

Christel Baltes-Löhr

An der „Universität de Luxembourg“ gibt es Vierjahrespläne, die als eine Art „Frauenquote“ wirken sollen: Bis Ende 2013 soll so der Anteil der weiblichen Beschäftigten im akademischen Lehrkörper von 18 auf 23 Prozent erhöht werden.

Sie setzen aber in Einzelbereichen an: An allen drei Fakultäten haben die sich bewerbenden Frauen bessere Chancen, angenommen zu werden, als die sich bewerbenden Männer. Genderbeauftragte Christel

Baltes-Löhr hält das für ein realistisches Konzept: „Das ist ein wichtiges Signal der Unileitung, um gegen geschlechtliche Diskriminierung vorzugehen.“

Das wichtigste Ziel ist für Baltes-Löhr, die Schere zwischen Uniabgängerinnen und Professorinnen zu verkleinern. „Dafür muss das Berufsleben vereinbar sein“, erklärt sie.

Dafür gibt es in Luxemburg bereits verschiedene Regelungen: So kann zum Beispiel ein Teil der Arbeitszeit, die für die Lehre aufgewendet werden soll, auf die Forschung umgelegt werden, was die Zeiteinteilung wesentlich flexibler macht. Auch im Bereich der Genderforschung soll in Luxemburg noch viel mehr passieren: Das Gender-Mainstream-Komitee der Uni, dem Baltes-Löhr angehört, organisiert hier Vortragsreihen und Aufklärungskampagnen.



Susanne Siebentritt



Als Physikprofessorin ist Susanne Siebentritt verantwortlich für das Labor für Fotovoltaik der „Universität de Luxembourg“. Dort arbeitet sie seit 2007. „Auf dem Weg dorthin gab es schon das eine oder andere Hindernis. Das hatte manchmal auch mit meinem Geschlecht zu tun. Geändert hat sich das vollkommen, seit ich diese Position

erreicht habe.“ An der Uni Luxemburg gibt es vier Lehrstühle in der Physik, von denen zwei von Frauen besetzt sind.

Das stellt allerdings immer noch einen Einzelfall dar, die Naturwissenschaften sind auch heute noch vornehmlich in männlicher Hand. Siebentritt hält das auch für ein gesellschaftliches Problem, das schon früh entsteht: „Viele Mädchen haben immer noch Angst, als unweiblich zu gelten, wenn sie sich für Mathe und Physik interessieren. Da fehlt es an starken Vorbildern.“

Zur Frauenquote positioniert sie sich eher kritisch: „Das ist ein schwieriges Thema. Manchmal ist eine solche Quote unausweichlich, sie macht es den betroffenen Frauen aber mitunter sehr schwer.“

Tanja Schilling

Tanja Schilling, ebenfalls Physikprofessorin der „Universität de Luxembourg“, glaubt nicht an das „Unweiblichkeitsklischee“ in den Naturwissenschaften. „Ich denke, das hat sich durch die heute viel stärker gegebene Frauenpräsenz geändert“, erklärt sie. Sie freute sich vor zwei Jahren sehr, als sie zum ersten Mal eine Vorlesung unterrichtete, in der ebenso viele weibliche wie männliche Studierende anwesend waren.

Daraus lässt sich leider immer noch keine Regel ableiten, in Europa liegt der Frauenanteil im Physikstudium zwischen 15 und 20 Prozent.

Ein interessanter Faktor, der speziell die bereits viel erklärte Differenz zwischen Studienabgängerinnen und späteren Professorinnen betrifft, zeigt sich ausschließlich im Fachbereich Physik: Hier sind es deutlich weniger Frauen, die

der sogenannten „Schere“ zum Opfer fallen, als in anderen Fachbereichen. Schilling hat generell einen sehr guten Eindruck von der Arbeit der Universitäten, wenn es um das Thema Geschlechterdiskriminierung geht: „Das liegt an den Programmen der Unis, aber auch an gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, wie zum Beispiel der Elternzeit.“



Immer noch werden die besser besoldeten Stellen in vielen Betrieben häufig von Männern besetzt

Generationenwechsel, ja oder nein?

Jana Sauer

Dass es an den Universitäten auch heute noch sehr viel mehr Dozenten - und vor allem Professurstellen gibt, die von Männern besetzt sind, ist schon lange bekannt und viel diskutiert. Hier macht es kaum einen Unterschied, ob wir unseren Blick nach Deutschland oder nach Luxemburg wenden, die Zahlen ähneln sich.

Auch, dass es sehr viel mehr Hochschulabsolventinnen als später Habilitandinnen gibt, ist nicht neu. Die sogenannte „Schere“, die hier entsteht, wird häufig auf die Überschneidung zwischen dem Alter, in dem Frauen



häufig über Familienplanung nachdenken (oder nachdachten), und dem Alter, in dem eine Habilitation ins Auge gefasst werden kann, zurückgeführt.

Extreme Schwankungen

Es ist schwer, hier mit absoluten Zahlen zu arbeiten, weil beide Werte, der der Absolventinnen und der der Habilitandinnen, von Fachbereich zu Fachbereich extreme Schwankungen aufweisen.

Fortsetzung: nächste Seite

Claudia Winter



Claudia Winter ist Frauenreferentin der Universität Trier. Sie macht auch psychologische Gründe für die bereits erwähnte „Schere“, also die Differenz zwischen Studienabgängerinnen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen der Uni im akademischen Bereich, verantwortlich: „Noch immer haben Frauen häufig größere Selbstzweifel als Männer“, erklärt sie. Winter erlebt im universitären Alltag aber auch andere problematische Situationen: „Oft wird im wissenschaftlichen Bereich mit Ent-

täuschung reagiert, wenn eine Frau sich für Kinder entscheidet. Dann wird ihr vorgeworfen, sie könne sich nicht richtig auf die Arbeit konzentrieren.“ Um diesem traditionellen Rollenbild entgegenzuwirken, hat die Uni Trier das Konzept „Familiengerechte Hochschule“ entworfen, das inzwischen in über einhundert Hochschulen bundesweit eingesetzt wird.

Es soll den beruflichen mit dem familiären Alltag verbinden und beides erleichtern. Den „neuen Antifeminismus“ kennt Winter gut: „Ich erlebe an der Universität oft junge Frauen, die viele positive Erfahrungen machen.

Das ist natürlich toll. Was mich stört, ist, dass von ihnen häufig ein naives Bild gelebt wird, das Geschlechterdiskriminierung und sexualisierte Gewalt völlig ausblendet.“

Birgit Imade

Unter ungefähr 160 weiblichen Kolleginnen gibt es nur einen einzigen männlichen Sekretär an der Universität Trier. Birgit Imade ist selbst eine von den 160 und hält die Vergütung für den Grund.

Es gibt in diesem Beruf kaum Aufstiegsmöglichkeiten, die Einstiegsgehälter sind extrem niedrig. „Es sind noch immer vor allem Frauen, die in Berufe hineingeraten, in denen ihre Arbeit wenig gewürdigt wird. Ich denke aber, dass junge Frauen da heute schon anders denken. Frauen müssen lernen, sich zu wehren“, erklärt Imade.

Und die Sekretärinnen

der Uni Trier haben einen Weg gefunden, sich zu wehren: Als eine der ersten deutschen Universitäten haben sie ein Sekretärinnen-Netzwerk aufgebaut. Dessen Ziel ist es, Kontakte zu knüpfen und Fortbildungsmöglichkeiten zu schaffen.

Dafür wurde speziell ein individuelles Konzept entwickelt, das sogar mit dem Frauenförderpreis der Uni Trier 2010 ausgezeichnet wurde.

So organisierten sich die Mitarbeiterinnen Drittmitteil, um beispielsweise Referenten bezahlen zu können, viele weitere deutsche Unis folgten.



Miriam Weiss

Der sogenannte „neue Antifeminismus“ bezeichnet die zunehmende gesellschaftliche Tendenz, feministische Bestrebungen als überflüssig abzutun, weil sich auf diesem Gebiet schon genug getan habe.

Miriam Weiss ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Geschichte an der Universität Trier und schreibt zurzeit ihre Doktorarbeit. Sie hat diese Strömung schon vermehrt wahrgenommen: „Auch im universitären Kontext spüren wir das häufig. Allerdings zeigt sich das im Fachbereich Geschichte, wo sehr viele und vor allem auch sehr engagierte Frauen arbeiten, natürlich weniger.“ Zwar hat Weiss nicht das Gefühl, dass man als Frau an der Universität immer noch häufiger „auf dem Prüfstand steht“, trotzdem glaubt sie, dass sich hier viele Frauen vor geschlechtli-



cher Diskriminierung im Arbeitsalltag fürchten: „Gerade wenn es um Themen wie Schwangerschaftsverletzungen und ähnliches geht, denke ich, dass da oft solche Überlegungen angestellt werden.“

Die Dozentin hält es für wichtig, dass es in Fachbereichen wie der Geschichte viele starke Frauen in Vorbildfunktion auch für die Studierenden gibt.

Petra Hein

Petra Hein ist Sekretärin der technischen Abteilung im Klinikum Mutterhaus der Borromäerinnen Trier. Bei ihrer Einstellung wollte man eigentlich einen Mann für den Job haben, weil damals noch mehr Wert auf handwerkliche Tätigkeiten gelegt wurde. Da hielt man einen männlichen Mitarbeiter für geeigneter.

Hein überzeugte beim Vorstellungsgespräch jedoch und bekam die Stelle. Seit 1990 arbeitet sie hier als einzige Frau unter Männern im technischen Bereich.

„Ich hatte den Eindruck, dass ich mich da auch erst einmal beweisen musste. Ich bemerkte aber einen Wandel, mittlerweile gehen Männer im Beruf ganz anders auf Frauen zu als früher“, erklärt Hein.

Den Grund dafür sieht sie in einem Mentalitätswandel unter den berufstätigen Frauen: „In unserer Elterngeneration war Gleichstellung noch kein großes Thema. Das ändert sich jetzt, und in einem beruflichen Umfeld, in dem viele Frauen arbeiten, merkt man das eben stärker.“



Heiko Andersch



Das Klinikum Mutterhaus der Borromäerinnen Trier hat 80 Prozent weibliche Angestellte. Trotzdem sind von den 16 Chefarztstellen nur drei von Frauen besetzt. Dabei sind bei den Arztberufen allgemein mit

53 Prozent Frauen- und 47 Prozent Männeranteil die weiblichen Beschäftigten sogar stärker vertreten. Außerdem sind, ähnlich wie im CHL, andere Führungspositionen wie Stationsleitungen auch hier häufiger von Frauen besetzt.

Heiko Andersch aus der Personalabteilung des Klinikums erklärt sich die mangelnde Vertretung der Frauen in den hohen Arztpositionen folgendermaßen: „Es sind fast immer ältere Ärzte mit viel Berufserfahrung, die diese Stellen besetzen. Da erleben wir gerade einen Generationenwechsel, die Frauen rücken nach.“

Auch hier gibt es Bestimmungen, die die Koordination von Familie und Beruf, die wie bereits erwähnt in vielen Fällen immer noch zuungunsten der Karrieren der Mütter verläuft, vereinfachen sollen. Dazu gehören beispielsweise variable Arbeitszeiten.

Damien George

Im „Centre hospitalier de Luxembourg“ (CHL) gibt es 2.079 Beschäftigte, davon sind 75 Prozent Frauen. Es gibt Abteilungsleiter, sowohl bei den Arztposten als auch bei den pflegerischen Tätigkeiten. Bei den Ärzten und Ärztinnen sind zwei von 13 Posten an Frauen vergeben, hier fällt also ein eklatantes Missverhältnis auf.

Bei den Pflegerinnen sieht die Sache ganz anders aus, dort sind sieben von neun Positionen mit Frauen besetzt. Das liegt vor allem daran, dass es sehr viel mehr weibliche als männliche Pfleger gibt.

Der Human Resources Manager des CHL, Damien George, ist trotzdem zuversichtlich, wenn es um die Beschäftigung von Frauen in höher besoldeten

Stellen geht: „Wir bemerken hier einen Generationenwechsel, es rücken langsam immer mehr Frauen in die leitenden Arztpositionen nach.“ Dass im Arztberuf immer noch deutlich mehr Männer in leitender Position beschäftigt werden, ist für George keine Frage der Diskriminierung: „Es sind auch heute noch eher die Frauen, die sich Gedanken um das Thema Familienplanung machen und darum häufiger auf Karrierefortschritte verzichten.“



Schluss von Seite 18

Im Jahr 2010 waren 52 der Studierenden, die ihr Studium mit Erfolg abschlossen, weiblich. 44 Prozent der Promotionen wurden ebenfalls von Frauen erreicht. (Quelle: GWK – Bericht zur Chancengleichheit). Nach dem Universitätsabschluss sieht das Verhältnis jedoch völlig anders aus: Im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Hochschulpersonals gab es 2011 in Deutschland 79.307 weibliche Beschäftigte. Dazu zählen beispielsweise Professuren, Dozenten – und Assistentenstellen und wissenschaftliches Personal.

Im nebenberuflichen Bereich waren es, konzentrieren wir uns auf Stellen mit Lehrauftrag und ziehen Verwaltungs- und technisches Personal ab, 43.563 weibliche Beschäftigte. Demgegenüber stehen 138.231 männliche Beschäftigte im hauptberuflichen und 76.001 im nebenberuflichen

Zweig. (Quelle: Statistisches Bundesamt: Personal an Hochschulen). Dramatisch wird das Missverhältnis, wenn wir den Bereich der Professurstellen separiert betrachten: Hier waren 2010 80 Prozent der Stellen von männlichen Mitarbeitern besetzt.

Auffällig ist, dass obwohl die Zahlen der Hochschulabsolventinnen und sogar danach noch die der Promovendinnen sehr ausgewogen sind, die Lehraufträge an den Hochschulen immer noch viel häufiger an Männer vergeben werden.

Gibt es ihn wirklich?

Hier entsteht ein neues Problem, nämlich das der fehlenden Vorbilder. Ähnlich gestalten sich die Verhältnisse in anderen Einrichtungen mit den gleichen Voraussetzungen. Hierzu zählen beispielsweise Krankenhäuser, wo

die Chefarztpositionen meistens von Männern besetzt sind. Auch hier spielt die Altersüberschneidung für berufliche Weiterqualifizierung und Familienplanung eine Rolle. Oft wird vom Generationenwechsel gesprochen, schließlich gab es vor 20 oder gar vor 40 Jahren noch sehr viel weniger weibliche Studierende als heute. Aber gibt es ihn wirklich, und wie sehen die Arbeitsbedin-

gungen für Frauen heute aus? Lassen sich immer noch Diskriminierungen feststellen und ist Feminismus noch ein Thema? Stellen die verschiedenen Einrichtungen die Tendenz des „neuen Antifeminismus“, der den Kampf für die geschlechtliche Gleichberechtigung für abgeschlossen hält und feministische Bemühungen im Keim zu unterdrücken wünscht, auch im Alltag

fest? Das *Tageblatt* fragte in vier Einrichtungen, in denen ein hoher Frauenanteil beschäftigt ist, die besser besoldeten Stellen aber häufiger noch von Männern besetzt sind, nach:

Interessante Aussagen

Wir sprachen jeweils mit einer deutschen und einer luxemburgischen Universität und einem deutschen und einem luxemburgischen Krankenhaus. Dabei befragten wir immer den beziehungsweise die Zuständige für Frauen und deren Belange an der jeweiligen Einrichtung. Diese Position fand sich unter verschiedenen Bezeichnungen.

Außerdem befragten wir aus jeder Einrichtung zwei weibliche Angestellte aus verschiedenen Bereichen nach ihrem Arbeitsalltag und ihren persönlichen Einstellungen.



Dr. Monika Krause



Vor 28 Jahren, als Dr. Monika Krause die Entscheidung traf, Kinderchirurgin zu werden, verhielt das noch eine Menge Probleme. Zu dieser Zeit arbeiteten in diesem Bereich fast ausschließlich Männer, die Krause häufig spüren ließen, dass man aufgrund ihres Geschlechts an ihrer Kompetenz zweifelte. Mittlerweile ist Krause Chefärztin der Kinderchirurgie am Klinikum Mutterhaus der Borromäerinnen Trier.

Heute gibt es in diesem Fachbereich einige Chefärztinnen. „Frauen haben sich hier mittlerweile etabliert. Auch die Zusammenarbeit mit den Eltern der

Patienten funktioniert hervorragend, inzwischen gibt es in diesem beruflichen Zweig sehr viel weniger Probleme mit geschlechtlicher Diskriminierung“, erklärt die Chirurgin.

Trotzdem hält Krause die Arbeit auf dem Gebiet der Geschlechtergleichstellung im Arbeitsalltag noch nicht für abgeschlossen: „Es gibt auch heute noch Männer, die Probleme damit haben, sich mit der Idee von weiblichen Führungskräften im medizinischen Bereich anzufreunden.“

Da passiert aber gerade sehr viel, die Positionen wechseln und die Mentalitäten ändern sich. „Besonders ärgerlich findet die Ärztin, dass auch heute noch in den Medien ein sehr traditionelles Rollenbild vermittelt wird: So werde bei einer sogenannten Karrierefrau schnell in Frage gestellt, ob diese in der Lage sei, Kinder und Familie adäquat zu versorgen. Bei Männern in hohen Positionen stellten die Massenmedien diese Frage hingegen sehr viel seltener.“

Elsa do Carmo

Als Stationsleiterin der Kinderintensivstation des „Centre hospitalier de Luxembourg“ (CHL) leitet Elsa do Carmo



sechs Männer und 48 Frauen an.

Seit fünf Jahren hat sie diese Position inne, auf

Diskriminierungen ist sie dabei noch nicht gestoßen. „Weder mit den männlichen noch mit den weiblichen Mitarbeitern/-innen meiner Station musste ich je diskutieren, wenn es um neue Verfahren und so weiter ging. Ich habe nicht das Gefühl, nicht anerkannt zu werden“, erklärt do Carmo.

Auch unter den Mitarbeiter/-innen scheint es keine solchen Probleme zu geben. Das Krankenhaus hält die Krankenschwester, die jetzt für die Leitung der Abteilung verantwortlich ist, für einen sehr guten Arbeitsplatz für Frauen: „Hier gibt es viele weibliche Angestellte, also auch viele Vorbilder.“

Dennoch glaubt sie, dass es beispielsweise in großen Wirtschaftsbetrieben durchaus noch Schwierigkeiten mit geschlechtlicher Diskriminierung gibt und hält die Frauenquote darum für eine gute Lösung.

Danielle Boultingen



Danielle Boultingen arbeitet in der Personalabteilung des „Centre hospitalier de Luxembourg“ (CHL). Sie hält den medizinischen Bereich für progressiv auf dem Gebiet der Gleichberechtigung: „Hier haben Frauen in den letzten zehn Jahren extrem viel erreicht. Auch gesellschaftlich ist die Akzeptanz für den weiblichen Arztberuf kein Problem mehr.“ Boultingen erklärt sich das dadurch, dass Frauen im Krankenhausall-

tag immer präsent waren und ihre emanzipierte Rolle nie infrage gestellt wurde. „Ich habe den Eindruck, dass sich das Bewusstsein für die Rollenbilder im Moment ändert“, erklärt Boultingen. Die Notwendigkeit einer Frauenquote kann sie nur schlecht einschätzen. In luxemburgischen Einrichtungen wie dem CHL, wo es Standard-Lohnverträge gibt, hält Boultingen sie für überflüssig.