

Gleichstellungsförderung an der Uni – funktioniert sie? Ein Interview mit Professorin Jutta Günther

„Mehr gemischte Teams in leitenden Positionen“

Gleichstellungsförderung ist seit vielen Jahren ein bedeutendes Thema an der Uni Bremen. Wie bewerten neuberufene Professorinnen die Uni in diesem Bereich? Was sind ihre Erfahrungen an anderen Einrichtungen? BUS-Redakteurin Meike Mossig sprach mit der 2014 berufenen Ökonomie-Professorin Jutta Günther.



Professorin Jutta Günther war jahrelang an einem der deutschlandweit sechs großen Leibniz-Institute für Wirtschaftsforschung als Abteilungsleiterin und im Vorstand tätig.

BUS: Frau Günther, in Ihrem Bereich gibt es wenig Frauen. Wie ist das für Sie?

Jutta Günther: Leider kenne ich es nicht anders, finde es aber sehr schade und nicht gut. Ich bin fest davon überzeugt, dass eine gemischte Gruppe aus Männern und Frauen die Zusammenarbeit und Diskussion bereichert. Das gilt auch für Jung und Alt sowie In- und Ausländer.

Muss man als Frau in leitenden wissenschaftlichen Positionen besondere Kompetenzen mitbringen?

Meine Erfahrung ist, dass man sich als Frau in leitenden wissenschaftlichen Positionen sehr behaupten muss. Wenn es hier mehr Frauen gäbe, würde ein ganz anderes Selbstverständnis herrschen. Da ich noch nicht so lange an dieser Uni bin, kann ich zu dieser Einrichtung noch nicht viel sagen. Aber ich bin in meinem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft sehr gut aufgenommen worden, und die Berufungsverhandlungen waren ehrlich und vertrauensvoll.

Sie waren deutschlandweit und international an mehreren Universitäten und wissenschaftlichen Einrichtungen tätig. Wie erleben Sie die Uni Bremen bei der Gleichstellungsförderung?

Die Universität Bremen ist weiter als viele andere Wissenschaftsorte, die ich erlebt habe. Man sieht es zum Beispiel daran, wie sie ihr Zukunftskonzept im Rahmen der Exzellenzinitiative gestaltet hat. Hier ist die Gleichstellungsförderung eine eigene Maßnahme. Ein weiteres Beispiel ist meine Stelle, die im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) primär für Frauen ausgeschrieben war. Im Fachbereich habe ich viel Unterstützung bekommen, um wissenschaftliche Mitarbeiterinnen einzustellen. Sehr gut sind auch die anderen Maßnahmen der Uni zur Unterstützung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Form von Sommerunis, Workshops oder Mentoring-Programmen. Und es gibt einen Frauenförderplan, den man nicht übersehen

kann, wenn man hier eingestellt wird. An der Universität Bremen ist man sichtbar bemüht etwas zu verändern.

Welches Rollenverständnis haben Sie bislang in Ihrem Berufsleben erlebt, wenn es zum Beispiel um Familienplanung geht?

Das ist ein problematisches Feld. Oft habe ich es als Abteilungsleiterin erlebt, dass meine

oder Chefin sehr schwierig, da es die private Entscheidung der Familie ist, wie man die Kinderbetreuung aufteilt. Insgesamt sollten wir aber mehr Verständnis dafür entwickeln, dass Kinderbetreuung nicht nur Frauensache ist, sondern beide Partner betrifft. Auch der Vater kann ein Jahr Elternzeit nehmen, so dass die Frau sich ihrer Habilitation widmen oder sich auf Lehrstühle bewerben kann. So etwas habe ich aber nur

sehr selten erlebt. Ein weiteres Beispiel sind meine persönlichen Erfahrungen aus Berufungskommissionen oder Einstellungsver-

fahren von wissenschaftlichem Personal: Wenn sich eine Frau mit kleinen Kindern vorstellte, wurde sie in der Regel nach dem Bedarf familienfreundlicher Arbeitszeiten gefragt. Stellte sich ein Mann vor, war das kein Thema. Denn in diesem Fall ging man wie selbstverständlich davon aus, dass

die Partnerin sich um die Kinderbetreuung kümmert.

Könnten Sie als Chefin nicht eine Haltung an ihre Mitarbeiterinnen weitergeben, um sie in ihrem Selbstbewusstsein und ihrem Karriereweg zu stärken?

Ich habe viele Gespräche mit meinen Mitarbeiterinnen geführt und finde das auch sehr wichtig. Denn wir Professorinnen und Professoren sind hier ganz besonders in der Verantwortung. Wenn wir uns nicht engagieren, können Gleichstellungsbeauftragte noch so viel tun. Die Wirkung ist geringer.

Setzen Sie sich an der Uni Bremen für mehr Frauen im Wissenschaftsbetrieb ein?

Auf jeden Fall. Eine Postdoktorandin habe ich zum Beispiel aus Halle mitgebracht, die hier an der Bremer Universität auch eine Nachwuchsgruppe leitet und sich habilitieren will. Ich möchte diese Nachwuchswissenschaftlerin gerne weiter fördern. Wichtig sind mir auch die Studentinnen. Denn wenn wir sie nicht schon fördern, kommen wir nie dort an, dass wir in leitenden Positionen mehr gemischte Teams haben werden.

Jutta Günther (47)

Die Wirtschaftswissenschaftlerin wurde 2014 im Rahmen des Professorinnenprogramms II des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) an die Uni Bremen berufen. Zuvor arbeitete die Ökonomin in Halle an einem der deutschlandweit sechs großen Leibniz-Institute für Wirtschaftsforschung. Dort war sie als Abteilungsleiterin und im Vorstand tätig. Jutta Günther ist Expertin auf dem Gebiet der Innovations- und Strukturökonomik. Ihre Schwerpunkte sind u.a. die wirtschaftliche Entwicklung Ostdeutschlands sowie osteuropäischer Staaten wie die Ukraine und Russland.

„An der Uni Bremen ist man sichtbar bemüht etwas zu verändern. Sie ist weiter als viele andere Wissenschaftsorte, die ich erlebt habe.“
Ökonomie-Professorin Jutta Günther

Mitarbeiterinnen nach dem ersten Kind um eine Teilzeitstelle bitten. Dabei habe ich sie auch immer sehr unterstützt. Die Partner arbeiten in der Regel in Vollzeit weiter. Viele Frauen bleiben da ein Stück weit auf der Strecke. In dieses Rollenverständnis einzugreifen, finde ich als Institution

„250 Euro z. B. für sportmedizinische Untersuchungen –
DIE AOK HAT'S BEZAHLT.“

AOK PLUSPUNKT
Gesundheit

Alle Infos unter www.aok.de/bremen

AOK Die Gesundheitskasse.