



Dan Race Fotolia

Bessere Chancen für Frauen in der Wissenschaft

Im klassischen Wissenschaftsbetrieb gilt es viel und lange zu arbeiten, stets mobil zu sein und Netzwerke zu knüpfen. Der Berufsweg von Wissenschaftlerinnen lässt sich jedoch oft nicht in diese traditionelle Karriere formen. Das EU-FP7-Projekt „GenderTime“ bemüht sich um die Erhöhung der Partizipation und um die berufliche Förderung von Wissenschaftlerinnen. Ein Projektteam am Grazer Standort des Instituts für Technik- und Wissenschaftsforschung ist für den „knowledge transfer“ im Projekt verantwortlich.



Daniela Freitag ist Soziologin und beschäftigt sich hauptsächlich mit Genderspekten in Wissenschaft und Technikbildung.

„Time“ steht in der Projektbezeichnung nicht für „Zeit“, sondern für „Transferring Implementing Monitoring Equality“. Worum geht's im Projekt?

Die Projektpartner wollen die besten Ansätze zur Erhöhung der Partizipation und beruflichen Förderung von Wissenschaftlerinnen in den beteiligten Institutionen identifizieren. Wir sehen uns dabei zehn Einrichtungen in acht Ländern genauer an. Danach geht es darum, das daraus gewonnene Wissen an den einzelnen Institutionen zu integrieren. Darüber hinaus soll es anderen interessierten Forschungseinrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Welche Einrichtungen nehmen Sie dabei unter die Lupe?

Die Auswahl ist möglichst vielfältig: Größe, Ausrichtung, Geschichte usw. unterscheiden sich sehr stark. Daraus gewinnen wir Erkenntnisse zu unterschiedlichen Settings und können auch Synergieeffekte zwischen den Einrichtungen nutzen.

Welche Einrichtungen sind das zum Beispiel?

Wir decken ein weitläufiges Netz europäischer Forschung ab: Von der Linköping Universität in Schweden, über Forschungseinrichtungen in Frankreich (ECEPIE) bis hin zur größten privaten Forschungs- und Innovationsgruppe (TECNALIA) in Spanien.

Während es immer mehr weibliche Studierende gibt, gestaltet sich eine akademische Karriere für Frauen dennoch als schwierig. Warum?

Es gibt verschiedenste Gründe, warum Wissenschaftlerinnen noch immer von einer vertikalen Segregation betroffen sind; das heißt, je höher die akademische Funktion, desto weniger Frauen

finden sich dort. Zum einen weiß man aus europäischen Erkenntnissen, dass sich die Wissenschaft noch immer an einem männlichen Ideal orientiert. Manche Praktiken der Beschäftigung, Unterstützung, aber auch der Förderung von Führungskräften in europäischen Wissenschaftsbetrieben haben einen nachteiligen Effekt auf den Karriereverlauf von Wissenschaftlerinnen. Gerade auch durch die geringere Zahl an potenziellen weiblichen Führungskräften sind sie in einem solchen System bereits benachteiligt. So gelangen sie schwieriger in die höchsten Entscheidungsfunktionen eines Forschungsbetriebs.

Welche Maßnahmen und Aktionspläne können gesetzt werden, um die Bedingungen für Frauen zu verbessern?

Wir sehen uns Aktivitäten wie Rekrutierungs-, Bindungs- und Unterstützungsförderungen an. Eine Rolle spielen auch Maßnahmen hinsichtlich „work life balance“, adaptierte Forschungs- und Managementstandards und nicht zuletzt die Unterstützung von „dual career couples“-Modellen.

In welchen Ländern funktioniert das schon gut? Woran liegt das?

Gerade auf Hochschulniveau hat sich die Geschlechterkluft in den skandinavischen Ländern bereits umgekehrt. Wesentlich mehr Frauen als Männer beginnen in Norwegen, Schweden und Island eine Universitätsausbildung. Im Projekt wird man sich genau ansehen, ob eine engagiertere Umsetzung von Fördermaßnahmen bzw. einzelnen Initiativen zum Erfolg führt.

Das IFZ Graz ist für den „knowledge transfer“ zuständig. Was wird dafür getan?

Innerhalb des Konsortiums von zehn Projektpartnern wird Wissen zwischen erfahrenen und relativ unerfahrenen Einrichtungen hinsichtlich eines genderreflektierten Managements ausgetauscht. Das organisieren wir mit diversen Workshops und Arbeitsunterlagen.

Vielen Dank für das Gespräch.

Das Interview führte Romy Müller.