

Individuell Erlebtes strukturell betrachtet: Mentoring für Akademikerinnen an Schweizer Universitäten

ULLE JÄGER

An den zehn Universitäten der Schweiz waren 1998 lediglich sieben Prozent der Professuren mit Frauen besetzt. Mit dem Bundesprogramm Chancengleichheit wirken Bundesrat und Parlament der Schweiz seit 2000 der Untervertretung von Frauen im universitären Bereich entgegen. Bis 2006 hat sich der Frauenanteil an den Professuren auf durchschnittlich 14 Prozent erhöht. Durch die Fortsetzung gezielter Maßnahmen soll bis im Jahr 2012 ein Anteil von 25 Prozent erreicht werden. Dieses Ziel wird u.a. durch Mentoring für Akademikerinnen angestrebt. Zu Beginn des Bundesprogramms gab es kein Angebot dieser Art an einer schweizerischen Universität. Inzwischen hat sich Mentoring in verschiedenen Formen an allen Universitäten sowie universitätsübergreifend etabliert.

Evaluationen von Mentoring konzentrieren sich auf die individuelle Wahrnehmung und berufliche Erfolge der Teilnehmerinnen. Strukturelle Faktoren für die ungleiche Repräsentanz von Akademikerinnen in der Wissenschaft werden selten thematisiert. In der Geschlechterforschung sind die strukturellen Effekte von Mentoring umstritten, gleichzeitig liegen bislang wenig empirische Untersuchungen hierzu vor. Um individuell Erlebtes auch strukturell zu betrachten, wurden drei Mentoringprogramme der Universität Basel hinsichtlich ihrer strukturellen Wirkungen untersucht (Jäger 2009, 2011): *Diss+* für Doktorandinnen der philosophisch-historischen, theologischen und juristischen Fakultäten und *Mentoring Medizin*, ein Angebot für Medizinerinnen, zwei Programme, in denen ProfessorInnen als MentorInnen tätig sind, sowie *WIN* für Doktorandinnen aller Disziplinen, die von Fach- und Führungskräften eines Grossunternehmens bei ihrer Berufsentscheidung begleitet werden. In beiden Studien wurde mit einer Kombination aus Fragebogenerhebung und Interviews gearbeitet. Insgesamt wurden 202 Personen schriftlich befragt (davon 51 ProfessorInnen, 93 Mentees und 58 Fach- und Führungskräfte). Mit 29 Personen wurden Einzelinterviews geführt (acht aus den Projektteams, zehn MentorInnen, elf Mentees). Zusätzlich fand mit sieben Mentees ein Gruppeninterview statt.

Ergebnisse: Dimensionen struktureller Wirkung

In der ersten Studie ging es zunächst darum genauer zu fassen, was unter „struktureller Wirkung“ von Mentoring verstanden werden kann. Diese Differenzierung wurde im Sinne der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) aus dem Material heraus entwickelt. Dabei zeichneten sich drei verschiedene Formen struktureller Effekte ab, die in der zweiten Untersuchung vertiefend exploriert wurden: 1. Strukturelle Veran-

kerung und Institutionalisierung, 2. Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Karrierefragen und 3. Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren. In diesen drei Dimensionen zeichnen sich unterschiedlich weitgehende strukturelle Effekte ab.

Strukturelle Verankerung und Ansätze zur Institutionalisierung

Wie hoch ist die Akzeptanz von Mentoring für Frauen und welche Ansätze zur nachhaltigen Verankerung von Mentoring gibt es? In dieser Dimension zeigen sich die größten strukturellen Effekte. Die Mehrheit der befragten ProfessorInnen, Mentees und Fach- und Führungskräfte unterstützt Mentoring für Frauen und spricht sich für die Fortführung der Finanzierung solcher Programme aus. Bei der Frage konkreter Finanzierungsmöglichkeiten jenseits von Sonderprogrammen werden zwei Effekte sichtbar. Zum einen steigt mit der Häufigkeit der Durchführung die Bereitschaft zur Finanzierung über die Fakultäten. Dies ist damit zu erklären, dass der Pool an Entscheidungsträgern mit eigener (meist positiver) Erfahrung als MentorIn über die Zeit wächst. Zum anderen bietet die Verzahnung von Mentoring mit der Einführung strukturierter Promotionsprogramme eine Möglichkeit zur strukturellen Verankerung solcher Angebote.

Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Karrierefragen

Inwiefern sensibilisiert Mentoring für geschlechtsspezifische Karrierefragen im akademischen Karriereverlauf? Bei den Mentees wird ein „Diskriminierungsparadox“ sichtbar (Krais 2000, 22): Zwar sehen die Frauen, dass es Unterschiede in der Repräsentanz auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen gibt:

Wenn man sich ansieht, in welchen Positionen Frauen an der Uni arbeiten, dann muss man ja (zur Frauenförderung) sagen. Also konkret, wie viele Professorinnen es gibt und wie viele Sekretärinnen.

Diese Einsicht wird nicht mit eigenen Erfahrungen in Verbindung gebracht:

Bin nicht sicher. Rein statistisch sehe ich die Notwendigkeit (der Frauenförderung, U.J.). Auf der anderen Seite kenne ich in meinem Bekanntenkreis keine Frauen, welche sich bezüglich ihrer Karrieremöglichkeiten benachteiligt fühlen.

Diese Diskrepanz zwischen individuell erlebter Gleichbehandlung und struktureller Ungleichheit taucht in Fragebögen und Interviews mehrfach auf. Das Phänomen ist nicht neu, es ist jedoch nicht länger als „falsches Bewusstsein“ der Frauen, sondern als spezifisches Merkmal der aktuellen Geschlechterverhältnisse zu bewerten, die sich durch eine paradoxe Gleichzeitigkeit von Persistenz und Wandel auszeichnen (Maihofer 2007).

Fragen der Gleichstellung werden in den Programmen oft auf das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert. Vereinbarkeit galt lange als Frauenthema schlechthin, heute jedoch zeichnet sich ein Spannungsverhältnis zwischen zwei

Positionen ab. Während einige Mentees und MentorInnen das Thema Kinder und Karriere immer noch als Grund für Frauenförderung nennen, sprechen andere sich gerade mit Bezug auf Vereinbarkeit dafür aus, auch Männer ins Mentoring einzubeziehen – zumindest solche, die als aktive Väter mit Fragen der Vereinbarkeit konfrontiert sind. Eine Professorin beschreibt das so:

Aber jetzt haben wir doch mehr und mehr Professoren, die sind zwischen 40 und 50, also die haben nicht mehr Frauen, die die Pantoffeln bringen. Die meisten erleben das Problem der Vereinbarkeit am eigenen Leib, und diese Professoren machen auch grosse Spagate.

Diese Männer sind bislang von besonderen Fördermaßnahmen ausgeschlossen, und das wird kritisiert:

Also mich nervt das total, dass es diese Stipendien und so weiter nur für Frauen gibt, weil mein Mann hat nämlich mit seiner Habil erstmal stagniert wegen der Kinder. Und er kann sich jetzt für die Sachen nicht bewerben.

Hier wird deutlich, dass es neu zu bestimmen gilt, was aktuell als „geschlechts-spezifische Karrierefrage“ gelten kann. 90 Prozent der Befragten plädieren für eine Fortsetzung der Angebote für Frauen, und gleichzeitig sprechen sich 58 Prozent der Mentees und je nach Programm zwischen 65 Prozent und 75 Prozent der MentorInnen dafür aus, ein gemeinsames Mentoring für Frauen und Männer anzubieten.

Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren

Die geringsten Wirkungen zeigen die Programme, wenn es um die Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren geht. So ist das Bild des erfolgreichen Akademikers immer noch männlich konnotiert und setzt stillschweigend ein Geschlechterarrangement voraus, in dem die Frau ihrem Partner im Privaten den Rücken frei hält. Es wird ein hohes Engagement erwartet, das vor allem durch unbegrenzte zeitliche Verfügbarkeit zum Ausdruck gebracht wird. Viele Akademikerinnen können oder wollen dieser Ausschließlichkeit der Wissenschaftslaufbahn nicht gerecht werden. Aber auch außerhalb der Wissenschaft bestehen strukturelle Hindernisse für Karrieren von Akademikerinnen: So hat sich in der Studie zum Cross-Mentoring gezeigt, dass in dem beteiligten Grossunternehmen eine Anstellung im Umfang von weniger 80 Prozent als Karrieregrenze eingeschätzt wird. Darüber hinaus mangelt es an Möglichkeiten zu einem Berufseinstieg in Teilzeit. Beides wird von Akademikerinnen mit Kind(ern) oder mit Kinderwunsch als Argument gegen eine Karriere in der Industrie angeführt.

Zur zukünftigen Gestaltung von Mentoring für Akademikerinnen

Insgesamt können die strukturellen Effekte der untersuchten Programme besonders in den Bereichen Sensibilisierung und Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren erweitert werden. In den Begleitprogrammen können Mentees als zukünftige und MentorInnen als aktuelle gate keeper gezielt dazu eingeladen werden, über die

Bedeutung von Geschlecht für Karriereverläufe zu reflektieren. Veränderungen in den Geschlechterverhältnissen stellen Mentoring vor neue Herausforderungen und sollten ebenfalls thematisiert werden. Zwei Themen sind dabei besonders aktuell und zeichnen sich im Material der Untersuchungen deutlich ab: Egalitäre Partnerschaften und die Einbeziehung von Männern beim Thema Vereinbarkeit.

Doppelkarrierepaare gewinnen im Berufsfeld Wissenschaft zunehmend an Aufmerksamkeit. Es ist davon auszugehen, dass im deutschsprachigen Raum ca. 80 Prozent der Akademikerinnen mit Partnern (oder Partnerinnen) leben, die ebenfalls über höhere, meist akademische Bildungsabschlüsse verfügen und lebenslang aufstiegs- bzw. karriereorientiert sind. So lebt auch die Mehrheit der befragten Mentees mit einem in Vollzeit erwerbstätigen, gut qualifizierten Mann in einer gemeinsamen Wohnung, hat (noch) keine Kinder, und Hausarbeit wird gemeinsam erledigt. Da der Anteil an egalitären Partnerschaften bei Akademikerinnen deutlich höher als bei ihren männlichen Kollegen ist, hat das Thema Doppelkarriere eine hohe gleichstellungspolitische Relevanz: Akademikerinnen können sich nicht in der gleichen Masse wie ihre männlichen Kollegen auf eine Entlastung von privaten Aufgaben verlassen. Dafür sollten Mentees – und MentorInnen – sensibilisiert werden.

Gleichzeitig wirken sich egalitäre Geschlechterarrangements auch auf Akademiker aus. Zeitliche Einschränkungen und familiäre Verpflichtungen galten bislang als typisch für Frauen. Die folgenden Zitate aus einer Studie zu Doppelkarrierepaaren an einer Schweizer Universität (Jäger 2010) stammen von Männern:

Ich weiß genau, um sechs geht die Kinderfrau, dann muss ich auf der Matte stehen (Professor).

Ich hatte die Situation, dass ich im europäischen Ausland sehr attraktive Angebote hatte. Und da haben wir gemeinsam entschieden, dass wir das nicht machen. Weil es für uns als Familie nicht gut ist (Post-doc-Wissenschaftler).

Hier zeigt sich, dass auch in der Schweiz die Selbstverhältnisse jüngerer Männer und deren Selbstverständnis als Väter in Bewegung geraten sind. Das gilt nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für andere Berufsfelder (Wehner u.a. 2010).

Die Bedeutung privater Geschlechterarrangements für den Verlauf beruflicher Karrieren wurde in den untersuchten Programmen nicht thematisiert. Gerade egalitäre Arrangements stellen jedoch die Gestaltung beruflicher Laufbahnen vor neue Herausforderungen (vgl. König/Jäger 2011). Das gilt für die Mehrheit der Akademikerinnen, aber auch für eine wachsende Anzahl von Akademikern. Insofern gilt es, beim Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf Männer/Väter zumindest punktuell einzubeziehen. So können aus Frauenprogrammen heraus Impulse für eine Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren gesetzt werden, die Raum schaffen für ein gewünschtes oder durch äußere Umstände gefordertes zeitliches (soziales, kulturelles, familiäres) Engagement jenseits der Erwerbsarbeit. Und zwar für beide Geschlechter.

Literatur

Jäger, Ulle, 2011: Zur Wirksamkeit des Mentoringprogramms WIN – Women into Industry: Nachhaltigkeit der Netzwerke, Veränderung der Spielregeln beruflicher Karrieren und Sensibilisierung für aktuelle Geschlechterverhältnisse. Eine Untersuchung im Auftrag der Novartis und des Ressorts Chancengleichheit Universität Basel. Basel. Internet: www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit [01.09.2011].

Jäger, Ulle, 2010: Wissenschaft als Beruf, Partnerschaft, Elternschaft. Maßnahmen für Doppelkarrierepaare an der Universität St. Gallen. Eine Untersuchung im Auftrag der Fachstelle für die Gleichstellung von Mann und Frau der Universität St. Gallen. St. Gallen. Internet: www.biblio.unisg.ch/de/Studium/IntranetPublic/Services/InterneBeratungsstellen/Chancengleichheit.aspx [01.09.2011].

Jäger, Ulle, 2009: Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ihre strukturellen Wirkungen an der Universität Basel. Eine Untersuchung im Auftrag des Ressorts Chancengleichheit der Universität Basel. Basel. Internet: www.zuv.unibas.ch/chancengleichheit [01.09.2011].

König, Tomke/Jäger, Ulle, 2011: Reproduktionsarbeit in der Krise und neue Momente der Geschlechterordnung: Alle nach ihren Fähigkeiten, alle nach ihren Bedürfnissen! In: Demirovic, Alex/Dück, Julia/Becker, Florian/Bader, Pauline (Hg.): VielfachKrise. Im finanzmarktdominierten Kapitalismus. Hamburg, 147–164.

Krais, Beate, 2000: Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Dies. (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/M., New York, 9–29.

Maihofer, Andrea, 2007: Gender in Motion: Gesellschaftliche Transformationsprozesse – Umbrüche in den Geschlechterverhältnissen? Eine Problemskizze. In: Grisard, Dominique/Häberlein, Jana/Kaiser, Anelis/Saxer, Sibylle (Hg.): Gender in Motion: Die Konstruktion von Geschlecht in Raum und Erzählung. Frankfurt/M., New York, 218–315.

Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet, 1996: Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim.

Wehner, Nina/Maihofer, Andrea/Kassner, Karsten/Baumgarten, Diana, 2010: Männlichkeit und Familiengründung zwischen Persistenz und Wandel. In: FamPra – Die Praxis des Familienrechts. 2010 (2), 295–314.

Das wissenschaftliche Objektivitätsproblem – GoBIT gegen Gender Bias

NILS MATZNER. HEATHER HOFMEISTER

Einleitung: Anti-Diskriminierungs-Arbeit und Objektivismus

Das Spannungsverhältnis von Wissenschaft und Gender wird seit einigen Jahren stärker problematisiert, ohne dass jedoch alle Probleme gelöst wären. GoBIT (Genderorientiertes BerufungsInformationsTeam) nimmt für sich in Anspruch, eine mög-