



UNIVERSITÄTS-
BIBLIOTHEK
PADERBORN

Universitätsbibliothek Paderborn

Avanti

Universität Paderborn

**Paderborn, 1993 - 1994; 1996; WS 1997/98; WS 1999/2000; damit
Ersch. eingest.**

Frauen im Wissenschaftsbetrieb II: Erfahrene Diskriminierungen, Aufgaben
der Frauenbeauftragten (Anita und Klaudia Siegmund)

urn:nbn:de:hbz:466:1-31296

Frauen im Wissenschaftsbetrieb II: Erfahrene Diskriminierungen/Aufgaben der Frauenbeauftragten

Bereits in der ersten Ausgabe von AVANTI (1/93) haben wir Auszüge aus Interviews vorgestellt, die Irmgard Pilgrim (Frauenbeauftragte des Senats und Vorsitzende der Gleichstellungskommission der Uni-GH-Paderborn) mit 19 Frauen, die teils wissenschaftlich und teils nichtwissenschaftlich an der Uni Paderborn beschäftigt sind, durchführte. Während damals die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit bei Frauen im Wissenschaftsbetrieb unser Thema war, sollen nun - als Fortsetzung des vorherigen Artikels - zum einen Diskriminierungen, die die wissenschaftlich tätigen Frauen in ihrem Arbeitsleben erfahren haben, sowie zum anderen die Aufgaben, die ihrer Meinung nach eine Frauenbeauftragte an der Hochschule wahrnehmen sollte, im Mittelpunkt unserer Darstellungen stehen.¹



1. Diskriminierungen im Arbeitsleben

Das Thema 'Diskriminierungen im Arbeitsleben' war den Frauen so wichtig, daß sie dieses Thema z.T. selbst anschnitten und z.T. auf diesbezügliche Fragen der Interviewerin interessiert eingingen.

Auffallend ist es allerdings, daß die Frauen sich im Verlauf der Interviews nur sehr distanziert zu selbst erlebten geschlechtsspezifischen Benachteiligungen äußerten. Vielmehr wurde darauf verwiesen, daß derartige Benachteiligungen von den Frauen zwar selbst nicht direkt erlebt worden sind, aber bei anderen Frauen beobachtet wurden.

So führten einige Frauen aus, daß sie "konkrete Behinderungen [...] wenig erfahren" haben, die erfahrenen Benachteiligungen eher "subtil" sind, "nicht unmittelbar erfahren" oder "nicht merklich" gespürt wurden. Obwohl einige Frauen zwar persönliche Diskriminierungen von sich weisen, nennen sie an anderen Stellen des Interviews konkrete Situationen, in denen sie aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt wurden. So sagt eine Frau, sie habe noch nie das Gefühl gehabt, bei Bewerbungen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt worden zu sein. Dies habe sie lediglich bei anderen beobachtet. Andererseits beschreibt sie konkret, daß bei einer Stellenvergabe ihr ein männlicher Kandidat vorgezogen wurde, den man sich schon zuvor "ausgeguckt" hatte.

Anderere Frauen weisen indirekt darauf hin, daß sie ähnliches doch erlebt haben:

1) Wiederum muß hier darauf hingewiesen werden, daß an dieser Stelle Äußerungen lediglich exemplarisch angeführt werden und somit kein Anspruch auf Repräsentativität erhoben werden kann.

"Zu den Behinderungen: ich kann nicht sagen, daß mir mal irgendjemand *aktiv* ein Bein gestellt hätte, aber es ist *schon so*, daß ich an vielen Punkten immer häufiger gedacht habe: So ganz gehörst du hier einfach nicht hin. [...] Fachlich schon, das hat mir viel Spaß gemacht. Aber das *Drumherum* ist nicht mein Ding."

Diese Widersprüchlichkeit, die in dieser Aussage deutlich wird, läßt sich an dem folgenden Beispiel gut aufzeigen. So bemerkt eine andere Interviewpartnerin, daß *jede* Frau in ihrer Laufbahn an der Hochschule diskriminierende Erfahrungen erlebt, aber sie sagt zugleich:

"Ich habe unmittelbar als Wissenschaftlerin diese Disqualifizierung nicht erfahren, aber ich weiß natürlich, daß das in den Verfahren *immer* eine Rolle gespielt hat. [...] Aber als Person habe *ich*, habe ich es nicht erlebt."

Diese Widersprüchlichkeit, in die sie ohne es selbst zu merken, selbst gerät, erklärt sie folgendermaßen:

"Das gehört zu dem Selbstbewußtsein dieser Frauen und ich denke, da ist für mich als Feministin also schon auch klar, daß da Erfahrungen einfach verdrängt wurden, weil *jede* Frau Diskriminierungen erlebt. [...] Und die [Frau, die] das verdrängt und also sagt, das will ich mir gar nicht eingestehen, weil das würde ja bedeuten, daß ich, wie alle anderen Frauen, benachteiligt bin, weil ich eben Frau bin."

Der Aspekt, daß Frauen persönliche Diskriminierungen von sich weisen und hervorheben, daß Diskriminierungen eher anderen Frauen passieren, andererseits aber dennoch über diskriminierende Erfahrungen berichten bzw. solche andeuten, sollte im folgenden im Hinterkopf behalten werden. Häufig bleibt die Frage offen, ob sie bei generalisierenden Aussagen ("die Frauen") die eigene Person einschließen.

1.1 Stellenvergabe

Besonders zahlreich sind Aussagen der interviewten Frauen zum Thema 'Diskriminierungen bei Stellenvergaben', wobei diese sich sowohl im öffentlichen Dienst als auch im Wirtschaftsbereich benachteiligt fühlen. So wird darauf hingewiesen, daß Frauen es auch bei gleicher Qualifikation schwerer haben, sich bei Bewerbungen gegen männliche Mitbewerber durchzusetzen und Männer bei Bewerbungen anders (besser) bewertet werden als Frauen. So berichten zwei Frauen von einem Bewerbungsverfahren an der Hochschule, wo einer sehr qualifizierten Wissenschaftlerin die Listenfähigkeit abgesprochen wurde, um einem Favouriten den Weg zu ebnen.

In diesem Zusammenhang nennt eine Frau ein Beispiel aus dem nicht-universitären Bereich:

"Ich hatte zwei Kollegen im Referendariat, die beide schlechtere Examen gemacht haben und die beide eingestellt wurden an Schulen [...]. Aber da habe ich schon gedacht, wenn ich jetzt ein Mann wäre und eine Frau und zwei Kinder hätte, das hatten nämlich beide, dann würde ich eher eingestellt werden."



Während bei Männern das Vorhandensein einer Familie durchaus einen positiven Einfluß auf die Vergabe einer Stelle haben kann, stellt bei Frauen das Vorhandensein einer Familie scheinbar ein Hindernis dar. Dazu berichtet eine Frau, die eine ganze Stelle an der Hochschule nicht bekommen hat, weil einige Mitglieder der Berufungskommission davon ausgingen, daß eine ganze Stelle von einer Frau mit Kindern nicht adäquat ausgefüllt werden kann und daß Frauen mit Kindern aufgrund ihrer zu geringen Mobilität für einige Stellen ungeeignet sind. Auch in der Wirtschaft wurde von einer Frau die Erfahrung gemacht, daß sich das Vorhandensein von Kindern hinderlich auf die Vergabe von Stellen auswirken kann.

"Doch bei einem [Personalchef] konnte ich ganz deutlich merken, daß er es mir nicht abnahm, daß mein Mann Hausmann ist. [Er] fragte mich: "Wie wollen sie das denn überhaupt machen mit zwei Kindern?" [Ich antwortete:] "Wie alle Männer auch, die eine Familie haben."

Es scheint, als würde selbst der Nachweis, daß die Kinder während der Berufstätigkeit der Mutter versorgt sind, nicht ausreichen, um eine Stelle zu bekommen.

1.2 Arbeitspensum

Wie oben bereits erwähnt, haben Frauen größere Schwierigkeiten, eine Stelle zu erlangen als ihre männlichen Kollegen. Zudem deuten einige der interviewten Frauen an, daß damit die Probleme noch nicht überwunden sind, da - selbst bei Erreichen der gleichen Position wie ein Mann - die Arbeit ungleich verteilt ist. Zur Veranschaulichung eignet sich folgende Aussage einer Frau, die sich ebenso wie ihr Kollege in der Promotionsphase befindet:

"Seine Seminare hat er natürlich noch gemacht, aber schon sehr konzentriert an der Promotion gearbeitet hat und wenig auch im Bereich Korrekturlesen und so gemacht hat. Und zur Zeit ist es hier eben so, daß auch vieles noch bei mir landet, weil im Bereich der wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräfte eben auch Stellen unbesetzt sind.[...] Dann muß man halt auch noch eine Vorlesung oder für's Seminar dem Professor was kopieren oder Texte zusammenstellen, was sonst eben Hilfskräfte wohl machen würden."

Eine andere Wissenschaftlerin, die eine Vertretungsstelle für ihren Kollegen übernommen hatte, sagt in diesem Zusammenhang:

"Ich habe die Verwaltungsaufgaben übernommen, die er hatte und ich habe dann noch etwas zusätzlich aufgedrückt bekommen, was der nicht gemacht hat. Also ich habe umfangmäßig mehr gemacht als der, denn es wollte damals keiner den Stundenplan machen."

Frauen arbeiten nicht nur mehr, sondern - wie einer anderen Äußerung zu entnehmen ist - leisten auch mehr unbezahlte Arbeit als Männer:

"Also was ich hier an unbezahlter Arbeit in die Hochschule gesteckt habe, das würde kein Mann je machen. Aber es wird Frauen zugemutet."

Hinzu kommt, daß Frauen, die sich in ihrer Qualifizierungsphase befinden, zusätzlich zu ihrer Berufstätigkeit die Hausarbeit bewältigen müssen, während Män-



Hané Harcks

ner zumeist von ihren Partnerinnen in dieser Hinsicht entlastet werden. Dazu führt eine Frau aus, daß während ihr Kollege in der Promotionszeit "wirklich nur promovieren" muß, die Hausarbeit eine Tätigkeit ist, die *ihr* "niemand abnimmt".

Somit scheinen Frauen, die in der Wissenschaft tätig sind, ihre Berufstätigkeit unter erschwerten Bedingungen auszuüben. Mit dieser Feststellung muß zwangsläufig die Forderung gestellt werden, diese geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu beseitigen, weshalb von den interviewten Frauen das Amt der Frauenbeauftragten als existentiell angesehen wird:

"Das ist natürlich etwas, das weiterhin der Uni erhalten bleiben muß, daß also die frauenspezifischen Diskriminierungen eine Anlaufstelle haben."

Ohne einer Frauenbeauftragten an der Hochschule hätte diese Frau "das Gefühl, daß Frauen nicht hinreichend vertreten wären."

Welche Aufgaben der Frauenbeauftragten aus der Sicht der Interviewteilnehmerinnen als wichtig angesehen werden, soll im folgenden dargestellt werden.

2. Aufgaben der Frauenbeauftragten

Allgemein werden die Aufgaben der Frauenbeauftragten in der **Unterstützung** und **Beratung** von Frauen sowie in der **Vermittlung** zwischen Frauen und ihren Vorgesetzten gesehen.

Da es dabei um sehr persönliche Angelegenheiten geht, muß nach Ansicht der interviewten Frauen sichergestellt werden, daß das Amt der Frauenbeauftragten von einer Vertrauensperson bekleidet wird:

"Wenn man also dann Hilfe braucht, daß es dann sinnvoller ist, zu einer Frau zu gehen als zu irgendeinem Mann. [...] Aber ich denke also, daß dann die Hemmschwelle, zu einem Mann zu gehen, viel größer wäre."

Wie dem Interviewmaterial zu entnehmen ist, soll die Frauenbeauftragte

- auf Mißstände beim Rektor hinweisen.
- bei "Anmache" durch Kollegen und Vorgesetzte helfen.
- einen Überblick darüber geben, wie die universitären Strukturen in anderen Ländern sind, um unser Hochschulsystem anhand guter Beispiele für Reformen zu öffnen und frauenfreundlicher zu werden.
- Kinderbetreuung ermöglichen, was eine Bedingung dafür ist, daß Frauen überhaupt beruflich an der Uni tätig sein können.
- Meinungsaustausch unter Frauen organisieren, so daß Frauen mehr Kontakt zueinander finden.
- darauf achten, daß die Lehre an der Hochschule nicht vernachlässigt wird, sondern der Forschung gleichgestellt wird. (Gerade die Lehre ist ein Gebiet, in dem sich Frauen besonders engagieren)
- helfen, den Anteil an Frauen in der Hochschule zu erhöhen (z.B. Stellenpools schaffen, die mit Frauen zu besetzen sind; bei Berufungsverfahren Einsicht haben und darauf achten, "ob alles mit rechten Dingen zugeht.")
- darauf achten, daß Qualifikationen von Frauen, wie sie z.B. in der Kindererziehung erworben werden, sowie spezifische weibliche Biographieverläufe bei Bewerbungsverfahren berücksichtigt werden.
- bewirken, daß Altersgrenzen (auch bei Habilitationsstipendien) herabgesetzt werden, um so den Frauen, die z.B. erst auf dem 2. Bildungsweg zum Studium gelangt sind, und/oder Kinder bekommen haben, bei Bewerbungen gerecht zu werden.

Angesichts der zahlreichen an die Frauenbeauftragte herangetragenen Aufgabenbereiche und darüber hinaus ihre notwendige Teilnahme an Berufungskommissionen, Stellenbesetzungs- und Beförderungsverfahren, Gremiensitzungen sowie Konzeption und Organisation frauenspezifischer Veranstaltungen muß die Frage

nach Bewältigung dieses Arbeitspensums auf der Basis einer befristeten 19-Std-Stelle (WHK!!) gestellt werden. Zudem verschärfen ständige Kürzungen (z.B: die SHK-Mittel) die miserablen Arbeitsbedingungen.

Ist hierin nicht die Fortführung derselben frauenfeindlichen Strukturen zu erkennen, auf die auch die Frauen in den oben erwähnten Interviews hinweisen?

Anita Siegmund & Klaudia Siegmund



Wiedereinstieg für Wissenschaftlerinnen

Bereits in der letzten AVANTI haben wir auf das Wiedereinstiegsprogramm hingewiesen. Auch in diesem Jahr stehen beim Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW noch Mittel für Stipendien und Werkverträge zur Verfügung. Frauen, die ihre wissenschaftliche Tätigkeit durch Kinderbetreuung unterbrochen haben, können mit Hilfe der Stipendien ein abgebrochenes Forschungsstudium wieder aufnehmen und abschließen oder sich auch in ein neues Projekt einarbeiten. Bevorzugt werden wissenschaftliche Arbeiten, die in ein Habilitationsverfahren münden, aber auch der Abschluß eines Promotionsverfahren kann in Ausnahmefällen gefördert werden. Werkverträge sollen Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit geben, außerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses mit geregelter Arbeitszeit wissenschaftlich zu arbeiten.

Zur von einer Familienphase unabhängigen Förderung dient das "Lise-Meitner-Programm", womit die Habilitationsbereitschaft von Frauen erhöht werden soll.

Lise-Meitner-Programm in NRW

Erste Professorin berufen

95 Prozent-Quote für Männer bei C 4

zwd Bonn (schub) - In den höchstdotierten Stellen an Universitäten sind Männer mit einem Anteil von rund 95 Prozent der C 4-Professuren noch immer weitgehend unter sich. Das Lise-Meitner-Programm Nordrhein-Westfalens versucht dies durch die gezielte Förderung von Habilitationen besonders qualifizierter Frauen zu ändern. Wissenschaftsministerin Anke Brunn (SPD) präsentierte am 9. Mai vor der Presse in Bonn eine Zwischenbilanz der Erfolge des bundesweit einmaligen Programms: 62 Stipendiatinnen habilitieren sich zur Zeit im Rahmen der seit 1991 bestehenden Lise-Meitner-Förderung. Die ersten fünf haben ihre Habilitation erfolgreich beendet. Die erste ist zur Professorin an der neuen Universität in Potsdam berufen worden.

Derzeit habilitieren sich 62 Stipendiatinnen im Rahmen des Lise-Meitner-Programms. Würden sie alle an nordrhein-westfälischen Universitäten übernommen, entspräche dies einer prozentualen Steigerung des Professorinnenanteils um rund 20 Prozent. Ihr Anteil an C 4-Stellen wäre damit aber immer noch erst von 6,5 Prozent (1994) auf 7,9 Prozent gestiegen. In anderen Bundesländern sieht die Bilanz noch schlechter aus.

Größte Hürde Berufungskommission

Für viele Bewerberinnen scheint aber der nächste Schritt der Laufbahn - die Berufungskommission - eine ausschließende Hürde zu sein. Dies gilt gerade, wenn Frauen nicht in den Berufungskommissionen vertreten sind. Die nordrhein-westfälische Wissenschaftsministerin versicherte zwar, daß besonders beobachtet werde, daß Frauen in Berufungsverfahren nicht benachteiligt würden. Dazu seien spezielle Verfahren entwickelt worden. Sie mußte aber selbst einräumen, daß diese Maßnahmen nur einen begrenzten Effekt hätten.

Schilderungen von Wissenschaftlerinnen aus ihrem beruflichen Werdegang zeigten auch bei der Vorstellung der Zwischenbilanz wiederholte Erfahrung von Frauen: Diskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb. Berichtet wurde beispielsweise über Unterbrechungen bei sonst gewohnheitsmäßig praktizierten Wechseln auf Quali-

zierungsstellen, wenn eine Frau zur Besetzung anstünde. Eine Gynäkologin berichtete über Erschwernisse bei der Aufnahme eines Stipendiums, das sie nur zusätzlich neben der Vollzeitarbeit im Krankenhaus wahrnehmen sollte. Zahlreiche Klagen richteten sich auf die "Verhinderung von Frauen" durch Berufungskommissionen in den traditionellen "Männerdisziplinen".

Frauen haben zwar prozentual bei den Studienanfängerinnen aufgeholt. Einen Bruch gibt es aber insbesondere beim Übergang zu den Habilitationsvorhaben: Im Wintersemester 1993/94 waren 42,5 Prozent der Studienanfängerinnen, 38,4 Prozent der Gesamtstudierenden und 38,3 Prozent der Hochschulabsolventinnen Frauen. 28,2 Prozent bei den eingeschriebenen Promovendinnen, aber nur 13,1 Prozent der Habilitandinnen.

Keine C 4-Professorinnen in der Gynäkologie

Frauen hatten 6,5 Prozent der Professorinnen inne und nur 4,5 Prozent der höchstdotierten C 4-Professuren. Selbst in der Gynäkologie gibt es trotz Frauenförderung immer noch keine C 4-Professorin, wie Anke Brunn kritisierte. Obwohl Frauen die Hälfte an den Studierenden der Medizin ausmachen, besetzen sie nur einen Anteil von 3,4 Prozent der C 4-Professuren. Selbst in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften mit ihrem hohen Frauenanteil bei den Studierenden gibt es

kaum Professorinnen: Kunstgeschichte studieren 73 Prozent Studentinnen. In NRW gibt es aber nur eine C 4-Professorin. In der Anglistik studieren 71 Prozent Frauen, aber nur sieben Professorinnen stehen dem gegenüber.

Hier setzt das Lise-Meitner-Programm an. Es wurde eingerichtet, um den Frauenanteil an den Professuren zu vergrößern. Gefördert werden Habilitationen von Nachwuchswissenschaftlerinnen vor allem in den Fächern, in denen der Frauenanteil bei Habilitationen besonders gering ist. Dazu zählen Medizin, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Wirtschafts- und Rechtswissenschaften.

Kinderbetreuungszuschüsse gehören zum Programm

Seit 1991 haben sich 167 Frauen dafür beworben. Pro Jahr werden 15 bis 20 Stipendien vergeben. Jedes ist mit 3.500 Mark netto und steuerfrei ausgestattet, um eine Konzentration auf die Habilitationsarbeit zu ermöglichen. Als politisches Signal werden außerdem Kinderbetreuungszuschüsse von monatlich 300 Mark für ein Kind, 400 Mark für zwei Kinder gezahlt. "Kinder sollten für eine Wissenschaftlerin kein Hindernis sein", machte die Ministerin die dahinterstehende Zielvorstellung klar. Insgesamt hat das Wissenschaftsministerium bisher 8,4 Mark für das bundesweit einmalige Programm bereitgestellt. Voraussetzung für ein Stipendium sind Promotion, Forschungstätigkeit und ein hoher wissenschaftlicher Standard des Habilitationsprojekts. Die 20 Stipendiatinnen dieses Jahres kommen aus der Wirtschaftswissenschaft, der Psychologie und der Neurologistik.

Frauenförderung durch das "Netzwerk Frauenforschung"

Das Habilitationsförderungsprogramm wurde nach der Physikerin Lise Meitner benannt. Sie erforschte gemeinsam mit Otto Hahn die Kernspaltung wissenschaftlich. Für diese Forschungsarbeit wurde er später mit dem Nobelpreis ausgezeichnet. Lise Meitner erfuhr keine Auszeichnung für ihre Leistung und mußte als Jüdin

aus Deutschland ins Exil fliehen.

Nordrhein-Westfalen unterstützt die Frauenförderung des Landes außer mit dem Lise-Meitner-Programm mit weiteren Maßnahmen, wie dem "Netzwerk Frauenforschung". In diesem Rahmen sind 38 Professuren für die Frauenforschung in NRW eingerichtet worden. (Der zwd berichtet in der Ausgabe Frauen und Politik.)

Zusätzlich entstand kürzlich die internationale "Marie-Jahoda"-Gastprofessur an der Universität Bochum. Dieser stehen jährlich 100.000 Mark zur Verfügung, um ausländische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler einzuladen. Sie sollen mit ihren Forschungsergebnissen internationalen Standard in die hiesige Frauenforschung einbringen.

**zweiwochen
dienst** FRAUEN
UND POLITIK

Nr. 91/1994 - 8. Jahrgang / Seite 14

