«Meines Erachtens ist ein Überdenken der Werte in der Akademie vonnöten»

Frauenförderung an der Universität Bern

Ein kurzer Rückblick auf die Anfänge der Institutionalisierung der Frauenförderung an der Universität Bern und ein Gespräch mit der Leiterin des Interdisziplinären Zentrums für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern, Prof. Dr. Brigitte Schnegg, über Notwendigkeit, Grenzen und Ziele der institutionellen Frauenförderung.

*Monika Hofmann

Die Universität Bern hat als erste Universität in der Schweiz die Gleichstellungs- und Frauenförderungspolitik institutionalisiert. Die «Abteilung für Frauenförderung» wurde im Jahr 1990 geschaffen und 1998 in die «Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern» umbenannt. Die Initiative für die Pionierinnenrolle der Universität Bern kam aus studentischen Kreisen. Unter dem Titel «Die Stieftöchter der Alma Mater» organisierten die «Aktionsgruppe Kritische Uni» und der «Verein Feministische Wissenschaft» im Jahr 1988 einen Veranstaltungszyklus, um auf die mangelnde Umsetzung des verfassungsmässigen Gleichberechtigungs- und Gleichstellungsgebotes im universitären Bereich aufmerksam zu machen: die Untervertretung von Frauen in Mittelbau und Lehrkörper sowie die fehlende Berücksichtigung von Frauenforschung in der Lehre. Studentinnen forderten ein Jahr später, anlässlich einer Sondernummer des «UniPress» zum Thema «Frauenforschung/Frauenförderung», in einer Petition zuhanden der Universitätsleitung eine Untersuchung über die Situation der Frauen an der Universität. Ein entsprechender Bericht wurde im März 1990 von einer durch die damalige Erziehungsdirektorin Leni Robert eingesetzten Arbeitsgruppe vorgelegt. Darin wurde als konkrete Massnahme zur Verbesserung der Stellung der Frauen an der Universität unter anderem die Schaffung einer universitären Frauenstelle vorgeschlagen. Bereits zwei Monate später, nach einer inneruniversitären Vernehmlassung, wurde auf Antrag der Erziehungsdirektion die Abteilung für Frauenförderung an der Universität Bern geschaffen. In ihren Pionierjahren hat die AfG wichtige Eckpfeiler für die zukünftige Gleichstellungsarbeit aufgestellt: Zu nennen sind insbesondere die Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragen in den Anstellungskommissionen und der Aufbau eines universitären Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschaftlerinnen. Wertvoll war auch, dass es für die Universitätsangehörigen nun eine Anlaufstelle gab, wo sie ihre Fragen und Nöte punkto Gleichstellung deponieren konnten.[1]

Unterdessen sind fast 24 Jahre vergangen. Wir fragen nun die Historikerin und Leiterin des IZFG, Prof. Dr. Brigitte Schnegg, warum Frauenförderung heute immer noch wichtig ist und wann sie ihr Ziel erreicht hätte.

Warum ist Frauenförderung innerhalb der Gleichstellungspolitik der Universität Bern immer noch notwendig? Momentan sind sogar mehr Studentinnen immatrikuliert als Studenten.

Die hohe Anzahl Studentinnen sagt nur wenig über die Situation der Frauen in der akademischen Karriere aus. Natürlich ist es erfreulich, wenn so viele Frauen studieren. Die Ausdünnung des Frauenanteils bis hin zur Ebene der Professuren ist aber enorm und konnte in den letzten Jahren nur wenig reduziert werden. Dieses Phänomen der über den Karriereverlauf abnehmenden Frauenanteile wird als «Leaky Pipeline» bezeichnet. Auch in den Leitungsgremien der Universität sind die Frauen stark untervertreten – Vizerektorin Doris Wastl-Walter ist erst die zweite Frau, die bisher in der Leitung der Universität Bern Einsitz hatte. Deshalb ist die Frauenförderung immer noch sehr wichtig.

Wo stösst die Frauenförderung an ihre Grenzen?

Die Frauenförderung innerhalb von Institutionen stösst an Grenzen, wenn wir auf tiefer liegende gesellschaftliche Strukturen stossen. Beispielsweise bei stereotypen Wahrnehmungen: das Karriereverhalten von Frauen und Männern wird ganz unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert. Diese Wahrnehmungsdifferenzen benachteiligen die Frauen. Oder auch bei ganz harten Strukturen, die hinter der Vereinbarkeitsproblematik stehen und mit den ‹Care-Verpflichtungen› der Frauen zu tun haben. Selbst wenn Männer von diesem Problem auch betroffen sind, trifft es die Frauen in viel höherem Masse; sie

source: https://doi.org/10.7892/boris.98824 | downloaded: 20.9.2024

übernehmen in aller Regel das Ausbalancieren der Vereinbarkeit. Die GEFO-Studie («Geschlecht und Forschungsförderung», Anm. Redaktion) des Schweizerischen Nationalfonds hat das in aller Klarheit aufgezeigt.
Diese Probleme haben sich mit den veränderten Anforderungen für akademische Exzellenz noch verschärft. Heutzutage sind die Mobilitätserwartungen sehr hoch und die Kompetitivität hat sich extrem verstärkt. Strukturelle und subjektive Hindernisse sind für Frauen nach wie vor gewaltig, deshalb ist Frauenförderung an der Universität so schwierig und so wichtig.
Meines Erachtens ist ein Überdenken der Werte in der Akademie vonnöten. Die Frage eines Wertewandels ist für die Zukunft einer nachhaltigen Universität zentral und hätte sowohl für die Frauen als auch für die Männer positive Effekte.

Wäre eventuell ein Schritt in Richtung Diversity-Konzept adäquater?

Diversity ist in den letzten zehn Jahren im Gleichstellungskontext als Begriff aufgetaucht; ursprünglich kommt er aus der Betriebsökonomie. Das Konzept ist aber meiner Ansicht nach ungeeignet um das Problem der ungleichen Karrierechancen für Frauen anzugehen. Diversity heisst Vielfalt und diese Vielfalt stellt sich in einer offenen und liberalen Gesellschaft von selbst ein. Es ist ein positiver gesellschaftlicher Zustand, um den sich der Staat und die Politik nicht zu kümmern brauchen. Probleme entstehen dort, wo soziale Ungleichheit und ungleicher Zugang zu Ressourcen und Macht vorhanden ist. Und genau damit haben wir es hier zu tun. Die Leaky Pipeline ist Ausdruck einer sozialen Ungleichbehandlung; hier ist Steuerung nötig. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht darf in einer offenen, liberalen und auf Rechtsgleichheit basierenden Gesellschaft nicht geduldet werden. Diversity hingegen trägt eher dazu bei, Probleme von Ungleichheit und Geschlechterdiskriminierung zu dethematisieren. Mehrfachdiskriminierungen im Sinne von Intersektionalität, also von sich überschneidenden und sich dabei potenzierenden Ungleichbehandlungen, müssen aber unbedingt mitbeachtet werden.

Was hat Frauenförderung mit Geschlechterforschung zu tun? Inwiefern sind auch Sie als Leiterin des IZFG mit Frauenförderung beschäftigt?

Frauenförderung kann nur erfolgreich betrieben werden, wenn sie auf genauen Analysen der tatsächlichen Verhältnisse beruht. Diese Analysen müssen von der Geschlechterforschung geliefert werden. Wir analysieren persistente wie auch sich verändernde Geschlechterkonstellationen und schaffen damit die Voraussetzungen für eine präzise Gleichstellungspolitik.
Die Frauenförderung ist aber auch Thema der Forschung an sich. So befasst sich das IZFG beispielsweise mit der Entstehung von gleichstellungsrelevanten Normen auf UNO-Ebene. Das akademische Wissen muss allerdings den betreffenden gesellschaftlichen Gruppen auch zur Verfügung gestellt werden. Ein Beispiel dafür ist vielleicht die gerade eben an der Universität Bern entwickelte App zu Frauenmenschenrechten.[2]

Wann hätte die Frauenförderung ihr Ziel erreicht?

Das wäre dann der Fall, wenn Geschlecht nicht mehr mit Diskriminierung verbunden wäre. Oder anders gesagt, wenn Geschlecht nur noch Ausdruck von Diversity, von Vielfalt ist. Leider zeigt ein Blick in die Geschichte, dass Geschlecht immer wieder von neuem mit Machtasymmetrien behaftet wurde. Dies hat Joan Scott, eine US-amerikanische Historikerin, die übrigens Hans-Siegrist-Preisträgerin der Universität Bern ist, eindrücklich aufgezeigt. Ob und wann dies überwunden sein wird, darüber kann nur spekuliert werden. Vorderhand ist es eine permanente Aufgabe, gegen die Ungleichheitsmechanismen vorzugehen. Sie finden immer wieder neue Eingangspforten und reproduzieren sich in jeweils neuen Konstellationen. Deshalb ist es so wichtig, dass die Geschlechterforschung die Gleichstellungsarbeit begleitet und sich wissenschaftlich mit den Rekonfigurationen der Geschlechterungleichheit auseinandersetzt.

**Monika Hofmann, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung IZFG der Universität Bern*

[1] Bericht 1995 bis 2000 der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern, Oktober 2001.
[2] https://itunes.apple.com/us/app/womens-human-rights/id695483339?mt=8.