

cover story: Careers with obstacles

$$\zeta(s) = \frac{1}{\Gamma(s)} \left(\frac{1}{s-1} - \frac{1}{2s} + \sum_{n=2}^{\infty} \frac{B_n}{n!} \frac{1}{s+n-1} + \int_1^{\infty} \frac{x^{s-1}}{e^x-1} dx \right)$$



By Jutta Allmendinger and Alice Hohn

EQUAL OPPORTUNITIES: WE NEED SANCTIONS THAT BITE

Lola runs. And a lot of other women are running with her, overtaking the men on the educational path, climbing the academic career ladder. 56 percent of university graduates in Germany are female, and 41 percent of doctorates are awarded to women. But there it stops: only about 22 percent of those qualified to become professors – “Habilitierte” – are women; only 15 percent of professors and just 7 percent of rectors. Things are progressing: these figures have been improving over the last few years. But at the rate we are going at the moment, it will take until 2070 before any kind of parity is achieved. Can we afford to wait?

Often enough it is assumed that women themselves are at fault. They choose not to go for the top careers, we are told. But choosing not to do something assumes that the doors are open for you to do it in the first place. And this is clearly not the case as the lopsided growth at the beginning of the career path shows. At some stage, one of the doors is followed by a revolving door which does not lead anywhere. The explanation is certainly not a shortage of programmes promoting women. But they are often ineffective – because they are unspecified. They fail to quantify the hoped-for proportion of women. Nobody has to worry about painful consequences if the quotas are not met – there are no quotas to meet.

Not enough old girls' networks

There are a number of specifically German problems involved in this: many of the rules of the academic game are still difficult to penetrate. **When it comes to careers the more informal the decision-taking, the more influential the networks. However, due to the extremely low proportion of female professors women often do not have an old girls' network to fall back on.** By contrast to men, they tend to be mentored for the here and now rather than for future careers. The significant numbers of women in academia immediately below professorial level proves that short- and medium-term cooperation is extremely useful because women are brilliant at cooperating and doing the preparatory work; they also complete research reports and have

proved themselves to be excellent teachers. But in the long run, you have to publish articles in established journals if you want to have a career in academia; being a good teacher will not get you far. As a result, it is absolutely essential that established academics, be they male or female, consciously help to induct and introduce young women researchers into the scientific community. Experienced female professors – and the odd male professor – are a help when it comes to opening doors. As mentors, they can provide the background and skills that get neglected during academic training: strategic knowledge on where you should place yourself on the academic employment market and broadly-based preparation for doing so. Mentoring is a feature of well-structured programmes at Graduate Schools which are gradually emerging in Germany.

Looking abroad for models

Casting an eye to other countries reveals that training research talent at Graduate Schools is the rule and not the exception – and that it means significantly less legwork for other projects, a better infrastructure for combining career and family, more institutionalised mentoring and coaching, greater transparency and more predictability. Graduate Schools do away with the dependency on a single professor: you become an independent participant in a competitive process and are automatically supervised by several university teachers. So far so good.

Lola runs, and the principle of independence, the distinct structures and transparent procedures have to be upheld. This means: assistant professors instead of academic assistants, independence instead of binding directives, tenure track instead of three-year contracts, a small and flexible teaching load instead of a large and inflexible one.

It is quite obvious: our international competitors are not asleep on the job, they are running ahead. We need precise targets – and sanctions that bite. If we do not act now, Germany will miss the final. And we shall have to wait until 2070. ■



ZWISCHEN LABOR UND LÄTZCHEN

BETWEEN LAB AND BIB

„Wir verzichten auf jede Menge Grips“, sagt eine der Forscherinnen, mit der wir für diese Ausgabe über die mangelnden Chancen für Frauen in der Wissenschaft gesprochen haben. Sie denkt hierbei an Deutschland, doch das Problem gilt weltweit. Von den USA über Europa bis nach Asien, in Südamerika genauso wie in Afrika: Überall sind Forscherinnen in führenden Positionen unterrepräsentiert und müssen mit ähnlichen Problemen kämpfen. Auf den folgenden Seiten geben wir in Auszügen wieder, was Humboldtianerinnen aus den unterschiedlichsten Ländern, Fächern und Karrierestufen über ihre Erfahrungen berichten. Das Ergebnis ist ein sehr persönliches, individuell geprägtes, nach strengen statistischen Kriterien sicherlich nicht repräsentatives, aber doch aufschlussreiches Bild.

So beweist sich, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eines der zentralen Themen ist. Frauen, die einen guten Mentor hatten, von Verwandten oder einem gleich gesinnten Partner unterstützt werden, haben es eindeutig leichter. Vor allem dann, wenn sie sich neben dem Beruf um eine Familie mit Kindern kümmern, sich also bildlich zwischen Labor und Lätzchen aufteilen müssen – wie viele der Frauen in diesem Heft, die oft zwei oder sogar mehr Kinder haben. So oder so sind viele Humboldtianerinnen zu Opfern bereit, sei es auf der beruflichen oder auf der privaten Seite.

Eine spezielle Förderung von Frauen finden die Befragten nur unter bestimmten Bedingungen sinnvoll. Denn alle Befragten betonten, dass Quoten und Sonderprogramme auch einen Beigeschmack haben, weil sie eine mindere Qualifikation von Frauen unterstellen könnten. Die meisten bekennen sich deshalb zu einem Leistungsprinzip ohne Wenn und Aber.

Bei allem Verbindenden wirken sich Faktoren wie die geografische oder soziale Herkunft und wissenschaftliche Disziplin ebenfalls aus. In einigen Ländern greifen bereits Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit, in anderen besteht größerer Nachholbedarf. Es zeigt sich, dass, wer Wissenschaftlerinnen unterstützen will, gut nachdenken muss, welche Maßnahmen tatsächlich wirken und nicht als Bumerang auf die Frauen zurückschlagen können.

Alle Frauen betonen, dass sie besonders stark und ausdauernd sowie bereit sind, mehr als ihre männlichen Kollegen zu arbeiten und zum Beweis ihrer Kompetenz teilweise auch arbeiten müssen. Und es wird deutlich, dass sie offensichtlich sehr viel Mut und Selbstbewusstsein haben sowie einigen Humor. Auch auf dieses Potenzial – neben dem bereits erwähnten Grips – sollte die Männerwelt Wissenschaft nicht leichtfertig verzichten.

“We’re losing out on a lot of brain power,” was the comment of one of the women researchers we spoke to for this issue about the lack of opportunities for women in academia. She was referring to Germany, but the problem is global: from the USA via Europe to Asia; in South America just as in Africa. Female researchers everywhere are underrepresented in leading positions and are confronted with similar problems. On the following pages we are presenting excerpts from what female Humboldtians in the most diverse countries, disciplines and career stages are reporting on their experiences. What emerges is a very personal, strongly individual picture which, although it would not count as representative if strict statistical criteria were applied, is a very revealing one.

It becomes quite clear, for example, that the work-life balance is one of the central issues. **Women who have had a good mentor and are supported by their families or a like-minded partner definitely fare better – particularly when they are trying to care for a family as well as pursuing their careers. These are the women who literally shuttle from lab to bib like many of their colleagues in this edition,** some of whom have two or even more children. However you look at it, many female Humboldtians are prepared to make considerable sacrifices be it in the professional or the private sphere.

Special promotion of women on gender grounds is something the respondents only partially support. They all emphasise that **quotas and special programmes smack of the assumption that women are less qualified. For this reason, most of them adhere unconditionally to a performance principle.**

Despite all the many uniting factors, there are some, such as geographical or social background and academic discipline, that make their own impact. In some countries equal opportunities measures are already bearing fruit, in others, there is still a lot of catching up to be done. It becomes quite clear that anyone wanting to promote female academics has to think very carefully about the measures that will actually be effective and not boomerang back on the women themselves.

All the women emphasise that they have to be particularly strong and persevering as well as be prepared to work harder than their male colleagues, indeed, have to work harder in order to prove their competence. And it emerges that they have a great deal of courage and self-confidence, as well as a good sense of humour. Just like the brainpower, this is potential that the man’s world of science should not lose out on.

ES GIBT POSITIVE SIGNALE

Julia Ostner, Biologin, Deutschland

Vereinbarkeit von Beruf und Familie war für mich nie ein Problem, was aber in erster Linie an der sehr ausgeglichenen Partnerschaft zwischen meinem Mann, auch Wissenschaftler, und mir liegt. Unsere inzwischen drei Kinder haben wir gleichermaßen betreut, sodass keiner zu sehr zurückstecken musste und umgekehrt keiner das Gefühl hatte, nichts von den Kindern zu haben. **Diese zeitliche und oft auch räumliche Flexibilität ist etwas, was ich gerade an der wissenschaftlichen Tätigkeit sehr schätze.**

Sämtliche Universitäten sind stolz auf ihre Gleichstellungsprogramme, dennoch sind Frauen in der bundesweiten Forschung nach wie vor eklatant unterrepräsentiert. Aber es gibt natürlich positive Signale: Im Rahmen von Berufungsverhandlungen werden attraktive Stellen für die Partner geschaffen, die Unis helfen konkret bei der Kinderbetreuung, es gibt frauenspezifische Förderprogramme an den Universitäten et cetera. **Es tut sich also etwas, auch wenn die Zahlen noch hinterherhinken.** Unabhängig von allen Fördermaßnahmen ist es wichtig, dass die Grundeinstellung eine kinderfreundliche ist, dass Kinder in den Arbeitsalltag integriert werden können, dass beide Partner sich die Aufgaben teilen und dass es ausreichend praktische wie geistige Flexibilität gibt.

Auch Netzwerke sind sehr wichtig, vor allem für junge Wissenschaftlerinnen. Netzwerke können eine Mentoring-Funktion haben, Hilfestellung geben bei Bewerbungen oder bei Berufungsverhandlungen, und sie sind die Pforte in die wissenschaftliche Community. Weniger wichtig erscheinen mir reine Frauennetzwerke. Das mag in anderen Disziplinen allerdings anders sein.

THERE ARE POSITIVE SIGNALS

Julia Ostner, Biologist, Germany

Reconciling family and career has never been a problem for me, which is mainly due to the very balanced relationship between my husband, who is himself a scientist, and myself. We now have three children, and we both took care of them equally, so that neither of us had to give up too much and neither of us had the feeling of missing out on the children. **What I appreciate about academic work, in particular, is the flexibility with regard to time and to some extent place.**

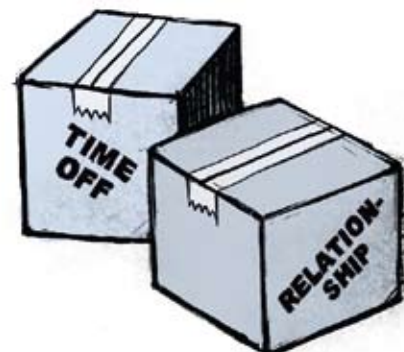
All universities take pride in their equal opportunity practices, and yet women are drastically underrepresented in science nationwide. But there are also positive signals: as part of appointment negotiations, universities create attractive positions for partners, provide concrete support with childcare, have specific programmes that promote women et cetera. **So things are moving, even if the numbers are still lagging behind.** Apart from all the promotional measures, it's important to have a family-friendly basic attitude, where children can be integrated into the work routine, both partners share the tasks and there is enough practical and mental flexibility.

Networks are also very important, especially for young female academics. Networks can serve mentoring purposes, provide support with applications or appointment negotiations, and they are an important gateway into the scientific community. All-women networks don't seem so important to me. That may be different in other disciplines, however.



Professor Dr. Julia Ostner leitet an der Universität Göttingen die Nachwuchsgruppe „Soziale Evolution der Primaten“. Mit einem Feodor Lynen-Forschungsstipendium war die Tierökologin zwei Jahre am Department of Anthropology an der Stony Brook University in New York. Julia Ostner hat drei Kinder.

Professor Dr. Julia Ostner is head of the junior research group "Social evolution in primates" at Göttingen University. With a Feodor Lynen Research Fellowship, the Animal Ecologist spent two years researching at the Department of Anthropology at Stony Brook University in New York. Julia Ostner has three children.



WIR BRAUCHEN FLEXIBLERE ROLLENBILDER

Aleida Assmann, Anglistin und Literaturwissenschaftlerin,
Deutschland

Im Vergleich zu meiner Zeit in den frühen 90er-Jahren, in denen es für eine Frau noch ziemlich schwierig war, sich an einer traditionsreichen Fakultät zu habilitieren, ist manches besser geworden. Neben Offenheit und Anerkennung für andere Gelehrtenbiografien beobachte ich allgemein den Rückgang eines unerbittlichen Karrierismus: **Zur alten Universität gehörte die Forderung, dass man das ganze Leben auf dem Altar der Wissenschaft opfern musste.** Das hat sich geändert. Vertreter der jungen Generation wollen ihre Universitätskarriere zunehmend mit einem partnerschaftlichen Familienleben kombinieren. Diese Änderung der Einstellung färbt langsam auch auf die Universitäten ab, die sich anstrengen, sich in eine familienfreundliche Umwelt für Forscherinnen und Forscher zu verwandeln, mit Kindertagesstätten und Förderung von Doppelkarrieren. Wir brauchen deshalb flexiblere Rollenbilder. Dazu gehört auch, dass Männer lernen, solidarisch zurückzustehen und auch ihren Frauen ab und zu den Vortritt zu lassen.

Im Wissenschaftsbetrieb kamen viele Pflichten auf mich zu, die mich nicht nur als Forscherin, sondern vor allem als Quotenfrau betrafen. **Es gibt endlos viele Gremien, die allein von Männern besetzt sind, und sie alle suchen händeringend nach einer Frau.** So kommt es, dass die ohnehin wenigen Frauen, die auf den oberen Etagen der Wissenschaft präsent sind, permanent nicht nur die Wissenschaft vertreten müssen, sondern auch ihr Frau-Sein. In diesem Punkt sollte man nicht nur nach Sichtbarkeit gehen und immer die gleichen Repräsentantinnen fragen, sondern auch weniger arrivierten, jüngeren Kolleginnen die Chance zur Mitarbeit geben. Die weniger arrivierten sind meist nicht weniger brillant und können sich so in neuen Aufgaben bewähren.

WE NEED MORE FLEXIBLE ROLE MODELS

Aleida Assmann, English Scholar
and Philologist, Germany

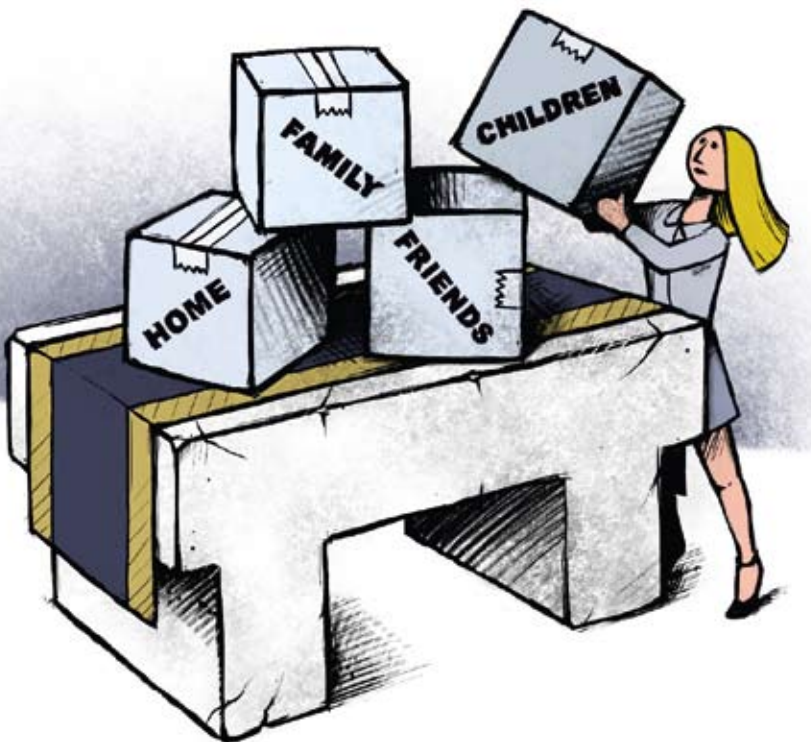
Compared to the early 90s, when it was still rather difficult for a woman to be promoted to professor in a traditional faculty, some things have improved. In addition to openness and acceptance of other academic biographies, I have witnessed a general decline in merciless careerism: **Part of the old university culture was the demand to sacrifice your whole life on the altar of science.** That has changed. The young generation increasingly wants to combine their university careers with a family life based on partnership. This change of attitude is slowly making its mark on universities, as well, which are now making efforts to become a family-friendly environment for researchers, with day-care facilities and support for dual careers. We therefore need more flexible role models. That also means that men must learn to show solidarity, take a step back, and sometimes give priority to their wives.

In academic life, I was confronted with many responsibilities that affected me not only as a researcher, but also as a statutory woman. **There are an infinite number of all-male committees in desperate search of a woman.** Therefore, the women on the upper levels of academia, few as they are anyway, are continually pressed not only to represent science, but also their womanhood. In this regard, we should not only go by visibility and always ask the same women to represent everything. Instead, we should give younger, less established female colleagues a chance to participate. The less established ones are usually no less brilliant and can thus prove themselves in new tasks.

Professor Dr. Aleida Assmann lehrt Anglistik und Allgemeine Literaturwissenschaft an der Universität Konstanz. Im Oktober 2009 erhielt sie den Max-Planck-Forschungspreis der Alexander von Humboldt-Stiftung und der Max-Planck-Gesellschaft. Aleida Assmann hat fünf Kinder.



Professor Dr. Aleida Assmann teaches English and Literary Theory at the University of Konstanz. In October of 2009, she was granted the Max Planck Research Award by the Alexander von Humboldt Foundation and the Max Planck Society. Aleida Assmann has five children.



SEID BEREIT ZU OPFERN

Adrienne Edgar, Historikerin, USA

Gleichstellung ist ein wichtiges Thema in den USA, besonders in der Wissenschaft. Wie an den meisten Universitäten so widmen sich auch an meiner Universität einige Institutionen und Organisationen diesem Thema – mit unterschiedlichem Erfolg, je nachdem, wen man fragt und welches Problem man im Blick hat.

In den letzten 30 Jahren gab es große Fortschritte darin, Frauen für eine Uni-Karriere zu gewinnen und die Universitäten zu einem Ort zu machen, an dem Frauen sich besser aufgehoben fühlen. Die Universitäten haben sich auch darum bemüht, das Konfliktpotential zwischen Arbeit und Familienleben zu reduzieren, etwa durch Mutterschaftsurlaub, Kinderbetreuung oder die Anerkennung von Erziehungszeiten. **Dennoch sind Professorinnen an amerikanischen Universitäten immer noch in der Minderheit. Und je weiter man auf der akademischen Leiter nach oben klettert, desto weniger Frauen gibt es.** Das ist natürlich von Fachgebiet zu Fachgebiet unterschiedlich; so gibt es in den Geistes- und Sozialwissenschaften mehr Frauen als in den Naturwissenschaften.

Mein Ratschlag an junge Frauen, die in den USA am Anfang ihrer wissenschaftlichen Karriere stehen: Stellt euch darauf ein, dass ihr in eurem Privatleben Opfer bringen müsst. Es kann sein, dass ihr nicht dort leben könnt, wo ihr gerne leben würdet, dass ihr nicht in der gleichen Stadt wie euer Partner lebt oder dass ihr nicht so viele Kinder haben werdet, wie ihr eigentlich gerne hättet.



Professor Dr. Adrienne Edgar ist Historikerin und lehrt an der Historischen Fakultät der University of California in Santa Barbara. 2009 und 2010 ist sie als Humboldt-Forschungsstipendiatin an der Humboldt-Universität zu Berlin. Adrienne Edgar hat ein Kind.

Professor Dr. Adrienne Edgar is an Historian and Associate Professor in the Department of History at the University of California, Santa Barbara. During 2009–2010 she is a Humboldt Research Fellow at the Humboldt-Universität zu Berlin. Adrienne Edgar has one child.



BE PREPARED TO MAKE SACRIFICES

Adrienne Edgar, Historian, USA

Equality issues are an important concern in the USA, particularly in academia. My university, like most universities, has a number of institutions and organizations focused on promoting gender equity. These efforts enjoy varying degrees of success, depending on whom one asks and which issue one examines.

A great deal of progress has been made in the last 30 years in recruiting women into academic careers and making the university a more welcoming place for women. Universities have also made efforts to address potential conflicts between work and family life through the provision of maternity leave and child care and the stopping of the tenure clock for academics with children. **Yet women are still a minority in faculty positions in US universities, and in general the higher one goes on the academic ladder, the fewer women one finds.** However, this varies by discipline, with women much better represented in the humanities and social sciences than in the hard sciences.

My advice to young women seeking to embark on an academic career in my country would be: Be prepared to make sacrifices in your personal lives if you wish to have an academic career. You may not be able to live where you want, live in the same city as your spouse, or have as many children as you might ideally desire.

CAREER AGAINST THE ODDS

Hala El-Khozondar, Physicist, Palestine

I think there are not enough programmes to support female academics. Most programmes support academics in general, and most of the time they support men. I've faced many difficulties during my academic career mainly because I am a woman. **I had a hard time convincing my family to support my study and Ph.D.** Then I could only continue my education outside Palestine, an idea my family did not like at the beginning at all. Finally, I decided to apply for a Fulbright scholarship, which I got. At that moment of my life many things changed. I had the opportunity to go to the USA to pursue my education. **During my study in the USA, I found it very challenging to be a woman in science from the Third World, especially a Muslim woman with a headscarf.**

However, I managed to overcome all the challenges and finish my degree in physics to come back to Gaza. In Gaza, many factors played against my career including the fact that I am a woman who got a degree from the USA in physics and with a prestigious scholarship. I had to face a lot of opposition to get a job in physics departments which are dominated by men. In the end, I got a job in the Electrical Engineering Department.

I have recently become a member of TWOWS, Third World Organization for Women in Science. It is a society to promote scholarship for young female scientists. I think through such a network I can help the next generation.



Dr. Hala El-Khozondar lehrt an der Islamischen Universität Gaza. 2008 und 2009 war sie mit einem Georg Forster-Forschungsstipendium an der Technischen Universität München.

Dr. Hala El-Khozondar teaches at the Islamic University of Gaza. In 2008 and 2009, she was a Georg Forster Research Fellow at the Technische Universität München.



KARRIERE MIT GEGENWIND

Hala El-Khozondar, Physikerin, Palästina

Ich finde, es gibt nicht genügend Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen. Die meisten Programme richten sich an beide Geschlechter, und am Ende profitieren meistens die Männer. Viele Schwierigkeiten in meiner Karriere kamen daher, dass ich eine Frau bin. **Zunächst war es sehr schwer, meine Familie davon zu überzeugen, mein Studium und meine Promotion zu unterstützen.** Dann konnte ich meine wissenschaftliche Ausbildung nur im Ausland fortsetzen, was meiner Familie anfangs überhaupt nicht gefiel. Zum Schluss habe ich mich um ein Fulbright-Stipendium beworben – mit Erfolg – und bin in die USA gegangen. Von dem Augenblick an änderte sich vieles für mich. **Während meiner Zeit in den USA empfand ich es als große Herausforderung, eine Wissenschaftlerin aus der Dritten Welt zu sein, vor allem als Muslimin mit Kopftuch.**

Trotz allem kehrte ich mit einem Abschluss in Physik in der Tasche zurück nach Gaza. Auch dort standen viele Dinge meiner Karriere entgegen, beispielsweise die Tatsache, dass ich eine Frau mit einem amerikanischen Abschluss in Physik und einem renommierten Stipendium war. So gab es ziemlich viel Widerstand gegen meine Anstellung am von Männern dominierten Fachbereich für Physik. Schließlich bekam ich eine Stelle im Fachbereich Elektrotechnik.

Vor kurzem bin ich Mitglied von TWOWS (Third World Organization for Women in Science) geworden, einer Organisation, die junge Wissenschaftlerinnen unterstützt. Ich denke, dass ich in diesem Netzwerk der nächsten Generation etwas helfen kann.

RÜCKENDECKUNG DURCH DEN MANN

Irina Galynina, Latinistin,
Russland

Ich habe mich als Wissenschaftlerin nie wegen meines Geschlechts benachteiligt gefühlt. Im Gegenteil, meine wissenschaftlichen Lehrer haben mich immer sehr gefördert. Wenn ich einmal Vorbehalte spürte, dann von Seiten anderer Frauen, die nicht gut fanden, dass ich zu jung bin und zu schnell gute wissenschaftliche Ergebnisse erzielt habe.

Ich finde, in Russland können Frauen und Männer gleichberechtigt forschen. Von meinen russischen Kolleginnen sind viele nicht verheiratet, oder sie sind geschieden. Oft bekommen sie sehr spät oder überhaupt keine Kinder. Dieselbe Situation habe ich auch in Deutschland beobachtet. Deswegen ist es meiner Meinung nach ein großes Glück für Frauen, wenn ihr Ehemann sie unterstützt. Mit am wichtigsten ist für mich, dass mein Partner meine Lebensweise akzeptiert. **Für meinen Mann ist es kein Problem, wenn ich zwölf Stunden in der Bibliothek arbeite und mich nicht um die Kinder und den Haushalt kümmern kann.**



Dr. Irina Galynina arbeitete als Postdoc an der St. Petersburg State University of Culture and Art. Zurzeit ist die Mutter von zwei Kindern als Humboldt-Forschungsstipendiatin am Institut für Griechische und Lateinische Philologie der Freien Universität Berlin.

Dr. Irina Galynina worked as a Postdoc at St. Petersburg State University of Culture and Art. The mother of two children is currently a Humboldt Research Fellow at the Institute for Greek and Latin Languages and Literature at the Freie Universität Berlin.



MY HUSBAND BACKS ME UP

Irina Galynina, Latinist, Russia

I have never felt disadvantaged because of my gender. On the contrary, my academic teachers have always given me great support. Whenever I did sense any reservations, it was on the part of other women who didn't like the fact that I'm young and have achieved such good results so quickly.

I feel that in Russia, men and women can do research on an equal footing. Many of my female Russian colleagues are not married or they're divorced. Often they have children late in life or not at all. I have witnessed the same situation in Germany. Therefore I think it is a great blessing for women to have their husband's support. One of the most important things for me is my partner's acceptance of my lifestyle. **My husband has no problem with me working twelve hours in the library and not being able to take care of the kids and the household.**

DER WEG ZUR GLEICHBERECHTIGUNG IST LANG

Parinda Vasa, Physikerin, Indien

Frauen sind in Indien in den naturwissenschaftlichen und technischen Fachgebieten auf allen akademischen Ebenen völlig unterrepräsentiert. In höheren Positionen sind sie kaum oder gar nicht vertreten. Insgesamt machen in diesen Fächern weniger als zwanzig Prozent einen Abschluss, und unter den Professoren liegt der Frauenanteil bei weniger als fünf Prozent. **In vielen Physikfakultäten findet man keine einzige Professorin.** Universitäten, Institute und auch die Regierung versuchen, die Lücke zu schließen, aber dies dauert sehr lange, da man ganz unten damit beginnen muss. Es gibt Initiativen, die Eltern darin unterstützen, ihren Töchtern eine Hochschulausbildung zu ermöglichen. Ebenso gibt es Stipendien und Fördermaßnahmen ausschließlich für Frauen.

Wie in Deutschland ermutigen die Institute auch in Indien weibliche Bewerber, aber der größte Unterschied zwischen den beiden Ländern liegt in der Sozialstruktur. In Deutschland sind die Frauen sozial und wirtschaftlich viel unabhängiger als in Indien. **Meistens hindern soziale Zwänge indische Frauen daran, eine Hochschulausbildung oder eine Karriere zu verfolgen.** Auch deshalb geht der Prozess der Gleichberechtigung im Arbeitsleben nur so schleppend voran.

Ich bin Mitglied im Forum Faculty for the Future der Schlumberger Foundation, ein Netzwerk ausschließlich für Wissenschaftlerinnen. Es ist eine gute Plattform für den Erfahrungsaustausch. Wenn es aber um ein Netzwerk für die gemeinsame Forschung in einer Arbeitsgruppe geht, sollte das Geschlecht keine Rolle spielen. Solche Arbeitsnetzwerke „nur für Frauen“ oder „nur für Männer“ verstärken eher die Unterschiede, als dass sie sie überbrücken.

IT'S A LONG ROAD TO GENDER EQUALITY

Parinda Vasa, Physicist, India

Women are very much underrepresented in science and technology in India at all academic levels with representation being marginal or none at higher levels. The overall percentage is less than twenty percent at graduate student level and reduces to less than five percent at faculty level – **many physics departments having no woman faculty member at all.** Universities and institutes as well as the government are trying to bridge the gap but it's a slow process as this has to be done at the lower level first. There are initiatives which promote parents to provide higher education for a girl child. Also there are scholarships and funding reserved only for women applicants.

In India as well as Germany institutes encourage women applicants, but the main difference is in the social structure. Here, in Germany, women are much more socially and economically independent compared to India. **Most of the time it's the social constraint that is hindering Indian women from pursuing higher education or careers.** This is also the reason why achieving gender balance in workplaces is a much slower process.

I am a member of Schlumberger Foundation Faculty for the Future forum, a network for female academics. It is a good platform for sharing experiences as well as opinions, but in a working group network, gender should not be an issue. Having “men only” and “women only” work-related networks only increases the differences rather than bridging the gap.



Dr. Parinda Vasa arbeitet am Institut für Physik der Universität Oldenburg im Bereich Ultraschnelle Nanotechnik. Mit einem Georg Forster-Forschungsstipendium war sie von 2006 bis 2008 an der Technischen Universität Ilmenau.

Dr. Parinda Vasa works in the Institute of Physics at the University of Oldenburg in the field of ultra-fast nanotechnology. From 2006 to 2008, she was a Georg Forster Research Fellow at Ilmenau University of Technology.

KOMPETENT TROTZ ROCK

Morgane Thomas-Chollier, Bioinformatikerin,
Frankreich

Die Bioinformatik, mein Forschungsgebiet, ist größtenteils in Männerhand. **Manchmal ist es zum Verzweifeln, wenn du bei technischen Fragen übersehen wirst, nur weil du eine Frau bist.** Wie einmal im Labor: Mein Chef kam in mein Büro und fragte meinen Kollegen, wo denn die Schraubenzieher seien und ob er den Rechner öffnen und die Festplatte austauschen könne. Mein Kollege verneinte, und mein Chef verließ das Büro. Ich folgte ihm und erklärte ihm amüsiert (diesen Ansatz bevorzuge ich), dass ich wisse, wo die Schraubenzieher seien und ich ebenso vollkommen in der Lage sei, jedes Teil im Computer auszuwechseln. Es tat ihm wirklich leid, und er entschuldigte sich dafür, dass er nicht daran gedacht habe, dass ich das als Frau erledigen könnte. Wenn ich also meinen männlichen Kollegen einen Satz ins Stammbuch schreiben sollte, so lautete der: **Ja, ich trage einen Rock und kann gut Kuchen backen, aber ich beherrsche dieses Computerprogramm trotzdem genauso gut wie du.**

Ich finde, dass ein Labor, in dem bereits ein paar Frauen arbeiten oder eine Frau Chefin ist, für eine Wissenschaftlerin ein attraktiveres Umfeld bietet. Jungen Frauen, die überlegen, ob sie eine Karriere in der Wissenschaft anstreben wollen, würde ich raten: Seid stark und nehmt die Dinge leicht. Nutzt eure weibliche Kommunikationsstärke und bemüht euch, professionell und nicht zu gefühlsbetont aufzutreten. Und denkt daran: Nein, ihr seid nicht weniger intelligent, wenn ihr Make-up, ein Kleid und schicke Schuhe tragt!

COMPETENT DESPITE THE SKIRT

Morgane Thomas-Chollier, Bioinformatics Scientist,
France

My research field bioinformatics is mostly a male environment. **It is sometimes exasperating to be overlooked on technical issues just because you're a woman.** Once in a lab, my supervisor arrived in my office and asked my male office colleague where the screwdrivers were and if he could open the computer to change a hard drive. The colleague did not know and my supervisor left the room. I followed him and told him with amusement (I prefer this approach) that I knew where the screwdrivers were kept and that I was fully able to change any part of a computer. He was really sorry and apologised for not considering that I could do that, because I was a woman. So if there is one thing my male colleagues should take to heart, it is: **Yes, I am wearing a skirt and I do bake great cakes, but I can still compile this programme as well as you.**

In my view, a lab that already has a few women around or a woman supervisor is a more attractive environment for a woman scientist. My advice to young women seeking to embark on an academic career would be: Be strong and take things lightly. Use your female communication skills in the lab. Try to behave professionally, and not too emotionally. And keep in mind: No, you're not less intelligent if you wear make-up, a dress and trendy boots!



Dr. Morgane Thomas-Chollier hat an der Vrije Universiteit Brüssel promoviert. Derzeit ist sie als Humboldt-Forschungsstipendiatin am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik in Berlin.

Dr. Morgane Thomas-Chollier took her Ph.D. at the Vrije Universiteit Brüssel. She is currently working at the Max Planck Institute for Molecular Genetics in Berlin as a Humboldt Research Fellow.



ÜBERLEBEN IN EINER MÄNNERWELT

Evelyn Shiri-Neh Fogwe, Linguistin, Kamerun

Als Mutter und Ehefrau muss ich oft Kompromisse machen. Zum Beispiel hätte ich gerne mehr Feldforschung betrieben, aber mein Ehemann und die Kinder hätten sich im Stich gelassen gefühlt. Ich habe immer ein schlechtes Gewissen, wenn ich länger von zu Hause weg bin.

Ich lebe in einer typischen Männerwelt in Afrika. Frauen müssen besonders hart arbeiten, um sich zu behaupten. **In Kamerun denken viele meiner männlichen Kollegen, dass Frauen prinzipiell weniger für die Wissenschaft taugen.**

In Deutschland ist das anders.

Jungen Kolleginnen aus Afrika würde ich raten: Glaubt an euch selbst und versucht mit aller Kraft, die Besten zu sein, in allem, was ihr tut. Frauen müssen wissen, dass die Männer ihnen ihr Recht nicht von allein zugestehen werden. Sie müssen es sich selbst nehmen. Wichtig ist, dass die ganze Familie hinter der Entscheidung für die wissenschaftliche Karriere steht und mithilft, den Alltag zu organisieren. Ein Mensch sollte nach seinen Fähigkeiten und Begabungen beurteilt werden und nicht nach seinem Geschlecht. Frauen sollten nie ein Nein als Antwort akzeptieren!

SURVIVING IN A MALE-DOMINATED WORLD

Evelyn Shiri-Neh Fogwe, Linguist, Cameroon

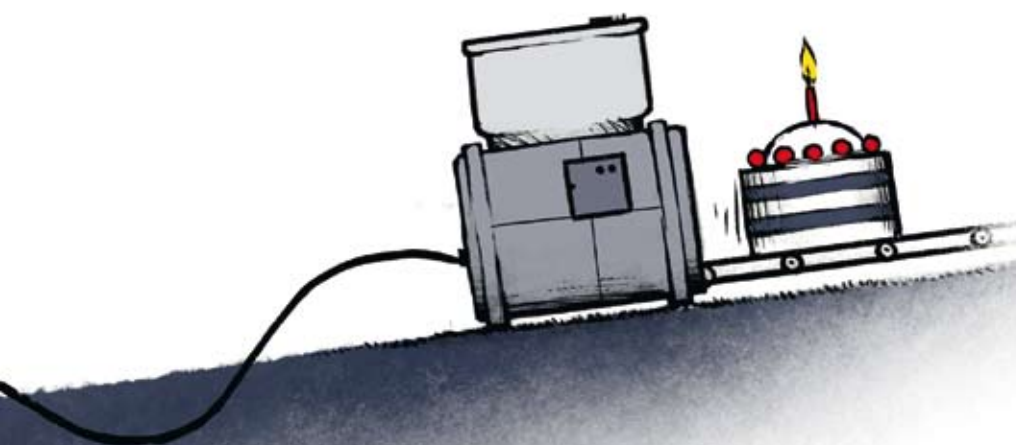
As a mother and wife I often have to make compromises. For example, I would have liked to do more field research, but my husband and children would have felt abandoned. I always have a bad conscience when I am away from home for a longer period of time.

I live in a typical African male-dominated society. Women must work especially hard to stand their ground. **In Cameroon, many of my male colleagues think that women are naturally less capable of doing science.** In Germany, it is different.

My advice to young female African colleagues: Believe in yourselves and try as hard as you can to be the best, in everything you do. Women must know that men will not just give them their rights. They must claim them for themselves. It is important that the whole family stands behind one's decision to embark on a scientific career and helps organise the daily routine. A person should be judged by his or her ability and talents and not by gender. Women should never take no for an answer!

Dr. Evelyn Shiri-Neh Fogwe ist Linguistik-Dozentin an der University of Buea, Kamerun. Von 2007 bis 2009 war sie als Georg Forster-Forschungsstipendiatin am Asien-Afrika-Institut der Universität Hamburg. Evelyn Fogwe ist Mutter von vier Kindern.

Dr. Evelyn Shiri-Neh Fogwe teaches Linguistics at the University of Buea, Cameroon. From 2007 to 2009, she worked as a Georg Forster Research Fellow at the Asien-Afrika-Institut at the University of Hamburg. Evelyn Fogwe is a mother of four children.



WIR WOLLEN NICHT WIE MÄNNER SEIN

Alicia Ponte-Sucre, Parasitologin, Venezuela

Obwohl ich aus einer sehr machohaften Gesellschaft komme, kann ich nicht sagen, dass ich mich während meiner wissenschaftlichen Karriere benachteiligt gefühlt hätte. Auf der anderen Seite habe ich niemals irgendeine Förderung erfahren, die speziell für Wissenschaftlerinnen gedacht war. Wenn ja, so hätte ich mich dabei auch sehr unwohl gefühlt. **Ich möchte um der Qualität meiner Leistung willen gefördert werden und nicht wegen meines Geschlechts.** Soweit ich weiß, gibt es in Venezuela keine Initiativen für die Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Forschung.

Ich habe das Gefühl, dass Frauen in Venezuela weniger mit Männern konkurrieren, als es Frauen in Deutschland tun. Überhaupt wollen wir nicht so sein wie Männer. **Es macht uns prinzipiell nichts aus, auf einen hohen Posten zu verzichten, wenn dieser zu Lasten der Familie ginge, und wir beklagen uns nicht deswegen.**

Häufig haben wir unsere Familien näher um uns herum, als es hier in Deutschland üblich ist. Keine Frage, dass Großeltern, Brüder und Schwestern uns im Familienalltag auch sehr unterstützen. Ich finde, dass junge Frauen ihren Weg nicht nach Männerart machen sollten, nur weil sie sich mit ihnen messen wollen: Frauen und Männer sind unterschiedlich und gehen unterschiedlich an Fragen heran. Beide Ansätze haben ihre Berechtigung und beide können hervorragend sein. Meine Botschaft an einige meiner männlichen Kollegen ist deshalb: Seid nicht überheblich, jeder kann so gut sein wie ihr.

WE DON'T WANT TO BE LIKE MEN

Alicia Ponte-Sucre, Parasitologist, Venezuela

Although I come from a very "macho" society, I can't say that I have felt disadvantages during my academic career. Also, I have never received funding that specifically targeted female academics. I would have felt very bad about that. **I want funding for the quality of what I do and not because of my gender.** To my knowledge there are not initiatives in Venezuela to promote equal opportunities in research for women and men.

I have the feeling that women in Venezuela compete less with men than the women in Germany. In general, we are not willing to be like them. **In general, we don't mind about not getting into higher positions in academia if this would harm our families, and we don't feel sorry for ourselves if we don't.**

Frequently we have our families closer to us than here in Germany, and certainly the grandparents, brothers and sisters give a lot of support in family situations. I believe young women should not follow the way males do things just because they want to compete with them; women and men are different and have different ways to approach questions; both are valid and can be excellent. My message to some of my male colleagues therefore is: Do not be arrogant in the way you present yourselves, everybody can be as good as you are.



Professor Dr. Alicia Ponte-Sucre lehrt an der Medizinischen Fakultät der Universidad Central de Venezuela. Seit Ende der 1990er-Jahre forschte sie bereits mehrfach als Georg Forster-Forschungsstipendiatin an der Universität Würzburg sowie am dortigen Missionsärztlichen Institut.

Professor Dr. Alicia Ponte-Sucre teaches in the Medical Faculty at the Universidad Central de Venezuela. Since the end of the 1990s, she has repeatedly worked as a Georg Forster Research Fellow at the University of Würzburg and at the Medical Mission Institute, also in Würzburg.



HELDEN HABEN KEINE FAMILIE

Trisha N. Davis, Biologin, USA

Es gibt in den USA zwar Förderinitiativen und -angebote für Chancengleichheit, aber das hat noch nichts an dem Problem geändert, dass Frauen in den Leitungspositionen weiterhin eine Minderheit sind. Ich denke, das Problem liegt in unserer Wissenschaftskultur: **Wir sind nicht freundlich zu jenen, die Verpflichtungen außerhalb der Wissenschaft haben**, sei es die Betreuung von Kindern, alten Eltern oder auch soziales Engagement im Allgemeinen. Deshalb sind alle Wissenschaftler mit Familie benachteiligt. Für uns (zumindest in den USA) sind diejenigen die Helden, die alles für die Wissenschaft opfern. Obwohl es am Ende meistens die Frauen sind, die die Hauptverantwortung für ihre Familie übernehmen, hat bei uns mein Mann seinen Beitrag geleistet und noch mehr.

Am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik in Dresden, wo ich gearbeitet habe, habe ich keinen Unterschied festgestellt, außer dass Frauen nicht unter solch einem Druck stehen, da sie nicht so viele Verpflichtungen haben wie ich an einer staatlichen Universität in den USA. Leicht haben sie es trotzdem nicht. Das Leben als Wissenschaftler ist schwierig, in Deutschland wie in den USA. **Dennoch scheint es in Deutschland mehr geschätzt zu werden, wenn man Zeit mit der Familie und Freunden verbringt.** Ich würde jungen Frauen raten: Sucht euch einen Partner, der eure Träume teilt. Und mein Rat an alle (auch an die Männer): Folgt eurer Leidenschaft.

HEROES DON'T HAVE A FAMILY

Trisha N. Davis, Biologist, USA

There are initiatives and offers to promote equal opportunities in the USA, but the problem still remains that women are a minority in senior faculty positions in science. I think the issue may be the culture of science. **We are not friendly to those who have responsibilities outside of science**, be it looking after children, elderly parents, or even social engagement in general. Therefore all scientists with families have a disadvantage. We (in the USA at least) hold up as heroes people who sacrifice everything for science. Although many women end up taking the major responsibility for their family, my husband did his share and more.

I was at the Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics in Dresden, and I did not see a difference except that there is less pressure there on women, because they did not have as many responsibilities as I do at a state university in the US. Still their lives were not easy. Scientists' lives in Germany and in the USA are hard. However, **the lifestyle in Germany seems to value time with family and friends much more than here.** My advice to young women would be: **Have a partner who shares your dreams. And to all (also to men): Follow your passion.**

Professor Dr. Trisha N. Davis lehrt Biochemie an der University of Washington. Als Humboldt-Forschungspreisträgerin arbeitete sie 2008 und 2009 an der Technischen Universität Dresden und am dortigen Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik. Trisha Davis hat zwei Kinder.

Professor Dr. Trisha N. Davis teaches biochemistry at the University of Washington. In 2008 and 2009, she was a Humboldt Research Award Winner at the Technische Universität Dresden and the Max Planck Institute of Molecular Cell Biology and Genetics, also in Dresden. Trisha Davis has two children.



MIT KINDERN GEHT'S LANGSAMER VORAN

Remi Sonaiya, Linguistin, Nigeria

In Nigeria wird zwar viel über die Gleichberechtigung der Geschlechter geredet, aber wie so oft **gibt es einen riesigen Unterschied zwischen den offiziellen Bekundungen und der Realität**, die sich im Verhalten der Einzelnen widerspiegelt. An meiner Universität ist das Bewusstsein für dieses Thema gewachsen, besonders seit es dort ein Zentrum für Geschlechterforschung gibt. Die Gender-Thematik steht auch im Mittelpunkt der Förderung, die unsere Universität von der Carnegie Foundation erhält. Es sollen besonders junge Studentinnen ermutigt werden, einen natur- oder ingenieurwissenschaftlichen Studienabschluss anzustreben.

Ich habe den Eindruck, dass in Deutschland weniger Akademikerinnen verheiratet sind oder Kinder haben. **Zu heiraten und Kinder zu haben, ist in unserem Land immer noch sehr wichtig für die Identität einer Frau – was sich auf ihr Berufsleben auswirkt.** Viele Frauen können zum Beispiel das Land nicht für längere Zeit verlassen, weil das hieße, ihren Mann und ihre Kinder alleinzulassen.

Als ich in den späten 1980er-Jahren als Doktorandin an der Cornell University in den USA war, bekam ich ein Stipendium von der American Association of University Women für ein Jahr. Dieses Stipendium hat es mir ermöglicht, meine ganze Zeit und Kraft auf meine Doktorarbeit zu konzentrieren. Der Lebensunterhalt für mich und meine beiden Kinder, die damals bei mir lebten, war gesichert. Dieses Stipendium gab mir das Gefühl, dass es Organisationen gibt, die um die besondere Situation von Frauen in der Wissenschaft wissen. **Schon zu Beginn meiner Karriere habe ich gemerkt, dass ich als Frau mit Kindern langsamer vorankommen würde und ich dies akzeptieren sollte.**

Ich würde Frauen raten, bereit zu sein, hart zu arbeiten und sich gleichberechtigt mit Männern zu messen. Ich halte nichts davon, geringere Anforderungen an Frauen zu stellen.

CHILDREN SLOW DOWN YOUR CAREER

Remi Sonaiya, Linguist, Nigeria

In Nigeria, a lot is being said about gender equality but, as usual, **there is a great deal of difference between official positions and the reality which is seen in the behaviour of individuals.** There has been greater awareness of gender issues at my university, especially since the creation of our Centre for Gender Studies. Gender issues are also a key part of the Carnegie Foundation's support for our institution. There is a special effort to encourage female students to pursue degrees in science and engineering.

I have the impression that fewer academic women in Germany are either married or have children. **In my country, being married and having children remain a very strong identity issue for women, so it affects their profession.** For example, many women cannot travel out of the country for an extended period of time because it would mean leaving their husband and their children behind.

When I was a Ph.D. student at Cornell University, USA, back in the late eighties, I received a one-year fellowship from the American Association of University Women. This fellowship enabled me to focus all my time and energy on the writing of my thesis. I received my living expenses, for myself and my two children, who were with me then. The scholarship made me feel that there were organisations who understood the peculiar nature of women in academia. **Early in my career I realised that the fact that I am a woman with children means that I will move more slowly, and I should accept it.**

I would advise women to be willing to work hard and to compete on an equal footing with men. I don't like the idea of lowering the standards for women at all.



Professor Dr. Remi Sonaiya lehrt Allgemeine und Angewandte Linguistik an der Obafemi Awolowo University in Nigeria. Seit Mitte der 1990er-Jahre forschte sie mehrfach mit einem Humboldt-Forschungsstipendium an der Universität Mainz. Remi Sonaiya hat zwei Kinder.

Professor Dr. Remi Sonaiya teaches General and Applied Linguistics at Obafemi Awolowo University in Nigeria. Since the mid-1990s, she has conducted research at Mainz University on several occasions as a Humboldt Research Fellow. Remi Sonaiya has two children.



FRAUEN MÜSSEN DOPPELT SO HART ARBEITEN

Ines Angeli Murzaku, Kirchenhistorikerin, USA

In meinem Forschungsgebiet, der Kirchengeschichte und Theologie, arbeiten hauptsächlich Männer. Ich glaube, dass Frauen länger brauchen, bis sie in der Wissenschaft wahrgenommen und geachtet werden. Wenn Frauen Familie haben, wird es noch komplizierter. Verpasst ein Mann eines Kindes wegen einer Veranstaltung, wird das eher akzeptiert. Männer erhalten in der Regel Anerkennung für ihr Vater-Sein und werden darin unterstützt. Frauen dagegen erinnern ihre Kollegen bloß an die große Verantwortung, die sie zu tragen haben.

Dennoch sind meiner Erfahrung nach Universitäten wahrscheinlich mit die besten Arbeitsplätze für Frauen.

Im ganzen Land, an meiner Universität und in meinem Fachbereich ist Gleichberechtigung sehr wichtig. Es gibt besondere Initiativen für die Förderung und Anstellung von Frauen. Nichtsdestotrotz bin ich gegen umgekehrte Diskriminierung. **Ich bin dafür, dass der am besten qualifizierte Kandidat eingestellt wird und dass eine Entscheidung nicht allein mit Blick auf das Geschlecht getroffen wird.** Ich glaube, dass das für die Frauen selbst auch nicht gut wäre.

Gewöhnlich sind die Erwartungen an Frauen sehr hoch, sowohl in der Arbeit als auch in der Familie. Frauen müssen sich pausenlos beweisen, indem sie besonders hohe Anforderungen erfüllen und doppelt so hart arbeiten. Angesichts der in der Wissenschaft vorherrschenden Vorbehalte gegen Mütter überrascht es nicht, dass Frauen, die eine Festanstellung erreicht haben, wesentlich häufiger alleinstehend sind als ihre männlichen Kollegen.

Das Wichtigste ist, dass man sich entscheidet, ob die Wissenschaft der richtige Weg für einen ist, und man mit ganzer Leidenschaft dabei ist. Man sollte sich niemals unterschätzen und ruhig höhere Ziele anstreben. So lässt sich die weibliche Tendenz ausgleichen, die eigenen Fähigkeiten kleiner zu machen, als sie sind. – *Crede quod habes et habes.* Glaube, dass du es hast, und du wirst es haben.

WOMEN HAVE TO WORK DOUBLY HARD

Ines Angeli Murzaku, Church Historian, USA

My field, ecclesiastical history and theology, is for the most part a male dominated field of inquiry. I believe it takes longer for women to get recognition and esteem in academia, and this is complicated when women have families. It is more acceptable for men to say they have to miss an event for child-related problems. Men, usually, will get recognition and support for being a good parent. In the reverse case, women will only remind their colleagues of their overwhelming responsibilities.

Yet, from my experience, universities are probably among the best places for women to work. Gender equality is very important in my country, university, and my department. There are specific initiatives that focus on promoting and hiring women. However, I am against reverse discrimination. **I support hiring the most qualified candidate and not basing the decision exclusively on gender.** I think this is not beneficial or healthy for women either.

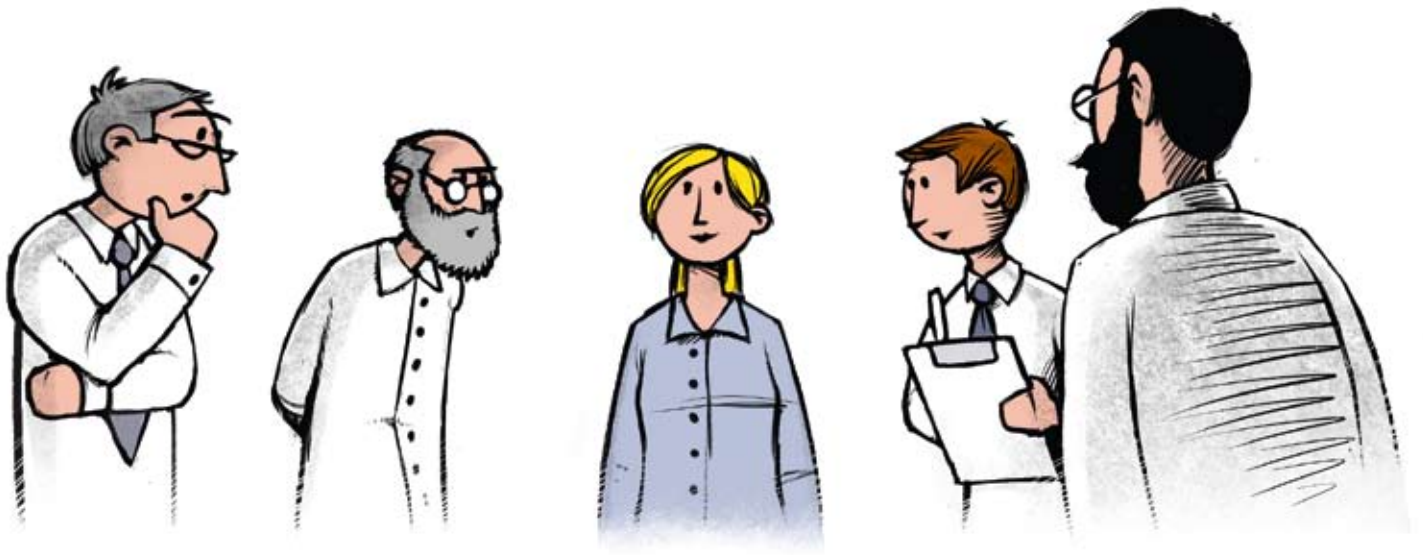
Usually, the expectations for women are high, in work and in the family. Women are constantly called upon to prove themselves by fulfilling competing demands and working doubly hard. Given the bias against motherhood in academia, it is not surprising that women who achieve tenure are far more likely than men to be single.

The important thing is to do the thing that you are passionate about and decide if academia is the right path for you. Never underestimate yourself. Aiming higher compensates for women's tendencies to minimize their abilities. – *Crede quod habes, et habes.* Believe that you have it, and you have it, as the Latin proverb says.



Professor Dr. Ines Angeli Murzaku lehrt Religionswissenschaft und ist Kodirektorin des Women and Gender Studies Program an der Seton Hall University in South Orange, New Jersey. Die Mutter von drei Kindern ist zurzeit als Humboldt-Forschungsstipendiatin am Ökumenischen Institut der Universität Münster.

Professor Dr. Ines Angeli Murzaku teaches Religious Studies and is co-director of the Women and Gender Studies Program at Seton Hall University in South Orange, New Jersey. The mother of three children is currently a Humboldt Research Fellow in the Ecumenical Institute at the Universität Münster.



ALLEIN UNTER MÄNNERN

Sara Negri, Mathematikerin, Finnland

Als ich als Humboldt-Stipendiatin in Deutschland an einem Institut arbeitete, an dem die einzigen Frauen die Sekretärinnen der Professoren und die Putzfrau waren, fühlte ich mich ein wenig unwohl. Es gab zwar auch ein paar Doktorandinnen, aber eine Deutsche war nicht dabei.

In Finnland verfolgen Frauen in der Regel ihre eigene Karriere und sind entsprechend stark in allen Berufszweigen vertreten. **Die staatliche Kinderbetreuung ist sehr gut organisiert, und in Familien mit Kindern werden die Betreuungspflichten gerecht aufgeteilt.** Kinder werden daher auch nicht als Hindernis für die Karriere einer Frau angesehen. In der akademischen Welt gibt es mit Blick auf den Frauenanteil gleichwohl eine Schieflage zwischen den Natur- und den Geisteswissenschaften.

Ich selbst arbeite in der Logik, die interdisziplinär zwischen der Mathematik, der Philosophie und – bis zu einem gewissen Grad – der Informatik angesiedelt ist. **Wenn man darauf schaut, wer in diesem Gebiet die Fachzeitschriften herausgibt, wer Konferenzen organisiert und wer bei diesen Konferenzen referiert – dann ist die Dominanz von Männern unübersehbar.** All diese Dinge schaffen Kontakte, sind gut für den Lebenslauf und ebnen letztlich auch den Weg zu Festanstellungen.

Das Thema Gleichberechtigung in der Forschung ist in meinem Land wichtig, aber leider sind entsprechende Initiativen meistens auf bestimmte Bereiche gerichtet, vor allem die „feministische Forschung“, inzwischen politisch korrekt „Geschlechterforschung“ genannt. Das hilft Frauen, die in den sogenannten „harten“ Wissenschaften und von Männern dominierten Fächern wie der Logik arbeiten, natürlich überhaupt nicht. Im Gegenteil, es bestärkt eher die Annahme, es gebe weibliche und männliche Fächer.

ALONE AMONGST MEN

Sara Negri, Mathematician, Finland

I felt a bit uneasy when I was a Humboldt Fellow in a department in Germany where the only female members of staff were the professors' secretaries and the cleaning lady. There were also a couple of female doctoral students, none of them German.

In Finland women pursue an independent career and consequently are highly represented in all professions. **State childcare is very well organised and caring duties are shared equally in families with children,** who therefore are not considered an obstacle to a woman's career. **Still, in academia, there is a sex-related bias between the natural sciences and the humanities.**

I work in logic, which is interdisciplinary between mathematics, philosophy and, to some extent, computer science. **Male dominance in this field is evident when one looks at the editorial boards of journals, the organising committees of conferences, and the invited speakers at conferences.**

These things create connections, reinforce one's CV, and, in the end, make the way to tenure easier.

The issue of gender equality in research is important in my country, but unfortunately the initiatives are mostly directed to the promotion of certain fields, especially "feminist studies", now called in a more politically correct terminology "gender studies". This doesn't help at all women working in hard and competitive male-dominated scientific fields such as logic; on the contrary, it reinforces the idea that there are feminine and masculine disciplines.



Dr. Sara Negri lehrt Logik an der Universität von Helsinki. 2004 und 2005 forschte sie als Humboldt-Forschungsstipendiatin sechs Monate an der Universität München. Sara Negri hat drei Kinder.

Dr. Sara Negri teaches Logic at the University of Helsinki. In 2004 and 2005, she spent six months conducting research at the Universität München as a Humboldt Research Fellow. Sara Negri is the mother of three children.

DIE GESELLSCHAFT MUSS SICH ÄNDERN

Bothina Hamad, Physikerin, Jordanien

Frauen in führenden Positionen sind in Jordanien kaum zu finden. Auf diesen Posten sitzen meistens Männer, **da die Gesellschaft Frauen in leitenden Stellungen nur schwer akzeptiert**. Obwohl die meisten Regierungen für gleiche Chancen für Männer und Frauen eintreten, ist es sehr schwer, die Mentalität einer Gesellschaft zu ändern, die immer noch meint, dass Männer für solche Positionen geeigneter seien. Auf dieser Ebene herrscht zwischen den Geschlechtern eine sehr starke Konkurrenz. **Frauen müssen doppelt so hart arbeiten wie ihre männlichen Kollegen, um die Entscheidungsträger davon zu überzeugen, dass sie fähig sind, einen Fachbereich zu leiten.**

In unserem Land dürfen die meisten Frauen für eine Hochschulausbildung nicht reisen. Für Männer sieht die Situation völlig anders aus, da ihnen ohne Einschränkung alle Türen offenstehen. Obwohl der Frauenanteil unter den Hochschulabsolventen angestiegen ist, gibt es immer noch kaum weibliche Professoren. In manchen Fachbereichen, wie in dem der Physik, sind es weniger als sechs Prozent. So war es für mich auch ziemlich schwierig, eine Stelle im Fachbereich Physik zu bekommen.

Aufgrund der Umstände und Schwierigkeiten, mit denen Frauen zu kämpfen haben, um ihr Ziel zu erreichen, verlieren viele von ihnen den Enthusiasmus, weiter in der Wissenschaft zu arbeiten. Um das zu ändern, müssten konkrete Maßnahmen ergriffen werden, beginnend damit, dass schon Kinder in ihren Familien zur Gleichberechtigung erzogen werden. Wissenschaftlerinnen sollten von ihren männlichen Kollegen aufgrund ihrer Integrität und Qualifikation geachtet werden, ohne dass das Geschlecht eine Rolle spielt.

SOCIETY HAS TO CHANGE

Bothina Hamad, Physicist, Jordan

In Jordan it is rare to find a female in a leading position. These positions are mostly filled by men, **since the society can hardly accept women leaders**. In spite of the fact that most governments are promoting equal opportunities for men and women, it is kind of a hard task to change the mentality of a society that still thinks that men are more appropriate for such positions. At this level the gender competition is harsh. **Women have to work twice as hard as their male colleagues to convince the decision makers that they have the ability to run a department.**

Most of the women in our country are not allowed to travel to pursue higher education. In contrast, the picture is completely different for men since all doors are open for them without any restrictions. Although the percentage of females at the graduate level has increased, female professors in science are still scarce. It is less than six percent in some departments such as physics. I have encountered difficulties to get a position in the physics department.

As a consequence of all the circumstances and difficulties that women face to achieve their goals, most of them lose the enthusiasm to continue in the scientific field. In order to change this picture, concrete measures would have to be taken starting from the childhood in families by sowing the seeds of gender equality in education. Women should be accepted as scientists among their men colleagues on the basis of integrity and qualification, irrespective of any gender considerations.



Dr. Bothina Hamad lehrt Physik an der University of Jordan. Ihr letzter Forschungsaufenthalt als Georg Forster-Forschungsstipendiatin führte sie im Sommer 2009 an die Technische Universität Bergakademie Freiberg.

Dr. Bothina Hamad teaches physics at the University of Jordan. Her most recent research stay took the Georg Forster Research Fellow to the Technische Universität Bergakademie Freiberg in summer 2009.



ERST DIE HEIRAT, DANN DIE PROMOTION!

Yuan Li, Germanistin, China

In China sagt man scherzhaft, dass es drei Typen von Leuten gibt: Männer, Frauen und Doktorinnen. Der Witz spiegelt ein gängiges Stereotyp: Die Wissenschaftlerin als lebensfremde Frau, die es schwer hat, einen Mann zu finden und eine Familie zu gründen. **Wissenschaftlerinnen in China müssen sowohl Karriere machen als auch heiraten, Kinder zur Welt bringen und sich um die Familie kümmern.** So erwartet es die Gesellschaft. Wissenschaftlerinnen in Deutschland haben diese Pflicht und diesen Druck nicht.

Dass Wissenschaftlerinnen schwer einen Mann finden, liegt an der traditionellen Vorstellung, dass ein Ehemann immer besser, stärker und tüchtiger als seine Ehefrau sein sollte. Eine Doktorin kann demnach nur einen Doktor heiraten. Also: Heirate, bevor du promovierst und suche einen Mann, der dich auf deiner wissenschaftlichen Laufbahn mit seinem Einsatz für die Familie unterstützen will!

In meinem Heimatland werden Frauen eher für politische denn für wissenschaftliche Karrieren gefördert, etwa durch Frauenkontingente. Ich empfinde das als diskriminierend. Es erweckt den Eindruck, dass Frauen nicht durch eigene Leistung und Kompetenz aufsteigen können. Ich selbst fühlte mich allerdings noch nie als Frau benachteiligt. Aber es gibt durchaus Fälle, in denen Firmen oder Universitäten Männer gegenüber Frauen favorisieren. **Ein Mann mit einem Bachelortitel hat manchmal bessere Chancen als eine Frau mit einem Masterabschluss.**

FIRST THE WEDDING, THEN THE DOCTORATE!

Yuan Li, Germanist, China

In China there is a joke that there are three types of people: men, women, and women with Ph.D.s. This joke reflects a common stereotype: the female academic as a woman detached from reality who has trouble finding a husband and starting a family. **Chinese society expects female academics in China to have a career as well as to marry, have children, and take care of the family.** Female academics in Germany do not have this obligation, are not under this kind of pressure.

Female academics have a hard time finding a husband because of the traditional notion that a husband should always be better, stronger, and work harder than his wife. So a female doctor can only marry a doctor. So, marry before you get your doctorate, and find a husband who will support you in your academic career, who will be there for the family.

In my home country, women are more likely to be supported in political careers than in academic ones, for example through quotas. I find that discriminating. It makes it seem as if women couldn't be promoted based on their performance and competence. Personally, however, I have never felt discriminated against as a woman. But there are cases in which companies or universities give preference to men over women. **A man with a Bachelor's degree often has better opportunities than a woman with a Master's.**



Professor Dr. Yuan Li ist stellvertretende Direktorin am Institut für Germanistik der Zhejiang Universität in Hangzhou. Seit Oktober 2008 ist sie als Forschungsstipendiatin der Alexander von Humboldt-Stiftung an der Technischen Universität Berlin. Yuan Li hat zwei Kinder.

Professor Dr. Yuan Li is the deputy director of the Institute for German Studies at Zhejiang University in Hangzhou. Since October of 2008, she has been conducting research as a Humboldt Research Fellow at the Technische Universität Berlin. Yuan Li has two children.

