als 20 % der Promovierten langfristig im Wissenschaftssystem. Doch auch außerhalb der Wissenschaft ist es von Vorteil, promoviert zu haben. Der Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021 zeigt auf, dass Promovierte im Durchschnitt ein höheres

Einkommen als Nicht-Promovierte erzielen, häufiger als Hochschulabsolventinnen und -absolventen ohne Promotion Führungspositionen einnehmen und häufiger als Nicht-Promovierte beruflichen Tätigkeiten nachgehen, deren Anforderungsprofil ihrer zuvor erworbenen Qualifizierung entspricht. Allerdings profitieren Frauen weniger als Männer von diesen Vorteilen einer Promotion, was zeigt, wie viel es auch außerhalb des Wissenschaftssystems hinsichtlich der Gleichstellung von Männern und Frauen noch zu tun gibt.

Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft

Dass Frauen unterproportional häufig Professorinnen werden, Promovieren oder einen Master machen, liegt zwar auch an individuellen Entscheidungen von Frauen. Diese haben ihre Ursachen jedoch in einer ganzen Reihe diskriminierender Faktoren.

Nachwuchsförderung an deutschen Hochschulen ist wenig formalisiert und stark personengebunden. Dort, wo es hohe Männeranteile unter den Entscheidungsträgern gibt, greift die sogenannte „**homosoziale Kooptation**“. Dies bedeutet, dass Mitglieder eines sozialen Netzwerkes dazu tendieren, neue Mitglieder nach dem Prinzip der „Selbstähnlichkeit“ rekrutieren, was bedeutet, dass gleichgeschlechtliche Förderbeziehungen überwiegen. So erhöht sich die Aussicht von Männern auf Förderung, während Frauen weniger Unterstützung erhalten.

Dies gilt auch für die Aufnahme in **informelle Netzwerke**, die für eine wissenschaftliche Karriere von entscheidender Bedeutung sind und über die Bekanntheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der scientific community entscheiden. Selbst Professorinnen sehen sich Studien zufolge hierbei vielfach ausgegrenzt bzw. in die weniger wichtigen Netzwerke integriert.

Als wichtigster struktureller Nachteil für Frauen wird oft genannt, dass die Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durch die Übernahme von **Care-Arbeit** weniger Zeit für ihre wissenschaftliche Arbeit haben.

Tatsächlich ist Care-Arbeit gesellschaftlich immer noch ungleich verteilt. Diese zusätzliche Belastung betrifft ganz besonders die Karrierephase nach der Promotion. In dieser Phase werden sowohl die Weichen für den beruflichen Erfolg als auch für die Familienentwicklung gestellt. Diese hohe Belastung lässt immer wieder exzellente Frauen einen Weg außerhalb der Wissenschaft suchen.

Vielfach wird darauf hingewiesen, dass eine hohe Belastung durch Care-Arbeit auch für familienengagierte Männer gelten würde. Übersehen wird dabei, dass Frauen in der Regel auch in den Familien, in denen Männer einen Teil der Sorgearbeit übernehmen, den deutlich größeren Anteil tragen. Diese Situation hat sich, wie Untersuchungen zeigen, während der Corona-Pandemie noch einmal verschärft.

Grundlegender für die Benachteiligung von Frauen als ihre überproportionale Belastung durch Care-Arbeit ist jedoch der sogenannte **Gender Bias**. Als Gender Bias werden systematische Verzerrungseffekte bezeichnet, die ihre Ursache in gesellschaftlichen Geschlechterstereotypen, verinnerlichten Rollenbildern und geschlechtsspezifischen Vorurteilen haben und unbewusst die Wahrnehmung beeinflussen und damit zu Entscheidungen führen, die Frauen benachteiligen. Studien belegen, dass Lebensläufe, Forschungsanträge und wissenschaftliche Publikationen unterschiedlich bewertet werden, abhängig davon, ob sie unter einem männlichen oder weiblichen Namen eingereicht wurden. Dabei bewerten sowohl Männer wie auch Frauen die Leistungen von Männern besser als die von Frauen. Hinzukommt, dass bei gemeinsamen Autorenschaften der Erfolg eher dem Autor als der Autorin zugeschrieben wird und das gleiche Verhalten bei einem Mann positiv und bei einer Frau negativ bewertet wird.

Es gibt also in unserer Gesellschaft **geschlechtsspezifische Differenzen bei der Beurteilung der wissenschaftlichen Leistung** von Frauen und Männern. Wir tendieren alle dazu, die Leistungen von Frauen kritischer zu beurteilen als die von Männern oder anders ausgedrückt: Was Männer tun, erscheint uns eher als brillant, selbst wenn es vergleichbar oder gar das Gleiche ist, was Frauen tun.

Frauen sind somit im Studium und in der Wissenschaft in einer grundsätzlich anderen Situation als Männer. Ihre individuelle Leistung müssen sie immer vor dem Hintergrund der oben genannten diskriminierenden Faktoren unter Beweis stellen. Diese diskriminierenden Faktoren zu kennen und Methoden zu erlernen, damit erfolgreich umzugehen sowie sie immer wieder als solche im universitären Umfeld zu benennen, hierbei hilft ein Mentoring-Programm für Frauen.