

Diskussionsthese zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen¹

Grobgliederung

1. Warum ist der Anteil weiblicher Professoren in Deutschland so niedrig?
2. Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus dem internationalen Vergleich
3. Stärken und Schwächen feministischer Interessenvermittlung: Befunde und theoretische Überlegungen
4. Thesen zur zukünftigen Entwicklung der Frauenförderung an deutschen Hochschulen

1. Warum ist der Anteil weiblicher Professoren in Deutschland so niedrig? Thesen zur Diskussion

1. „Männerbünde“?
2. Kindererziehung?
3. Geringeres Interesse von Frauen an dieser spezifischen Führungsposition?
4. Auswirkung „konservativer“ Familienmodelle („male breadwinner“)?
5. Zwischenfazit zur Frauenförderung an deutschen Hochschulen

1.1 „Männerbünde“?

- Weit verbreitete Verschwörungstheorie (vgl. Zitate aus dem Referat von Imke Esser)
- Widerspricht den verfügbaren Daten, wonach die individuellen Chancen weiblicher Bewerber auf Professorenstellen durchgängig (über alle Fächer und Universitäten) besser sind als die männlicher Bewerber. Dies gilt trotz der gehäuften Zahl weiblicher Bewerbungen für Fachbereiche mit besonders ungünstigen Relationen zwischen Stellen und Bewerbern (etwa im geisteswissenschaftlichen Bereich) (vgl. Zahlen im Referat von Imke Esser)
- Dagegen spricht auch, dass viele weibliche Bewerber über besonders gute Netzwerke verfügen (etwa eheliche Beziehungen zu etablierten Professoren, Netzwerke über Frauenbeauftragte und Genderforschung, Netzwerke über quotenbedingte Führungspositionen jüngerer Frauen (im Gegensatz zur Chance jüngerer Männer, nicht aber im Gegensatz zu älteren Männern) in wissenschaftlichen Fachvereinigungen etc.) (empirische Befunde bisher aber nur teilweise vorliegend)
- Im Einzelfall werden Stellen real oft mit impliziter (teilweise schon expliziter) klarer Präferenz für Bewerber eines Geschlechts ausgeschrieben. Angesichts des bisher vorherrschenden Männerüberschusses an vielen Fachbereichen führt dies insbesondere in Fächern mit weiblicher Nachfrage zwischen 10 und 50 Prozent an Fachbereichen mit ausschließlich männlichen Professoren oft zu klarer Präferenz für weibliche Bewerber (empirisch zu belegende These, bisher keine Belege vorliegend)
- These: Offenbar ist (mittlerweile?) eher das Gegenteil der Fall: Mögliche Männerbünde (Altherrenbünde?) mögen im Einzelfall für weibliche Bewerber problematisch sein, im Gesamtbild fördern sie (falls vorhanden) aber eher (jüngere) weibliche Bewerber als jüngere männliche Bewerber
- Unklar ist die zukünftige Auswirkung der aktuellen Frauenförderung (das mögliche „Hin- und Herschlagen des Pendels“)

1.2 Kindererziehung?

Dafür sprechen

- Durchschnittlich längere Qualifikationsphasen von Frauen in Hochschulkarrieren
- Durchschnittlich geringere Kinderzahl von weiblichen Professoren (im Vergleich sowohl zu männlichen Professoren als auch zu weiblichen Nichtprofessoren)

Dagegen sprechen

- Männliche Ausfallzeiten durch Wehr- und Zivildienste
- Verbreitete Möglichkeiten zur Nutzung privat finanzierter Kinderbetreuung von Frauen in der Wissenschaft angesichts überdurchschnittlich verdienender Kinderväter oder anderer privater Quellen

Zukünftige ergänzende empirische Beurteilung über

- Anteil „gestrandeter“ betroffener Frauen im Wissenschaftsbereich (Frauen mit Kindern, aber ohne finanziellen Rückhalt für Kinderbetreuung durch überdurchschnittlich gut verdienenden Kindervater oder andere Finanzquellen)

Politische Abhilfe über

- Verbesserte öffentlich finanzierte Kinderbetreuung (Problem: föderaler Finanzverbund als administrative Hürde)
- Verbesserte öffentliche Akzeptanz öffentlicher Erziehung von Kleinkindern (Problem: vgl. Hintergründe zu Frankreich unter 2.1)

¹ Zusammenfassung der Thesen und der bisherigen Diskussion zu dem Referat von Imke Esser, Belege – sofern nicht explizit angegeben – und weiterführende Literaturhinweise bieten das Referat und die Literaturliste zur Sitzung.

1.3 Geringeres Interesse von Frauen an dieser spezifischen Führungsposition?

Dafür spricht

- Wissenschaftskarrieren in Deutschland mit besonderem Einkommen und Prestige

Zukünftige empirische Beurteilung über

- Vergleich der Nachfrage von Frauen nach Professorenstellen und anderen Führungspositionen
- Vergleich der Nachfrage von Frauen nach Professorenstellen in Deutschland und in anderen Ländern, in denen der Beruf mit geringerem Ansehen und/oder Einkommen verbunden ist
- Vergleich der Auswirkungen wissenschaftlicher Karrieren auf den Heiratsmarktwert

Probleme

- Kausale Zusammenhänge zwischen Berufsprestige/ Einkommen und Frauenanteil unklar
- Politische Abhilfe daher ebenfalls problematisch

1.4 Auswirkung „konservativer“ Familienmodelle („male breadwinner“)?

Dafür spricht

- Besondere Bedeutung dieses Modells in Deutschland
- Altersstruktur der Professorenschaft (besondere Bedeutung in der Generation der über 50-jährigen, die in der aktuellen Professorenschaft dominiert)

Dagegen spricht

- In anderen konservativen Wohlfahrtsstaaten (Frankreich) wesentlich größerer Frauenanteil

Zukünftige empirische Beurteilung über

- Idealerweise Umfragen („Präferenz zwischen eigener Professorentätigkeit und Tätigkeit als Hausfrau/ Hausmann, ggfs. verbunden mit geringer qualifizierter Tätigkeit“)

Problem/politische Umsetzung

- Normative Bewertung konservativer Familienmodelle steht offenbar im (impliziten) Mittelpunkt der Auseinandersetzung zwischen Befürwortern und Gegnern von Quotenmodellen
 - Hausfrauentätigkeit als freiwillige Entscheidung?
 - Soziale Absicherung von Hausfrauen?
 - Hausfrauenmodell gesellschaftlich produziert und Element der Unterdrückung von Frauen?

1.5 Zwischenfazit zur Frauenförderung an Hochschulen

- *These:* Ziel ist nicht die Chancengleichheit (im Gegenteil), sondern die Erhöhung des Frauenanteils in dieser spezifischen Führungsposition

Hintergrund: These einer Benachteiligung von Frauen in Beruf

- Geringere Einkommen von Frauen
- Doppelbelastung
- Aber: Besonders schlechte (schlecht bezahlte und gleichzeitig besonders gefährliche) Berufe sind meist Männerberufe (LKW-Fahrer, Bauarbeiter, Kohle bergbau) (vgl. Farrell 1995: 129ff.²)
- Aber: Auswirkung der wohlfahrtsstaatlichen Dekommunikation

Hintergrund: These einer Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft

- Geringere (vor allem politische) Macht der Frauen
- Historische Rolle von Frauen (Geschichtsbuchthese)
- Aber Gegenindizien: Lebenserwartung von Männern und Frauen, Selbstmordraten, Betroffenheit von „Stresskrankheiten“ (vgl. Farrell 1995: 199ff.²)
- Aber weitere Gegenindizien: Männer nicht nur in Führungspositionen, sondern auch am unteren gesellschaftlichen Rand (etwa in Gefängnissen und in der Armee) deutlich überrepräsentiert (vgl. Farrell 1995: 285ff.²)

² Farrel, Warren, 1995: Mythos Männermacht. Frankfurt a. M.: Zweitausendeins, dort jeweils weitere Nachweise. Bezogen sind die ursprünglichen Zahlen meist auf die USA.

2. Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus dem internationalen Vergleich

1. Lehren aus Frankreich
2. Lehren aus den USA
3. Lehren aus Großbritannien
4. Vergleich: Rahmenbedingungen der Frauenförderung an Hochschulen
5. Lehren aus dem internationalen Vergleich

2.1 Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus Frankreich

- Vergleichsweise hoher Frauenanteil bei Professoren
- Vereinbarkeit von Karriere und Kindern

Maßnahmen

- Kinderbetreuung
- Öffentliche Akzeptanz

Hintergrund

- Maßnahmen mit dem Ziel der Erhöhung der Geburtenraten (erfolgreich), vor allem um Nachwuchs für das Militär zu sichern
- Breite öffentliche Ablehnung eines „Geschlechterkriegs“
- Keine Bedeutung der Gender Studies
- Demokratietheoretische Tradition (Rousseau, Maßstab „Gemeinwohl“): Wahrnehmung geschlechterspezifischer Lobbies als Vertreter einer jeweiligen „volonté particulière“ (gegen das Gemeinwohl gerichtet), legitim nur, wenn als „volonté générale“ präsentiert

Bewertung

- Umstritten, einerseits statistisch hohe Werte für Karrieren von Frauen, andererseits Kritik von Feministinnen an Beibehaltung der Rollenbilder und der „Doppelbelastung“ berufstätiger Frauen

2.2 Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus den USA

- Einbindung in „affirmative action“ und „political correctness, Kampf gegen „sexual harassment“
- Doppelte Zielsetzung: Bekämpfung früherer und aktueller Benachteiligung einerseits und Erhöhung des Arbeitskräftepotentials andererseits
- Staatliche Steuerung über Fördergelder
- Verbreitete gender studies
- Aktuelle Probleme der „affirmative action“: Im Gegensatz zur deutschen Frauenbewegung nicht öffentlich tabuisiert, sondern politisch umstritten (z. B. Verbote in Kalifornien und Washington) – möglicherweise Problem der doppelten Zielsetzung?
- Demokratietheoretische Tradition (Madison, Maßstab „gerechter Gruppeninteressenausgleich“): Wahrnehmung geschlechterspezifischer Lobbies als legitime Faktionen, deren offensives Eintreten für eigene Partikularinteressen akzeptiert wird und deren Interessen es in Abwägung mit den Interessen anderer Gruppen zu berücksichtigen gilt

2.3 Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus Großbritannien

- Keine Institutionalisierung von Frauenbeauftragten, keine direkten Finanzierungsanreize, nur „weiche“ Förderformen
- Aber: verbreitete gender studies (zum Teil gezielt zur Anwerbung von Frauen eingesetzt)
- Auf den ersten Blick ähnliche Diskursstruktur wie in den USA (angelsächsische Verbindung von Frauen- und Minderheitenförderung mit dem Ziel der Gleichstellung einerseits und Ausweitung des Arbeitskräfteangebots andererseits)
- Aber in Großbritannien überlagert durch andere politische Konfliktlinien, letztlich (untergeordnetes) Feld im Klassenkampf
- Tradition politischer Führung durch Frauen (Königinnen, Margaret Thatcher)
- Demokratietheoretische Tradition (Bagehot, Maßstab „ökonomischer Erfolg“): Wahrnehmung „linker“ geschlechterspezifischer Lobbies als irrelevante Äußerungen des veramteten Pöbels, aber Beachtung der Arbeitsmarktinteressen „feministischer“ Unternehmer

2.4 Vergleich: Rahmenbedingungen der Frauenförderung an Hochschulen

- Deutschland: traditionelle, konservativ-arbeitsteilige Strukturen, Frauenförderung durch Gender Studies und Anbindung an linke Protestbewegungen, relativ erfolgreiche Institutionalisierung, Tabuisierung des öffentlichen Diskurses zu Gunsten der (eigentlich gesellschaftlich wenig verankerten) feministischen Lobby
- Frankreich: besonders traditionelle, konservativ-arbeitsteilige Strukturen bis 1945, Frauenförderung durch Kinderbetreuung und nationalistischen Diskurs für Akzeptanz der Doppelrolle von Frauen, keine Anbindung an linke Protestbewegungen, Bewertung als Vorbild in Deutschland umstritten
- USA: gewaltorientierte und daher eher frauenfeindliche Gesellschaftsstruktur (aber nicht traditionell-arbeitsteilig), Frauenförderung einerseits durch Bürgerrechtsbewegung und im Rahmen von affirmative action und gender studies, andererseits starke Unterstützung durch Unternehmen, da Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und damit Reduktionsmöglichkeit der Lohnquote zu Gunsten der Profite, Institutionalisierung nur teilweise stabil
- Großbritannien: wenig traditionelle Gesellschaftsstrukturen (kein Katholizismus, Rolle von Frauen in der Monarchie, frühe Industrialisierung und starkes Klassenbewusstsein), Frauenförderung als untergeordnetes Issue gegenüber dem Klassenkonflikt, dabei aber aus unterschiedlichen Gründen und mit unterschiedlichen Zielen auf beiden Seiten gemäßigte Befürwortung der Frauenförderung (klassenspezifisch getrennte Diskurse)

2.5 Weibliche Hochschulkarrieren: Lehren aus dem internationalen Vergleich

- Deutschland mit besonders niedrigem Frauenanteil bei Hochschullehrern
- Frauenbeauftragte und Frauenförderpläne „typisch deutsch“
- Geschlechterforschung nicht in allen Ländern
- Spezifische deutsche demokratie theoretische Tradition (Grundgesetz, Maßstab „antifaschistisch“ (links) bzw. „antitotalitaristisch“ (rechts)): feministische Interessenpolitik als legitime „Befreiungspolitik“, dadurch Möglichkeit zur Tabuisierung jedes „linken“ Gegendiskurses
- Unterschiedliche Modelle der diskursiven und kontextuellen Einbindung von Frauenförderung

3. Stärken und Schwächen feministischer Interessenvermittlung: Befunde und theoretische Überlegungen

Stärken	Schwächen
– Deutliche Steigerung des Frauenanteils in Hochschulen	– Immer noch sehr niedriger Frauenanteil bei Professoren insbesondere in Deutschland
– Genderforschung, Frauenbeauftragte, spezielle Förderprogramme für Frauen etc.	– In Hochschulen möglicherweise eher Förderung nicht-feministischer Frauen (?)
– Verbindung politischer und akademischer Interessenvermittlung (Gender Studies)	– In Deutschland kaum Erfolge in wirtschaftlichen Bereichen außerhalb des öffentlichen Dienstes
– Geringe Organisations- und Konfliktfähigkeit einer Gegenlobby (?)	– Theoretisch geringe eigene Organisations- und Konfliktfähigkeit der Frauenbewegung (?)
– Tabuisierung jedes „linken“ Gegendiskurses in Deutschland	– Nationale und internationale Heterogenität der feministischen Lobby
– Unterstützung durch Teile der herrschenden Elite der Männer zwischen 50 und 70, insbesondere bei ehemals „linken“ Bürgerbewegungen	– EU als zweites „Nadelöhr“?
– In Deutschland stabile Institutionalisierung der feministischen Bewegung, da nicht an andere Diskurse gebunden und durch Tabuisierung geschützt	
– EU als Chance, da neues Feld (Kompetenzgewinn für Kommission und EuGH) und Frauenförderung „billige“ regulative Politik?	

4. Thesen zur zukünftigen Entwicklung der Frauenförderung an deutschen Hochschulen

- Nachlassende Tabuisierung, da allgemeiner Bedeutungsverlust der politischen Linken und des Diskursrahmens „Antifaschismus“ (als Rahmen für eine Distanzierung vom konservativen Familienmodell)
- Aber Bedeutungszuwachs des „rechten“ Feminismus (mit dem Ziel einer Steigerung des Arbeitskräfteangebots) aufgrund des demographischen Wandels und aufgrund der allgemein stärkeren Orientierung von Hochschulen an den Interessen der Wirtschaft (Managementmodell)
- In der Folge „Amerikanisierung“ auch dieser Debatte (Veränderung der politischen Arena im Sinne von Theodore Lowi): stärkere Konfliktorientierung, weitere Polarisierung, stärkere Dominanz organisierter Gruppen (eigentlich typische Arena für redistributive Policies)