

29. Juni 2001

medien heft

Doppelt so viele Professorinnen – Die „MentoringWerkstatt“ soll es richten

Kritische Betrachtung des Frauenförderungsprogramms der Universität Zürich

Martina Leonarz, Bettina Stähli*

Obwohl heute ebenso viele Frauen wie Männer ein Hochschulstudium absolvieren, ist ihre Vertretung in den mittleren und oberen Kadern der Universitäten noch verschwindend klein. Die Publizistikwissenschaft macht hier keine Ausnahme. Nach einem Beschluss der Bundesversammlung im Herbst 1999, welcher im Rahmen des Bundesprogramms „Chancengleichheit“ ausgehandelt wurde, wird eine Verdoppelung der Zahl der Professorinnen auf das Jahr 2006 angestrebt. Eine Möglichkeit zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses ist das Peer-Monitoring, das derzeit an der Universität Zürich erprobt wird. Am Beispiel der Mentoring-Gruppe der Publizistik- und Medienwissenschaftlerinnen soll gezeigt werden, inwiefern das Modell der gegenseitigen Förderung Erfolg versprechend ist.

Noch immer vertikale Segregation

Heute sind rund 93% aller Lehrstühle an Schweizer Universitäten von Männern besetzt. Die übrigen 7% teilen sich die restlichen 50% der Schweizer Bevölkerung – die Frauen. Mit dem bundesrätlichen Programm „Chancengleichheit“ soll sich dies nun ändern. Es wird angestrebt, dass im Jahre 2006 14% aller Professuren von Frauen wahrgenommen werden. 14% ist wahrlich keine mutige Zahl, aber realistisch und angesichts der verkrusteten Strukturen im wissenschaftlichen und universitären Bereich optimistisch.

Impressum

Medienheft (vormals ZOOM Kommunikation und Medien – ZOOM K&M), ISSN 1424-4594, Herausgeber: Katholischer Mediendienst und Reformierte Medien

Redaktion: Judith Arnold, Matthias Loretan, Urs Meier, Bederstrasse 76, Postfach 147, 8027 Zürich, Telefon +41 (0)1 204 17 70, Fax 280 28 50, E-Mail redaktion@medienheft.ch, Internet www.medienheft.ch

Kostenloser Bezug via Internet oder Mailinglist. Bezug der gedruckten Medienheft-Dossiers (ca. drei Ausgaben pro Jahr) im Jahresabonnement inkl. Mwst. und Versand SFr. 30.– (Ausland SFr. 35.–), Bezug der gedruckten aktuellen Medienheft-Rubriken (Kritik, Politik, Literatur – ca. zwei Ausgaben pro Monat) als Beilage zur wöchentlichen Printausgabe des Medientipps (Adresse wie Medienheft)

Wie auch in anderen Studienrichtungen der philosophischen Fakultät, halten sich in der Schweiz bei den Studierenden der Publizistikwissenschaft die Geschlechter ungefähr die Waage. Eine Zusammenstellung aller Assistenzen zeigt jedoch bereits die Männer in leichter Überzahl, und bei den Oberassistenzen und Professuren ist der Frauenanteil verschwindend klein oder noch nicht existent. Das Fach Publizistik – so das Fazit – ist männlich geprägt. Und daran wird die Tatsache, dass sich im vergangenen Semester in Zürich erstmals mehr Frauen als Männer in diesem Hauptfach eingeschrieben haben, vorerst nichts ändern. Denn komplexe von Männern geprägte Strukturen erschweren Frauen den Zugang und das Fortkommen in der akademischen Community.

Diese genderspezifische vertikale Segregation soll nun mittels gezielter Förderprojekte angeritzt und wenn möglich aufgebrochen werden. Im Dezember 2000 schrieb die Universität Zürich das Projekt der „MentoringWerkstatt“ aus, welches von der „UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann“ an der Universität Zürich zusammen mit der Gleichstellungskommission ausgearbeitet wurde. Die MentoringWerkstatt versteht sich als Förderungsprogramm von Doktorandinnen und Habilitandinnen, das im Gegensatz zu klassischen Mentorings auf das hierarchische Gefälle zwischen erfahrenen Mentoren und jüngeren Mentees verzichtet. Erprobt wird vielmehr das „Peer-Mentoring“ als gegenseitige Förderung von gleichgestellten Gruppenmitgliedern. Sechs Gruppen von Nachwuchsforscherinnen werden nun zwei Jahre lang Geld zur Verfügung gestellt. Ziel ist es, sich gegenseitig zu fördern und anhand von persönlichen Zielsetzungen Strategien zu entwickeln, welche die wissenschaftliche Karriere vorantreiben.

„Netz oder Nie“

Das Projekt „Netz oder Nie – Netzwerk Publizistik- und Kommunikationswissenschaftlerinnen der Schweiz“ ist eines der sechs ausgewählten Projekte der „PeerMentoring-Werkstatt“ an der Universität Zürich und besteht aus neun Publizistik- und Kommunikationswissenschaftlerinnen der Universitäten Zürich, St. Gallen und Genf. „Netz oder Nie“ hat sich zum Ziel gesetzt, Nachwuchsforscherinnen zu fördern, indem es Genderingprozesse aufdeckt und davon ausgehend effektvolle Strategien entwickelt, die sich für die persönliche Karriereplanung der Teilnehmenden positiv auswirken.

Um innerhalb der vorgegebenen Zeit und mit den knappen Mitteln möglichst viel zu erreichen, hat sich „Netz oder Nie“ in der Anfangsphase des Projekts intensiv mit den Zielsetzungen auseinandergesetzt und versucht, individuelle Anliegen zu berücksichtigen und konkrete Umsetzungsstrategien zu formulieren. Zwei Anliegen, die ineinander verwoben sind, haben sich dabei als besonders bedeutsam erwiesen: das Vorantreiben der eigenen Qualifikation und die Optimierung der arbeitsintensiven institutsgebundenen Tätigkeiten, welche oft der eigenen Qualifikation zuwiderlaufen.

Männerdominierte Strukturen als Ausgangslage

Bei der Herausarbeitung der Ziele zeigte sich, wie einflussreich die von Männern geprägten Strukturen im universitären Bereich sind und wie sich sozusagen jedes Ziel als Gegenargument zur bestehenden Situation formulieren lässt. Dabei ist nicht nur die Ausgangslage entscheidend, sondern auch die Art und Weise, wie Männer und Frauen damit umgehen: Wissen männliche Wissenschaftler, wie und wo ein Forschungsantrag erfolgreich und effizient einzureichen ist, bekunden weibliche Forscherinnen wegen fehlender Beziehungen mehr Mühe damit. Sind Männer in der wissenschaftlichen Community durch aktive Teilnahme an Tagungen, durch Publikationen und insbesondere durch die Besetzung von Leitungsfunktionen in Organisationen und Gremien präsent und einflussnehmend, gelingt dies derzeit nur wenigen Frauen. Können männliche In-

stitutsangestellte ihre Positionen in Kommunikationssituationen geltend machen und somit auch ihre Interessen wahren, bekunden ihre weiblichen Mitarbeiterinnen mehr Mühe damit. Warum?

Was sich in anderen Betrieben zeigt, gilt auch für den Wissenschaftsbetrieb: Männer haben oft hervorragende Netzwerke und nutzen diese gezielt zu ihren Gunsten; sie haben begriffen, inwieweit die eigene Laufbahn in Bezug auf andere Personen zu planen ist und wer zu welchem Zeitpunkt hilfreich sein kann. Männerseilschaften funktionieren. Mit anderen Worten: Männer entwickeln Strategien, arbeiten zielstrebig an ihrer Karriere und setzen ihre Ressourcen dort ein, wo sie ertragreich sind. Frauen können hingegen nur ganz selten auf solche Netzwerke zurückgreifen und haben dementsprechend weniger einflussreiche Beziehungen. Zudem steht bei den Frauen die Karriere oft nicht an erster Stelle. Dabei muss ein aktives Gendering – was hier gleichbedeutend ist mit dem bewussten Entscheid von Frauen gegen eine Karriere – nicht zwingend mit ausserberuflichen und familiären Tätigkeiten zusammenhängen. Es kann auch bedeuten, dass Wissenschaftlerinnen gewissen Tätigkeiten, welche nicht direkt der Karriereförderung dienen, einen zentralen Stellenwert beimessen. Darunter fallen beispielsweise das Abhalten von Lehrveranstaltungen und die Kontaktpflege zu den Studierenden.

Empowerment-Strategien fördern

Das gegenseitige Fördern und Unterstützen wird unter weiblichen Wissenschaftlerinnen noch zuwenig betrieben. „Netz oder Nie“ versucht nun solche Empowerment-Strategien bewusst zu machen und zu nutzen, um hinderliche Strukturen aufzubrechen. Gleichzeitig ist es „Netz oder Nie“ ein Anliegen, sich von Männer geprägten Strukturen und Strategien stellenweise zu distanzieren, um eine eigene Identität beizubehalten. Es gilt in Spitzenpositionen zu gelangen und damit die Möglichkeit zu erhalten, die Situation zugunsten von Frauen zu verändern. Wie in anderen Betrieben zeigt sich auch an der Universität, wie wichtig macht- und entscheidungsbefugte Positionen sind. Wer solche Positionen besetzt, entscheidet über Personaleinstellungen und über Beförderungen. Aufgrund der Tatsache, dass Männer tendenziell eher Männer einstellen und befördern, sind Frauen in solchen Positionen unerlässlich, um diese Mechanismen zu verändern. Neben personellen Entscheidungen prägen InhaberInnen solcher Positionen auch massgeblich den internen Kommunikationsstil, das Arbeitsklima, den Umgang mit den Mitarbeitenden und die ungeschriebenen Gesetze – Bereiche, die essentiell sind und den Berufsalltag prägen.

Das Ziel, „oben Platz zu nehmen“, muss folglich nicht weiter legitimiert werden. Einleuchtend ist, dass dieses Ziel mit mittelfristigen Teilzielen schrittweise anzustreben ist. „Netz oder Nie“ plant einerseits Anlässe mit Fachpersonen zum Thema Zeit- und Arbeitsmanagement, Kommunikationsstrategien u.a.m., um sich das nötige Rüstzeug zu holen. Andererseits will „Netz oder Nie“ durch gezielten Austausch unter den Teilnehmenden das „peer“ im Projekt pflegen: Regelmässige Treffen der beteiligten Wissenschaftlerinnen dienen dazu, eigene Erfahrungen weiterzugeben, Erlebtes zu reflektieren und Fachliches auszutauschen. Doch gilt es auch, gegen aussen im Fach Publizistik- und Medienwissenschaft aufzutreten und sichtbar zu sein.

Die Sichtbarkeit soll auch über die Schweizerische Gesellschaft für Kommunikations- und Medienwissenschaft SGKM erfolgen. Die SGKM unterstützt das Fach durch Veranstaltungen von wissenschaftlichen Tagungen, die Herausgabe der Zeitschrift „Medienwissenschaft Schweiz“, die jährliche Verleihung eines Förderpreises für den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Organisation von Kursen zur Aus- und Weiterbildung

ihrer Mitglieder. Dass auch die SGKM überwiegend von Männern getragen wird, zeigt sich an der Zusammensetzung der Geschäftsleitung und des Vorstands: Unter den zwölf Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitgliedern sind gerade mal drei Frauen zu finden.

Fazit

Frauenspezifische Förderungsprogramme sind wichtig, doch – so lassen die Ausführungen erahnen – nicht ohne Haken: Ohne erheblichen Zeitaufwand lässt sich ein solches Projekt nicht durchführen. Die Organisation und Koordination von neun Wissenschaftlerinnen, die an drei Universitäten (über-)beschäftigt sind, verlangt einiges an Flexibilität und Kompromissbereitschaft aller Beteiligten. Die investierte Zeit für die Veranstaltungen und deren Vorbereitung fallen in die Freizeit und sind zuweilen belastend. Zudem fordert die Vernetzung mit den anderen Peer-Mentoring-Gruppen der Universität Zürich zusätzlich Zeit und Energie. Ideal wäre es, die Projektarbeit in der Institutsanstellung unterzubringen und so wirklich etwas Konkretes für die Frauenförderung zu tun. Dies bleibt aber angesichts der Arbeitsbelastung an den Instituten ein frommer Wunsch.

Dass ein geplanter Workshop sich dem Thema Arbeits- und Zeitmanagement widmet, zeugt von einer gewissen Ironie und bringt das Problem auf den Punkt: „Netz oder Nie“ investiert Zeit in eine Veranstaltung, die Strategien vermittelt, wie Zeit gespart werden kann. Aber nicht nur Zeit, auch Geld ist Mangelware: Die den Projekten zugestandenen Mittel sind nicht exorbitant. Sie reichen aus, um Anlässe zu finanzieren, Reisespesen zu decken und eine Web-Page zu unterhalten, nicht jedoch, um eine Person für Administration und Koordination Teilzeit zu bezahlen. Damit bleibt einmal mehr viel Fronarbeit bei den Frauen hängen.

*Lic. phil. Martina Leonarz und lic. phil. Bettina Stähli sind Assistierende am Institut für Publizistikwissenschaft und Medienforschung IPMZ an der Universität Zürich.

Weitere Informationen über die MentoringWerkstatt der Universität Zürich befinden sich unter: www.mentoring.unizh.ch.

Mitglieder von „Netz oder Nie“ sind: Dr. Ulrike Röttger (Projektleiterin), Dr. Lucie Hribal, lic. phil. Barbara Hänslı, lic. phil. Bettina Stähli, lic. phil. Priska Bucher, lic. phil. Martina Leonarz (alle IPMZ Universität Zürich), dipl. Sozialw. Ulrike Geissler, Diana Inghoff M.A. (beide mcm St. Gallen) und Dr. Ursula Ganz-Blättler (Soziologisches Institut der Universität Genf)

Der Text kann geladen werden unter:
http://www.medienheft.ch/kritik/bibliothek/k16_LeonarzStaeqli.html.