

# „Wir haben sehr gute Frauen“

## Ein Gespräch mit Beate Meffert, Professorin am Institut für Informatik, und Sandra Schulz, Doktorandin am Institut für Informatik

**Das Thema Gleichstellung ist im Leitbild der HU verankert und hat sich auch dank FiNCA als fester Bestandteil in Forschung und Lehre an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät etabliert. Was hat sich aus Ihrer Sicht in den letzten Jahren auf individueller und struktureller Ebene zum Positiven verändert? Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?**

Beate Meffert (BM): Noch vor wenigen Jahren war Frauenförderung fast ausschließlich Angelegenheit der Frauenbeauftragten. Mit ihrem Engagement und Fleiß entstanden Gleichstellungskonzepte, Anträge für Fördermaßnahmen, Stellungnahmen und vieles mehr. Diese

Papiere passierten meist diskussionslos die zuständigen Gremien. Die (männlichen) Kollegen waren zufrieden, dass sie weitgehend unbehelligt blieben. Heute haben wir – glücklicherweise – eine andere Situation. Nach meiner Erinnerung war ein erster wesentlicher Schritt, dass sich 2006 der Wissenschaftsrat des Themas Gleichstellung angenommen hat. Die DFG folgte 2008 mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“, die wiederum eine Reihe von Selbstverpflichtungen verschiedener Forschungseinrichtungen zur Folge hatten, jetzt begleitet mit Diskussionen bis hin zu den Leitungsebenen. Ein wichtiges Mosaiksteinchen ist dabei auch das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit, was ja bis heute eine wirklich großartige Sache ist, mit verschiedenen Schwerpunktsetzungen im Wandel der Zeit und z.B. auch den damit verbundenen Maßnahmen wie FiNCA hier am Standort.

Sandra Schulz (SSch): Als ich hier 2009 an der Universität angefangen habe, hatte ich das Glück, dass FiNCA schon existierte und ich in gute Strukturen einsteigen konnte. Ich erlebe, dass sich in den letzten Jahren etwas im Bewusstsein der Studierenden getan hat, so wurde z.B. nach dem Auslaufen des FiNCA-Projekts immer wieder mit Nachdruck mehr Frauenförderung gefordert. Ich finde es sehr wichtig, dass aus der Studierendenschaft Impulse kommen, wie z.B. das Engagement für den Girls' Day und die Lange Nacht der Wissenschaften. Jedoch ist Gleichstellung noch nicht in dem Maß institutionalisiert, wie wir das gerne hätten. Handlungsbedarf sehe ich genau darin, dass Chancengleichheit stärker institutionalisiert wird und Projekte nicht stückweise gefördert werden, sondern als wichtiges Element an der Fakultät verankert werden – die Notwendigkeit dafür zeigen die momentan vorliegenden Zahlen der Wissenschaftlerinnen in den Naturwissenschaften. Dabei sollten auch das Image und die Sichtbarkeit der Fördermöglichkeiten verbessert werden, denn mir ist immer wieder aufgefallen, dass sie als eine Art „Nachhilfe“ angesehen werden. Chancengleichheitsprogramme sollten stattdessen selbstverständlich werden und auch durch „role models“ vorgelebt werden, die im Bereich der Chancengleichheit aktiv sind und damit auch ein Programm aktiv bewerben.

BM: Handlungsbedarf besteht aus meiner Sicht ganz oben bei der W3-Besetzung. Bei den Studierenden und Promovierenden ist Gleichstellung im Durchschnitt aller Disziplinen erreicht, bei den Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdocs gibt es einen leichten Knick und bei der Besetzung der W3-Professuren sind wir von Gleichstellung in allen Fächern noch weit entfernt. Ich glaube, die Ursachen für die bekanntlich auch geringe Anzahl der Bewerbungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen sind noch nicht ausreichend ergründet. Aus meiner Sicht müsste das Thema stärker in den größeren Kontext von Diversity-Management eingebettet werden und in grundsätzliche Überlegungen zur Flexibilisierung des Ar-

### WiNS Adlershof – Qualifizierung, Austausch, Vernetzung

Um Doktorandinnen und Postdocs der MINT-Fächer für eine wissenschaftliche Karriere hin zu einer Professur zu gewinnen, bietet WiNS Adlershof ab Herbst 2018 ein interdisziplinäres, modulares Empowermentprogramm mit Workshops, Netzwerkveranstaltungen und einem Mentoring-Angebot. Dabei stehen Themen wie Karriereplanung, Zeit- und Selbstmanagement, Personalführung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Karriere und Familie auf der Agenda. Ein wichtiger Baustein zur strategischen Entwicklung eines individuellen Karriereplans und zum Aufbau eines professionellen Netzwerks ist das Mentoring-Programm, das am 30. Januar 2018 mit einer Auftaktveranstaltung startet.

Alle Veranstaltungen finden auf Englisch statt, um explizit auch die internationale Community einzubeziehen. Gefördert wird WiNS Adlershof durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP).

Informationen unter:  
Dr. Petra Metz  
petra.metz@hu-berlin.de  
Tel. +49(0)30 2093 - 3139  
<https://hu-berlin/wins>

beitsmarktes. Das bedeutet z.B., dass Arbeitsbedingungen und –verträge an familiäre Situationen und Karrierestufen angepasst werden. Die völlig andere Einstellung von Frauen und Männern zum Thema Work-Life-Balance wird derzeit noch nicht durch flexible Arbeitsbedingungen widergespiegelt. Sie könnten aber dazu beitragen, von dem vermeintlichen Makel der Frauenförderung wegzukommen und den Bedürfnissen der heutigen Generation mehr zu entsprechen. Gut ist in diesem Kontext, dass z.B. das Emmy-Noether-Programm mittlerweile flexibler gestaltet ist und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Karriere einbezieht. Dennoch fehlen weitere attraktive Programme für die Postdoc-Zeit, um z.B. Nachwuchsgruppenleiterinnen im MINT-Bereich aufzubauen. Die Zeiten, in denen Männer die Stellen und Frauen die Stipendien bekommen, sollten endlich vorbei sein.

**Eines der wichtigsten Ziele für ein Programm wie WiNS Adlershof ist die Vernetzung von Wissenschaftlerinnen. Welche Bedingungen sind dafür notwendig? Wie kann dabei Nachhaltigkeit hergestellt werden?**

SSch: Aus meiner eigenen Erfahrung in dem strukturierten Programm ProMINTion kann ich sagen, dass diese Programme in jedem Fall sehr wichtig für die Vernetzung sind. Ich hätte z.B. nicht gedacht, dass ich in meiner Dissertation etwas mit der Physikdidaktik zu tun hätte, aber inzwischen stehen wir in einem ganz regelmäßigen Austausch. Wir dachten, wir wären inhaltlich ganz fern, sind es aber gar nicht, und streben gerade gemeinsame Projekte an, da es viele Überschneidungen zwischen Informatik und Physik gibt, z.B. mit der Robotik und Raspberry Pis. Wir haben hier eine fruchtbare Form der Zusammenarbeit gefunden und werden künftig auch Seminare zusammenlegen, denn gerade bei uns am Campus sollte eine Zusammenarbeit möglich sein.

BM: Mit der Vernetzung ist es schwierig. Jeder kennt das, dass man dreimal überlegt, ob man einer Einladung wirklich folgt, denn man hat einfach zu wenig Zeit. Das ist nichts Geschlechtsspezifisches, das ist eine allgemeine Tendenz. Immer weniger Leute gehen zu Veranstaltungen. Ich glaube, die Probleme und Bedürfnisse der Frauen in Adlershof sind sehr karrierestufenabhängig. Eine Doktorandin und eine frische Postdoktorandin haben verschiedene Fragen und Probleme, so dass in einem solchen Netzwerk zwangsläufig eine

Inhomogenität besteht. Mal suchen sie ihresgleichen, mal möchten sie vielleicht wissen, wo eine Professorin auch einmal schwer hatte in

ihrer Karriere. Für eine aktive Suche nach einer Gesprächspartnerin fehlen Zeit und Energie. Frauen reden sich oft auch ein, dass ihr Bedürfnis nach (außerfachlichem) Austausch klein ist. Wenn sie dann aber eine Schwelle überschritten haben und ein Kontakt hergestellt ist, dann schätzen sie diesen rückblickend so gut wie immer als wertvoll ein. Die Erfahrungen der Mentoring-Programme sagen Ähnliches, sind sie doch als ein erster Schritt hin zu Netzwerken anzusehen. Frauen müssen ermuntert werden, aus ihrer Passivität herauszukommen und auch außerhalb ihrer Disziplin aktiver zu werden. Zu zeigen, dass Frauen damit so viele positive Erfahrungen gemacht haben, das ist eine wichtige Aufgabe von WiNS Adlershof.

SSch: Am Anfang suchte ich vor allem inhaltliche Überschneidungen und habe sehr danach selektiert, was inhaltlich relevant ist. Wenn aber hier Wissenschaftler\_innen zusammengebracht werden, die sich nicht nur inhaltlich, sondern auch methodisch weiterhelfen können oder für eine größere Gruppe interessante Expertinnen einzuladen, das hielte ich für sehr sinnvoll. Und dann sollten natürlich gezielt Frauen zusammengebracht werden, die an ähnlichen Punkten innerhalb der Promotion stehen, z.B. bei der Formulierung der Fragestellung oder beim Zusammenschreiben der Dissertation. Da kann eine gegenseitige Unterstützung sehr gut funktionieren und helfen. Wichtig sind attraktive Angebote sowie Kontinuität und Verbindlichkeit, um das Programm am Leben zu halten.

BM: Netzwerk beinhaltet ja einen Informationsaustausch als ein wesentliches Ziel, aber auch Tipps zur Karriereplanung und der Austausch über (auch negative) Erfahrungen, z.B. bei Berufungsverfahren. Ich habe – leider – schon des öfteren erlebt, wie unvorbereitet junge Wissenschaftlerinnen einer Berufungskommission gegenüber saßen. Für eine gute Vorbereitung auf so wichtige Ereignisse ist ein Netzwerk eine sehr gute Basis. WiNS Adlershof ist für die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auch in solchen Fragen bestens geeignet.



**Auf Tagungen, wie kürzlich bei I, Scientist in Berlin wird viel darüber diskutiert, dass Frauen in den Naturwissenschaften sichtbarer werden müssten. Warum fällt es so schwer, Sichtbarkeit herzustellen?**

BM: Frauen als Professorinnen oder Postdocs sind eher zurückhaltend. Präsenz in den Medien und anderen Bereichen des öffentlichen Lebens wie z.B. Talkshows ist ihnen nicht wichtig. Sie wollen häufig nicht in der Öffentlichkeit sichtbar sein, weil sie keinen Wert darauf legen. Für ihre Karriere haben sie oft eine andere Prioritätensetzung und andere Wertevorstellungen. Wichtiger mag sein, eine Publikation zu Ende zu schreiben. Dass sie damit nicht zur Lösung des Problems beitragen, mag ihnen bewusst sein. Verantwortliche in Medien müssten da phantasievoller vorgehen, Frauen vielleicht begeistern für ein Thema, indem sie ein Problem in den Mittelpunkt einer Veranstaltung oder einer Podiumsdiskussion stellen oder einen Nützlichkeitsaspekt in den

Vordergrund rücken, so dass Frauen dann gerne etwas dazu sagen wollen.

SSch: Sichtbarkeit ist wichtig, damit sich etwas ändert und es selbstverständlich wird, dass Frauen promovieren und Professuren erhalten. Aus meiner persönlichen Erfahrung heraus sollte den Frauen aber mehr Mut gemacht werden. Sie brauchen vielleicht an manchen Punkten eine andere Form der Unterstützung. Frauen sollen gezielt angesprochen und bestärkt werden und genau das können diese Programme adressieren. Wir haben sehr gute Frauen, aber es wird nicht immer ausreichend kommuniziert, ob sie sich eine Promotion oder eine Postdoc-Position vorstellen können. Wenn wir hier an der Humboldt-Universität zu Berlin sagen, dass wir Frauen stärken möchten, dann heißt das auch für jeden, Frauen gezielt anzusprechen und auf Karrieremöglichkeiten hinzuweisen.

*Das Gespräch führte Petra Metz.*

## Hochschulen als Orte der Inklusion?

### Student\_innen mit Beeinträchtigung: „Nicht ausgeschlossen, aber eben auch nicht richtig gewollt“

Wird von Inklusion im Zusammenhang mit dem Bildungssystem gesprochen, sind damit in der Regel die Grundschule und weiterführende Schulen gemeint. Hochschulen werden damit meist nicht adressiert. Das liegt unter anderem auch daran, dass das deutsche Hochschulsystem an und für sich inklusiv ist und keine Segregation kennt. Entweder Bewerber\_innen erhalten einen Studienplatz oder keinen, doch wird niemand aufgrund einer Behinderung oder chronischen Erkrankung in anderweitige Bildungsinstitutionen ausgegliedert, wie dies bei Kindern und Jugendlichen beispielsweise in Form von Sonderschulen geschieht. In der Möglichkeit, einen Härtefallantrag zu stellen, berücksichtigen die Hochschulen die oftmals besondere (gesundheitliche) Lage von Bewerber\_innen mit Beeinträchtigung.

Doch natürlich ist es damit an den Hochschulen mit der Inklusion nicht getan. Das

(Selbst-)Verständnis einer Universität sollte es sein, nicht nur gesellschaftliche Debatten weiterzutragen, sondern als Vorreiterin diese anzustoßen und in die Praxis umzusetzen

Nach wie vor weisen die deutschen Universitäten erhebliche Mängel auf, was das Thema Inklusion betrifft. Die Universitäten müssten zunächst eine Willkommenskultur schaffen, mit der sie Studierenden mit Beeinträchtigung signalisieren, dass diese gewollt sind. Anfang und Ziel dieser Debatte ist immer der Wunsch, das Thema Beeinträchtigung von Stigmata zu befreien und zu gesellschaftlicher Normalität zu verhelfen. Das bedeutet für die Hochschulen gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Mit dem derzeitigen Status Quo wird den Studierenden aber vielmehr bedeutet, dass sie zwar nicht ausgeschlossen, aber eben auch nicht richtig gewollt sind. Im Studienalltag



**Elias Nies**

Arbeitet zusammen mit Benjamin Gross für das Projekt Studium mit Beeinträchtigung.