

Felizitas Sagebiel rezensiert

Langfeldt, Bettina/Mischau, Anina (Hrsg.), (2014): Strukturen, Kulturen und Spielregeln. Faktoren erfolgreicher Berufsverläufe von Frauen und Männern in MINT

273 Seiten, 39 €, ISBN 978-3-8487-1339-4, Nomos Verlag, Baden-Baden

Der Sammelband basiert vorwiegend auf Tagungsbeiträgen, die im Rahmen der Abschlusstagung des BMBF-Projekts „Geschlechterdisparitäten in Berufs- und Karriereverläufen von MathematikerInnen und PhysikerInnen innerhalb und außerhalb klassischer Beschäftigungsmodelle“ 2013 vorgestellt wurden. Acht Beiträge beschäftigen sich mit empirischen Geschlechterforschungen, sechs weitere mit praxisorientierten gleichstellungspolitischen Analysen und Berichten.

Martina Erlemann stellt eine ethnografische Untersuchung von Geschlechter-Fachkulturen in der Physik vor und breitet dafür ausführlich den Stand von internationaler genderorientierter Wissenschafts- und Technikforschung aus. Die Geschlechterkulturen differenziert sie unter drei Perspektiven: der expliziten Thematisierung von Geschlecht im Alltag der ForscherInnen, dem Doing Gender in Interaktionen und geschlechtlichen Praktiken. Untersuchungsorganisationen sind außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (Institute der Fraunhofer-Gesellschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft). Entsprechend dem Stand der empirischen Forschung gibt Erlemann nur Beispiele für die untersuchten Geschlechterdimensionen.

Grit Petschick stellt eine ethnografische Untersuchung von PromovendInnen in den Naturwissenschaften vor, insbesondere ChemikerInnen und PhysikerInnen in Exzellenzclustern. Die empirische Basis ist wie beim vorherigen Projekt von Erlemann Teil des Verbundprojekts „gender-Dynamiken“. Ausgehend von Ergebnissen bisheriger Forschung, wonach Frauen weniger abgesichert promovieren (seltener auf Haushaltsstellen) und weniger aktiv Betreuung einfordern, als Eltern stärker belastet sind und weniger fachliche Anerkennung erfahren, richtet Petschick den ethnografischen Blick auf wissenschaftliche Praktiken (z. B. bei Publikationen) und habitualisiertes Handeln unter Geschlechteraspekten.

Exzellenz und Gender ist auch im hochschulpolitischen Beitrag von Petra Kehr und Carmen Leicht-Scholten Gegenstand, wobei der Fokus auf Veränderungsprozessen im Rahmen von Hochschulentwicklungsprozessen in Richtung „entrepreneurial university“ liegt. Die Autorinnen diskutieren, inwieweit sie durch neue Manage-

mentstrukturen neue Karrierewege auch für Frauen öffnen könnten.

Den beruflichen Erfolg von MathematikerInnen und PhysikerInnen haben die Herausgeberinnen zusammen mit ihrem Team aus Florian Reith und Karin Griffith zum Thema ihres Beitrags gemacht. Darin untersuchen sie auf der Basis einer quantitativen Online-Befragung von PhysikerInnen (n=4462) und MathematikerInnen (n=534) objektive und subjektive Faktoren beruflichen Erfolgs. Gefragt wird, inwiefern die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung auf geringere Performanz, schwächere Aufstiegsmotivation, mangelnde Anerkennung der Leistung oder andere Faktoren zurückzuführen ist. Interessant ist, dass sich die Einschätzungen von Männern und Frauen teils nur wenig unterscheiden und dass die Unterrepräsentanz in Führungspositionen von beiden stark auf die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf reduziert wird, obgleich Frauen teilweise von eigenen Diskriminierungserfahrungen sprechen.

Ulrike Busolt untersucht mit ihrem Team aus Constantin Wiegel und Sabrina Weber „ForscherInnen und ErfinderInnen in der deutschen Privatwirtschaft“. Außer der interpretierenden Deskription von Statistiken zu Forscherinnen und Erfinderinnen wird eine Befragung von MINT-Studierenden zu ihrem gewünschten Tätigkeitsfeld nach dem Studium bezüglich Forschung und Entwicklung vorgestellt, um zu vergleichen, ob sich die Motivation bereits im Studium nach Geschlecht unterscheidet, was nicht gefunden wurde. Diskutiert wird, warum Frauen weniger Erfindungen in Form von Patenten vorweisen und welche Rolle dabei ihre geringe Anzahl in Führungspositionen spielt. Individualpräferenzen scheinen gegenüber geschlechterstereotypen Rekrutierungspraktiken und Arbeitsstrukturen keine Rolle zu spielen.

Desirée H. Ladwig, Michel E. Domsch und Morvarid Dehnavi untersuchen in ihrem Beitrag, inwiefern Fachlaufbahnen alternative Karriereoptionen in Unternehmen sind und ob Frauen hier eine zusätzlich Chance auf Führungspositionen im Zusammenhang mit Projektentwicklung hätten. Dazu haben sie halbstrukturierte

Interviews mit hochqualifizierten MINT-ExpertInnen über deren Karriereerfahrungen gemacht. Als attraktiv werden von männlichen und weiblichen InterviewpartnerInnen u. a. die größere Freiheit, die bessere Familienvereinbarkeit und die geringere Verantwortung gegenüber der Führungslaufbahn angeführt. Als negativ werden u. a. die geringere Entscheidungsbeteiligung, die fehlende Transparenz und Gleichwertigkeit der Fachlaufbahn genannt.

Martina Schraudner untersucht mit ihrem Team aus Angelika Trübswetter, Katharina Hochfeld und Simone Kaiser in einem sehr klar strukturierten Artikel unternehmenskulturelle Hürden auf dem Weg in Führungspositionen. Grundlage bildet eine qualitative Studie mit 220 leitfadengestützten Interviews in neun Unternehmen. Bei Führungsstilen werden die sogenannten männlichen Ausprägungen immer noch als die idealen angesehen und Führungsfrauen als die „Anderen“ abgewertet oder, wenn Frauen gleiches Führungsverhalten zeigen, wird ihr Verhalten als nicht passend eingeordnet, sie befinden sich somit in einer Double-Bind-Situation. Die Unternehmenskultur wird unter Bezug auf Schein (1985) auf drei Ebenen erfasst. Als Ergebnis zeigen die Autorinnen, dass immer noch geschlechterstereotype Zuweisungen bei der Kompetenzeinschätzung für Führungspositionen entscheidend sind. Die Stärken männlicher Führungskräfte wie Durchsetzungsfähigkeit, Selbstmarketing, Selbstbewusstsein und Netzwerken werden nicht als Stärken weiblicher Führungskräfte genannt. Sogenannte „weibliche Führungsstärken“ können wiederum als Karrierehindernisse wirken. Besonders die besseren Netzwerkmöglichkeiten werden als männlicher Führungsvorteil gesehen.

Edelgard Kutzner untersucht mithilfe eines Diversity-Tools, inwiefern der sogenannte „weibliche Sachverstand“ Frauen zu Führungspositionen verhilft oder mithilfe der einhergehenden Stereotypisierung entgegengesetzte Wirkungen mit sich bringt. Im Ergebnis postuliert sie, dass

sowohl der Gleichheits- als auch der Wirtschaftlichkeitsdiskurs bei Diversity auf normativen Überlegungen beruhen. Das von ihr skizzierte Diversity-Tool könne zur Sensibilisierung und Dekonstruktion stereotyper benachteiligender Vorstellungen beitragen.

Frauen- und Gleichstellungspolitik am Beispiel ausgewählter MINT-Fächer mit Fokus auf Mathematik und Physik entwickelt aus Sicht einer zentralen Frauenbeauftragten Mechthild Koreuber für die Freie Universität Berlin. Dabei kommt dem Ziel eines Wandels von Disziplinen-, Fachbereichs- und Institutionenkulturen eine besonders Bedeutung zu. Der Beitrag lotet aus, wie Veränderungen in der Gleichstellung und Genderpolitik insbesondere am Beispiel der Fächer Mathematik und Physik erreicht werden könnten.

Mit dem Veränderungsansatz des Images und der geschlechtergerechten Studiengestaltung in der Informatik am Beispiel des Frauenstudiengangs Informatik und Wirtschaft an der HTW Berlin beschäftigt sich der Beitrag von Helene Barke und Juliane Siegeris. Drei gleichstellungspraktische Beiträge beschäftigen sich mit Institutionen außeruniversitärer Forschung: der Helmholtz-Gemeinschaft (Britta Bergfeldt) und der Max-Planck-Gesellschaft (Ulla Weber). Bezogen auf die außeruniversitäre Forschung mit dem Fokus der „Steigerung des Wissenschaftlerinnenanteils“, der „Karriere in der außeruniversitären Forschung“ und der „gendergerechten Wissenschaftskultur“ werden Ergebnisse eines Workshops von Bärbel Thielicke vorgestellt.

Als alternative Karriereoption stellt Jutta Dehoff-Zuch für Mathematikerinnen und Physikerinnen die Selbständigkeit aus der Sicht einer Gründungsberaterin dar.

In der Heterogenität der Einzelbeiträge spiegelt die Veröffentlichung die unterschiedlichen Schwerpunkte und die unterschiedliche Qualität der Tagungsvorträge wider, wobei einige Forschungen interessant und innovativ sind.

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

Link: https://duepublico2.uni-due.de/receive/duepublico_mods_00072421



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.