

Mehr Frauen in die Physik!

Die Frauenförderung fängt im Kleinen an

Petra Rudolf

Im Gegensatz zu Italien, Frankreich oder Spanien entscheiden sich in Nordeuropa viel zu wenig junge Frauen für ein Physikstudium. Wie sozialpsychologische Untersuchungen an der Freien Universität Berlin¹⁾ oder die vor kurzem veröffentlichte Newtonia-Studie der Université Libre Bruxelles zeigen, spielen Stereotypen bei der Studienwahl eine enorme Rolle, und vielen wissenschaftlich interessierten jungen Frauen wird von Familie und Lehrern vom Studium abgeraten. Alle Aktionen, wie die der Deutschen Physikalischen Gesellschaft in den letzten Jahren, das Bild der Physik in der Öffentlichkeit zu verbessern, tragen zweifellos dazu bei, solche Vorurteile abzubauen. Wir Physikerinnen müssen uns daran unbedingt beteiligen und den Berufsalltag von Physikerinnen und Physikern bekannter machen, indem wir in die Schulen gehen und über unsere Arbeit sprechen oder unsere Kinder und deren Freunde einen Tag im Jahr mit an den Arbeitsplatz nehmen, wie dies zum Beispiel in den National Laboratories in den USA seit einigen Jahren üblich ist. Dies sind einfache und effektive Initiativen. Wenn möglichst oft eine kompetente und sympathische Physikerin im Fernsehen erscheint, und dabei meine ich nicht nur wissenschaftliche Sendungen, sondern auch Soap Operas, „Tatort“ usw., würde das bestimmt auch seinen Einfluss haben.

Die nächste Herausforderung besteht dann darin, die Frauen, die sich für ein Physikstudium entschieden haben, zu unterstützen und zu verhindern, dass sie aufgeben. Ich selbst hatte das große Glück, an der Universität La Sapienza in Rom zu studieren, wo etwa die Hälfte der 400 Erstsemester in der Physik Frauen waren. Ich weiß nicht, ob ich nicht den Spaß am Physikstudium verloren hätte, wenn ich, wie eine deutsche Kollegin, monatelang bei Vorlesungsbeginn begrüßt worden wäre mit Sätzen wie: „Guten Morgen meine Herren, und wo sitzt denn unsere Dame heute?“. „Null Toleranz“ gegenüber solchen Bemerkungen ist nur der erste Schritt zu einem frauenfreundlicheren Klima.

Die American Physical Society ist da schon ein Stück weiter mit dem Einsatz von Delegationen, die auf Wunsch des Direktors ein Physikinstitut besuchen, um gemeinsam mit den dort studierenden und arbeitenden Frauen Verbesserungsvorschläge auszuarbeiten. Ähnliches auch in Europa zu beginnen gehört zu den Plänen der „Women in Physics“ bei der Europäischen Physikalischen Gesellschaft (EPS) und sollte meiner Meinung nach auch von der DPG organisiert werden. Verbesserungen beginnen bei ganz einfachen praktischen Dingen, wie dem Abschaffen von Besprechungen, die um 16:30 beginnen und damit allen, die wenig später ihre Kinder abholen müssen, Schwierigkeiten bereiten. Sie gehen weiter mit der Einrichtung von Mentoringprogrammen, die jeder Studienanfängerin eine Doktorandin oder eine junge Wissenschaftlerin für Rat und Hilfe zur Seite stellen.

Benachteiligungen geschehen in den seltensten Fällen absichtlich, und die Verantwortlichen sehen meist gar nicht, dass sie ungerecht handeln. Ich bin überzeugt davon, dass hier, besonders im Hinblick auf die akademische Karriere, klare Richtlinien helfen würden. In den Niederlanden gibt es für die Einstellung in einer bestimmten Karrierestufe oder für die Beförderung in die nächste eine genaue Beschreibung der Voraussetzungen. Das vereinfacht nicht nur denjenigen die Arbeit, die einen Kandidaten auswählen sollen. Vor allem aber weiß man als junger Wissenschaftler genau, was erwartet wird und kann sich beim Lehrstuhlinhaber beschweren, wenn diese(r) einem nicht die Möglichkeit gibt bzw. nicht hilft, solche Kriterien zu erfüllen.

Von außerordentlicher Bedeutung ist auch, dass das Zwei-Karrieren-Problem stärker beachtet wird – in Europa ist es noch äußerst selten, dass eine Universität einem Wissenschaftlerpaar ein gemeinsames Angebot macht, wenn sie einen der beiden haben möchte. Und in

Deutschland macht die Regel, dass man für jede neue Karrierestufe die Universität wechseln muss, das Leben für die Physiker-Ehen besonders schwer. Die Institutionen sollten da sicher flexibler werden. Weil das aber noch dauern kann, kann ich meinen jungen Kolleginnen inzwischen nur augenzwinkernd raten, sich auch den richtigen Partner auszusuchen, der sie unterstützt.

Je höher man auf der Karriereleiter klettert, um so sensibler wird man gegenüber der Diskriminierung, die durch die Kultur der Physiker bestimmt ist. Natürlich wird sich diese Kultur, die Margaret Wertheim in ihrem Buch „Pythagoras' Trousers“ so faszinierend beschreibt, erst ändern, wenn es eine kritische Masse an Physikerinnen gibt. Frauenfördermaßnahmen können hier helfen, müssen aber ernst gemeint sein: Nicht nur ich fand es schrecklich frustrierend, sich für einen Lehrstuhl zu bewerben, um beim Vorstellungsgespräch festzustellen, dass man nur als „Quotenfrau“ eingeladen wurde. Bitte, verehrte Kollegen, tun Sie das niemandem an!

Stattdessen können alle dazu beitragen, dass die Minderheit sichtbar wird. So schlage ich prinzipiell mindestens 50 Prozent Frauen vor, wenn ich um Vorschläge für Sprecher für eine Konferenz oder ein Kolloquium gebeten werde. Das ist zwar mehr Arbeit, denn man muss ein bisschen länger suchen, bis man genügend Namen hat, aber Probleme, gute Kandidatinnen zu finden, gibt es nie. Genauso sollten alle Tagungsorganisatoren daran denken, genügend Sprecherinnen einzuladen: Jede Frau auf dem Podium gibt wieder einer Doktorandin oder Postdoc Mut weiterzumachen. Wenn bestimmte Prozesse erst einmal ins Rollen kommen, laufen sie auch weiter: Ich war die erste Präsidentin der belgischen Physikalischen Gesellschaft, aber nun folgt bald die zweite Frau in diesem Amt. Es ist an der Zeit, dass auch die Deutsche Physikalische Gesellschaft nach über 150 Jahren einmal von einer Frau geführt wird!



Prof. Dr. Petra Rudolf, Lehrstuhl für Experimentelle Physik der Kondensierten Materie an der Universität Groningen, NL. Prof. Rudolf war von 2000 bis 2001 die erste Präsidentin der Belgischen Physikalischen Gesellschaft.

1) vgl. Physik Journal, November 2002, S. 65