



GENDER
OPEN
REPOSITORY

Repository für die Geschlechterforschung

Chancengleichheit durch Mentoring? : Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich

Leicht-Scholten, Carmen
2005

<https://doi.org/10.25595/1298>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Leicht-Scholten, Carmen: *Chancengleichheit durch Mentoring? : Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2005) Nr. 19, 36-39. DOI: <https://doi.org/10.25595/1298>.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>



www.genderopen.de

Carmen Leicht-Scholten

Chancengleichheit durch Mentoring? – Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft im disziplinären Vergleich

"Erstens: die Frauen sind eindeutig in der Minorität. Zweitens aber: ihr ohnehin niedriger Prozentsatz nimmt rapide ab mit aufsteigender Hierarchie!"

Diese Aussage aus dem Jahre 1963 von Margarete von Brentano hat auch heute noch ihre Berechtigung. Zwar lässt sich die erste Feststellung in dieser Absolutheit heute so nicht mehr halten; der Frauenanteil ist in allen Studienfächern kontinuierlich gestiegen und beträgt teilweise schon über 50 %, doch was den zweiten Teil der These betrifft, so hat sich bis heute nichts Grundlegendes geändert. Denn trotz stetig steigender Studentinnenzahlen wirkt sich dieser Anstieg auf die nachfolgenden Qualifikationsstufen im Wissenschaftsbe-

trieb nur marginal aus. Die Zahl der Frauen nimmt immer noch mit steigender Qualifikationsstufe überproportional ab. Die Frauen gehen in der "leaky pipeline" verloren.

Im Rahmen der Studie soll den Fragen nachgegangen werden, worin Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen für Frauen in der Wissenschaft vor dem Hintergrund unterschiedlicher Disziplinen liegen. Welche Faktoren und Bedingungen befördern in den verschiedenen Disziplinen die vertikale Ungleichheit der Geschlechter in der Wissenschaft und wo können und sollten Mentoringprogramme demzufolge ansetzen.

Die Ausgangsthese ist, dass sich ausgehend von neuesten wissenschaftstheoretischen Erkennt-

nissen zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld im Anschluss an die Theorie Bourdieus - in den unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen auch spezifische Bedingungen und Faktoren identifizieren lassen, die geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen erzeugen und damit die Geschlechtszugehörigkeit sozial relevant werden lassen. Wenn sich aber keine eindeutigen Muster von Geschlechtsunterschieden über die Disziplinen hinweg festmachen lassen (vgl. Heintz 2004) und es vielmehr eine große Bandbreite von Zuschreibungen und Deutungsprozessen gibt, dann ist anzunehmen, dass sich diese Heterogenität auch in der Umsetzung und Wirksamkeit von Mentoringprogrammen für Wissenschaftlerinnen widerspiegelt.

Im Rahmen des Projektes werden zwei unterschiedliche Forschungsstränge der Geschlechterforschung thematisch zusammengeführt.

Im Anschluss an organisationssoziologische Ansätze, in denen vor allem außeruniversitäre Forschungsinstitute auf Barrieren für Wissenschaftlerinnen untersucht wurden (Allmendinger u. a. 2000, Matthies u. a. 2001, Wimbauer 1999) wird das Instrument des Mentoring vor dem Hintergrund neuester wissenschaftstheoretischer Erkenntnissen zur Bedeutung von Wissenschaft als sozialem Feld im Anschluss an die Theorie Bourdieus untersucht (vgl. Kraus 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001, Andresen 2001, Beaufays 2003).

Auf der Grundlage einer komparatistisch angelegten quantitativen Untersuchung von drei Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieurwissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/ Life Science wird der Frage nachgegangen, ob sich unterschiedliche geschlechterdifferente Bedingungen und Verhaltensweisen in den Disziplinen feststellen lassen, und welche Erfordernisse von Seiten der beteiligten Wissenschaftlerinnen demzufolge an das Programm gestellt werden. Die quantitativen Daten werden durch eine qualitative Studie ergänzt.

So verspricht das Forschungsvorhaben neben dem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn auch Aufschlüsse über die Bedeutung von Mentoring als gleichstellungspolitisches Instrument innerhalb der unterschiedlichen Disziplinen.

Die vergleichende Studie mit der Befragung der beteiligten Wissenschaftlerinnen zum Mentoringprogramm liefert einerseits Erkenntnisse darüber, ob einzelne Elemente des Programms (Training, Networking, One-to-One Mentoring) in den jeweiligen Disziplinen als unterstützend und hilfreich erlebt werden. So ist anzunehmen, dass sich geschlechtsspezifische Zuschreibungen, auch auf

die Anforderungen von Wissenschaftlerinnen an Mentoringprogramme niederschlagen. Damit bietet sie aber auch Erkenntnisse über die Identifizierung von Faktoren, die in den einzelnen Disziplinen zu einer geschlechtsspezifischen Zuschreibung führen und kann andererseits Aufschlüsse darüber geben, welche Mechanismen dann als ausschließende wirksam werden.

Theoretische Einbettung

Die Bedeutung von Mentoring und informellen Förderbeziehungen für eine Karriere in der Wissenschaft wird in vielen Studien belegt. So kommen Schliesselberger/Strasser/Leemann/Heintz in ihrer 1998 durchgeführten Studie - auf der Grundlage von 30 qualitativen Interviews mit Professorinnen und Professoren - zu dem Schluss, dass erhebliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich des erfahrenen Mentorings und der eigenen Förderpraxis bestehen. Während für den akademischen Aufstieg der Professoren eine "die zentralen Karriereschritte begleitende, kontinuierliche Lehrer-Schüler Bindung" konstatiert wurde, ließen sich bei den Professorinnen keine derartigen Förderstrukturen festmachen.

Auch die Untersuchung von Allmendinger/Fuchs/von Stebut aus dem Jahre 2000 beschreibt Mentoring als wesentlich für erfolgreiche berufliche Werdegänge. Danach beruhen wissenschaftliche Karrieren wesentlich auf informellen Strukturen, an deren Bereitstellung und Vermittlung die "akademisch und wissenschaftlich Verantwortlichen als Mentoren und Mentorinnen wesentlich Anteil haben!" (ebd.: 37).

Am Beispiel der Max Planck Gesellschaft untersuchen die Forscherinnen, ob und wie die Direktorinnen der Institute die Rolle als MentorInnen ausfüllen und wie sich eine Verankerung in der wissenschaftlichen Gemeinschaft geschlechtsspezifisch unterscheidet. Zu Beginn ihrer wissenschaftlichen Laufbahn lassen sich für weibliche und männliche Nachwuchswissenschaftler in der internen, als auch der externen Verankerung sowie in der Bewertung der Mentorenrolle durch die NachwuchswissenschaftlerInnen nur kleine Unterschiede feststellen. Frauen akkumulieren jedoch Nachteile im Laufe ihrer Karriere. Die Untersuchung kommt zu dem Ergebnis, "dass sie im direkten Vergleich zu Männern an karriererelevanten Punkten weniger Unterstützung und Betreuung erfahren, weniger Zugänge zu professionellen Netzwerken bekommen und kaum weibliche Rollenvorbilder in der Wissenschaft finden" (ebd.: 45).

Zimmer stellt in ihrer quantitativen Vollerhebung unter deutschen Professorinnen und Professoren geschlechtsspezifische Unterschiede in der Kar-

riereentwicklung fest. Auch sehen sich Frauen schlechter eingebunden in informelle Netzwerke als ihre männlichen Kollegen (Zimmer 2003).

Alle genannten Studien betonen die Bedeutung von Mentoringbeziehungen für eine wissenschaftliche Karriere. Untersuchungen darüber, inwieweit Mentoringprogramme diese fehlenden "natürlichen Mentoringbeziehungen" ersetzen können liegen bisher kaum vor (vgl. Löther 2003). Auch ein differenzierter Blick auf die Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen in unterschiedlichen Disziplinen fehlt bisher. Hier will das Forschungsvorhaben ansetzen.

Wissenschaftstheoretisch lässt sich diese Fragestellung vor dem Hintergrund diverser Studien betrachten, die sich mit der Frage beschäftigen, wie Wissenschaft als soziales Feld funktioniert und wie Frauen sich in diesem Spiel positionieren können (Krais 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001). Theoretischer Bezugsrahmen dieser Arbeiten ist der reflexive Ansatz Bourdieus. Damit gehen die Untersuchungen über organisationssoziologische Ansätze aber insofern hinaus, als Wissenschaft nicht ausschließlich in seiner spezifischen Funktionslogik als Organisation mit ihren besonderen Strukturen untersucht wird, sondern als soziales Feld mit einer durch die Akteure verkörperten spezifischen sozialen Praxis im Sinne Bourdieus.

Im Anschluss an die Arbeiten von Beaufays und Heintz soll ein Beitrag zur Sichtbarmachung der wechselseitigen Konstitutionen von Geschlecht und Wissenschaft im disziplinären Vergleich vor der Matrix der Mentoringprogramme geleistet werden um damit Aufschluss über Chancen und Grenzen von Mentoringprogrammen der Wissenschaft geben zu können.

Empirische Grundlagen

Als Grundlage der komparativ angelegten quantitativen Untersuchung dienen drei Mentoring-Programme für Nachwuchswissenschaftlerinnen in Natur- und Ingenieur-Wissenschaften, den Geisteswissenschaften und Medizin/ Life Science. Die Programme richten sich an hochqualifizierte promovierte Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben. Die Programmkonzeptionen wurden in gegenseitiger Absprache erarbeitet und anhand äquivalenter Rahmenbedingungen entwickelt, sowohl was die Gruppengröße der aufgenommenen Mentees, Art und Umfang der begleitenden Trainings, als auch die Auswahl und Ansprache der Mentorinnen und Mentoren betrifft. Auch die Dauer des Mentoringprozesses und die prinzipiellen strukturellen und zeitlichen Ablaufpläne stimmen überein, womit eine grundsätzliche Vergleichbarkeit möglich ist.

Die Zielgruppe der Befragung bestimmt sich über die Teilnahme der Wissenschaftlerinnen der drei Mentoringprogrammen. Ihre Befragung erfolgt im Laufe des Mentoringprozesses anhand dreier teilstandardisierter Fragebögen, die zu Beginn, im Prozessverlauf und nach Ende der offiziellen Mentoringbeziehung an die Wissenschaftlerinnen ausgegeben werden.

Anhand des ersten Fragebogens soll im Vorfeld des Mentoringprozesses abgeklärt werden, mit welcher Motivation die Mentees teilnehmen. Welche Erwartungen sie im Einzelnen an den Mentoringprozess, ihr Gegenüber oder die individuelle Unterstützung haben, aber auch, wie sie sich selbst in den Prozess einbringen wollen. Der Fragebogen zur Zwischenbilanz zielt insbesondere auf eine detaillierte Abbildung und Bewertung der bisherigen Mentoring Kontakte der einzelnen Tandems ab und bietet der Wissenschaftlerin die Möglichkeit einer kritischen Reflektion sowohl was ihre Mentoringbeziehung als auch was die Programmkonzeption betrifft.

Im Abschlussfragebogen steht zum einen eine retrospektive/ summative Bewertung der individuellen Tandembeziehungen sowie der Projektkonzeption und der einzelnen Elemente des Mentoring. Zum anderen soll auch evaluiert werden, ob die Mentees durch die Teilnahme am Programm eine veränderte Einschätzung ihrer Karrierechancen haben, sei es subjektiv oder objektiv begründet. Die Fragebögen werden durch leitfadengestützte Interviews ergänzt.

Das Forschungsvorhaben will an der Schnittstelle zwischen Wissenschaftsforschung und Organisationssoziologie die bestehenden Erkenntnisse beider Stränge verbinden (vgl. Heintz 2004) und damit nicht nur zur Klärung geschlechterdifferenter Faktoren in den unterschiedlichen Fachbereichen beitragen, sondern darüber hinaus Impulse für die Konzeption von Mentoringprogrammen in den verschiedenen Disziplinen als gleichstellungspolitische Maßnahmen liefern.

Das im April 2004 gestartete Forschungsprojekt wird vom Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein Westfalen aus Mitteln des HWP-Programms gefördert.

Literatur

- Allmendinger/Jutta, Fuchs, Stefan /von Stebut, Janina: Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der MPG, in: Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung, in: Page/Leemann 2000, S. 33-48

- Brentano, von Margherita: Die Situation der Frauen und das Bild "der Frau" an der Universität. Freie Universität Berlin (Hrsg.): Universitätstage 1963. Berlin 1963, S. 73-94
- Beaufays, Sandra: Wie werden Wissenschaftler gemacht. Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld 2003.
- Engler, Steffani: Habitus und sozialer Raum: Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker, Ruth, Beate Kortendiek (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden Empirie. Wiesbaden 2004, S. 222-233.
- Engler, Steffani: Von klugen Köpfen und Genies. Zum Selbstverständnis von Professoren. In: Ebrecht, Jörg, Frank Hillbrandt (Hrsg.): Bourdieus Theorie der Praxis. Wiesbaden 2002, S.153-169.
- Engler, Steffani: Habitus, Feld und sozialer Raum. Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Rehbein, Boike, Gernot Saalmann, Herman Schwengel (Hrsg.) 2003: Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Konstanz 2003, S. 231-250.
- Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden 2001.
- Heintz, Bettina, Merz Martina, Christina Schumacher 2004: Wissenschaft die Grenzen schafft. Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich. Bielefeld.
- Höppel, Dagmar: Mentoring für High Potentials (Habilitationen). Besonderheiten eines Mentoring-Programms für Hochqualifizierte, in Löher, Andrea (Hrsg.). 2003, a.a.O., S. 66-88.
- Höppel, Dagmar: Mentoring - eine Strategie zur Nachwuchsförderung. In: Mischau, Anna, Kramer, Caroline, Blättel-Mink, Birgit (Hgg.): Frauen in Hochschule und Wissenschaft - Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden 2000, S. 81-90.
- Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main 2000.
- Krais, Beate: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt am Main 2000, S.31-54.
- Krimmer, Holger, Zimmer Annette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland .in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. Heft 4. Jg. 21, Bielefeld : Kleine Verlag 2003. S. 18-33
- Löther, Andrea (Hrsg.): Mentoring-Programme für Frauen in der Wissenschaft. Bielefeld 2003.
- Matthies, Hildegard/ Kulmann Ellen/ Oppen Maria, Simon Dagmar: Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb- Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin 2001.
- Page, Julie, Leemann, Regula Julia (Hgg.): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. BBW- Schriftenreihe, Bern 2000
- Schliesselberger, Eva, Strasser, Sabine: In den Fußstapfen der Pallas Athene? Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Band 7, Wien 1998.
- Wimbauer, Christine: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen 1999.
- Zimmer, Anette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland 2003.
- Zimmermann, Karin: Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Paßfähigkeit und Geschlecht als Kriterium für Berufungen, Berlin 2000.
- Zimmermann, Karin: Praxis der Gleichstellung - widersprüchliche Modernisierung: Das Beispiel der Hochschulen. In: Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar: Gleichstellung in der Forschung. Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin 2003, S. 155-171.

Kontakt und Information

Dr. Carmen Leicht-Scholten
 Institut für Soziologie
 RWTH Aachen
 Eilfschornsteinstr.7
 52062 Aachen
 cleicht@soziologie.rwth-aachen.de