

Organisationsbeispiele

An der Universität – The leaky pipeline

*Ich kann mir nicht helfen, er war doch viel besser:
der alte, deutsche, zerstreute Professor.*

KURT TUCHOLSKY

Dies ist meine Geschichte: Ich wurde von meiner Lehrerin, Schwester Conradine Marie, in der 7. Klasse an einer privaten katholischen Schule als Rednerin und Diskussionstalent entdeckt. Sie war maßgeblich daran beteiligt, mich für Sprachwettbewerbe für Schülerinnen und Schüler der 7. bis 8. Klasse zu trainieren. Gemeinsam verbrachten wir nach der Schule unzählige Stunden damit, komplizierteste sprachliche Nuancen einzuüben, bis wir beide spürten, dass »ich jetzt bereit war«. Der Aufwand hatte sich gelohnt: In zwei aufeinander folgenden Jahren gewann ich jeden Sprach- und Debattierwettbewerb an lokalen, regionalen und größeren Veranstaltungen an der Ostküste und gewann schließlich den Preis eines Vollzeitstipendiums an der exklusiven Archmere Academy. Für diejenigen, die mit Archmere nicht vertraut sind – die Schule war in den 1970er Jahren eine rein männliche, hoch angesehene private High-School und ist heute eine erstklassige koedukative Schule. Von mir als eine der wenigen weiblichen Konkurrentinnen, wurde mit aller Selbstverständlichkeit erwartet, dass ich meinen Preis an den nächstplatzierten männlichen Teilnehmer weiterreichen würde. Und das habe ich getan.

Kannst du dir vorstellen, einen Preis zu gewinnen und ihn wegen deines Geschlechts sofort weitergeben zu müssen? Wäre ich, falls ich den Preis behalten und an das Gymnasium hätte gehen dürfen, vielleicht später an die juristische Fakultät gegangen? Hätte ich mich vielleicht getraut, Zahnärztin zu werden statt Dentalhygienikerin?

Was ich durch diese Diskriminierung verpasst habe, lässt sich nicht quantifizieren. Ich mache meine Geschichte hier öffentlich um in aller Deutlichkeit einzufordern, dass Menschen NIE WIEDER aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihres sozio-ökonomischen Status, Religion oder Alters unterschätzt und benachteiligt werden!

Jeannie, 55, Dentalhygienikerin, USA

Jeannies Geschichte, die sie mir kürzlich zugesandt und für diese Veröffentlichung zur Verfügung gestellt hat, ist die Geschichte vom Ende einer Karriere, bevor diese überhaupt beginnen konnte. Und sie ist typisch für eine Zeit, in der einige Eliteschulen und -universitäten Frauen nicht offenstanden. Ein anderes berühmtes Beispiel dafür ist Harvard, das bis 1999 Männern vorbehalten blieb und daneben Frauen eine universitäre Ausbildung im eigens für sie reservierten und ausgelagerten Radcliffe College (eine der Seven-Sisters-Universitäten) bot. Studentinnen von Radcliffe blieb bis in die 60er-Jahre die Lamont-Bibliothek in Harvard verschlossen, während die männlichen Harvard-Studenten die Radcliffe-Bibliothek benutzen durften.

Diskriminierende Zustände dieses Ausmaßes sind heute zum Glück in den größten Teilen der Welt Vergangenheit. Dennoch stehen Frauen während einer universitären Karriere nach wie vor vor Hürden, denen ihre männlichen Kommilitonen in dieser Form nicht begegnen. Der Verlauf der wissenschaftlichen Karrieren von Frauen wird oft mit einer undichten Rohrleitung, einer »leaky pipeline«, verglichen. Je höher die akademische Stufe, desto geringer ist der Frauenanteil. In der Schweiz bilden Frauen bis und mit Masterabschluss eine knappe Mehrheit unter den Studierenden, ab Doktorat ändert sich das Verhältnis. 57 % der Doktorierenden sind nun Männer. Unter den Postdocs sind noch 32 % Frauen vertreten und am Höhepunkt der Universitätskarriere, bei den Professuren, macht der Frauenanteil gerade noch 20 % aus. Der Frauenanteil bei den Professuren variiert zudem stark nach Fakultät. An der Universität Bern

sind mit über 40 % die Theologinnen am höchsten und mit unter 5 % die Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen am tiefsten vertreten. Dass auch bei den Sozialwissenschaftlerinnen der Frauenanteil auf Stufe Professur so tief ist, widerlegt die immer wieder gern geäußerte Auffassung, dass Frauen in Fächern mit einem höheren Frauenanteil bessere Karrierechancen hätten und sich das »Loch in der Röhre« schon von selbst schließen werde.

Weshalb enden nach wie vor so viele Frauenkarrieren in der Wissenschaft vor den höchsten Würden und Kaderstufen? Weshalb sickern sie an jeder neuen Biegung der Pipeline nach oben aus den Löchern?

Zum einen ist da die immer noch mangelnde Bereitschaft der Universitäten, ernsthaft Frauenförderung zu betreiben. Es wurden zwar in den letzten Jahren erfolgreiche Mentoringprogramme geschaffen, aber diese sind immer noch Einzelmaßnahmen für die Unterstützung der Ausnahmekategorie Frau auf dem universitären Karriereweg. Sie ersetzen konsequente Frauenförderung im Rahmen von Anstellungsverfahren und ein aktives Gegenwirken des sogenannten *gender bias* nicht. Die Unterstützung von Frauen durch Vorgesetzte und die Einbindung in die wesentlichen Netzwerke findet nur vereinzelt statt. Der *gender bias*, das heißt, das nach wie vor vorherrschende Bild des männlichen Professors und Forschers, hindert die Karriereförderer und Entscheider auch unbewusst daran, Frauen als mögliche Kandidatinnen für höhere Funktionen an der Universität wahrzunehmen. Das Bild des älteren männlichen Professors sitzt in vielen Köpfen immer noch fest. Und es entspricht ja auch immer noch weitgehend der Realität: Christoph Farkas zeigt in einer von *ZEIT Campus* 2019 erstellten Statistik auf, dass die meisten Hochschullehrer in Deutschland Hans, Klaus und Peter heißen. Wenige heißen Susanne, kaum welche Stefanie oder Anne. Absoluter Seltenheitswert haben Aishas oder Olgas. Die Häufigkeit, bzw. Seltenheit der Namen sagt nicht nur einiges über die Geschlechterverteilung, sondern auch über Alter und Herkunft aus. Diversität ist in diesen Kreisen folglich nur Theorie. Wenn Akademikerinnen dann aber beispielsweise in Berufungs-

verfahren versuchen, sich wie ein männlicher Kandidat zu verhalten und möglichst wenig dem weiblichen Stereotyp zu entsprechen, kommt das auch wieder nicht gut an. Eine Professorin, die immer wieder an Berufungsverfahren teilnimmt, hat mir vor kurzem erzählt, dass Frauen, die selbstbewusst angemessene und gleich hohe Lohnforderungen stellen wie ihre männlichen Mitbewerber, häufig als schwierige Persönlichkeiten beurteilt werden, während bei ihren Konkurrenten die Gehaltsvorstellungen als absolut normal und unauffällig gelten.

Wo landen denn nun etliche, der einst vielversprechenden jungen Wissenschaftlerinnen? Anne Schreier (Farkas 2019), Mitglied des Vorstands des Netzwerks Wissensmanagement, stellt fest, dass rund zwei Drittel der Wissensmanagerinnen Frauen sind. Obwohl die Zahl der auch noch nach der Dissertation an der Universität beschäftigten Frauen in den letzten Jahren gestiegen ist, arbeiten viele nach der Promotion nicht an einer Habilitation oder in einem Drittmittelprojekt, sondern in einem Gebiet, das weniger öffentliche Sichtbarkeit und Karrieremöglichkeiten bietet. Ein Grund dafür ist die Verlässlichkeit dieses beruflichen Schritts, was vor allem für Wissenschaftlerinnen mit Kindern ein wichtiger Faktor ist. Das Feld der Forschung nach der Dissertation unterliegt nämlich dem sogenannten *Hazard*. Das »Hasard Wissenschaft«, das Max Weber bereits 1917 in *Wissenschaft als Beruf* beschrieb, bedeutet eine Karriererephase des Zufalls und der Fügung, eine unsichere Zeit mit vielen geographischen Wechseln, wenig Verdienst und Vorhersehbarkeit der nächsten Schritte.

Doktorierende und Postdocs

Frauen auf einem akademischen Karriereweg sind zudem genauso wie Kaderfrauen anderer Institutionen von Glaswänden betroffen, die nichts mit den Besonderheiten eines akademischen Betriebs zu tun haben. Das sind zum Beispiel Fragen der Vereinbarkeit von Karriere und Familie, der Realisierung von Doppelkarrieren oder

Ansprechen der persönlichen Lebenssituation bei Anstellungsverfahren. Die Vereinbarkeit von Karriere und Familie gewinnt zudem in der Postdoc-Phase an Brisanz, da geographische Mobilität karriereentscheidend sein kann. Neben der Familienfrage gibt es aber zudem ein paar Glaswände, die speziell im universitären Labyrinth zu finden sind und deren genauere Betrachtung sich lohnt.

Der amerikanische Wirtschaftswissenschaftler David Hamermesh hat in einem unveröffentlichten Artikel (»An Old Male Economist's Advice to Young Female Economists« 2004) aus seiner Perspektive des älteren männlichen Professors hingeschaut und ein paar bemerkenswerte Beobachtungen gemacht, die sich auch mit vielen Geschichten decken, die mir in meinen Weiterbildungen und Coachings an Universitäten zu Ohren kommen.

Grundsätzlich lauten seine Ratschläge an alle Doktorierenden, seien sie männlich oder weiblich, gleich: Arbeite 60 Stunden pro Woche, exponiere dich mit deinen Thesen und Ideen an Seminaren und Veranstaltungen deiner Universität, an Konferenzen und internationalen Treffen, publiziere in den wichtigsten Journals und lasse dich von Zurückweisungen nicht entmutigen. Wie nun diese Ratschläge gelesen und interpretiert, ob und in welcher Form sie umgesetzt werden, da sind hingegen Unterschiede zwischen den Geschlechtern auszumachen.

Hamermesh sieht Gefahr und Chance bereits in der Wahl des Dissertationsthemas und der Geschwindigkeit, in der dieses gewählt und umgesetzt wird. Viele Frauen wählen seit den 60er und 70er Jahren sogenannte *women's topics*, wie beispielsweise das »Erwerbsverhalten von Frauen« oder »Familienökonomie«. Selbstverständlich sind diese Themen sehr wichtig, und es war längst überfällig, dass frauenspezifische Themen wissenschaftlich abgehandelt wurden. Allerdings ist der Anteil dieser Themen an der Gesamtheit der Dissertationen von Frauen überproportional. Wirtschaftswissenschaftlerinnen beispielsweise sind bei in Bezug auf Karriere sehr erfolgsversprechenden Gebieten wie Ökonometrie und internationale Ökonomie untervertreten. Die Folgen davon sollten nicht unterschätzt werden.

Als ich zu meiner Studienzzeit dabei war, meine Lizenziatsarbeit zu verfassen, hat mir zu meinem großen Glück ein männlicher Oberassistent einmal gesagt: »Eine gute Lizenziatsarbeit ist eine fertige Lizenziatsarbeit.« Dies trifft in einem gewissen Maße auch noch auf Dissertationen zu. Wie auch im Kapitel über Selbstvertrauen, »Reden statt Tun«, beschrieben, neigen Frauen häufig zu längerem Zögern und mehr negativ orientierter Reflexion. Was könnte alles schiefgehen, kann ich das überhaupt? Hier schlägt auch noch das Hochstaplersyndrom zu. Aber selbst bei einer Dissertation ist Loslegen und »es einfach Tun« der erfolgreichere Ansatz.

Während des Tuns, beziehungsweise des Schreibens, spielt nun die Beziehung zu und Interaktion mit dem »Doktorvater« oder der »Doktormutter« eine große Rolle. Hamermeshs Ratschlag hier lautet: »Verstecke dich nicht vor deinem *thesis advisor*.« Viele Doktorandinnen würden nun wohl antworten, dass sie das bestimmt nicht tun, sondern aktiv den Kontakt halten würden. Leider kommt hier eine unterschiedliche Interpretation der Form des Kontakts zum Tragen, die viel mit Sozialisation zu tun hat. Selbst erwachsene Frauen verhalten sich gegenüber ihren Chefs und eben auch Doktorvätern manchmal noch wie Schulmädchen, die es der Lehrerin rechtmachen wollen. (Die Wahl des Geschlechts der eben erwähnten Bezugspersonen ist nicht zufällig, sondern entspricht der effektiven Vertretung.) Leider hat nun ein Verhalten, das gegenüber der Lehrerin noch erfolgreich war, hier keine positive Wirkung mehr und ist, wenn es gegenüber männlichen Vorgesetzten angewendet wird, noch ungeschickter. Mit diesem Verhalten ist der perfektionistische Umgang mit der Arbeit gemeint, nach dem Grundsatz: Arbeite so gründlich und leider auch so lange an deinem Text, bis du ihn möglichst perfekt und fehlerfrei bei der nächsten Besprechung vorlegen kannst! Die höchste Schulnote wird hier bereits bei jedem Meeting mit dem Doktorvater angestrebt, was zu Vermeidung und Herausschieben ebendieser Meetings führt. Dabei sollte zentraler Teil der Treffen das gemeinsame Reflektieren und Austesten von Ideen sein. Auch hier wird also erneut gezögert.

Ein weiterer erfolgsverhindernder Faktor ist das Ignorieren des sogenannten Pareto-Prinzips, das besagt, dass 20 % des Einsatzes bereits 80 % des Resultats bringen. Es gilt folglich genau hinzusehen, wie die knapp – und bei Frauen oft noch knapper – bemessene Zeit eingesetzt wird. Durch welche Aufgaben kommt man in Kontakt mit den entscheidenden Förderern und Förderinnen auf dem Karriereweg? Was ist die Außenwirkung, die mit welchen Aktivitäten erzeugt wird? Entsteht ein strategisches Netzwerk zu den künftigen Entscheidern und Entscheiderinnen über die angestrebte Karriere? Welche Aufgaben und Aktivitäten qualifizieren für eine spätere Professur? Haben diese ein hohes Ansehen oder gehören sie zu den »kleinen Jobs«, von denen mir Frauen in Coachings immer wieder erzählen? Frauen neigen gemäß einer Studie von Linda Babcock (Babcock et.al. 2017) wesentlich stärker zu sogenanntem *reluctant volunteering*, also zögerlichem, aber dennoch freiwilligem Annehmen von prestigearmen Aufgaben. Wenn der Chef, bzw. der Professor, am Ende einer Sitzung fragt, wer eine notwendige, aber unbeliebte und bestimmt nicht karrierefördernde Aufgabe übernehmen möchte, meldet sich nach einem Moment betretenen Schweigens und Wegschauens in der Regel eine Frau: »Dann übernehme ich das halt.« Unter diese nicht beförderungswürdigen Aufgaben fallen typischerweise sogenanntes *office homework* wie das Organisieren eines Festanlasses oder eines Ausflugs, die Vertretung abwesender Kollegen und Kolleginnen oder der Einsitz in einem minder wichtigen Gremium. An einer öffentlichen Universität in den USA beispielsweise wurden alle 3 271 Fakultätsmitglieder gefragt, ob sie freiwillig einem Senatsausschuss beitreten möchten. Von den Frauen meldeten sich 7 %, von den Männern 2,6 %. Bei einer Umfrage an der Carnegie Mellon University bestätigten 90 % der Befragten, dass Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren eine wesentlich höhere Chance auf Beförderung haben, wenn sie ihren zeitlichen Spielraum für Forschung statt für Arbeit in Ausschüssen einsetzen. Die Studie von Babcock et. al. zeigte zudem auf, dass Frauen sich nicht nur von sich aus eher auf promotionshindernde Aufgaben einlassen, sie werden auch 44 % häufiger zu dieser Art von Arbeit aufgefordert als ihre männlichen Kollegen.

Und da ja, eigentlich zum Glück, immer mehr auf Geschlechterausgewogenheit in vielen Gremien geschaut wird, werden die sich zahlenmäßig bereits in der Minderheit befindenden Doktorandinnen und postdoktorierenden Frauen noch häufiger für einen Einsitz in ebendiese angefragt. Selbstverständlich trifft dies wiederum nicht auf die wirklich karriereentscheidenden und prestigeträchtigen Gremien zu. Sonst würde die Vertretung von Frauen an der Spitze der Universitäten bereits ganz anders aussehen.

Auch verbringen Frauen im Lauf ihrer Universitätskarriere mehr Zeit mit der Betreuung von Studierenden und mit der Lehre. Beide sind wichtige Aufgaben, wirken sich aber leider kaum auf den Aufbau von Netzwerken oder eines guten Selbstmarketings aus, die zu den wichtigsten Karrierehebeln gehören. Die gute Schülerin von damals wird nun zur Lehrerin. Hamermesh bezeichnet die Belastung von Akademikerinnen mit all diesen prestigearmen Aufgaben sogar als »Geschlechterausbeutung«. Gerade in stark forschungslastigen Departementen ist es sehr wichtig klarzumachen, dass Teaching nur eine Aktivität unter anderen ist. Zusätzliche Teachingzeit wird nicht belohnt.

Wenn es ums Publizieren geht, sind die Akademikerinnen oft benachteiligt, da biographisch bedingte Unterbrüche wie Mutterschaft oder auch Teilzeitzeitarbeit die Produktion von wissenschaftlichen Aufsätzen hemmt. Obwohl man die Bedeutung und auch die gängige sehr hohe Bewertung der Publikationsliste durchaus kritisch sehen kann, ist sie dennoch ein wichtiger Maßstab für die akademische Qualifikation. Frauen entgeht oft, wenn es um Publikationen geht, dass ein gutes Netzwerk und klare schriftliche Abmachungen zur Autorschaft von großer Bedeutung sind, da sie hauptsächlich die Qualität, Korrektheit und Einmaligkeit eines wissenschaftlichen Artikels in den Vordergrund stellen. Sie arbeiten länger als ihre Kollegen an einer Publikation, weil sie Perfektion anstreben, zögern bei der Einreichung und verhandeln zu spät oder gar nicht um ihren Platz in der Reihenfolge der Autoren und Autorinnen auf dem Paper. In meinen Coachings habe ich es immer wieder mit Akademikerinnen zu tun, die nach langer – zu langer – Arbeit an einer Publikation

feststellen, dass ihr Name nicht an der gewünschten und durchaus auch verdienten Stelle erscheint. Männer hingegen setzen oft auf Quantität und Tempo und helfen sich gegenseitig mit Gefallen und Gegengefallen ihre Liste zu verlängern.

Geht es nun konkret um die Bewerbung auf eine Professur, lassen sich ebenfalls Unterschiede zwischen dem Vorgehen von Männern und Frauen feststellen. In einer Studie der Akademien der Wissenschaften Schweiz, stellt die Autorin Patricia Felber fest, dass die Frauen sich erst auf Professuren bewerben, wenn sie sicher sind, dass sie alle Kriterien erfüllen. Sie bewerben sich zudem nur selektiv und auch nur dort, wo sie eine reelle Chance sehen. Auch hier in den Berufungsverfahren lässt sich wieder das bereits mehrfach festgestellte zögerliche Handeln von Frauen beobachten. Die selteneren Bewerbungen von Frauen führen dazu, dass sie weniger Erfahrung in den Verfahren selbst machen und es ihnen dann an Übung fehlt, wenn es wirklich darauf ankommt. Indem Männer ihren Bekanntheitsgrad und ihre Sichtbarkeit durch eine häufigere Teilnahme an Berufungsverfahren erhöhen können, gewinnen sie einen weiteren Wettbewerbsvorteil. Wie Felber aber zusätzlich feststellt, kritisieren Akademikerinnen zu Recht die mangelnde Transparenz der Auswahlkriterien, den großen Aufwand und die Langwierigkeit der Verfahren und leider auch den mangelnden Respekt, der ihnen entgegengebracht wird. Kommt dann auch noch die Mehrfachbelastung durch gleichzeitige Laufbahn und Mutterschaft hinzu, wird auch gut nachvollziehbar, dass Frauen Berufungsverfahren nicht einfach so »zum Spaß« üben. Notwendig wäre es trotzdem.

Professorinnen

Ist es nun doch gelungen eine Professur zu erlangen, was zunächst einmal meist eine Assistenzprofessur ist, sind die Fallen noch nicht aus dem Weg geräumt. Eine Gefahr lauert in Form der »weiblichen Sichtweise«: Als einzige Frau oder eine der wenigen Frauen im Kollegium, in Gremien oder an Sitzungen steht man automatisch

im Scheinwerferlicht. Hier kann es nun leicht passieren, dass man entweder von sich aus in erster Linie die Rolle »als Frau« besetzt oder in sie hineingedrängt wird. Wenn es aber um Wissenschaft und Forschung geht, ist die Sicht »als Frau« sekundär und sogar gefährlich. Solange Männer nicht genau so oft nach ihrer »männlichen Sichtweise« gefragt werden, wird man durch die weibliche Sicht automatisch an den Rand der Gruppe geschoben oder gar heruntergestuft. Der Professorin haftet das Etikett »Ausnahmefall« zum Normalfall Professor an. Noch schlimmer ist es, wenn sie auch noch die Etikette »Mutter« angeklebt bekommt. Eine Professorin erzählte mir, dass sie als einzige Frau in einem Rat von einem Kollegen bei jedem Treffen betont laut gefragt wurde: »Und wie geht es Ihren Kindern?« Was als freundliche und eventuell sogar ernst gemeinte Erkundigung nach dem Nachwuchs aufgefasst werden könnte, hat keine andere Wirkung als die Verwandlung der Wissenschaftlerin in eine Mutter und in diesem Kontext nichts zu suchen.

Als junge Professorin steht nun noch einmal ein entscheidender Schritt zur Positionierung an. Es gilt, sich ganz klar von den Studierenden abzugrenzen. Das ist für eine Frau leider noch wichtiger als für einen Mann. Einem Mann wird von Außenstehenden automatisch mehr Autorität und professorale Würde zugeschrieben als einer Frau, weil er stärker dem gängigen Stereotyp entspricht. Die Frau muss ihren Karriereschritt folglich schon fast überbetonen, um ernst genommen zu werden. Leider ist dies für sie nun aber schwieriger als für einen Mann, was mit der weiblichen Sozialisation zu tun hat. Mädchen lernen in ihren Peergroups sich zurückzunehmen, wenn sie nicht als zu dominant gelten und entsprechend angegriffen oder ausgeschlossen werden möchten. Viele Frauen, die später erfolgreich sind in ihrem Beruf und ihrer Karriere, waren tendenziell als Mädchen eher dominant und haben schon entsprechend leidvolle Erfahrungen gemacht. Und so bleibt es auch im Erwachsenenleben: Frauen, die in Führungspositionen aufsteigen, haben immer damit zu kämpfen, dass dies von den zurückgelassenen Frauen nicht goutiert wird. Sie verlassen die postulierte Gleichheit in der Frauengruppe und laufen schnell Gefahr, als hochnäsiger oder überheblich abgestempelt zu

werden. Schon fast reflexartig versuchen sie nun, den hierarchischen Unterschied herunterzuspielen und zu verwischen. Mir sind Akademikerinnen bekannt, die ihren Kolleginnen ihren Aufstieg zu verheimlichen versuchen, um nicht isoliert zu werden. Leider ist dieses Verhalten nun überhaupt keine erfolgreiche Option, wenn es darum geht sich zu positionieren. Es wäre ja vielmehr wichtig, den hierarchischen Unterschied zu betonen, um im Kreis der Statusspieler ernst genommen zu werden. Neben der klaren Benennung von Position und Titel helfen hier auch professionelle Kleidung und Frisur, die ausdrücken, dass man keine Studentin mehr ist. Darüber hinaus ist es wichtig, gegenüber Studierenden keine Mutterrolle einzunehmen. Studenten und Studentinnen erwarten von weiblichen Professorinnen nämlich viel mehr Betreuung als von deren männlichen Kollegen, und dies auch noch außerhalb der offiziellen Arbeitszeiten.

Während die Studierenden bei männlichen Professoren nur vor den Examen in Scharen auflaufen, sind sie vor den Türen der weiblichen Professorinnen viel häufiger anzutreffen. Hier gilt es, sich klar abzugrenzen. Vor allem mit persönlichen und privaten Problemen von Studierenden sollte sich die Professorin nicht zu sehr beschäftigen, dafür gibt es geeignete Beratungsstellen. Rollenklarheit hilft hier übrigens sowohl den Professorinnen als auch den Studierenden. Letztere sollten die knapp bemessene Zeit mit ihren Doktormüttern nämlich besser für akademische Themen nutzen, als sich eine Lebensberatung einzuholen.

Die Spezialität einiger männlicher Studenten ist das Belästigen junger Professorinnen mit Sonderwünschen. Sie versuchen Abgabetermine zu verschieben, Prüfungen hinauszuzögern oder eine bessere Beurteilung zu erreichen. In einem mir aus einem Coaching bekannten Fall, haben drei Studenten die Benotung ihrer Arbeit durch die Professorin dreimal in Folge in Frage gestellt und sie mit E-Mails bombardiert. Dies obwohl die Note, eine schweizerische Fünf, durchaus fair und nachvollziehbar war. Auf solches Drängen immer wieder einzugehen bedeutet mehr Aufwand für die Professorin und gibt den Studenten das Gefühl, das System ausnutzen zu können. Die Professorin bekommt den Ruf, zu weich und beeinflussbar zu

sein, wenn es ihr hier an Autorität, Klarheit und Strenge fehlt. Dies wiederum führt zu Folgeproblemen mit ebendiesen Studenten.

Aber aufgepasst: Sind jetzt plötzlich die Frauen selbst schuld, wenn sie weniger schnell und erfolgreich Karriere machen als ihre männlichen Kollegen?

So einfach ist es nun wirklich nicht. Unbewusste Vorurteile, Stereotypen und veraltete Rollenbilder wirken Frauenkarrieren in der Akademie entgegen. Und setzen sie sich klar und mit einer gewissen Härte durch, werden sie als »schwierig« oder als »Zicken« abgestempelt. Frauen müssen mehr leisten, um Anerkennung zu erhalten als ihre Kollegen. Auch von sexueller Belästigung sind sie auf ihrem Weg nach oben nicht selten betroffen. Erst in jüngster Zeit sind an mehreren Schweizer Universitäten solche Fälle publik geworden. All dies ist mehr als ungerecht. Wenn Wissenschaftlerinnen aber die beschriebenen Fallen kennen und gekonnt umschiffen, können sie wenigstens vermeiden, sich noch zusätzlich durch ihnen selbst unbewusstes, karrierebehinderndes Verhalten zu schaden.