



Dagmar Simon

Die Geschlechterfrage

Plädoyer für einen grenzüberschreitenden Diskurs

Im kultursoziologischen Institut A wird eine Podiumsdiskussion zum Irak-Krieg und den Folgen geplant; die Diskutanten sind eingeladen, und der Gleichstellungsbeauftragten fällt bei der interessanten personellen Mischung aus Politik, Kultur und Wissenschaft auf: Keine Frau dabei! Im naturwissenschaftlichen Institut B wird eine neue Abteilung eingerichtet; der neu berufene Abteilungsleiter hat seine Crew zusammen, und der Frauenbeauftragten fällt wiederum auf: Alles nur Männer! Also muss der bekannte (grausame) Instrumentenkoffer ausgepackt werden mit Gleichstellungsgesetzen, betrieblichen Vereinbarungen in den Instituten, Förderrichtlinien, abgestimmten Beteiligungsverfahren. Widersprechen solche bürokratischen Regularien und Vorschriften nicht dem Movers wissenschaftlicher Produktivität, nämlich hohe Informalität, Flexibilität und der Nutzung jahr(zehnt)elang aufgebauter und gepflegter Netzwerke?

Gleichstellungsbeauftragte müssen im schlimmsten Fall immer noch als Zuchtmeisterinnen der Nation auftreten.

Es sind Geschichten, die das Leben im wissenschaftlichen Alltag jeden Tag schreibt, keineswegs sehr originell, nach über 20 Jahren Frauenförder- und Gleichstellungspolitik eher ermüdend. Die Gleichstellung der Geschlechter ist in den meisten Fällen kein integraler Bestandteil einer Institutskultur, bei der die Partizipation von Frauen auf unterschiedlichen Parketts selbstverständlich wäre. Gleichstellungsbeauftragte müssen im schlimmsten Fall immer noch als Zuchtmeisterinnen der Nation auftreten.



Nachdem die Grenzen und Beschränkungen einer vor allem quantitativ ausgerichteten Förderpolitik deutlich sichtbar wurden, wird in der Geschlechter- und Frauenforschung seit längerem über die Ursachen der geringen Repräsentation von Frauen vor allem in den oberen Gefilden des Wissenschaftssystems und über Strategien zur stärkeren Integration von Wissenschaftlerinnen geforscht. Die politischen Interventionsstrategien und sozialwissenschaftlich basierten Konzepte entwickelten sich von der Frauenförder- und Gleichstellungspolitik über Chancengleichheit und Gender Mainstreaming nun zur Geschlechterdemokratie.

Man muss nicht so weit gehen wie Silvia Kontos, die meint, dass diese Politik »nicht viel mehr eingebracht [habe] als ein paar Frauen im mittleren Management auf äußerst wackligen Posten und die prekäre Absicherung einer Reihe von Frauenprojekten«. Es ist aber deutlich, dass Gleichstellungspläne und -beauftragte, Quoten und Zielvereinbarungen und neue Leitbilder die tradierten Strukturen des Wissenschaftssystems bislang nicht ernsthaft tangieren. Der Geschlechterkonflikt wurde bürokratisch verregelt, und zumindest Gleichstellungspolitik wird als Störfaktor empfunden. Andererseits ist »die minimalistische Integration von Frauenbeauftragten [eine] Auf-Dauer-Stellung von Kritik an institutionalisierter Männlichkeit, sie ist die Integration des ›Widerspruchs‹, des Widersprechens innerhalb einer konsensual-männlichen Institution« (Sauer).

Wo und wie können die Strukturen der Wissensproduktion selbst für Chancenungleichheit verantwortlich gemacht werden, und welches Kraut wäre gegen sie gewachsen, um ein Stück »Geschlechter-Demokratie zu wagen«? Denn inzwischen ist ausreichend belegt, dass die Arbeitsorientierungen und -interessen als auch die Karriereambitionen von Frauen und Männern sich ausgesprochen ähnlich sind. Die Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Geschlechter weisen Erosionserscheinungen auf: Unterschiedliche Vorstellungen von

Wissenschaftlerinnen als (ebenbürtigen) Karrierefrauen stehen neben Deutungen der Geschlechterdifferenz aufgrund von ›Naturgegebenheiten‹ (Matthies u.a. 2001).

Vor allem Strukturen, die eigentlich gar keine sein sollten, bereiten nicht nur Kopfzerbrechen, sondern führen zu Ausschlussprozessen von Wissenschaftlerinnen. Informelle Aushandlungen, nicht nur am Biertisch, sondern auch im Institutsalltag, haben seit langem karrierefördernde (Neben-)Wirkungen, beispielsweise bei der Personalrekrutierung und in der Leistungsbewertung.

Aber auch die herrschende Kultur an den Produktionsstätten der Wissenschaft, sofern man überhaupt von Kultur sprechen will, taucht in den Untersuchungen immer wieder als ein ›harter‹ Faktor auf, der gleichberechtigte Teilhabechancen verhindert. Es sind tief verwurzelte differente Bewertungen von Männern und Frauen mit entsprechenden Auf- und Abwertungen (von ›Männlichem‹ und ›Weiblichem‹). Die zeitlichen Auswirkungen, dass ›mann‹ lange, sehr lange Zeit unter sich war, ist nicht zu unterschätzen. Die Rede von den besonders qualifizierten Frauen ist manchmal schwer erträglich. Dazu kommt, dass es wohl eine Art zahlenmäßige Untergrenze von Frauen in führenden Positionen gibt, ab der davon ausgegangen werden kann, dass eine solche Position für die Frau nicht zu einem permanenten Spießrutenlaufen ausartet.

Zudem spielen nach wie vor tradierte Strukturen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in Bezug auf familiäre Aufgaben eine wichtige Rolle. Sie wirken sich selbst für die Frauen negativ aus, bei denen keine familiären Verpflichtungen bestehen. Wir haben es also mit Barrieren zu tun, deren eine Frauenförder- und Gleichstellungspolitik bislang nicht ›Herr‹ werden konnte.

Nach Jahren des Zählens haben wir es nun mit veränderten Strategien zu tun. Die Wissenschaftspolitik propagiert Leitbilder von der Chancengleichheit der Geschlechter, die zum Teil positiv sanktioniert werden, bei allerdings geringen Anreizen. Sie haben die Form



eines Taschengeldes und kommen in den Forschungseinrichtungen nicht so recht an. Dazu gehört die ehemals aus dem EU-Kontext stammende Strategie des Gender Mainstreaming. Dieser Ansatz, der nicht mehr den ›Nachholbedarf‹ von Frauen zum Ausgangspunkt nimmt, sondern das Geschlechterverhältnis als sozial konstruiertes thematisieren will, ist zweifelsohne ein Fortschritt. Ein Kernelement der Argumentation besteht in der Annahme, dass eine bessere Integration von Frauen in die Prozesse der Wissensproduktion eine effizientere Wissensgenerierung bewirke; eine Argumentation, die sich gegebenenfalls als Bumerang erweisen kann. Was passiert denn, wenn sich ein Wissenschaftsstandort innovativ und effizient entwickelt? Kann dann wieder auf Wissenschaftlerinnen verzichtet werden?

Derzeit ist ein neues Leitbild in Sicht, das zu einer neuen Praxis der Geschlechterpolitik führen soll: die Geschlechterdemokratie, die die Grenzen der institutionellen Praxis der Frauen- und Gleichstellungspolitik durchbre-

Ab einer bestimmten Grenze scheint die Arbeit von Frauen in führenden Positionen zum Spießrutenlauf auszuarten.

chen und (neue) Instrumente für eine genderechte Organisation bieten soll. Wie, ist bislang allerdings unklar. Geschlechterdemokratie beinhaltet eine normative Komponente. Das Ziel ist, gleichberechtigte Partizipationschancen und Ressourcenverteilungen von Frauen und Männern zu erreichen, Diversity anzuerkennen und geschlechtsspezifische Macht- und Herrschaftsstrukturen zu überwinden. Ähnlich wie beim Leitbild ›Geschlechterchancengleichheit‹ und dem Gender Mainstreaming besteht auch hier die Gefahr, dass der Begriff zu einer propagandistischen Leerformel, zu einem publizitätswirksamen Catchword verkommt (Kurz-Scherf). Handlungsoptionen sind nicht so recht in Sicht.

Vor allem befinden sich solche Leitbilder in scharfer Konkurrenz zu anderen Vorstellungen, die das Wissenschaftssystem prägen. Ich spreche nicht von der neueren Leitbilddiskussion

vor allem an den Universitäten – Alma Mater im renovierten Gewande einer modernen Management School –, sondern von den impliziten, dafür umso durchschlagender wirkenden Formeln. »Wissenschaft findet in Freiheit und Einsamkeit statt« und »Wissenschaft als Lebensform« (Matthies/Simon). Dahinter verbirgt sich die Vorstellung von einem nahezu entgrenzten Berufsleben als Wissenschaftler und Wissenschaftlerin; anderweitige Verpflichtungen, Interessen und Bedürfnisse haben wenig Platz, und wir reden hier nicht nur von Familienverpflichtungen. Bei Wissenschaftlerinnen ist zumindest ein etwas stärkerer Widerstand gegen diese Vorstellung von Arbeit (und Leben) zu konstatieren, und diese Einstellung wirkt nicht karrierefördernd.*

Handlungschancen? Auf den kulturellen Wandel zu hoffen ist sicherlich eine Langfristperspektive mit unsicherem Ausgang. Das kulturelle Umfeld ist jedoch ernst zu nehmen: Beispielsweise hat sich die stärkere Verankerung der Genderforschung an den Hochschulen im Vergleich zu den außeruniversitären Einrichtungen förderlich für gleichstellungspolitische Initiativen ausgewirkt. Einen Ansatzpunkt können möglicherweise die Veränderungen im Wissenschaftssystem selbst bieten: Neue Steuerungs- und Governance-Modelle werden erprobt und praktiziert. Sie tangieren Leistungskriterien, Leitungsstrukturen, Bewertungsverfahren, Globalisierung der Haushalte und vieles mehr. Der Staat will sich ein Stück aus der Steuerung von Wissenschaft heraushalten und den Forschungseinrichtungen größeren Spielraum ermöglichen. Dies wäre eine Chance, wenn die neuen Steuerungsmodelle auf geschlechterspezifische Auswirkungen überprüft würden und man auswerten würde, inwieweit sie zur Chancengleichheit beitragen können. An einigen Hochschulen,

* Ergebnis einer Studie, die in den ausgewählten Instituten der Wissenschaftsgemeinschaft G. W. Leibniz durchgeführt wurde. Wissenschaftlerinnen wurden interviewt und zu ihren Karriereoptionen und -ambitionen befragt.



weniger in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, werden Modelle in dieser Richtung praktiziert. Es käme darauf an, Gleichstellungsfragen in die Organisationsentwicklung direkt zu integrieren, damit sie aus dem Geruch einer lästigen, von außen auferlegten bürokratischen Pflicht herauskommen. Dies funktioniert allerdings nicht als Top-Down-Strategie, wie uns die Erfahrungen lehren.

In Zeiten des Wandels sind die Voraussetzungen günstig, um (neue) Teilhabechancen und Restriktionen zu eruieren. In der Wissenschaftsforschung will man sich in nächster Zeit intensiver mit den neuen Formen der Wissensproduktion befassen. Hier bietet sich eine stärkere Zusammenarbeit der Wissenschaftsforschung mit der Geschlechterforschung an. Wenn der Blick auf Strukturen und Inhalte der Nachfrage wissenschaftlichen Wissens gerichtet wird und damit sowohl auf diejenigen, die die Forschung produzieren als auch nachfragen, dann rückt die Frage der Interessen, Rollen, Verhandlungspraktiken und unterschiedlichen Sichtweisen der beteiligten Akteure, also auch der Geschlechter, in den Vordergrund. Eine Öffnung der Wissenschaftsfor-

schung für geschlechtersensible Ansätze kann das Instrumentarium schärfen. Denn es geht inzwischen tatsächlich nicht nur um neue Leitbilder in der wissenschaftlichen Produktionsweise, sondern auch um eine veränderte Einbindung unterschiedlicher Interessengruppen in den Prozess der Generierung wissenschaftlichen Wissens.

Literatur

- Femina politica*. Geschlechterdemokratie – ein neues feministisches Leitbild?, Heft 2, 2002; insb. I. Kurz-Scherf: Geschlechterdemokratie und Feminismus. Zur Notwendigkeit einer herrschaftskritischen Reformulierung eines Leitbegriffs
- H. Matthies, E. Kuhlmann, M. Oppen und D. Simon: Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin 2001
- H. Matthies und D. Simon: Wissenschaft im Wandel – Chancen für ein neues Leitbild der Gleichstellungspolitik, in: Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse. Berlin 2003
- B. Sauer: Demokratisierung mit oder gegen den Staat? Sieben Thesen zu einer feministischen Revision staats-theoretischer Ansätze, in: G. Abels und S. Sifft (Hrsg.): Demokratie als Projekt. Feministische Kritik an der Universalisierung einer Herrschaftsform. Frankfurt am Main 1999

Frauenförderung setzte zunächst auf quantitativ ausgerichtete Politik wie Quoten, um den Zugang zu Positionen in Wissenschaft und Forschung, vor allem zu denen im oberen Hierarchiebereich, für Frauen zu öffnen. Chancengleichheit der Geschlechter und, als politische Strategie, Gender Mainstreaming nehmen als Ausgangspunkt nicht mehr die Gruppe der ›defizitären‹ Frauen, sondern beabsichtigen, das Geschlechterverhältnis selbst auf allen politischen Ebenen und in allen gesellschaftlichen Bereichen zu thematisieren. Gender in den Mainstream zu bringen ist damit auch und vor allem eine Managementaufgabe. Geschlechterdemokratie oder auch Geschlechtergerechtigkeit fungieren als stark normativ geprägte neue Leitbilder.