

Die „Vereinbarkeit von Beruf mit Familie“ – keine Aufgabe der Gleichstellungspolitik? *

Claudia Winter

- 1. Zur Ambivalenz von Frauenbeauftragten auf einem zentralen Politikfeld**
- 2. Widersprüchliche Verhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen**
 - 2.1 Wirksamkeit familienpolitischer Leitbilder**
 - 2.2 Steuer- und Sozialsysteme behindern Umverteilung von Arbeit**
 - 2.3 Paradoxe Auswirkungen von Vereinbarungsprogrammen**
 - 2.4 Die verleugnete Seite im System Wissenschaft**
 - 2.5. Differenz und Gleichheit**
 - 2.6 Das Selbst im Kontext**
- 3. Zum konstruktiven Umgang mit Ambivalenzen**
- 6. Literatur**

Claudia Winter, nach achtjähriger Berufstätigkeit über den 2. Bildungsweg zum Studium der Soziologie und Politik an der Freien Universität Berlin. Seit 1990 an der Universität Trier, zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterin im DFG-Forschungsprojekt „Armut auf dem Land“, anschließend als Frauenreferentin und seit 1996 als Frauenbeauftragte des Senats der Universität Trier. Langjährige Erfahrung in der Fort- und Weiterbildung sowie als Coach in frauenunterstützenden Zusammenhängen, E-Mail: wintercl@uni-trier.de

* veröffentlicht in: Familiengerechte Hochschule, Analysen - Konzepte - Perspektiven; Hg. Günther Vedder, 2004 Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Ffm.

1. Zur Ambivalenz von Frauenbeauftragten mit dem Thema Vereinbarung

Als langjährige Akteurin von Gleichstellungspolitik in der Hochschule hatte ich oft Gelegenheit, eine spezifische Ambivalenz meiner Kolleginnen im Umgang mit dem Thema „Vereinbarung von Studium bzw. wissenschaftlicher Qualifizierung mit Familie“ wahrzunehmen. In den wenigsten Fällen wurde konstruktiv und öffentlich – z. B. auf einer der jährlich stattfindenden Bundeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten - um die Frage gestritten, ob und welcher Umfang der sehr begrenzten Ressourcen in dieses mögliche Aufgabenfeld von Gleichstellungspolitik gesteckt werden sollte. Dabei wäre bei der Fülle der Aufgaben, die Frauenbeauftragten im Querschnittsbereich Gleichstellung haben, und der Diskrepanz ihrer im Verhältnis dazu unzulänglichen Ausstattung und Entscheidungsmacht Grund genug zur Auseinandersetzung. Auch der Umgang mit den zumeist unausgesprochenen, häufig auch widersprüchlichen Anforderungen an die ‚Agentinnen des Wandels‘, wie Cornelia Edding (2000) die Frauenbeauftragten treffsicher benennt, könnte Anlass hierfür sein.

Der erhebliche Arbeitsaufwand, der im zurück liegenden Jahrzehnt in die sog. Reformvorhaben investiert wurde mit dem Ziel, die spezifischen Leistungen der Hochschulen in Leistungs- und Belastungsparametern zu erfassen und eine erfolgsabhängige Mittelzuweisung plausibel machen sollen, hat frühere Themen von Frauenbeauftragten von der Agenda verdrängt. Diese zwischenzeitlich etablierten Finanzierungsmodi haben eine beispiellose Ökonomisierung von Bildung, Wissenschaft und Forschung ausgelöst. In deren Verlauf verloren auch Rechtsansprüche, wie z. B. jenen auf Chancengleichheit im Zugang zu Positionen und Ächtung von Diskriminierung, an Gewicht. Der Zeitgeist und die ökonomischen Bedingungen forderten auch in der Gleichstellungspolitik einen Argumentationswechsel heraus: Ging es in den 80er Jahren noch um den Skandal, dass Anspruch (Gleichberechtigung und Chancengleichheit) und Wirklichkeit (90 % der Schlüsselpositionen in Wirtschaft, Politik und Wissenschaft sind mit Männern besetzt) weit auseinander klaffen, so kann geschlechtsspezifische Benachteiligung fortan nur noch Aufmerksamkeit erlangen, wenn eine ökonomische Verwertungslogik bemüht wird. Indem z. B. aufgezeigt wird, dass in Deutschland erhebliches Humanpotential brach liegt, bzw. verloren geht, weil Frauen ihre Ausbildungs- und Bildungsinvestitionen nur völlig unzureichend in entsprechende Positionen einbringen können. So ist die Beschäftigungsquote von Akademikerinnen in Deutschland mit 62,4 % eine der niedrigsten im Ländervergleich; Portugal, Belgien, Norwegen und Kanada erreichen über 80 % (vgl. Bertelsmann 2002, S. 24 f).

Zeitgleich wird eine anhaltend niedrige Geburtenrate vor allem der gut ausgebildeten Frauen beklagt. Sie ist m. E. eine kollektive Antwort darauf, was der fünfte Familienbericht der Bundesregierung 1994 als ‚strukturelle Rücksichtslosigkeit der gesellschaftlichen Verhältnisse gegenüber der Familie‘ bezeichnete. Der Tausch bezahlter Erwerbsarbeit gegen unbezahlte Familienarbeit, der Verlust von Einkommen und Rentenanwartschaften, die finanzielle Abhängigkeit vom Partner, der Wechsel von der als öffentlich bezeichneten in die sogenannte Privatsphäre entspricht offensichtlich nicht mehr den Lebensentwürfen vieler Frauen. Sie weisen die Zumutung zurück, die die individualisierte Unvereinbarkeit von zwei Bereichen erzwingt, die völlig unterschiedlich organisiert sind und anderen Logiken gehorchen. Ohne Zweifel ist die Schnittstelle zwischen der gesellschaftlichen Reproduktion und Produktion eine entscheidende – wenn nicht gar die wichtigste - für die Gleichstellung der Geschlechter. Dennoch werde ich nachfolgend aufzeigen, warum das Handlungsfeld Vereinbarung Beruf mit Familie bei Frauenbeauftragten zu Recht Ambivalenzen auslöst und gut reflektiert sein sollte, bevor erhebliche Energie für seine Bearbeitung aufgebracht wird. Mithilfe der Betrachtung

tungsweise verschiedener Ebenen des Problems möchte ich auch jenen widersprechen, die Vereinbarungsmaßnahmen das Label ‚frauenfördernd‘ versagen.

Ambivalenzen verweisen auf Konflikte im Subjekt, die vom Erleben gleichzeitiger, aber sehr gegensätzlicher Gefühle herrühren. Diese können verunsichern und müssen ausbalanciert werden. Sie sollten keinesfalls als subjektives Versagen oder als Schwäche gewertet werden, keine Entscheidung für oder gegen unvereinbare Sachzwänge fällen zu können. Sie sind – so hoffe ich nachfolgend aufzeigen zu können - vielmehr eine adäquate Reaktionsweise auf widersprüchliche Verhältnisse. Im günstigsten Falle ist in ihnen die Befähigung zum aktiven Widerstand angelegt.

2. Widersprüchliche Verhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen

Auf kaum einem Handlungsfeld, unter denen die Frauenbeauftragte wählen muss, stößt sie bei den meist männlichen Leitern und Führungskräften auf weniger Widerstand und größere verbale Zustimmung, als beim Thema ‚Vereinbarung‘. Nun steht zu vermuten, dass dies doch eine optimale Ausgangslage für ein nachhaltiges Change Management sein müsste, das längst nicht für alle Arbeitsbereiche von Frauenbeauftragten angenommen werden kann. Ist diese Zustimmung ein weiterer Beleg von ‚verbaler Aufgeschlossenheit bei gleichzeitiger Verhaltensstarre‘ oder kündigt sich auf diesem Feld ein echter gesellschaftlicher Wandel an?

Die meisten Personalverantwortlichen führen die betrieblichen Positionsunterschiede zwischen Männern und Frauen auf die ungebrochene Zuständigkeit von Frauen für die Familienarbeit zurück. Diese Annahme entlastet sie von einer möglicherweise aufwändigen Reflektion ihrer jeweiligen Personalrekrutierungs- und -entwicklungsstrategien. Um handlungsfähig zu bleiben, müssen sie vor allem bei einem Personalüberangebot nicht zwingend die Studien zur Kenntnis nehmen, die betriebliche Mechanismen der sozialen Schließung und mit ihnen eine suboptimale Personalauswahl offen legen. Darüber hinaus können sie auf dem Hintergrund ihrer Deutung keinen oder nur einen sehr begrenzten betrieblichen Handlungsbedarf sehen, da die Zuständigkeit für eine Umverteilung der unbezahlten Reproduktionsarbeit zwischen den Geschlechtern ausserhalb ihres Einflussbereichs liege. In den meisten Fällen deckt sich auch die persönlich-private Arbeitsteilung dieser Führungskräfte, die mit Unterstützung ihrer Partnerinnen häufig sog. Anderthalbpersonen-Jobs ausüben, mit ihren unterschiedlichen Erwartungen an die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Dass die Frauenbeauftragte das Thema ‚Vereinbarung‘ aufgreift, um den Frauen ‚zu helfen‘, den betrieblichen Anforderungen stand zu halten, ist stimmig mit einem familienpolitischen Leitbild der Zuständigkeit von Frauen für Kinder und in Deutschland als kulturelles Deutungsmuster ungebrochen. Hieran haben die Familienpolitik sowie die Sozial- und Steuersysteme erheblichen Anteil: Sie fördern und festigen das traditionelle Geschlechterverhältnis mit seiner klaren Arbeitsteilung.

2.1 Wirksamkeit familienpolitischer Leitbilder

Vor 1972 tauchten Frauen als Zielgruppe parteipolitischer Aktivitäten in der Bundesrepublik Deutschland lediglich im Rahmen von Familienpolitik auf. Das änderte sich auf Druck der zweiten Frauenbewegung. Dieser trug dazu bei, dass sich die grundsätzlich verschiedenen Vorstellungen der beiden Volksparteien CDU und SPD von Gleichberechtigung und Gleich-

stellung schärfer konturieren mussten: In der SPD ging man von einer patriarchalen Gesellschaft mit einer Dominanz der Erwerbsarbeit aus; von daher lag der emanzipatorische Anspruch auf der Einbindung von Frauen in das Erwerbsleben, um auf diesem Weg eine Gleichstellung mit den Männern zu erreichen. Die CDU hatte das Thema Familie bereits in den frühen 50er Jahren besetzt und ein Familienleitbild mit einer klaren geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zwischen Eltern geprägt: Das des männlichen Familienernährers und der weiblichen Hausfrau und Mutter. Sie führte bereits 1954 die Instrumente des Lastenausgleichs in Form von Steuererleichterungen und Kindergeld ein, verweigerte aber eine öffentliche Kinderbetreuung, denn diese sollte zu Hause von den Müttern geleistet werden (vgl. Vornmoor 2003, S. 19). Mit der Familienrechtsreform wurde erst 1977 der Passus im BGB gestrichen, der Frauen zur Übernahme der Familienarbeit verpflichtete und sie zur Erwerbsarbeit nur berechnigte, soweit dies mit ihrem ersten Hausarbeitsplatz vereinbar war.

Einer erhöhten Nachfrage der Wirtschaft nach Arbeitskräften und einer gestiegenen Erwerbsneigung von Frauen sollte ausgangs der 60er Jahre mit Hilfe des sog. Dreiphasenmodells für die Familienfrauen (Ausbildung und Berufstätigkeit vor der Familienphase, beruflicher Ausstieg zur Übernahme der Familienarbeit, Wiedereinstieg nach Beendigung der Familienphase) gelöst werden. Die Orientierung an der Zuständigkeit der Mutter für Kindererziehung wurde in Deutschland erst 2001 durch die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes und der Einführung der Elternzeit aufgebrochen. Es ermöglicht erstmals beiden Eltern eine paritätische Aufteilung des Erziehungsurlaubs. Damit kamen Väter jenseits ihrer staatlich angelegenen Rolle als ‚Ernährer‘ ins Visier der Familienpolitik. Dieses erste zögerliche Verlassen des traditionellen Familienleitbildes wird rhetorisch von der Kampagne „Mehr Spielraum für Väter“ begleitet. Bislang zeichnet sich noch keine spürbare Bewegung der neuen Väter zur Übernahme der Care-Beziehungen ab. Sie könnte Auftrieb erhalten durch Justierungen an den Steuer- und Sozialsystemen sowie durch den staatlich nicht gewollten, aber kaum verhinderbaren, schmerzlichen Abschied vom Normalarbeitsverhältnis.

2.2 Steuer- und Sozialsysteme behindern Umverteilung von Arbeit

Die bundesdeutschen Steuer- und Sozialsysteme verhindern bislang eine Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Das Modell des männlichen Familienernährers wird im Besonderen durch das Ehegattensplitting, die abgeleiteten Ansprüche aus der Sozialversicherung und einem unzureichenden Angebot von Kinderbetreuungseinrichtungen gestützt. Mit dem Ehegattensplitting honoriert der Staat jährlich mit bis zu 10 000 Euro den Alleinverdiener mit hohem Einkommen und einem nicht erwerbstätigen Partner – unabhängig von der Zahl der Kinder des Ehepaares. Über 44 Mrd. DM an Steuermindereinnahmen war es dem Staat 2001 wert, eine ungleiche Erwerbsverteilung von Ehepaaren zu fördern. Dabei stehen ihm, grob unterteilt, drei verschiedene familienpolitische Instrumente zur Verfügung, die eine Verteilung der Erziehungsarbeit unter den Eltern unterschiedlich beeinflussen können. Erhöht er

- a) die geldwerten Leistungen – wie Kinder- und Erziehungsgeld – wird das Familieneinkommen in Form direkter oder indirekter Transfers gesteigert. Unter anderem auch unter der Prämisse eines noch 30%igen geringeren Verdienstes von Frauen verfestigt dieses Instrument die gängige Arbeitsteilung. Doch leider erfolgt bisher auch die Inanspruchnahme der deutlich verbesserten

- b) zeitwerten Leistungen – das sind Anrechte von ArbeitnehmerInnen auf Abwesenheit vom Arbeitsplatz zur Übernahme von Betreuungs- und Erziehungsaufgaben - geschlechtsspezifisch: Faktisch stellen Väter knapp 2 % aller ElternzeitnehmerInnen und nur 7 % arbeiten zeitreduziert (WSI-FrauenDatenReport 2000, S. 334, S. 76). Letztere, so hat der Mikrozensus 2002 herausgefunden, sind lediglich zu einem Drittel aufgrund ‚familiärer Verpflichtungen‘ in Teilzeit, insgesamt 85 800 Väter. Demgegenüber sollen fast 40 % der deutschen Männer an einer aktiven Vaterschaft interessiert sein. Warum allerdings zwischen dieser Interessensbekundung und dem Grad ihrer Umsetzung eine derart große Diskrepanz besteht, ist noch klärungsbedürftig. Die traditionellen Männerbilder in den Köpfen der anderen 60 % Männer, die die Vorgesetzten und Kollegen der „neuen“ Väter sind, hätten großen Anteil an diesem Auseinanderklaffen von Wunsch und Wirklichkeit. Und selbstverständlich der drohende Riss in der Karriere. Claudia Pinl, die für einen Reportageband über „neue Väter“ Paare interviewte, stellte fest, dass alle Männer, die aktiv ihre Vaterschaft wahrnahmen, beruflich zurück gesteckt oder sich verändert hatten (vgl. Pinl 2003).
- c) Unterentwickelt – vor allem im Vergleich mit dem Standard anderer westeuropäischer Staaten – sind die bundesdeutschen sachwerten Leistungen, d. h. die öffentliche Betreuungsinfrastruktur. Im Krippen- und Hortbereich gab es 1998 lediglich für 2,8 % der unter Dreijährigen einen Krippenplatz und für knapp 6 % der Sechs- bis Zehnjährigen einen Hortplatz. Ein Gutachten des Deutschen Instituts für Wirtschaft (DIW) sollte 2002 (Brutto-)Einnahmefekte öffentlicher Haushalte und der Sozialversicherungsträger bei einem Ausbau von Kindertageseinrichtungen abschätzen. Es kam zu folgendem Ergebnis: Wenn im Jahr 1997 alle alleinerziehenden Mütter mit einem Hochschulabschluss und Kindern unter drei Jahren aufgrund einer besseren Krippeninfrastuktur erwerbstätig gewesen wären, hätten die öffentlichen Haushalte 12,5 Millionen DM jährlich einsparen können.

Nach einer ausführlichen Würdigung dieser familienpolitischen Instrumente gelangt Schratzenstaller (2002) zu der Auffassung, dass Fortschritte bei der Umverteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Vätern und Müttern im Besonderen durch die Verbesserung der zeit- und sachwerten Leistungen zu erzielen sind.

Der Zugang von Frauen und Männern zu Positionen mit Definitionsmacht, Prestige und einem den Lebensunterhalt bestreitenden Einkommen werden beeinflusst und reguliert durch staatliche Interventionen. Diese wirken sowohl in Entscheidungen der persönlichen Lebensführung von Männern und Frauen als auch in die der Betriebe und Institutionen hinein. Ist es daher ökonomisch, wenn Frauenbeauftragte sich des Themas Vereinbarung auf der begrenzten betrieblichen Ebene annehmen oder sollten sie diesen Bereich der staatlichen Politik bzw. den Sozialpartnern auf den übergeordneten Ebenen überlassen? Und welche Rollen spielen diese Argumente bei den feministischen Kritikerinnen und ihrer eindeutig ablehnenden Haltung gegenüber Vereinbarungsmaßnahmen im Rahmen der Gleichstellungspolitik in Betrieben und Institutionen?

2.3 Paradoxe Auswirkungen von Vereinbarungsprogrammen

Folgt man der Einschätzung jener Forscherinnen, welche die Gleichstellungspolitik an bundesdeutschen Hochschulen kritisch begleiten (vgl. im Besonderen Wetterer 1994 und Pfarr 1996), so konnten sich neben Appellen und rhetorischen Strategien („Die Universität xy möchte ihren Anteil an Wissenschaftlerinnen erhöhen und fordert sie daher zur Bewerbung

auf...“) vor allem Vereinbarungsprogramme durchsetzen. Quoten für Frauen wären dagegen so lange und so heftig diskreditiert worden, dass sie in der Praxis kaum eine Rolle spielten. Gleichwohl kommen die nach der Auffassung dieser Autorinnen verbreitetsten Instrumente von Gleichstellung – nämlich Vereinbarungsprogramme - schlecht weg. Worin sehen sie die Fallen der Bemühungen der Frauenbeauftragten, die individualisierten Widersprüche der getrennt gehaltenen Sphären ‚Reproduktion‘ und ‚Erwerb‘ zu minimieren?

Nach Heide Pfarr (1996) unterstützen die Vereinbarungsprogramme das Dreiphasenmodell und halten die traditionelle Rollenzuweisung aufrecht; Männer bleiben mit ihnen auch weiterhin von Familienaufgaben entlastet. Auf der gesellschaftlichen Ebene schreiben sie Familienarbeit und Kinderbetreuung als eine von den Frauen privat zu erledigende Aufgabe fest und beschwichtigen damit Forderungen nach außerhäuslicher Kinderbetreuung. Alle Frauen – unabhängig ob sie Mütter werden oder nicht – werden weiterhin von den Arbeitgebern mit dem sog. Schwangerschaftsrisiko belastet. Pfarr kommt zu dem Schluss, dass Vereinbarkeitsprogramme „im Einzelfall vielleicht hilfreich sein können, im Ansatz aber fehl schlagen und notwendig beschränkt sein müssen“ (Pfarr 1996, S. 40). Sie stellten einen positiven Beitrag zur Familienförderung, betrieben aber keine Frauenförderung sondern milderten lediglich die Nachteile der besonders verheerenden Variante der sog. „Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwas ab“ (ebenda). Leider bestätigt sich in der Praxis, dass betriebliche Vereinbarungsverbesse- rungen fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden, obwohl sie selbstverständlich auch männlichen Beschäftigten zustehen.

Brumlop und Hornung untersuchten Frauenförderpläne, die prosperierende, große Firmen anfangs der 90er Jahre verabschiedet hatten. Sie konstatierten das Zusammenschnurren von Frauenförderung auf die Verbesserung von Vereinbarungsmöglichkeiten. Allerdings kamen die Autorinnen trotz (oder gerade wegen) dieser sehr eingeschränkten Maßnahmen zu dem Schluss, dass Frauen, die sich nicht in die männlich geprägten Muster ununterbrochener Vollzeitberufstätigkeit einfügten, nach wie vor keine Chance auf einen relevanten Aufstieg im Betrieb hätten. „Frauen, die der trügerischen Propaganda einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufsitzen, gehen das Risiko ein, sich durch Inanspruchnahme bestehender Elternurlaubsregelungen selbst herauszukatapultieren (...).“ (zitiert nach Wetterer 1994, S. 98).

Angelika Wetterer (1994, S. 93) bilanzierte die „Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung“ unter der prägnanten, aber wenig ermutigenden Überschrift „Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität“. Die Frauenförderstrategie ‚Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf‘ klassifiziert sie neben der ‚Qualifizierungsstrategie‘ als diejenige, die sich durch einen ausgeprägten patriarchalen Gestus auszeichnet, weil sie von einem Verständnis ausgeht, dass den Frauen geholfen werden müsse, ihre Defizite zu reduzieren. Anschließend belegt sie den Ausschluss von Frauen beim Zugang zu den Berufsbereichen der Medizin und Rechtswissenschaft über das Verbot ihrer Zulassung zu bestimmten Prüfungen ausgangs des 19. Jahrhunderts beeindruckend. Der Strategie ‚Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie mit Beruf‘ bescheinigt sie „eine Reihe paradoxer Auswirkungen“ (Wetterer 2000 S. 202): Erstens könnten Männer in der Wissenschaft mit diesen Maßnahmen ungestört so weitermachen wie bisher, zweitens könnten all die Frauen, die keine Kinder haben, per definitionem auch kein Karrierehindernis vorweisen, das ihre Förderung rechtfertigen könne, und dass drittens die Ursachen der Diskriminierung von Frauen aus der Wissenschaft in einen sozialen Bereich verschoben würde, der beruhigend weit weg vom eigenen Einflussbereich läge (ebenda). Sie bescheinigt den Frauenbeauftragten für ihr Festhalten an den Qualifizierungs- und Vereinbarungsstrategien einen „lässlichen Umgang mit kulturellen Deutungsmustern“ der

dazu führe, dass Frauen trotz hervorragender Qualifikation, hoher Erwerbsneigung und ausgebreitem Kinderwunsch nach wie vor als Problemgruppe am Arbeitsmarkt gehandelt würden.

Die Kritikerinnen der Frauenförderung schätzen es als gewinnbringender für die Beseitigung von Diskriminierung ein, sich auf die spezifischen Schließungsmechanismen an den Hochschulen zu konzentrieren und Strategien zu entwickeln, diese geschickt zu unterlaufen. Zeitgleich sollte es gelingen, tradierte Zuschreibungen aufzubrechen. Um es kurz zu machen: Keine Praktikerin der Frauenförderung wird ernsthaft der These widersprechen können, dass Vereinbarungsstrategien paradoxe und nicht intendierte Auswirkungen zeitigen können, wie sie oben beschrieben sind. Das sagt aber noch wenig darüber, ob heutige (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder unterm Strich größere Chancengleichheit und Geschlechterdemokratie erfahren, wenn das Thema ‚Vereinbarung‘ in der betrieblichen Gleichstellungspolitik eine Leerstelle bleibt. Diskriminierung von Frauen hat eine lange Tradition, sie ist kulturell gefestigt und strukturell abgesichert, vielschichtig und nicht statisch. Eine fast unüberschaubare Zahl von Studien gibt hierüber Auskunft. Um Eingrenzung bemüht, soll nachfolgend der Blick auf das Kraftfeld Wissenschaft mit seinen spezifischen Bedingungen gerichtet werden.

2.4 Die verleugnete Seite im System Wissenschaft

Auch die Zahl der Untersuchungen, die sich seit den 60er Jahren dem Thema „Frauen in der Wissenschaft“ widmen, ist groß. Viele Fachdisziplinen haben sich der Aufgabe angenommen, die mehr oder weniger verborgenen Mechanismen und begünstigenden Strukturen des gender doings aufzudecken. Kaum eine Disziplin mit ihrer spezifischen Fachkultur blieb als Untersuchungsobjekt außen vor. Die Zielpopulation reicht von der zukünftigen Studentin und ihrer Studienfachwahl bis zur Professorin, oft im Vergleich mit ihren männlichen Pendants. Keine Qualifikations- und Hierarchiestufe wurde ausgelassen. Selbstverständlich sind die Fragestellungen, die angewandten Methoden, die Wahl der Untersuchungsobjekte eingebettet sind in die Strömungen wissenschaftlicher Entwicklung.

Auf der Grundlage quantitativer Daten gibt es eine Fülle von Material zu den spezifischen Barrieren und Schwierigkeiten, denen sich Frauen im Wissenschaftssektor gegenübersehen. Die Analyse der Bedingungen, unter denen Erfolg von Frauen möglich scheint, blieb ebenfalls keine Leerstelle. Männliche und weibliche Selbstbilder, Identitätskonzepte, Verhaltensweisen, Produktivität und Wahrnehmungsmuster wurden auf nationaler Ebene und im internationalen Vergleich kontrastiert. Der Werdegang von Frauen an der Hochschule als ein Prozess der Akkulturation bestimmt, der in vielfachem Widerspruch zu ihrer geschlechtsspezifischen Sozialisation steht. Der Werdegang eines jungen Mannes vom Studenten bis zum Professor wird dagegen als der Verlauf einer männlich-beruflichen Sozialisation beschrieben, die sich in ausgezeichneter Weise mit den Erwartungen seines Nahfeldes deckt.

Niemand wird ernsthaft bestreiten, dass Hochschulen eine ausgeprägte asymmetrische Geschlechterkultur (vgl. Müller S. 135 f) haben, die die Kommunikations- und Wahrnehmungsformen, die alltäglichen Handlungsabläufe prägt. Wesentliches Element hierfür ist die quantitative in Verbindung mit der positionalen männlichen Dominanz. Geschlecht ist in der Geschichte der Institution Universität ein Hilfsmittel zur Hierarchiekonstruktion. Die sinnliche Alltagserfahrung lehrt Studentinnen und Studenten gleichermaßen: Dienstleistungen und Assistenzaarbeiten werden vor allem von Frauen erbracht. Männer verfügen über die Ressourcen wie Zeit, Geld, Renommee und den Arbeitseinsatz Dritter; sie setzen Maßstäbe für Professio-

nalisierungsprozesse und –kriterien. Männlichen Studierenden bietet sich der Vorteil, von gleichgeschlechtlichen statushohen Personen in ihr Wissensgebiet eingeführt und in ihrer wissenschaftlichen Entwicklung begleitet zu werden. Sie haben oftmals sogar die Wahl unter Vorbildern, die in der Regel ein gut abgegrenztes, unabhängiges Selbst präsentieren, „das die Angewiesenheit auf und die Einbindung in fürsorgliche, soziale Zusammenhänge leugnet“ (ebenda S. 144). Vor allem das von Männern produzierte Wissen wird an die Studierenden weitergegeben. Erfahrungs- und Lebenswelten von Frauen sind in den Curricula randständig. Zum Habitus des heutigen erfolgreichen Wissenschaftlers zählt nicht notwendigerweise ein starkes Bewußtsein seiner Standortgebundenheit.

Diese Beschreibung eines Teilbereichs der Organisation Hochschule zeigt deutlich, wie die Geschlechterordnung in sie eingelegt ist, in ihre Zeitstrukturen, Hierarchien, Karriereverlaufsmuster, Leistungskonzepte. Dennoch fällt es allen Beteiligten schwer, sie zu identifizieren, sie scheinen als natürlich und in der Sache zwingend begründet. Auf der Suche nach den Kräftefeldern in Bereichen jenseits der Ökonomie hat Bourdieu auch den Wissenschaftssektor auf seine spezifischen Ökonomien bzw. seine Spielregeln untersucht. Der Glaube (illusio) an die Wahrheitsfähigkeit wissenschaftlicher Praxis und das Vertrauen auf die prinzipiell mögliche Objektivität des Erkennens verdecke das, worum es wirklich geht: Um wissenschaftliches Kapital, um Zugang zu Positionen, um Reputation und Prestige (vgl. Kraus 2000 S. 34 f), kurz um den alltäglichen Kampf um knappe Güter, Chancen und Möglichkeiten. Dieser Kampf, von Bourdieu auch als Spiel bezeichnet, hat klare Spielregeln, die alle (aner-)kennen müssen, die mitspielen und von denen erkannt werden wollen, die das Spiel schon länger beherrschen. Sie müssen sich einen Habitus angeeignet haben, der sie als Ähnliche ausweist. Zu diesem Spiel, in dem es nicht bzw. nur nachgeordnet um Erkenntnis geht, sondern um Bestimmung der Größe/Stärke der männlichen wissenschaftlichen Persönlichkeit, wären Frauen nicht zugelassen. Oder, wie Engler bildhaft ausdrückt, sie passen nicht in die Anzüge, die mit unterschiedlichen Konfektionsgrößen bereit stehen zur Verteilung unter Männern; „Kostüme aber existieren nicht“ (Engler 2000 S. 144). Gleichstellungspolitik arbeite sich immer noch zu stark an der illusio ab, würde stets noch beweisen wollen, dass Frauen ebenso qualifiziert seien, Mutterschaft nicht die Intelligenz beeinträchtigt usw. Es müsse „vielmehr darum gehen, den Glauben zu entzaubern, der besagt, dass die Welt der Wissenschaft von Persönlichkeiten bewegt wurde und wird“ (ebenda S. 145).

2.5. Gleichheit und Differenz

Bei ihrer Suche nach den Grenzen der Gleichstellungspolitik verweist Silvia Kontos (1994) auf eine völlig andere mögliche Wurzel der konstatierten Ambivalenz von Frauenbeauftragten. Feministische Politik hat immanent mit der Schwierigkeit zu kämpfen, in der Forderung nach Gleichstellung der Geschlechter zwei konträre Prinzipien zu berücksichtigen: das Recht auf Gleichbehandlung ebenso wie den Anspruch, Unterschiede da zu beachten, wo deutliche Differenzen zwischen der Alltagsrealität von Frauen und Männern existieren. „Feministische Politik bewegt sich in der Spannung von Gleichheit und Differenz und kann diese Spannung nicht unbeschadet nach der einen oder anderen Seite auflösen.“ Das Thema Vereinbarung rührt an den Kern der Geschlechterdifferenz, an die unterschiedlichen Funktionen der Geschlechter im Reproduktionsprozess. Gleichheitsforderungen machten „nur Sinn auf dem Hintergrund real existierender Differenzen; umgekehrt ist die Forderung nach gesellschaftlicher Anerkennung der Geschlechterdifferenz bezogen auf die Anerkennung als Gleiche.“ (ebenda S. 45). Sowohl Gleichheitspolitik als auch Differenzpolitik enthalten Elemente zur Legitimierung wie zur Delegitimierung von Hierarchie und Dominanz. Die kulturelle Differenz der Ge-

schlechter wurde lange (häufig mit naturalistischen Argumenten) und kann weiterhin zur Begründung von Unterordnung herangezogen werden.

In der klassischen Gleichstellungspolitik wird daher kaum noch Rekurs darauf genommen. Damit aber läuft sie Gefahr, sich zu stark am männlichen Modell zu orientieren und abzuarbeiten. Die Erwartung von Heide Pfarr, dass die widerständigen Frauen die Erwerbsarbeit verändern sollen, durchkreuzt Kontos mit der Frage, „woher denn diese Frauen die Kraft für den Widerstand und die Entwicklung ihrer Autonomie nehmen sollten, wenn sie sich ‚ganzherzig‘ an einer Erwerbsarbeit beteiligten, deren Strukturen einen großen Teil ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen beständig entwertet“ (ebenda S. 47). In der Tat gelingt es in den Niederungen der Alltagspolitik kaum, die spezifische Produktivität von Frauen, ihre Potenzen und gesellschaftlichen Leistungen in einen nicht-hierarchischen Kontext zu stellen. Es gelingt vor allem deshalb nicht, weil es diesen dort nicht gibt.

Der Grund, warum die Gleichstellungspolitik mit diesem Problem allein gelassen wird, sieht Kontos in der längst vollzogenen Arbeitsteilung zwischen den feministischen Theoretikerinnen im akademischen Bereich und den Akteurinnen der politischen Praxis. „Solchermaßen entweder vom Praxisdruck oder vom Reflexionszwang befreit, geht der Frauenbewegung aber der politische Zusammenhang verloren, der (...) sie davor bewahren könnte, auf ein Modernisierungsprogramm spätpatriarchaler Gesellschaften reduziert zu werden“ (ebenda S. 38).

2.6 Das Selbst im Kontext

Bei der Suche nach Gründen, die die von mir konstatierte spezifische Ambivalenz von Frauenbeauftragten an Hochschulen auslösen, stehen die objektiven Widersprüche im Vordergrund, die durch die Trennung der beiden gesellschaftlichen Bereiche im Subjekt ausgelöst und durch eine Gleichstellungspolitik, die sich überwiegend normativ am männlichen Modell orientiert, nicht aufgelöst werden können.

Doch die Suche wäre lückenhaft, ohne einen Blick auf mögliche intrapersonelle Konflikte der Protagonistinnen zu werfen. Wenn Stacey es bereits 1987 etwas überspitzt für „die vordringliche Beschäftigung vieler Feministinnen (hielt), den Fallen von Ehefrau und Mutterschaft in der Kleinfamilie zu entkommen oder sie zu vermeiden“ (Stacey 1989 S. 238), so befinden sich diese heute in guter Gesellschaft mit einer zahlenmäßig großen Gruppe von Frauen, die sich wahrscheinlich nicht als Feministinnen bezeichnen würden: Über 40 % der Frauen, die in den 90er Jahren in Deutschland einen Hochschulabschluss erworben haben, bleiben kinderlos.

Wenn Frauenbeauftragte sich für oder gegen das Thema Vereinbarung in ihrem Aufgabenspektrum entscheiden, geschieht dies immer auch vor ihrem persönlichen Hintergrund, dem eigenen Lebensentwurf und dem Grad der Zufriedenheit mit der Entscheidung für oder gegen Kinder. Das bedeutet, entweder sind sie aktuell selbst der Zerreißprobe Vereinbarung ausgesetzt und es gelingt ihnen mit erheblicher Kraftanstrengung, den Anforderungen in einem ambitionierten Berufsfeld stand- und den Partner - sofern sie sich nicht gegen das Modell der Kleinfamilie entschieden haben - der gemeinsamen Kinder kooperativ zu halten, oder sie haben die Zeit ihrer aktiven Mutterschaft hinter sich gelassen und fühlen sich von neuen, anderen Herausforderungen angezogen, oder sie sind Teil der o. g. Gruppe bewusst kinderloser Akademikerinnen.

Ganz sicher aber fühlen sie sich nicht als politische Instanz zur Erhöhung der hierzulande anhaltend niedrigen Geburtenrate. Wenn auch nicht davon ausgegangen werden kann, dass ein erheblicher Teil der heutigen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten in den 70er Jahren beim Kampf um § 218 StGB politisiert wurde, so erlebe ich Frauen anderen Frauen gegenüber in der Frage ‚Kinder oder keine‘ immer als äusserst zurückhaltend.

6. Zum konstruktiven Umgang mit Ambivalenzen

Die Voraussetzungen der Erwerbsarbeit, die Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit, von Öffentlichkeit und Privatheit und die damit verbundene systematische Entwertung, Ausnutzung und Verdrängung der Frauen und ihrer Arbeit bilden die strukturellen Barrieren für die Gleichstellung der Frauen im Beruf. Das ist die immer noch kaum veränderte Ausgangslage für Gleichstellungspolitik, denn auch der massive Zuwachs von Frauen mit höherer Bildung und gestiegene Erwerbsquoten haben die Arbeitsteilung im privaten Bereich kaum verändert. Abschließend werde ich einige Vorschläge für den Umgang mit nicht verdrängten Ambivalenzen machen, die, wie eingangs behauptet, zumindest die Möglichkeit zum Widerstand in sich bergen.

Eine solide Basis, auf der alle Entscheidungen von Frauenbeauftragten getroffen werden können, bietet Barbara Holland-Cunz. Sie macht plausibel, dass es weniger um die Frage geht, welchen Themen sich die Frauenbeauftragte in der Institution zuwenden sollte, als vielmehr um das Wie des Handelns, um Haltungen. Hierfür hat sie einem „Negativkatalog der Vermeidungen und ‚Gefahrenabwehr‘ den Positivkatalog des angemessenen berufsethischen Handelns“ (Holland-Cunz 1998, S. 96) gegenübergestellt. Letzteren umreißt sie u. a. mit der Verantwortlichkeit für die persönlichen Entscheidungen im institutionellen Rahmen, mit selbstreflexiver Distanz zu den Verführungen der Institution (z. B. gegenüber ihrem Versprechen der Beteiligung an ihrer Macht), mit Einfühlung und Engagement für die Klientel, mit Offenheit für die Pluralität feministischer Formen des Engagements sowie mit Veränderungs- und Konfliktfähigkeit (ebenda S. 98) der Akteurinnen. Als zentrale Regel legt sie jeder Berufsfeministin, wie sie die Frauenbeauftragten bezeichnet, die Bewahrung der geistigen Unabhängigkeit ans Herz. Die wiederum zu erlangen und zu behaupten allerdings der Quadratur des Kreises nahe kommt, da – wie sie mit Hinweis auf Mary Douglas‘ Institutionenanalyse eingesteht - Individuen von den Institutionen geprägt werden, die sie zugleich mitkonstruieren. „Frauenbeauftragung als Teil der Institution beteiligt sich an den Operationen der Naturalisierung und Klassifizierung sozialer Gegebenheiten, generiert Gleichheiten und Kohärenzen im Gesellschaftlichen – und unterliegt zugleich als individuelles Handeln den institutionellen Steuerungen von Wahrnehmung, Erinnern, Vergessen, Gewissheitsproduktionen...“ (ebenda S. 93). Diese grundsätzliche Möglichkeit der Gestaltung von Institutionen lässt sich auch als Hinweis darauf lesen, dass weibliche Akteurinnen ihre Einflussmöglichkeiten noch nicht ausgeschöpft haben.

Vergleichsweise hilflos läßt mich die Forderung von Silvia Kontos nach den „innovativen Impulsen einer autonom formulierten Politik der Differenz“ (Kontos 1994, S. 38) für eine feministische Gleichstellungs- und Partizipationspolitik zurück, die sie für unverzichtbar hält. Der letzte internationale Frauenkongress, der das Thema „Gleichheit und Differenz“ in Deutschland in ihren Mittelpunkt stellte, fand 1989 in Frankfurt unter dem Titel „Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. 200 Jahre Aufklärung – 200 Jahre Französische Revolution“ statt. Es ist zu befürchten, dass der Verlust des politischen Zusammenhangs zwischen der theoretischen Reflexion von Frauenerfahrungen im Patriarchat einerseits und feministischer All-

tagspolitik andererseits, seitdem noch größer geworden ist. Die Inspiration und visionäre Kraft, die von neu belebten, positiven Entwürfen vergesellschafteter Privatheit und privatisierter Öffentlichkeit auf Gleichstellungspolitik ausgehen könnte, wäre vielleicht in der Lage, Wege jenseits der Orientierung am Normativen aufzuzeigen. Hierbei mögen „Distanz, ein autonomer Austausch mit anderen Frauen und eine gute Portion Ironie denen hilfreich sein, die sich in die zentralen Machtbereiche des Patriarchats einmischen“ (ebenda S.47). Doch diese individuellen Stärken können allerdings keine aktive, lebendige Frauenbewegung jenseits institutionalisierter Frauenpolitik ersetzen. Diese wird darüber hinaus dringend gebraucht beim derzeitigen Umbau der Sozialversicherungssysteme und ihrer Abhängigkeit zum Erwerbsbereich, die, wie oben gezeigt, ganz entscheidend auf das Geschlechterverhältnis einwirken.

Für das Thema Vereinbarung bietet sich seit kurzem eine für Frauenbeauftragte praktikable Lösung an, die zwar nicht in der Lage ist, die o. g. Widersprüche aufzulösen, aber dennoch einige Vorzüge bietet. Wenn es den Frauenbeauftragten gelingt, ihre Hochschulleitung zur Durchführung des Audits Familiengerechte Hochschule® anzustiften, wird ein angeleiteter und systematisierter Prozess angestoßen. (Auf den Auditierungsverlauf, das Instrument Audit und auf erste Erfahrungen nach erfolgter Auditierung gehen die Beiträge von Bald/Rahner, Antoni, Drewing und Haasper/zu Klampen in diesem Band detailliert ein.) Mit dem Präsidenten/Rektor oder dem Kanzler als Projektleiter wird das Thema Vereinbarung zu einem Thema, das die Hochschule als ihres (an)erkennt. Zugleich besteht die Chance, das tradierte Deutungsmuster der Zuständigkeit von Frauen für die Vereinbarkeit zu durchbrechen und sie auf viele Schultern zu verlagern. Noch deutlicher könnte diese Wirkung zutage treten, wenn sich die gewählten Interessenvertreter der Beschäftigten, die Personal- und Betriebsräte, sich des Themas zukünftig annehmen würden. Das Initiativrecht hierzu wurde ihnen im Rahmen der letzten Novelle des Betriebsverfassungsgesetzes jedenfalls zugesprochen.

6. Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2002): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Benchmarking Deutschland Aktuell, Gütersloh

Edding, Cornelia (2000): Agentin des Wandels. Der Kampf um Veränderung im Unternehmen, München

Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis von Professoren und der illusio des wissenschaftlichen Feldes, in: Kraus, Beate (Hg.) Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/M, S.121 –151*

Holland-Cunz, Barbara (1998): Trennendes und Verbindendes. Zum Selbstverständnis und Berufsethos kommunaler Frauenbeauftragter, in: Wrangell, Ute von: Frauenbeauftragte. Zu Ethos, Theorie und Praxis eines jungen Berufs, Königstein, S. 80 - 102

Klammer, Ute u. a (2000): WSI-FrauenDatenReport, Berlin

Kontos, Silvia (1994): Jenseits patriarchaler Alternativen: Grenzen der Gleichstellungspolitik, in: Biester, Elke et al.: Gleichstellungspolitik – Totem und Tabus. Eine feministische Revision, Ffm/NY

Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/M, S. 31-54

Müller, Ursula (1999): Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule, in: Neusel, Ayla; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Ffm/NY S. 135-159

Pfarr, Heide (1996): Emanzipatorische Gleichstellungspolitik an Hochschulen, in: Metz-Göckel, Sigrid; Wetterer Angelika (Hg.): Vorausdenken, Querdenken, Nachdenken. Texte für Ayla Neusel, Ffm/NY, S. 37-53

Pinl, Claudia (2003): Die neuen Paschas, in TAGESZEITUNG v. 7.3.03

Schratzenstaller, Margit (2002) Familienpolitik – wozu und für wen? Die aktuelle familienpolitische Reformdebatte, in WSI Mitteilungen 3/2002, S. 127 – 132

Stacey, Judith (1989): Fürchten sich Feministinnen, von zuhause wegzugehen? Die Kampfansage des konservativen Pro-Familien-Feminismus, in: Großmaß Ruth; Schmerl, Christiane (Hg.): Feministischer Kompaß, patriarchales Gepäck. Kritik konservativer Anteile in neueren feministischen Theorien, Ffm/NY

Vornmoor, Astrid (2003): Genderkonstruktionen in Leitbildern (west-)deutscher Familienpolitik von der Nachkriegszeit bis in die Gegenwart, in: femina politica e. V. (Hg.): femina politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, S. 17-27.

Wetterer, Angelika (1994): Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Zur Situation von Wissenschaftlerinnen in Zeiten der Frauenförderung, in: Zeitschrift für Frauenforschung, Hannover 1+2/1994, S. 93-109

Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich, in: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Ffm/NY.