

Leitfaden zum konstruktiven Umgang zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, erarbeitet im Oktober 2003 von der Arbeitsgruppe "Förderung von Wissenschaftlerinnen" der Max-Planck-Gesellschaft

I. Hintergrund für eine Ungleichbehandlung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen

Es besteht gesellschaftlicher Konsens, dass der Anteil der Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen erhöht werden sollte, weil er gegenwärtig nicht den Beitrag der Frauen zur Wissenschaft in angemessener Weise widerspiegelt. Gleichzeitig müssen sich Wissenschaftlerinnen mit Problemen auseinandersetzen, die männliche Wissenschaftler nicht haben:

1. Frauen stellen in der Gruppe der hochrangigen Wissenschaftler eine Minderheit dar. Sozialwissenschaftliche Untersuchungen zeigen eindrucksvoll, dass Angehörige von Minderheiten weniger differenziert wahrgenommen werden, ihre negativen Merkmale eher auffallen und sie in positiv bewerteten Kontexten häufiger übersehen werden. Auch Abweichungen bei Merkmalen, die für die Leistung irrelevant sind (bei Frauen z.B. ihren höheren Stimmen sowie bestimmte Aspekte ihres Aussehens oder ihrer Umgangsformen) können bei Angehörigen von Minderheiten als störend oder unpassend erlebt werden. Insbesondere in Konfliktfällen (z.B. beim Kampf um knappe Ressourcen) werden Vorbehalte gegen Angehörige von Minderheiten aktiviert.
2. Geschlechtszugehörigkeit ist ein zentrales Merkmal, nach dem Menschen andere Menschen klassifizieren. Eine Wissenschaftlerin wird immer auch als Frau wahrgenommen. Als Ergebnis persönlicher Erfahrung und aufgrund bestehender Stereotype haben sich im Umgang mit Frauen teilweise andere Verhaltensweisen herausgebildet als im Umgang mit Männern. Diese Verhaltensweisen passen jedoch häufig nicht zum Umgang mit Frauen, die eigenverantwortlich einer wissenschaftlichen Tätigkeit nachgehen. Zudem verlangen Führungspositionen manchmal Entscheidungen und Verhaltensweisen, die als unweiblich gelten und deshalb stärker negativ bewertet werden, wenn sie von Frauen kommen.

II. Beispiele für Ungleichbehandlungen, die von Frauen als unfair und diskriminierend erlebt werden

1. Entscheidungen werden mit dem Geschlecht und nicht mit der Leistung begründet: Mit der Begründung "Wir brauchen noch eine Frau" berücksichtigt zu werden, ist genau so diskriminierend wie mit der Begründung "Wir haben ja schon eine Frau" nicht berücksichtigt zu werden. Keinen Gefallen tut man Frauen, wenn man sie z.B. zu Vorstellungsgesprächen ausschließlich aufgrund ihres Geschlechtes einlädt, obwohl allen klar sein muss, dass sie aufgrund mangelnder Qualifikation völlig chancenlos sind.

2. Statt der wissenschaftlichen Leistung werden bei der Beurteilung von Frauen weniger angesehene Eigenschaften thematisiert oder den Frauen werden bestimmte Rollen zugewiesen: "Sie ist besonders fleißig", "Sie kann gut organisieren", "Sie sorgt für ein angenehmes Klima", "Sie ist sympathisch", "Eine Frau muss dabei sein, die aufpasst, dass es nicht zur Diskriminierung kommt", "Dieser Kritikpunkt muss von einer Frau kommen".
3. Frauen werden in Sippenhaft genommen: "Wir haben schon mal schlechte Erfahrung mit einer Frau gemacht". Wissenschaftlerinnen haben wie Wissenschaftler den Anspruch, als eigenständige Persönlichkeiten und nicht als Vertreterinnen ihres Geschlechts wahrgenommen zu werden.
4. Bei berechtigter Kritik wird falsche Zurückhaltung geübt: "Wenn ich sie kritisieren, stehe ich als Frauenfeind da." Jeder wissenschaftlich arbeitende Mensch hat ein Recht auf schonungslose, sachlich vorgebrachte Kritik.
5. Das Privatleben von Frauen wird bei Entscheidungen einbezogen: "Sie hat ein Kind - ob sie das auch schafft?" Eine Frau, die beruflich erfolgreich ist, hat es auch gelernt, ihr Privatleben zu managen. Durch falsche Rücksichtnahmen (z.B. Frauen mit Kindern nicht zum Besuch von Kongressen oder zur Übernahme verantwortungsvoller Aufgaben zu ermutigen) können Wissenschaftlerinnen ausgegrenzt werden, und man nimmt ihnen unter Umständen Chancen, sich zu profilieren. Entgegenkommen kann man Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit "komplexem Privatleben", indem man ihnen Planungssicherheit gewährt.

III. Vorschläge zur Vermeidung von Ungleichbehandlung und zur Verbesserung der Chancen von Frauen

1. Namen von Wissenschaftlerinnen nach wissenschaftlichen Leistungskriterien und nicht nach Geschlechtszugehörigkeit im Gedächtnis speichern

Wenn man sich ernsthaft mit den Arbeiten einer Wissenschaftlerin auseinandergesetzt hat, wird man diese als Expertin für bestimmte Gebiete betrachten und sie weniger leicht primär als Angehörige einer Minderheit sehen. Man wird sich an ihren Namen erinnern, wenn die entsprechende Expertise benötigt wird und nicht nur dann, wenn wieder einmal eine Quotenfrau gesucht wird.

2. Bei der Personenbeurteilung Geschlechtsstereotype vermeiden

Die Zuschreibung von Eigenschaften wird aus beobachtetem Verhalten abgeleitet, aber darüber hinaus gehen auch Stereotype in die Personenbeurteilung ein. Bei gleichem Sozialverhalten kann eine Person als schwierig oder aber als durchsetzungsstark gelten. Bei einem vergleichbaren Publikationsprofil können

Wissenschaftler als fleißig, als kreativ oder als intelligent bezeichnet werden. Um diese "Eigenschaftsfalle" zu vermeiden, sollten bei der Bewertung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen nicht Eigenschaften (fleißig aber phantasielos, intelligent und kreativ, beliebt, anerkannt), sondern Leistungskriterien (viel publiziert, aber immer zum gleichen Thema, sehr originelle Beiträge in renommierten Zeitschriften, hat mit anderen Wissenschaftlern zusammen publiziert, hat Rufe oder Preise erhalten und wurde zu zentralen Vorträgen eingeladen) herangezogen werden. Man sollte sich immer vergegenwärtigen, dass sich zukünftiges Verhalten besser aus vergangenem Verhalten vorhersagen lässt als aus weniger präzisen Eigenschaften. Von Frauen, die sich bisher erfolgreich in der Wissenschaft behauptet haben, kann erwartet werden, dass sie bei zukünftigen Führungsaufgaben nicht mehr Fehler machen, als auch Männer dies typischerweise tun. Unter Stress und Zeitdruck fließen nachweislich eher Stereotype in die Personenbeurteilung ein. Dies benachteiligt Wissenschaftlerinnen. Wichtige Entscheidungen sollten unter entspannten Bedingungen gefällt werden.

3. Bei der Suche nach Personen für verantwortungsvolle Positionen (z.B. Professorenstellen, Editorial Board, Gutachter) nicht durch freie Assoziation Namen aus dem Gedächtnis abrufen, denn Frauen werden nachweislich dabei häufig übersehen, sondern

- Wann immer möglich, Ausschreibungen durchführen, auch von Direktorenstellen in der Max-Planck-Gesellschaft. Insbesondere wenn die Stelle in Fachgebieten mit kontinuierlich wachsendem Anteil an qualifizierten Frauen angesiedelt ist, wird mit einer Ausschreibung sicher gestellt, dass in Frage kommende Wissenschaftlerinnen nicht übersehen werden.
- Datenbanken nutzen, um Wissenschaftler/innen mit bestimmten Profilen zu identifizieren. Dabei entdeckt man möglicherweise nicht nur hoch qualifizierte Frauen, sondern auch manchen "vergessenen" Mann.
- Bei der gezielten Suche nach Wissenschaftlerinnen auf spezielle Datenbanken zurückgreifen, z.B. die des Center of Excellence: Women and Science. Viele Frauen in Leitungsfunktionen leiden unter einer übermäßigen Belastung durch Ämter, bei denen es nur darum geht, dass auch Frauen vertreten sind (z.B. Berufungskommissionen). Auch um solche Lasten auf mehr Schultern zu verteilen, sollte man sicher stellen, dass alle in Frage kommenden Wissenschaftlerinnen in Erwägung gezogen werden.

4. Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt Chancen zur Profilierung geben

Aus unterschiedlichen Gründen ist die Gefahr eines "Dropouts" bei weiblichen Nachwuchswissenschaftlern auf allen Karrierestufen deutlich höher als bei männlichen Nachwuchswissenschaftlern. Jüngere Frauen sollten von Anfang an die

Erfahrung machen, dass sie ihr Ansehen und ihre Karriere durch Leistung steuern können und müssen. Gezielte Ermunterung zu Vorträgen und Publikationen können dazu beitragen. In Fachgebieten mit geringem Frauenanteil sollte der Gefahr entgegen gewirkt werden, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen den Status der "Vorzeigefrau" erhalten.