

- 1) Wo begegnen Sie in ihrem Wirken als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte dem Thema „Frauen und Macht“?
- 2) Aus der Perspektive universitärer Gleichstellung: Welche Macht haben Frauen heute? Und trifft dies auf alle Frauen zu - bzw. welche Unterschiede gibt es?
- 3) Wo sehen Sie Ambivalenzen – gerade im Hinblick auf Vereinbarkeitsfragen, der Flexibilisierung des Arbeitsmarkts insbesondere im Hinblick auf die Universität als Arbeitsplatz?
- 4) Trifft die Corona-Pandemie Frauen am Arbeitsplatz Universität, in einer besonderen Weise; bzw. was muss hinsichtlich universitärer Gleichstellung Berücksichtigung finden und während einer Situation, wie wir sie derzeit erleben, bedacht werden? Was würden Sie sagen?

Zu 1)

Das Thema Frauen und Macht oder Machtverhältnisse kann überall auftauchen (so wie Macht generell alle sozialen Verhältnisse durchdringt) in allen Bereichen der Hochschule und von den Studierenden über das Lehrpersonal bis zu den Beschäftigten im administrativ-technischen Bereich. Aber die Frage ist meiner Erfahrung nach gar nicht so sehr, wo sich die Thematik Frauen und Macht in der Universität stellt, sondern vor allem wann. Solange keine strittigen Themen behandelt werden und sich beispielsweise ein Gremium in der Diskussion einig ist, sind Machtverhältnissen oftmals noch eher subkutan präsent. Erst, wenn ganz augenfällige Differenzen zu Tage treten, wird die Frage nach der Macht augenfälliger – wer spricht wann, wer hat wie viele Redeanteile, wessen Argument wird eher gehört? Und diejenigen, die dann schon vor Auftreten der Differenzen viel gesprochen haben, haben dann auch oft im Konflikt das sprichwörtliche letzte Wort. Diskursmacht und Gestaltungsfähigkeit sind da oft eng verbunden. Diese Prozesse und Verhältnisse sind nach wie vor nicht immer allen Beteiligten bewusst.

Generell habe ich den Eindruck, dass Macht als solche nicht unbedingt positiv besetzt ist: Vor einiger Zeit war ich auf einem Workshop gemeinsam mit anderen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und universitären Führungskräften. Da war das Thema ebenfalls Macht und diejenigen der Teilnehmenden, die positive Assoziationen mit dem Begriff Macht haben, sollten im Rahmen einer kleinen Abfrage aufstehen. Kaum eine Person ist aufgestanden – nur 90% der anwesenden Gleichstellungsakteurinnen standen. Das war sicher kein Zufall.

Zu 2)

Ich denke und verstehe Macht ausgehend von der poststrukturalistischen Diskurstheorie Michel Foucaults als etwas, das immer schon da ist, alle gesellschaftlichen Verhältnisse durchzieht und nicht zuletzt im produktiven Sinne und damit u.a. auch positiv-gestaltend wirkt. Macht ist das, was Strukturen hervorbringt, hegemoniale Deutungen von Welt und damit Realitätswirksamkeit. Beispielsweise Normen materialisieren sich auf diese Weise.

Mit Blick auf universitäre Strukturen haben Frauen heute sehr viel leichteren Zugriff auf machtbesetzte Positionen (im klassischen Sinn von Macht) und damit auf Gestaltungsmöglichkeiten als noch vor einigen Jahren. Daran haben die, wenn auch teilweise sehr viel zu langsam, ansteigenden Frauenanteile in allen Bereichen großen Anteil. Trotzdem – oder vielleicht gerade deswegen? – gilt immer noch: je weiter oben in der Hierarchie einer Organisation und je weiter Richtung Professur im akademischen Qualifikationsverlauf, desto stärker wird um (Sprech-)Positionen und Ressourcen gekämpft und desto geringer wird die Anzahl an Frauen, die in diesem Kräftemessen noch dabei sind.

Sehen wir uns dann noch die Kategorie Frau* in ihrer Differenziertheit an, wird klar: machtvolle, stark gestaltend wirkende Positionen werden nicht von allen Frauen gleichermaßen eingenommen. Women of Colour, Frauen aus nicht-akademischen Elternhäusern, Frauen mit Kindern, Transfrauen oder Frauen, die behindert werden – sie alle und noch weitere haben sich zwar ebenfalls Sprechpositionen mit Deutungsmacht erkämpft, aber nach wie vor seltener. Und dieser Kampf ist noch sehr viel kräftezehrender

als für Personen, die nicht von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Da ist die Macht auch unter Frauen, und ich verstehe Frau hier als politische Kategorie, nicht als ontologische, nicht gleich verteilt.

Zu 3) Die Universität als Arbeitsplatz für Wissenschaftler*innen am Beginn ihrer Karriere ist darauf ausgerichtet, dass Stellen zu einer überwiegenden Anzahl befristet besetzt werden, da Leute dort ihre Qualifikationsarbeiten schreiben und dann auf anderen Stellen mit dieser Qualifikation weiterarbeiten sollen. Innerhalb der Hochschulen allerdings gibt es in Deutschland kaum unbefristete Stellen, wo das möglich wäre. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die Anzahl der akademischen Stellen nach der Promotion deutlich verringert und so in vielen Disziplinen sehr Viele um wenige Stellen konkurrieren, Das geht für Menschen aller Geschlechter mit einer großen Unsicherheit einher, v.a. im Hinblick auf die Familiengründung.

Ansonsten verstehe ich die Frage so, dass sie auf die Problematik der flexiblen Allverfügbarkeit abzielt, die bspw. mit Führungspositionen oder dem Image des Wissenschaftlers (hier jetzt bewusst nicht gegendert) immer noch einhergeht. Als Arbeitsort ist die Universität da sowohl Fluch als auch Segen. Segen, weil zumindest in den wissenschaftlichen Bereichen i.d.R. eine sehr freie Zeiteinteilung möglich ist, die bspw. die Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Berufstätigkeit deutlich komfortabler macht als es in den meisten anderen Berufszweigen der Fall ist. Fluch aber zugleich, weil v.a. das Bild von Forschenden immer noch von der „Berufung Wissenschaft“ geprägt ist und sich deren Lebensläufe im Zweifel daran messen lassen müssen: Tagungen sollen durchgängig besucht, Publikationen ohne Unterlass geschrieben, Drittmittelanträge – bitte schön erfolgreich – am laufenden Meter verfasst werden und internationale Erfahrung braucht es auch usw. Der steigende Wettbewerbsdruck, unter dem sich Universitäten sehen, tut da noch sein Übriges.

Als „Ambivalenzen“ würde ich das aber nicht bezeichnen, denn das hieße ja bezogen auf die vorangegangenen Fragen, dass es sich gewissermaßen um die Kehrseite des Machtgewinns von Frauen handelt. Ich sehe es so, dass das Problem auch vorher schon da war – nur weniger sichtbar.

Zu 4)

Frauen sind nicht nur an der Universität, sondern insgesamt diejenigen, auf die die Pandemie die stärksten Auswirkungen hat. Und die reichen von vermeintlichen Kleinigkeiten bis hin zu existenzieller Bedrohung: Zum Beispiel haben die Eltern in der Klasse meiner Tochter vor einigen Tagen einen Vorschlag für einen Tagesplan in der Zeit der Schulschließungen erhalten, den die Schulbehörde verschickt hat. Eine schöne klare Struktur von morgens 7 Uhr bis abends 20 Uhr. Mit Basteln, Lernen, Spaziergehen, Desinfizieren, Filmgucken usw. Nur, dass in dem Plan nicht vorkam, dass die Person, die sich um die Kinder kümmert, zeitgleich arbeitet oder nur irgendeiner anderen Tätigkeit außer der Sorgearbeit nachgeht. Da bildet ganz offensichtlich der Gedanke die Grundlage, dass ein Elternteil 24/7 zur Kinderbetreuung da ist. Frauen verdienen immer noch deutlich weniger als Männer und sie haben viel öfter die schlechter sozial abgesicherten Jobs. Damit sind sie sehr wahrscheinlich in der jetzigen Lage auch häufiger diejenigen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Das wiederum hat alle Auswirkungen auf die Care-Arbeit – sie lastet noch einmal mehr als sonst auf Frauen.

Diese Muster wirken ebenfalls an Universitäten – allerdings sind Beschäftigte hier nicht davon bedroht, dass ihnen pandemiebedingt gekündigt wird. Und wer Pflege oder Kinderbetreuung nicht mit Homeoffice vereinbaren kann, kann an der Philipps-Universität freigestellt werden. Für befristete Beschäftigte werden derzeit Optionen für Vertragsverlängerungen ausgearbeitet.

Bei Studierenden sieht die Lage schon anders aus, nicht wenige haben ihre Beschäftigung in der Gastro bereits verloren. Da sind nun u.a. die Bafög-Ämter in der Pflicht.

Gleichstellungsarbeit darf außerdem nicht vernachlässigen, dass Frauen und Kinder in den aktuellen Isolationssituationen noch stärker von Gewalt bedroht sind, da sie sich dem räumlich kaum noch entziehen

können. Das gerade jetzt zu nicht vergessen, ist ebenfalls Ausdruck von Sprechpositionen und damit von gesellschaftlichen Machtverhältnissen.