



„Mir macht es totale Freude, Frauen zu beobachten wie sie wachsen.“

COMETiNnen-Geschichten: Interview mit der COMETiN-Coachin Birgitta Wildenauer

geführt von Verena Walterbach am 08. Februar 2021



Birgitta Wildenauer

Kontaktadresse:

kontakt@sofi-p.de

VW: Liebe Birgitta, danke, dass du dir die Zeit für dieses Interview nimmst. Für diejenigen Leser*innen, die dich noch gar nicht kennen. Was genau machst du bei [SOFI-P](#) ?

BW: SOFI-P ist ein Beratungsinstitut, bietet Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung, Fortbildung und Psychodrama an. Das sind alles Felder, in denen ich selbst arbeite. Früher bin ich mal Sozialarbeiterin gewesen, habe mich dann weiterentwickelt und eine Supervisions- und Coaching Ausbildung gemacht. Und das, was ich in SOFI-P am meisten mache, sind sogenannte offene Supervisions- oder Coachinggruppen. Beispielsweise bei COMETiN, aber im Allgemeinen auch Gruppen für Frauen in Führungspositionen oder offene Supervisionsgruppen, um die normale berufliche Arbeit zu reflektieren.

Ich mache das sehr gerne, weil ich das als eine Form der Qualitätssicherung sehe. Es ist für alle Menschen sehr gut, mit anderen Leuten ihre Arbeit zu reflektieren, die aus einem möglichst anderen Arbeitsgebiet kommen.

VW: Du hast ja gesagt, dass du von Haus aus Sozialarbeiterin bist. Wie kam es dann dazu, dass du SOFI-P gegründet hast?

BW: Also ganz früher war ich Laborantin, bis ich gemerkt habe, dass ich in der Berufswahl nicht richtig lag, weil ich schon immer mit Menschen arbeiten wollte. Dann bin ich Sozialarbeiterin geworden.

Das war für mich schwierig, weil ich in der ehemaligen DDR bildungsdiskriminiert war. Das heißt, ich durfte kein Abitur besuchen, weil ich katholisch sozialisiert war und dadurch auch Begrenzung im Bildungssystem erfahren habe. Ich habe dann auf der Abend-schule mein Abitur gemacht. Meine Ausbildung als Sozialarbeiterin ist eine weitere Bildungsdiskriminierung, weil ich in der ehemaligen DDR nicht studieren durfte, sondern eine Ausbildung bei der katholischen Kirche gemacht habe. Wenn die Revolution 1989 nicht gewesen wäre, dann wäre ich auch immer im kirchlichen Bereich tätig geblieben, da der Staat diese Ausbildung nicht anerkannt hatte. In meiner Ausbildung habe ich durch meine Ausbilder*innen immer gehört, dass Menschen, die Soziale Arbeit machen, unbedingt auf sich selbst achten müssen, sich selber reflektieren sollten und ihre Grenzen



und die eigene Psychohygiene im Blick haben sollten. Aus diesem Grund habe ich mir von Anfang an, seitdem ich als Sozialarbeiterin gearbeitet habe, Supervision als professionelle Unterstützung gesucht. Dann ist in mir der Wunsch entstanden, selber Supervisorin zu werden. Das habe ich dann von 94' bis 96' gemacht und später noch mehrere Zusatzausbildungen gemacht – u.a. Paartherapie, Verfahrenspflege, Organisationsentwicklung und Mediation. Den Wunsch nach Selbstständigkeit hatte ich schon 94' in meiner Supervisionsausbildung. Vom Wunsch und der Idee der Selbstständigkeit bis hin zur Umsetzung im Jahre 2011 hat es einige Jahre gedauert. SOFI-P hat sich nebenberuflich entwickelt, weil ich immer mehr in diesem Bereich Beratung, Weiterbildung usw. gearbeitet habe.

VW: Wie gehst du aktuell mit der Pandemie Situation um? Wie sehr hat das deine Arbeit gerade verändert?

BW: Also es ist ja jetzt fast ein Jahr, und im letzten Jahr hat das meine Arbeitsfähigkeit eingeschränkt. Oft konnte ich nur per Zoom oder per Online-Formaten Einzelcoaching oder Einzelsettings anbieten und das ist eine große Einschränkung, da ich meistens in ganz Sachsen-Anhalt unterwegs bin. Viele Einrichtungen, da es bspw. Kinderheime oder Einrichtungen der Behindertenhilfe sind, konnte ich nicht aufsuchen. Allgemein in Einrichtungen, die mit Menschen arbeiten, ist es auch gerade nicht möglich vor Ort zu sein. Nicht zu allen Organisationen und zu allen Themen passt das digitale Format. Es passt am Ende auch nicht ganz perfekt zu mir als Person. Ich bin eine Frau der Begegnung und damit mein ich wirklich eine Begegnung. Einen Menschen zu sehen, zu spüren, zu merken, wie

die Person reagiert, die Körpersprache mitzulesen und auch den Kontext einer Gruppe, wie sich eine Gruppe aufeinander einschwingt. Das heißt, ich habe weniger zu tun. Aktuell geht es mir aber ausgezeichnet, da ich mit der Situation einverstanden bin. Als diese Pandemie letztes Jahr anfang, haben viele Leute immer erzählt, dass sie ganz große Kreativitätsschübe hatten. Ich gehöre zu den schlichten Gemütern, die keinen Kreativitätsschub hatten. **Ich finde, es ist schon eine große Leistung, diese Begrenzung zu respektieren, gut organisiert zu bleiben und des Lebens zu freuen.** Das, was mich ein bisschen lähmt, sind zwei Sachen:

Erstens es ist keine Lähmung, die glaub ich nur mich betrifft, sondern viele. Zurzeit kann ich nicht klar sagen, wann ich wieder was verkaufe. Zum Beispiel lebt die Führungskräfteweiterbildung von der Präsenz, der Begegnung, der Gruppendynamik und diese Führungskräfteweiterbildung kann ich deswegen nicht online beginnen. Ich kann einzelne Module durchführen, aber ich brauch den Kontakt, ich brauch die Gruppe, die Lebendigkeit, das Verstehen der Unterschiedlichkeit. Da bin ich aktuell eben begrenzt. Diese Begrenzung liegt aber nicht an mir, sondern an den Umständen – insofern erklärbar.

Und das Zweite, was mir zu schaffen macht, ist eine Veränderung der Kultur im Umgang miteinander. Und da fällt mir auf, dass Menschen, mit denen ich sehr lange zusammenarbeite und die im letzten Jahr in einer Gruppe waren und sich mit den Worten verabschiedet haben: „Ich bin auf jeden Fall nächstes Jahr wieder dabei“. Diese Menschen schleichen sich plötzlich und unerwartet raus oder sind dann nicht mehr dabei, obwohl das Interesse da ist. Ich verstehe jeden Menschen, der sich in der jetzigen Zeit keine großen Programme vornimmt, weil diese



Planbarkeit eingeschränkt ist. Aber diese Kultur der Verlässlichkeit, dass man sich kennt im beruflichen Kontext und eine Absprache eine Absprache ist, verändert sich. Ich muss sozusagen hinterherlaufen, um die Information zur Teilnahme zu bekommen. Das beobachte ich mit Irritation und mit ein bisschen Sorge. Auf der anderen Seite, gibt es aber auch sehr viele Organisationen und auch einzelne Menschen, die Verständnis für Leute haben, die freiberuflich arbeiten oder im Beratungskontext unterwegs sind. Und das betrifft ja auch den Bereich der Kultur, wo viele Menschen zum Teil prekär beschäftigt sind. (Das ist somit also eine gute Mischung, der Gesellschaft, die mir begegnet.)

VW: Was glaubst du, wie sehr könnte die Kommunikation über Online-Formate auch das Miteinander verändern?

BW: Eine positive Wirkung dieser veränderten Kommunikation ist, dass Menschen trotzdem über größere Distanzen miteinander in Kontakt bleiben können. Das, was mich besorgt ist, wenn die Onlinevariante das alleinige oder überwiegende Medium werden würde, in welchem Leute im beruflichen Kontext miteinander dauerhaft kommunizieren. Ich gebe mal ein praktisches Beispiel: Eine ganz normale Sozialarbeiterin, die ihre Fälle reflektiert, kommt im Normalfall zu mir in die Gruppe. Wenn jetzt der Arbeitgeber sagen würde: „*Wir lassen dich jetzt nicht mehr zu der Gruppe fahren, sondern du machst das per Zoom, weil wir dann zwei Stunden Arbeitszeit An- und Abreise für dich sparen*“, fände ich das besorgniserregend, weil diese Begegnung im Echten und auch die Reise hin und zurück Psychohygiene bedeutet. Das hat, wenn ich mit einer Kollegin zusammenfahre vorher und hinterher noch mal diesen

Austauschcharakter und wenn dieser kulturelle Rahmen und der Effekt der Psychohygiene wegfallen würde, fände ich das schade.

VW: Wie genau kam es dazu, dass du das COMETiN Coaching betreust? Also wie kamst du zu COMETiN?

BW: Silke Kassebaum, die mal im Gleichstellungsbüro gearbeitet hat, hat mich angesprochen und mich Michaela Froberg vorgestellt. Dadurch kam ich dann zu COMETiN. Ich habe dir ja von meinem beruflichen Werdegang erzählt, am Anfang habe ich ein bisschen Sorge gehabt, ob ich mit den jungen Wissenschaftlerinnen, eine anschlussfähige Sprache finde. Ich bin ja in diesem universitären Raum nicht großgeworden oder wurde nicht wissenschaftlich sozialisiert. So war ich ganz verblüfft und positiv überrascht, dass der kulturelle Unterschied unserer Organisationen gar nicht das Thema war, sondern eher das, was sich in den Organisationen dargestellt hat und mit welchen Barrieren die jungen Wissenschaftlerinnen konfrontiert waren und sind. Zum Beispiel eigene und strukturelle Begrenzungen, die universitäre Kultur oder die Wissenschaft an sich, die sich in manchen Sachen mit anderen Organisationen ähnelt, aber auch Besonderheiten hat und ich somit sehr wohl unterstützend und hilfreich sein kann, bspw. durch meine vielfältigen organisationskulturellen Erfahrungen oder auch meine eigene biographische Erfahrung der Bildungsdiskriminierung.

VW: Du hast von Hürden gesprochen und du kennst ja jetzt auch mehrere Durchgänge. Was sind Herausforderungen von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen, die dir immer wieder begegnen?



BW: Ich würde sagen, wenn Frauen vor haben zu promovieren und das sind ja glücklicherweise doch einige, ist häufig ein Problem, dass die **Rollenaufteilung** zwischen Betreuer*in und betreuter Promovendin häufig unklar ist. Und da fange ich mit meinem Lieblingsthema an: Gibt es eine strukturierte Kommunikation über die Promotionsarbeit?

Es fällt mir immer wieder auf, dass Betreuerinnen häufig ihren Promovendinnen mehr Struktur vorgeben als männliche Betreuer. Das würde ich aus meiner Erfahrung heraus sagen, und das ist ganz wichtig für die Promovierenden. Sie brauchen eine Struktur und regelmäßige Kommunikation. Im

Coaching arbeiten wir häufig daran, dass die Promovendinnen diese Struktur selbst einfordern und nicht, dass sie ihnen vorgegeben wird. Was die kommunikative Struktur über die wissenschaftliche Arbeit angeht, fände ich es schön, wenn es regelmäßige Angebote gäbe. Das ist Thema Nummer eins.

Thema Nummer zwei sind **unklare Aufgabenbereiche**. Oft wird gesagt, dass es sich um eine Promotionsstelle handelt und dann tritt häufig eine Art von Desillusionierung ein in der Form, dass die Promotionsstelle sich dann doch als eine Stelle als Dozentin oder wissenschaftlichen Mitarbeiterin herausstellt. Die Promotion hat dann nur noch einen verschwindenden Anteil im Arbeitsalltag. Es gibt häufig eine Ambivalenz zwischen: *„Bitte fokussieren Sie sich auf Ihre Promotion, aber erledigen Sie ansonsten auch alle Aufgaben, die Sie haben“*. Das ist ein Dilemma, was allen bekannt ist und die Grenzen der wissenschaftlichen Karriere betrifft, da die Stellenangebote widersprüchlich sind.

Da kommen wir gleich zum dritten Thema: **Eine Stärke von Wissenschaftlerinnen ist, dass sie eine hohe soziale Kompetenz haben. In der Qualifikationsphasen ist dieses**

Rollenstereotype Verhalten „weiblich = sozial“ jedoch auch ihre Achillesferse. Diese soziale Kompetenz wird im Wissenschaftsbereich häufig für teambildenden Maßnahmen „aus“-genutzt. Oft sind es die Frauen, die in einer Gruppe die Teamplayerinnen sind und diejenigen, die dafür sorgen, dass die Kommunikation miteinander läuft und Projekte zusammen angegangen werden. Dadurch verlängert sich aber ihre Zeit für die wissenschaftliche Arbeit, weil ihnen, ich sag' jetzt mal, der traditionelle Rollenstereotyp des männlichen Egoismus fehlt, sich nur auf die eigene Promotion zu konzentrieren.

VW: Dann würde ich auch gerne noch auf das Thema **Diskriminierung zu sprechen kommen. Wenn wir da jetzt dran denken oder auch an sexistische Diskriminierung, ist das generell ein Thema im Coaching auch unabhängig von COMETiN?**

BW: Ich möchte unterscheiden zwischen Situationen, die sexistisch oder sexuell aufgeladen sind im beruflichen Kontext und anderer Diskriminierung in allen beruflichen Feldern aufgrund des Geschlechts. Mein Lieblingsbeispiel ist die Kita mit 20 Erzieherinnen und einem Erzieher in der die Leitungsstelle zu vergeben ist. Die Frauen gucken alle auf den Fußboden und sagen *„Ach ne, das traue ich mir nicht zu“* und der eine Mann, der wird dann der Leiter. Leider ist es häufig so, dass Frauen Männern eher die Führung zugestehen als einer anderen Frau. Für viele Frauen entstehen Konflikte, wenn sie sich aus einer Gruppen- in eine Führungsposition begeben. Sie werden von anderen häufig Frauen leider nicht nur als Konkurrentin, sondern wirklich als „schwierig“ betrachtet. **Frauen gehen mit anderen Frauen im Gegensatz zu Männern in Führungspositionen häufig kritischer um**



– **das ist meine Erfahrung.** Insofern spielt das immer eine Rolle.

Ein anderes Beispiel: Der männliche Erzieher, der in einer Kita arbeitet und ein Kind wickeln möchte, sieht sich häufig mit Vorwürfen bzw. Vorurteilen von Eltern konfrontiert. Hier ist es dann schwierig, sich als Team aber auch als männlicher Erzieher gut zu verhalten und klare Grenzen zu setzen. In vielen Organisationen begegnen mir rollentypische Zuschreibungen. Der Klassiker ist der Schichtdienst, egal ob in der Jugendhilfe oder der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Irgendwie haben Frauen oft diesen Part, für die allgemeine Ordnung oder gute Ablauforganisation zu sorgen und dass es freundlich für die Klientinnen und Klienten eingerichtet ist im Sinne einer Raumgestaltung. Es findet oft eine rollensereotype Arbeitsaufteilung statt und die männlichen Pädagogen werden dann zu einer Art Hausmeister oder Handwerker. Das ist irgendwie eine Schwierigkeit, da sie einen Sonderstatus bekommen, weil sie bestimmte Jobs nicht machen müssen. Da wünschte ich mir manchmal noch mehr Konfliktaustragung von beiden Seiten, z. B. auch Männer, die sagen „Hallo, warum muss ich jetzt hier die Klettervariante machen? Warum kann das nicht auch eine Erzieherin machen?“

VW: Und wenn du jetzt an universitäre Kontexte denkst, hast du da auch ein paar Beispiele für?

BW: Übergriffe finden statt auch im universitären Kontext. **Der Beginn von sexuellen Übergriffen sind unklare Grenzen oder unklare Beziehungen.** Das fängt an mit Duzen, mit Treffen außerhalb der Arbeitszeit. Erstmal sind das unspektakuläre Grenzüberschreitungen bis dann die Wissenschaftlerin merkt, dass da möglicherweise irgendwas

nicht stimmt und dann wird die Grenze korrigiert. Schwieriger ist es natürlich immer, wenn es ein Vorgesetztenverhältnis gibt. Auf Augenhöhe oder kollegialer Ebene gelingt es häufig besser, diese Grenze zu setzen, aber wenn jemand eine Vorgesetztenrolle hat, dann ist das ganz schwierig. Wenn dann bspw. eine Frau grenzüberschreitend behandelt wird und sie diesen Konflikt austragen möchte oder Kritik äußert, wird sie häufig abgewertet oder nicht gehört. Das ist ein Dilemma. Ich sehe vor allem zwei Gründe:

Der eine Grund ist, dass Frauen manchmal selbst unsicher sind, Konflikte auszutragen und Kritik zu formulieren. Der andere Grund ist, dass es oft so abgewiegelt oder auch sexistisch abgewertet wird, z. B. „Mhm, hast du irgendwie komische Tage“ oder sowas. Dann geht's natürlich auch um die gläserne Decke und die Frage, ob Männer die mehrheitlich in bestimmten Instituten vertreten sind, ob sie tatsächlich auch Frauen fördern. Es geht dann z. B. um die Reihenfolge auf einem Paper. Je nach Fächerkultur kommt es darauf, wer an erster oder zweiter Stelle steht. Da gibt's permanent Grenzüberschreitungen und natürlich schwierige Situationen, die sehr lähmen.

Mich würde interessieren, ob es dazu wissenschaftliche Untersuchungen gibt, wie viele wissenschaftliche Karrieren beendet werden wegen Grenzüberschreitungen oder unklaren Rollenvorgaben. Ich kann mir vorstellen, dass es gar nicht so selten ist, dass Frauen sich aus der Wissenschaft auch deshalb zurückziehen, weil sie entweder kein Gehör finden oder auf Grund diffuser Arbeitssituationen. Es steht ja nicht immer drüber „Hallo, hier ist ne sexuelle Belästigung“, sondern das ist ja häufig viel diffiziler. Also wie gesagt, sobald es offensichtlich ist, dass es ein Übergriff in Form von Diskriminierung oder sexistischer Abwertung ist, kann ich ja handeln,



aber häufig ist es in einer Grauzone. **Um diese Grauzone früher zu erkennen, ist zum Beispiel so ein Gruppencoaching sehr gut, damit Frauen der eigenen Wahrnehmung trauen. Es geht aber auch darum, einen guten vertrauensvollen Ort zu haben, um diese unklaren, schwierigen, verwirrenden Situationen mit anderen zu reflektieren, um der eigenen Wahrnehmung klarer zu trauen und dann auch handeln zu können.**

VW: Was würdest du Universitäten vorschlagen, oder was könnten sie machen, um solche Strukturen zu verändern? Vielleicht auch im Bereich von Personal- und Organisationsentwicklung.

BW: Bei der Personalauswahl könnte mit ‚blinden Bewerbungen‘ gearbeitet werden – ohne Bild oder Sonstiges, um zu gucken, wer wirklich eine Eintrittskarte bekommt. In dem Bereich der Weiterbildung – das weiß ich von vielen, die in dem COMETiN-Programm sind – sind häufig junge Wissenschaftler männlichen Geschlechts neidisch auf diese Förderprogramme. Insofern glaub ich, dass das Thema Weiterbildung oder Coaching unbedingt etabliert bleiben sollte, solange es immer noch diese Schiefelage gibt. Die Schiefelage gibt es ja deswegen, weil auch der Bereich der Wissenschaft wegen der ‚gläsernen Decke‘ männlich dominiert ist. Ich fände es zum Beispiel fein, wenn die Mitarbeitenden im Mittelbau auch die Möglichkeit bekommen gute Weiterbildungen zu besuchen, um sensibilisiert zu werden und um Wissenschaftlerinnen zu unterstützen. Ich finde Netzwerke auch mit anderen Hochschulen, ausgezeichnet, weil ich dann einen Vergleich habe, wie die Kultur an einer anderen Hochschule ist. Das bezieht sich nicht nur auf meinen Bereich und in meinem Institut, auch in-

stitutions- bzw. fächerübergreifend. Bezüglich Netzworkebildung finde ich es wichtig, Gruppen anzubieten, die länger laufen und nicht nur für kurze Zeit. Untersuchungen zeigen, dass Männer sozusagen früh lernen gute Netzwerke für sich zu etablieren, um darüber Machtstrukturen herzustellen. Frauen müssen im Erwachsenenalter bewusst lernen Netzwerke zu nutzen und zu pflegen. Sie müssen aber auch die Zeit dafür haben.

Und was Personal- und Organisationsentwicklung angeht, ist die Familiengründung ja der häufigste Grund, weshalb auch weibliche Karrieren manchmal in die Stagnation geraten. Das ist auch häufig ein Thema im Gruppencoaching. Die Frauen müssen sich mit der Frage auseinandersetzen, wann sie Kinder bekommen möchten. Männer setzen sich vielleicht auch damit auseinander, aber für sie hat es nicht den harten Bruch im Berufsleben zur Folge wie bei Frauen.

Ein weiteres Thema ist die Aushandlung innerhalb der Partner*innenschaft, wie die Frauen, das mit ihren Partnern aushandeln, dass das wirklich geteilt wird und sie ihre Karriere für sich weiterentwickeln können. **Hier wünschte ich mir in universitären Kontexten eine wirkliche Anerkennung von Familienzeiten und dass die Kompetenzen, die erworben werden, einfach viel mehr gewürdigt werden als bisher. Auch würde ich mir gute Teilzeitmodelle wünschen und dass Frauen auch mehr die Möglichkeit bekommen, auch in der Elternzeit in der Wissenschaft bleiben können** und sich von dem „Du musst 30 oder 45 Stunden die Woche verfügbar sein“, ein bisschen zu verabschieden.

Oder auch Sitzungen so zu planen, dass Frauen, die sich in der Familienphase befinden, die Möglichkeit erhalten, an diesen Kontexten weiter teilzuhaben. An dieser Stelle kommen wir dann wieder zu Online-Formaten. Diese Formate können auch als



Chance betrachtet werden, da die Frauen, die sich in dieser Phase befinden, online an Meetings teilnehmen können. Dadurch könnten sich Brüche verringern. Das ist ein Vorteil von Online-Formaten, der Abstand zwischen Dienst und Privatem wäre nicht so groß.

VW: Du kennst COMETiN jetzt ja schon ein paar Jahre. Siehst du COMETiN zusammenfassend als sinnvolles Instrument zur individuellen Karriereentwicklung oder gibt es vielleicht auch etwas, was aus deiner Sicht verbesserungswürdig wäre?

BW: Also sinnvoll find ich das Instrument absolut und wie gesagt, **ich bin auch eine absolute Fanin von Gruppencoachings, weil sich Wissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Ständen ihrer wissenschaftlichen Entwicklung und der Perspektive unterschiedlicher Fächerkulturen austauschen. Auch die Vorbildwirkung von Frauen, die in ihrer wissenschaftlichen Karriere weiter sind, ist häufig ganz klasse.** (So etwas kann ich als externe Coachin in einem Einzelcoaching gar nicht erreichen.)

Eine häufige Fragestellung im Coaching ist ein Themenwechsel innerhalb der Promotion. Eine Wissenschaftlerin hat ein Thema verfolgt und muss es aus verschiedenen Gründen fallenlassen. Eine Konsequenz oder Gefahr könnte sein, dass die ganze Promotion fallen gelassen wird. Wenn ich dann aber ein Rollenvorbild habe, die sagt: „Mensch, ich habe das schon mal erfolgreich bewältigt und das war am Ende ein Gewinn Das hat trotzdem Sinn gemacht, dass ich diesen ersten Weg verfolgt hab“, ist das einfach ermunternd. Aber auch die Entscheidung nicht weiter zu promovieren, kann eine gute Entscheidung sein. Es geht ja nicht nur darum, dass

jemand eine Promotion zu Ende macht, sondern wichtig ist, dass die Frauen für sich die richtige Entscheidung treffen, wo sie sich beruflich in der Zukunft künftig sehen können. Es kann auch eine Abkehr von einer wissenschaftlichen Karriere sein, zu sagen: *“Ich möchte lieber in einer Firma arbeiten, ich habe die und die Vorstellung, ich möchte ein Umweltprojekt gestalten“*, auch das sind gute Entscheidungen.

Gruppencoaching als Instrument finde ich gut und ich freue mich daran, wenn die Frauen nach bestimmten Workshops in die Gruppen kommen und dann miteinander eine codierte Sprache von den Workshops haben, die sie besucht haben und sagen: „Denk mal an den und den Workshop, da haben wir doch das und das gelernt“. Ich war ja bei den Workshops nicht dabei, aber ich erlebe, dass da handlungsorientierte, fassbare Ergebnisse für die Frauen rausgekommen sind, die ihre Entwicklung begleiten und stützen. **Ein besonderer Wert von COMETiN und anderen Programmen für Frauen in Qualifikationsphasen ist diese vernetzende Wirkung, dieses Austausch.** COMETiN hat den Vorteil, dass die Teilnahme über einen längeren Zeitraum geht. Die Frauen haben dann nicht nur ihre Arbeitsgruppe, sondern wissen bei anderen Themen, falls ihnen etwas Irritierendes passiert, dass sie den Rahmen haben, um die Dinge besprechen zu können. **Deswegen treffen sich ja auch viele nach Ablauf des Programms noch und bleiben vernetzt, um nicht alleine Situationen die schwierig sind, bewältigen zu müssen. Das ist einfach eine große Quelle der eigenen Kraft und des Mutmachens.**

VW: Was ziehst du selber aus diesen Coachings mit Wissenschaftler*innen aus Qualifikationsphasen und nimmst es für dich persönlich mit?



BW: Für mich bedeutet das, obwohl ich nicht in dieser Kultur sozialisiert bin, anschlussfähig zu sein, weil jenseits der organisationalen Grenzen Kommunikation möglich ist. **Mir macht es totale Freude, Frauen zu begleiten wie sie wachsen.** Das ist wunderschön. Auch im Nachhinein, wird oft auch über langfristige – nicht nur berufliche Ziele gesprochen. Manchmal bekomme ich nach Jahren noch eine Mail und mir schreibt eine: *„Du, in der und der Sitzung hatten wir das und das besprochen, ich hatte folgenden Traum und im Übrigen wollte ich dir sagen, ich mache den jetzt“* – das ist ein tolles Feedback. Ich lerne von den Nachwuchswissenschaftlerinnen selbst ganz viel und das kann ich auch in anderen Formaten anwenden. Aktuell jetzt zum Beispiel im Homeoffice: Sie treffen sich online untereinander, unterstützen sich gegenseitig und geben sich einen Rahmen für die einsame wissenschaftliche Arbeit am Schreibtisch zuhause. Das ist es ja, das muss man erst einmal können, diese Selbststrukturierung und dann dabei noch motiviert zu bleiben. Das kann ich in vielen Bereichen empfehlen, weil ja zurzeit viele Menschen Homeoffice machen und sich so verloren fühlen. Denen fehlt auch die Struktur und wenn ich dann sage: *„Du, die Gruppen verabreden sich immer für anderthalb Stunden und dann treffen sie sich wieder, trinken einen Kaffee zusammen und das hilft einfach, weil es eine soziale Angebundenheit gibt“*. Ich persönlich lerne dabei auch ganz viel.

VW: Hast du vielleicht noch ein persönliches Highlight, was dir besonders in Erinnerung geblieben ist?

BW: Letztes Jahr war ich das erste Mal aufgrund der Coronasituation online bei einer Disputation dabei. Sie ist ein Coachee von mir, die ich mehrere Jahre begleitet habe.

Sonst bekomme ich immer das darauf Entgegenfeiern mit. In diesem Fall war es wunderschön, einfach mit dabei zu sein. Was das auch wirklich für eine Leistung und für eine Anspannung ist an diesem Tag: Diese lange und komplexe wissenschaftliche Arbeit, in so einen kleinen Rahmen unterzubringen, das vor anderen Menschen zu präsentieren, dann noch in diesem hybriden Format, also in einem riesen Vorlesungssaal mit zugeschalteten Leuten. Was das für eine hohe Konzentration braucht! Dann sich aber einfach von Herzen freuen zu können und später der Moment der Ernüchterung: Auf der einen Seite ist es schön diese Etappe erreicht zu haben und auf der anderen Seite hat man diese lange Arbeit auf den Punkt gebracht und sie nun beendet. Für mich war es ein Höhepunkt, endlich mal dabei zu sein. So habe ich jetzt zumindest eine kleine Ahnung davon, wie in einem spezifischen Fachbereich eine Verteidigung aussehen kann.

VW: Was würdest du Frauen mitgeben, die in der Anfangsphase ihrer wissenschaftlichen Karriere sind?

BW: Naja, ich würde vielleicht noch ein bisschen eher ansetzen. Also ich wünsche häufig jungen Frauen, eine gute und bewusste Berufswahl. Also eine gute Entscheidung, was sie wirklich tun möchten. Dazu wünschte ich ihnen gute Berufs- und klischeefreie Studienberatung und nicht nur Rollenvorbilder innerhalb der Familie. **Ich glaube, da ist noch viel zu tun und da wünschte ich jungen Frauen irgendwie einen größeren Horizont für sich etwas zu denken, was möglich wäre.** Das wäre der erste Wunsch.

Der zweite Wunsch wäre für die wissenschaftliche Karriere, aber ich glaube, dass dies keiner erspart werden kann: Es geht da-



rum von Anfang an im Blick zu haben – gerade als Frau in der Wissenschaft, sich nicht ausbeuten zu lassen im Sinne von, ich sag' jetzt mal, „typischen weiblichen“ Eigenschaften. Die wären bspw.: die Einladung nicht anzunehmen, zu viele Sozialaufgaben zu übernehmen, weil sie einfach den Zeitraum der Promotion verlängern. Ich finde die sozialen Eigenschaften wunderbar, ich wünsche mir aber, dass diese auch in der Wissenschaft wirklich bei allen irgendwann in den eigenen Anspruchshaltungen ankommen. Dass also Männer und Frauen gleichermaßen soziale Kompetenzen haben müssen, Aufgaben wahrnehmen u.a. bei Absprachen und Aufgabenteilungen ordentlich miteinander kommunizieren und das nicht überwiegend Frauen diese teambildenden oder weichen Faktoren übernehmen. Ich wünsche mir, dass Frauen sensibel sind aufzupassen, wann sie welche Aufgaben übernehmen und auch immer im Blick haben „*Was ist mein Ziel und wie will ich das erreichen?*“. Dabei sollen sie nicht wie Männer werden, aber wirklich selbstbewusst Prioritäten setzen, so wie sie das möchten. Ich denke aber, dass das ein Lernprozess ist und da darf jede auch ihre Schleifen drehen.

VW: Was wünschst du dir persönlich für die Zukunft? Hast du irgendwelche Pläne?

BW: Ja, ich habe einen schönen Plan, aber der ist vielleicht nicht so interessant. Ich bin im letzten Jahr 58 geworden, und ich beschäftige mich mit dem Ende meines Berufslebens. Ich finde das Ende eines Berufslebens muss überhaupt nicht traurig sein, sondern ganz lustvoll und ich finde auf das Ende zu gucken, bringt neue Möglichkeiten. Ich habe vor, bis 63 zu arbeiten und danach auf jeden Fall weniger, und das möchte ich Schritt für Schritt runterfahren. Das Wunderbare an

meiner Arbeit ist, dass ich länger arbeiten kann, weil ich dafür nicht körperlich aktiv sein muss. Solange ich geistig auf der Höhe bin und bleibe, kann ich meine Beratungsarbeit fortsetzen. Mir macht es einfach ganz große Freude jenseits des Rentnerinnendaseins zu wissen, dass ich noch beratend, unterstützend und gesellschaftsverändernd dabei sein kann. Darauf habe ich Lust und trotzdem gleichzeitig auch zu gucken, wie ich Platz mache für junge Frauen, die vielleicht auch meine Arbeit übernehmen. Bei COMETiN geht's ja um Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen, aber ich finde genauso wie dieses Ankommen ist gleichzeitig das Rauskommen aus der Wissenschaft ein sehr wichtiger Aspekt. Wenn ich mir vorstelle, dass eine Frau Professorin geworden ist, einen gut gefüllten Kalender hat und da auch sehr aktiv ist, dann ist es an dieser Stelle auch sehr wichtig, einen guten Abschied zu finden und zu gucken, wie sie ihre Kompetenzen später auch weinternutzen kann. Wir wissen ja alle, die Menschen werden älter und wechseln dann nicht mehr zwischen Berufstätigkeit/wissenschaftlicher Karriere und dem Nichtstun, sondern sie müssen Zwischenformen finden. Das finde ich sehr attraktiv. Ich finde auch, dass ältere Frauen ein Vorbild für junge Frauen sein können und das muss auch nicht nur im beruflichen Kontext sein.

VW: Stimmt, das ist sehr wichtig. Da wird gar nicht oder selten drüber gesprochen, wie man aus der Wissenschaft oder anderen Bereichen rausgeht und wie es danach weitergeht.

BW: Es gibt häufig gute Einarbeitungspläne oder Konzepte, wie Menschen in einer Organisation ankommen, aber es gibt selten gute Pläne, wie Menschen gut aus einer Organisa-



tion gehen. Menschen sind da ja sehr unterschiedlich. Manche gehen, wenn sie krank werden, sie gehen in Elternzeit, manche kommen nicht wieder in die Organisation, oder es gehen Leute in Teilzeit und verschwinden oder so und manche gehen dann bewusst in Rente oder verändern sich. **Ich finde diese Abschiedskultur für eine Person genauso wichtig wie die Ankommenskultur in einer Organisation**, weil das auch etwas über mich als Mensch innerhalb einer Organisation und die Kultur der Organisation insgesamt aussagt. Auch die Wissenschaft hat nicht unbedingt die beste Form, Menschen zu verabschieden.

Ein Beispiel ist der Umgang mit diesen befristeten Arbeitsverträgen, an welcher Stelle z. B. Vorgesetzte es für nötig halten, mit ihren befristet beschäftigten Wissenschaftlerinnen ein Gespräch darüber zu finden, ob sie eine oder keine Chance haben, weiterbeschäftigt zu werden. Das grenzt manchmal fast an Anbiederung wie die Wissenschaftlerinnen darum betteln müssen, ein Gespräch zu bekommen, um zu wissen, ob sie noch zwei Monate oder vier Monate länger bekommen. Da blutet mir das Herz, wie erniedrigend das ist. Am Anfang stand bspw. im Vertrag: „*Du kannst hier promovieren*“ und wenn das aber in der Zeit noch nicht geschafft ist, finde ich sollte auch die Organisation und die Gesellschaft in der Pflicht stehen, Menschen den Abschluss eines beruflichen Wegs zu eröffnen. Das sind ja häufig nicht individuelle Gründe, sondern sind auch strukturelle Gründe wie diese Stelle ausgestattet ist.

VW: Die vorletzte Frage passt jetzt gar nicht zu meinen anderen Fragen – aber gibt es etwas, was du schon immer mal ausprobieren wolltest?

BW: Ich wollte schon immer mal ein Jahr in Paris leben. Werde ich vermutlich nicht machen, aber ich wollte es immer mal. Ich spreche nur begrenzt die französische Sprache, aber ich habe mir das als Jugendliche immer vorgestellt, mal ein Jahr in Paris zu leben und das war für mich ein Traum.

VW: Was hat dich daran gereizt? Also was findest du an Paris so schön?

BW: Ich finde die Sprache wunderbar, ich finde französische Musik wunderbar, ich finde französischen Kaffee wunderbar, ich finde französisches Essen lecker, ich finde die Düfte wunderbar. Ich finde Paris an sich zauberhaft. So eine Mischung von einfach, edel, Geschichte, schönen Gebäuden – also eine ganz große Mischung. Kunst finde ich wunderbar, Märkte, Gerüche, finde ich total klasse.

VW: Dann kommen wir nun zu meiner letzten Frage. Gibt es noch etwas, was wir noch nicht thematisiert haben, was du aber wichtig findest?

BW: Ja, und zwar etwas, was mir gesamtgesellschaftlich ein Anliegen ist, ist – neben sozusagen der Überwindung des Patriarchats und der Schaffung einer gleichberechtigten Gesellschaft – ein differenzierter Blick auf ost- und westsozialisierte Menschen. Ich bin ja ostsozialisiert und ich habe vor zwei Jahren einen wunderbaren Vortrag gehört. Inhaltlich ging es darum, wie die 90er Jahre waren und was ostdeutsch-sozialisierten Menschen eigentlich passiert. Auch in der Wissenschaft wurden in den 90er Jahren ostdeutsch-sozialisierte Wissenschaftlerinnen „entsorgt“. Ich glaube die Gesamtgesellschaft, jetzt bezogen auf Deutschland, kann nur mit exzellenten fachlichen Leistungen gesund werden, wenn



reflektiert wird, wie dieser Annäherungsprozess gelaufen sind. Diesen Angleichungsparagraphen festzulegen, hat die DDR-Bevölkerung getroffen, es war auch kein Prozess auf Augenhöhe. Es gibt nicht nur Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, sondern es gibt auch Diskriminierung auf Grund des Ortes der Geburt und das finde ich besonders verrückt, da wir ja in Magdeburg in einer ostdeutschen Stadt leben. Häufig hat die westdeutsche Kultur in Führungsebenen „gewonnen“. Die westdeutschen Menschen, die nach Sachsen-Anhalt gekommen sind, brachten einen „Migrationshintergrund“ mit, eine andere Kultur. Im Allgemeinen wird erwartet, dass zugewanderte Menschen sich in die Kultur des Landes einfinden, oder sich daran orientieren. Ich stelle aber fest, dass damals die Menschen aus Westdeutschland – nicht alle, aber einige – ihre Kultur sozusagen mitgebracht und hier etabliert haben. Manche sind vermutlich – trotz Umzug in eine andere Region – in ihrem Kulturkreis geblieben. Ich denk' einfach drüber nach, wie zwischen Ost und West noch mehr Annäherung entstehen kann. Ich will nicht die Mauern aufmachen, und ich will auch nichts Trennendes benennen, aber ich möchte einfach, dass ostdeutsche Menschen dieselben Chancen haben wie westdeutsch Sozialisierte und das erlebe ich auch nach 30 Jahren immer noch nicht. In den 90ern war es besonders schwierig.

Etwas, was ich mir für unsere Gesellschaft wünsche ist, dass Frauen mutiger bezüglich Gehaltsverhandlungen werden. Frauen gehen in Gegensatz zu Männern häufig in sichere Positionen und nehmen schlechtere Gehaltsstufen in Kauf und da sollten die Organisationen sensibler werden. Auch Sachsen-Anhalt hat sich vorgenommen, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, aber ich glaube, da gibt es noch viel zu tun. Das eine ist die individuelle Ebene mit Blick

auf unterschiedliche geschlechtsspezifische Verhandlungsstrategien von Frauen und Männern. Die andere Ebene ist, mit welchen Brillen ihre Gegenüber mit ihnen reden. An dieser Stelle wünsche ich es mir mehr Möglichkeiten Frauen es leichter zu machen.

VW: Mich erinnert die Ost-/ West-Thematik, die du gerade angesprochen hast an das Buch „Die Hoffnungsvollen“ von Anna Sperk, was ich gerade lese. Das Buch weist biografische Züge der Autorin als promovierte Wissenschaftlerin auf und handelt dabei um die Situation von Wissenschaftlerinnen in Qualifikationsphasen. In einigen Abschnitten geht es auch darum, was mit Wissenschaftler*innen zur Zeit der Wende passiert ist. Teilweise wurden sie durch westliche Wissenschaftler ausgetauscht und manche sind sang- und klanglos untergegangen. Das hat mich sehr berührt. Ich möchte aber an dieser Stelle nicht ausschweifen. Liebe Birgitta, leider sind wir schon am Ende unserer Zeit. Ich bedanke mich ganz herzlich für deine Zeit und das sehr spannende Interview.

BW: Gerne.