Zeitschrift: Schweizer Schule

Herausgeber: Christlicher Lehrer- und Erzieherverein der Schweiz

Band: 76 (1989)

Heft: 7-8: Mädchenbildung : Frauenbildung

Artikel: Benachteiligung der Frauen an der Hochschule : Rollenkonflikt und Diskrimination

Autor: Wiederkehr-Benz, Katrin

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-531910

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Benachteiligung der Frauen an der Hochschule

Rollenkonflikt und Diskrimination

Katrin Wiederkehr-Benz

Rollenkonflikt

Unsere Gesellschaft zeichnet sich durch eine allgemeine Unfähigkeit aus, Kompetenz, Ehrgeiz, intellektuelle Leistungen und Erfolg mit Weiblichkeit in Einklang zu bringen. Wenn Frauen von ihrem Image abweichen und selbständig denken, dann lobt man ihren männlichen Geist.

Das durch die Sozialisierung vermittelte Selbstbild der Studentin ist vom weiblichen Rollenstereotyp der Gesellschaft geprägt: Die Frau soll weich, empfangend und nährend sein, schön, anpassungswillig und zurückhaltend, eine Oase bergender Menschlichkeit in einer entfremdeten Leistungswelt. Dafür wird sie geliebt und versorgt und braucht also keine Selbständigkeit und Eigenaktivität zu entwickeln. Einfühlende Intuition und gefühlsbetontes Erfassen und Handeln machen intellektuelle Präzision überflüssig und suspekt, da sie die weibliche Erfassungsweise stören könnten. «Die physisch erwachsene Frau sieht sich einer Kultur gegenüber, in welcher sie in die Position des Objektes, der Dienenden und der Mutter verwiesen wird. Angepasst-angenehmes Verhalten wird honoriert, aktives Durchsetzungsvermögen droht mit Marginalisierung und Einsamkeit sanktioniert zu werden, eine aktiv weibliche Identität wird aberkannt.»

(Maja Nadig)

Die Studentenrolle lässt sich schwer mit dem weiblichen Rollenstereotyp vereinen. Dies verursacht Spannungen, die durch die Verhältnisse an den modernen Massenuniversitäten noch verschärft werden.
Die Studentenzahlen sind unvergleichlich viel stärker angewachsen als die Zahl der Assistenten und Dozenten. Die wissenschaftliche Konkurrenzsituation wird härter, so dass in den Instituten Forschungsaufgaben zuungunsten des Lehrbetriebes vorgezogen werden. Deshalb haben die Ausbilder immer weniger Zeit für den einzelnen Studenten. Für Unterricht in kleineren Gruppen, die eine zwischenmenschliche Basis für die Integration des Lernstoffes geben könnten, fehlen Personal und oft auch Einsicht. Der Selektionierungsprozess ist häufig unpersönlich, der ganze Studienablauf unübersichtlich und anonym. Die raschen wissenschaftlichen Fortschritte liefern immer neue Erkenntnisse. Das bedingt, dass die Stoffpläne ständig neu ausbalanciert werden müssen, was oft erst nach Phasen der stofflichen Überfrachtung geschieht. Sie zwingt zu erfahrungs- und persönlichkeitsfernem Schnell- und Viellernen. Die Konkurrenzsituation mit den Mitstudenten ist wegen dem durch den Massenbetrieb verursachten Kontaktmangel ungemildert hart und wird noch verschärft durch die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt, die auf die Studiensituation zurückwirken.

Um mit diesen Verhältnissen fertig zu werden und ein Studium durchzustehen, braucht es Eigenschaften, die dem weiblichen Rollenstereotyp widersprechen. Das Anforderungsprofil des erfolgreichen Studenten an der Massenuniversität enthält Punkte wie Unabhängigkeit von Wärme und zwischenmenschlicher Zuwendung, Genügen an der Bestätigung von Leistung, klare und gut besetzte berufliche Zielvorstellungen, Wille zur Selbstbehauptung, Durchsetzungsvermögen gegenüber von Konkurrenz und affektneutrale funktionale Intellektualität.

Diese sehr einseitigen Anforderungen tragen bei beiden Geschlechtern weder zu einer harmonischen Entwicklung noch zu einer ganzheitlichen Integration des Wissens und schon gar nicht zu dessen verantwortungsvollen Anwendung bei.

Um den von der Hochschule diktierten Anforderungen zu genügen, muss die Frau imstande sein, die Studentenrolle soweit zu übernehmen, dass ein Studium möglich ist. Dieser Prozess wird dadurch erleichtert, dass ihr eigenes traditionelles Rollenbild schwach genug war, um ihr den Eintritt in die Hochschule überhaupt zu ermöglichen. Und trotzdem bleibt die organische Integration der neuen Rolle in die Primärrolle wegen ihrer Gegensätzlichkeit äusserst schwierig. Die herkömmliche Weiblichkeitsrolle ist das Produkt einer tiefsitzenden, frühen Sozialisierung, während die Rolle der denkenden und aktiven Frau meistens erst später angeboten wird. Die Gefährdung der Primärrolle durch konfligierden Leistungsforderungen macht Angst, bringt doch ihre Umstrukturierung ganz zentral das Identitätsgefühl der Frau ins Wanken.

In der Regel bestehen die beiden Rollenanforderungen nebeneinander, und die Studentin balanciert zwischen beiden und muss dauernd umschalten. Sie steht also in einem spannungsvollen, energie- und motivationsschluckenden Feld zwischen zwei konfligierenden Rollen. Der Rollenkonflikt stört die Studienmotivation, die innere Ausgeglichenheit und die Leistungsfähigkeit der Studentin.

Diskrimination

Diskrimination besteht darin, dass einem zugeschriebenen Merkmal eine soziale Bedeutung gegeben wird, die zur Rechtfertigung einer bestimmten Form von Benachteiligung dient. Held und Levy beschreiben zwei Formen objektiver Diskrimination der Frau in der Schweiz: Erstens die Untervertretung der Frauen im Bereich der Bildung, der Wirtschaft und der Politik auf nahezu allen Stufen. Zweitens die Ungleichheit bei der Zuordnung von Gütern oder Positionen, d.h. dass einer Frau z.B. für die gleiche Leistung weniger Status und Lohn zukommt als dem Mann.

Diskriminierende Einstellungen der Frau gegenüber sind ein gesamtgesellschaftliches Phänomen, treten also bei Männern wie auch bei Frauen in gleichem Masse auf. Die Grenze zwischen Subjekt und Objekt der Frauendiskrimination verläuft also keineswegs zwischen Mann und Frau. Sie spaltet die Frau in sich selbst, denn weibliche Selbstdiskrimination vervielfacht den Schaden, welchen Fremddiskrimination in der weiblichen Psyche anrichtet. Die Sozialisierung zur Frau macht diese zur Komplizin ihrer eigenen Abwertung.

Dass Frauen nach wie vor negativen Vorurteilen ausgesetzt sind, zeigen folgende Befunde: in einer an 49 bundesdeutschen Universitäten unter dem weiblichen akademischen Lehrpersonal durchgeführten Erhebung waren drei Viertel der über 700 Antwortenden der Ansicht, dass Frauen grössere wissenschaftliche Leistungen vorweisen müssen, um gleiche Chancen zu haben.

Nach Untersuchungen aus Amerika setzt sich die in den Grundschulen festgestellte Tendenz ungleicher Behandlung auf der Universitätsstufe fort: Die Unterrichtenden widmen den männlichen Studenten überproportional viel Zeit und nehmen ihre Beiträge ernster.

Frauendiskriminierung beeinflusst den zeitlichen und finanziellen Studienaufwand. In ein Frauenstudium wird in der Regel weniger investiert. Die finanziellen Rahmenbedingungen des Studiums sind für Frauen im allgemeinen schlechter. Sie haben 1/4 weniger Geld zur Verfügung als ihre männlichen Kollegen, obschon sie durchschnittlich in den Ferien eine Woche mehr arbeiten, um Geld zu verdienen. Für Frauen spielt denn auch die Länge des Studiums eine viel grössere Rolle. 46% der Frauen und 11% der Männer berücksichtigen die Länge des Studiums bei der Wahl ihrer Ausbildung. Das Frauenstudium ist keine Selbstverständlichkeit, Frauen müssen vielmehr beweisen, dass es sich lohnt, sie studieren zu lassen.

In der Bewertung von wissenschaftlicher Arbeit spielt die Diskrimination ebenfalls eine Rolle. So legte Goldberg amerikanischen Studentinnen einige wissenschaftliche Aufsätze zur Beurteilung vor. «Von jedem

Aufsatz gab es zwei Versionen: einmal wurde ein männlicher und einmal ein weiblicher Autorenname angegeben. Abgesehen davon waren beide Aufsätze gleich. In der Auswertung zeigte sich, dass das Geschlecht des Verfassers einen wesentlichen Einfluss auf die Beurteilung des Aufsatzes hatte. Wenn ein Aufsatz angeblich von einer Frau geschrieben war, wurde er wesentlich negativer beurteilt, als wenn er vorgeblich einen männlichen Autor hatte.» (P. Goldberg)

Das Ausmass der individuellen Vorurteile hängt von Alter, Bildungsniveau und Wohnort des Trägers ab. Bei einer jungen und gebildeten Population wie sie an der Hochschule anzutreffen ist, müsste die Frauendiskrimination eigentlich weniger ins Gewicht fallen. Trotzdem bewirken der höhere Sozialstatus des Mannes, die Rollenzuschreibungen von grösserer Intelligenz, effizienterer Leistungsfähigkeit und besserem Durchsetzungsvermögen an der Hochschule Fremd- und Selbstdiskrimination der Frauen, die deren Studiensituation unmittelbar beeinflussen. In Diskussionen über dieses Thema wurde am häufigsten die Feststellung gemacht, dass «Männern aufgrund ihres gesellschaftlichen Rollenstatus ein grösseres Mass an Kompetenz in fachlichen Fragen, an Aktivität und Seriosität zugebilligt wird. Dieser Meinung waren sowohl Männer als auch Frauen» (F. Woeller). Auch unter den Dozenten war diese Ansicht vertreten.

Unsichtbare Zurücksetzungen

Viele Frauen haben ihre Unterlegenheit so gründlich verinnerlicht, dass weder Fremd- noch Selbstdiskrimination im Bewusstsein nachvollzogen werden können. Da Diskrimination von den betroffenen Frauen häufig nicht wahrgenommen wird, ist sie schwer nachzuweisen. Eine neue empirische Untersuchung von Studentinnen an der Universität Zürich enthält den Satz: «Erfreulich ist, dass Erlebnisse von Geschlechtsdiskriminierung an der Universität selten sind.» (F. Vollrath). Dem ist durchaus beizupflichten, denn es bedeutet, dass grobe Formen der Diskrimination am Verschwinden sind. Befragungen von Wissenschaftlerinnen zum Thema Diskrimination zeigen, dass es sich hier um ein schwer lokalisierbares Phänomen handelt. Möglicherweise spielen Wahnehmungsverzerrungen im Interesse der Aufrechterhaltung der eigenen Motivation eine Rolle. Der häufig gereizte Ton der Antworten zur Diskriminationsfrage lässt vermuten, dass hier etwas nicht gewusst werden will. In diesem Zusammenhang fällt auch auf, dass sich der Standpunkt stark verändert, wenn die Frage nach der Diskrimination unpersönlicher gestellt wird. Sobald es sie nicht persönlich betrifft, sind die befragten Wissenschaftlerinnen durchaus der Ansicht, dass für Frauen ein Vorwärtskommen an der Hochschule ausserordentlich schwierig ist. Die Vorstellung von Frauendiskrimination ist für Frauen, die sich in diesem Umfeld bewähren wollen, nicht leicht integrierbar. Begabte und motivierte Frauen halten möglichst lange am Bild der Chancengleichheit fest. Diskriminierende Vorfälle werden vorwiegend als Ausnahme oder als Verschulden der Betroffenen selbst eingeordnet. Die Einstellung zur Frage der Frauendiskrimination an der Hochschule hat sich bei einer Gruppe von befragten Wissenschaftlerinnen im Laufe ihrer Erfahrungen mit der Hochschule geändert, und zwar aufgrund von konkreten unerwarteten Vorkommnissen, welche die Aufrechterhaltung der Annahme der Chancengleichheit verunmöglichten. Eine wahrgenommene Frauendiskrimination schwächt die Leistungsmotivation. Die Verdrängung derselben führt dazu, dass Frauen Karriereschwierigkeiten an der Hochschule ausschliesslich dem eigenen Ungenügen zuschreiben, was sich wiederum sehr negativ auf das Selbstbewusstsein und die Arbeitsenergie einer Wissenschaftlerin auswirken kann. Es ist deshalb kein Wunder, dass Frauen im Mittel- und Oberbau der Hochschule sehr rar sind.

Das andere Sprechverhalten

Studentinnen schweigen in Seminarien öfter als Männer. Häufig vertreten sie ihren Standpunkt wirkungslos und unsicher und sind

leicht zu überhören, wenn sie sich überhaupt melden. Wollen sie sich durchsetzen, werden sie gerne als schrill und unangenehm abgelehnt. Sie fühlen sich oftmals nicht ernstgenommen und erhalten generell weniger Anerkennung für ihre Beiträge.

Die Sprachforscherin Senta Trömel-Plötz hat entscheidend zum Verständnis derjenigen Mechanismen beigetragen, die dazu führen, dass Frauen in gemischt-geschlechtlichen Diskussionsgruppen weniger zum Zuge kommen. «Sprechen ist eine Handlung, ein Verhalten, das den allgemeinen Gesetzmässigkeiten menschlicher Verhaltensweisen untersteht. Deutliche Unterschiede im Sprechverhalten von Männern und Frauen zeugen von einer unterschiedlichen Sozialisierung der Geschlechter, deren Auswirkungen immer wieder reproduziert werden» (S. Trömel-Plötz). Da Status und Selbstbewusstsein von Studentinnen gerade in den von Frauen bevorzugten Phil. I- Disziplinen auch von der sprachlichen Selbstpräsentation in Gruppen abhängen, ist das Transparentmachen von diskriminierenden Prozessen besonders wichtig. Diese Mechanismen sind gleichzeitig sehr wirksam und schwer zu erkennen. Deshalb schreiben Studentinnen ihr ineffektives Verhalten in gemischtgeschlechtlichen Gesprächsgruppen ihrer eigenen Inkompetenz zu , was wiederum das Selbstvertrauen und die Studienmotivation beeinträchtigt.

Das Sprechverhalten definiert die Beziehung der Sprechenden untereinander und stellt zwangsläufig Statushierarchien her. Drei Indikatoren bestimmen den Status des Sprechenden: Die beanspruchte Sprechdauer, das Ausmass der erlittenen Unterbrechungen und die Resonanz, welche die von ihm eingebrachten Themen bei den Zuhörern finden. In gemischt-geschlechtlichen Gruppen beanspruchen Männer regelmässig mehr Sprechzeit. Der Stärkere unterbricht und übernimmt das Wort, der Schwächere lässt sich unterbrechen. Frauen werden von Männern häufiger unterbrochen. Untersuchungen belegen, dass in Gesprächen 96% aller Unterbrechungen von Männern kommen. Männer halten Unterbrechungen von

Frauen für harmlose Manöver und übergehen sie nicht selten. Werden sie jedoch von Männern unterbrochen, fühlen sie sich eher bedroht. Frauen werden fortlaufend unterbrochen, was oftmals zu einer Verunsicherung führt und auch dazu, dass sie das Rederecht aufgeben und den Beitrag nicht zu Ende führen. Nach Unterbrechungen schweigen Frauen länger als Männer, bis sie wieder das Wort ergreifen, wenn überhaupt. Auch im universitären Rahmen werden Frauen des höchsten Status dreimal soviel unterbrochen wie Männer des niedrigsten Status. Der Student wird weniger unterbrochen als die Dozentin.

Der Geschlechtsstatus ist somit wirksamer als der offizielle Status und wird durch das Sprechverhalten immer wieder hergestellt. Beiträge von Frauen werden weniger aufgenommen und unterstützt, auch wenn sie sich inhaltlich von denen der Männer nicht unterscheiden. Oft kommt es vor, dass das gleiche Anliegen überhört wird, wenn es von einer Frau eingebracht wird, währenddem es von der Gruppe sofort aufgenommen wird, wenn ein Mann es vorgetragen hat. Die Aussagen der Männer werden als wichtiger und besser taxiert und leichter in Erinnerung behalten.

Auch das nonverbale Verhalten hat in einer Diskussionsrunde grossen Einfluss auf den Gesprächsverlauf. Ein leichtes Abwenden des Körpers, ein ironisches Lächeln, ein theatralisch unterdrückter Seufzer sind soziale Sanktionen, die gegen Frauen, welche sich nicht charmant und verbindlich benehmen, erfolgreich eingesetzt werden.

Frauen hören die emotionalen Bedürfnisse der anderen Gesprächsteilnehmer deutlicher. Sie neigen mehr dazu, die Aussagen anderer zu unterstützen, als sachbezogene eigene Beiträge einzubringen. Um die Verteidigung und Unterstützung eigener Beiträge steht es schlecht. In einer Studie wurde ermittelt, dass Männer in 75% der Fälle ihre eigenen Vorschläge unterstützen, Frauen aber nur in 40%. Eine weitere Folge weiblicher Selbstdiskrimination ist, dass Frauen in Diskussionen überproportional männlichen Äusserungen zustimmen und Beiträge von Frauen nur relativ selten unterstützen. Frauen stellen häufiger Fragen, anstatt Feststellungen zu machen. Sie sagen beispielsweise nicht: «Ich finde das eine relevante Untersuchung», sondern sie fragen: «Findest du diese Untersuchung relevant?» Damit sichern sie sich gegen das Überhörtwerden ab, denn auf Fragen ist eine Reaktion wahrscheinlicher als auf eine Feststellung. Gleichzeitig vermeiden sie mit der Frageform die Risiken einer allzu deutlichen eigenen Stellungnahme. Frauen relativieren ihre Aussagen mit Wendungen wie «meiner Meinung nach könnte es sein, dass...» oder «ich bin nicht ganz sicher, aber vielleicht könnte man es so sehen...», während Männer ihre Meinung als objektive Tatsache präsentieren. So bitten Frauen auch um das Recht, zu Worte zu kommen, während sich Männer dieses Recht nehmen. Zudem verwenden Frauen das Wort «bitte» häufiger und entschuldigen sich auch mehr als Männer.

Frauen reden ganz allgemein mit weniger Sicherheit, Selbstverständlichkeit und Autorität, weil sie sich weniger zutrauen, und weil sie jederzeit mit Entwertungen durch Überhört- und Unterbrochenwerden rechnen müssen. Sie schwimmen in gemischtgeschlechtlichen Gesprächsgruppen gleichsam stromaufwärts, sowohl was ihre verinnerlichten Forderungen nach diskretem Verhalten wie auch die Reaktionen von aussen anbelangt. Das Sprechverhalten der Frauen an der Hochschule ist das einer geduldeten Minderheit. Sie wollen überleben und verhalten sich dementsprechend angepasst, zurückhaltend und unbestimmt.

In gleichgeschlechtlichen Gruppen können sich Frauen besser entfalten. In einer Studie wurden gleichgeschlechtliche Studenten- und Studentinnengruppen, die sich im Laufe eines Semesters mehrmals trafen, miteinander verglichen. Die Frauen verhielten sich untereinander zunehmend entspannter, selbständiger und solidarischer, während in der Männergruppe die Atmosphäre ausgeprägt sachbezogen und kontrolliert blieb. Bei den Männern nahmen verbale Kämpfe zu, und es wurden eigentliche Konkurrenzsitua-

tionen geschaffen. Die Männer grenzten sich untereinander klarer ab, während die Frauen konkurrenzorientierte Selbstdarstellungen vermieden. Männer fordern zuerst, bevor sie Kompromisse schliessen, Frauen hingegen tasten sich erst vorsichtig an die Spielräume heran, die ihnen zur Verfügung stehen, und versuchen, eine für alle tragbare Lösung zu finden. Ausserdem formulieren sie ihre Aussagen persönlicher und geben sich spontaner und improvisationsfähiger. Sie verlieren weniger Zeit mit intellektuellen Statusmarkierungen als die Männer. Koedukation kann durchaus den Effekt haben, dass weibliche Minderwertigkeit eingeübt wird. Aus dieser Einsicht heraus sind in Amerika Frauenhochschulen entstanden, die mit gezielten Förderungsprogrammen Gegensteuer gegen Selbst- und Fremddiskriminierung geben.

Starke Männer – schwache Frauen

Direkte, meistens subtile Formen der Frauendiskrimination finden sich an der Hochschule gerne gleichsam zwischen Tür und Angel, während Kaffeepausen, bei Institutsausflügen und anderen Anlässen, wo die Fachkompetenz der Frauen kein Rolle spielt. «Weibliches» Verhalten wird gern belohnt. Maja Nadig spricht in diesem Zusammenhang von der durch Kollegen angebotenen «Verführung», die Rolle der Mutter und/oder die des Vamps zu übernehmen, des weiblichen Elements, das den Arbeitsbetrieb auflockert und angenehme Gefälligkeit verbreitet. Die durch den Rollenkonflikt verunsicherte Akademikerin neigt manchmal dazu, sich und ihrer Umgebung ihre Weiblichkeit zu beweisen, – was ihre Fachkompetenz jedoch nicht sichtbarer macht. Frauendiskrimination geschieht heute auch auf eine schwer fassbare, aber wirkungsvolle Weise in der Grauzone persönlicher Affiliationen. Jene Mechanismen, die auf einen Ausschluss der Frauen aus den Wissenschaften hinwirken, sind z.B. das innerwissenschaftliche Reputationssystem, das über bestehende Gruppenbildungen und Kontaktnetze männlicher Wissenschaftler aufrecht erhalten wird und in das Frauen normalerweise nicht integriert bzw. nicht aufgenommen werden.

Informations- und Beziehungsnetze an den Hochschulen haben grossen Einfluss auf Promotionen. Es sind gegenwärtig Männer, die Promotionsentscheidungen an der Hochschule treffen. Das Frauenbild dieser Männer trübt in vielen Fällen den Blick für die Fachkompetenz einer Frau.
Die gegenwärtige Sozialisierung zum Mann birgt den Imperativ der männlichen intellektuellen Überlegenheit immer noch in sich. Nur mit grössten Anstrengungen kann sich der Mann von ihm befreien. Weibliche intellektuelle Kompetenz verletzt diesen Imperativ. Untersuchungen, die anfangs der achziger Jahre mit Sechstklässlern gemacht wurden, sind sehr illustrativ. Es zeigte sich nämlich, dass Knaben in diesem Alter den Imperativ «Jungen müssen besser sein als Mädchen» verinnerlicht haben. Diese Imperative führen im Schulalltag häufig zu Imperativverletzungskonflikten, wenn die Jungen wahrnehmen, dass die Mädchen ihnen durchaus ebenbürtig oder manchmal auch überlegen sind. Der Imperativ der Überlegenheit lässt ein Überrundetwerden durch Mädchen zur Identitätsbedrohung werden. Da die Hochschule intellektuell begabte Frauen anzieht, folgt zwangsläufig eine Verletzung des männlichen Imperativs der intellektuellen Überlegenheit. Es ist für Männer viel bedrohlicher von Frauen überrundet zu werden als von ihresgleichen. Frauendiskrimination war eine der möglichen männlichen Verteidigungsstrategien. Dieser Mechanismus ist unterdessen transparent und damit unmöglich geworden. Er lässt sich mit dem Selbstbild eines differenzierten Mannes nicht mehr vereinigen, was aber nicht heisst, dass Diskrimination damit verschwunden ist. Indessen verkleinert sich der Hauptharst ihrer naiven Träger durch Pensionierungen, und bei anderen ändern sich die Äusserungsformen.

Wesentlich für die Entfaltungsmöglichkeit der Frauen an der Hochschule ist das Frauenbild der Dozenten. Mütter, Ehefrauen, Töchter und andere Frauen haben es gefärbt,

und die Auseinandersetzung mit dem eigenen weiblichen Anteil in der Psyche haben es weiterentwickelt. Intellektuelle Kompetenz, Leistungswilligkeit und Durchsetzungsfähigkeit, welche die Dozenten als Gruppe auszeichnen, haben keinen Zusammenhang mit Begabung und Neigung zu Introspektion und Einfühlung, die das eigene Frauenbild und das Wesen der Frauen erst erfahrbar machen. Es gibt aber gerade unter den jüngeren Dozenten Männer, die sich auf selbsterweiternde Begegnungen mit Frauen einlassen, anstatt den sterilen Ritualtanz traditioneller Geschlechterbeziehungen möglichst unaufwenig zu absolvieren. Da das jeweilige Frauenbild ein integrierender Bestandteil der männlichen Psyche ist, wecken davon zu weit entfernte Ideen und Begegnungen jedoch noch häufig Angst. Die Folge davon können Distanzwahrung, Verleugnung oder Aggressionen sein. Informationen über die Benachteiligung der Frauen an der Hochschule erreichen nur einen differenzierten Teil der Dozenten. Für die anderen sind Schwierigkeiten der Frauen während des Studiums der Beweis, dass diese für ein Hochschulstudium ungeeignet sind.

Von einem Hochschuldozenten sollte ein aufmerksamer Sprachgebrauch, welcher Nichteinschliessung von Frauen und einseitige Geschlechtsrollentypisierungen vermeidet, erwartet werden können. Ebenfalls die Bereitschaft, bewusst Gegensteuer zu geben gegen die ubiquitären Vorurteile, welche Frauen nach wie vor daran hindern, sich voll auf ihre Begabungen einzulassen.

Dieser Text ist der Broschüre «Frauenförderung ist Hochschulförderung» von Katrin Wiederkehr-Benz entnommen. Die Psychologin und Studentenberaterin hat sie im Juni 1988 publiziert.

Verwendete Literatur

Bock, U., Braszeit, A., Schmerl, Ch.: Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie, Campus Verlag, Frankfurt a/M., 1983.
Clemens, B., Metz-Goeckel, S., Neusel, A., Port, B.: Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Campus Verlag, Frankfurt a/M., 1986.
Goldberg, P.: Are women prejudiced against women? in: Transaction, April 1986, S. 28–30, USA.
Held, Th., Levy, R.: Die Stellung der Frau in Familie und Gesellschaft, Verlag Hans Huber, Frauenfeld u. Stuttgart, 1974.
Koeppel, Ch., Sommerauer, R.: Frau – Realität und Utopie, Verlag der Fachvereine Zürich, 1984.
Nadig, M.: «Weiblichkeit» als Kulturbarriere, in: Koeppel et al.
Pulver, E.: Die Emanzipation geht auf leisen Sohlen, Akademische Berufsberatung der Stadt Bern, 1970.
Sandler, B.: Project on the Status and Education of Women, Association of American Colleges, Washington, D.C., 1982.
Studentenschaft der Universität Bern, Sozialkommission: Die soziale Lage der Studenten der Universität Bern, Verlag Studentenschaft der Universität Bern, 1974.
Studer, B.: Frauen an den Universitäten in der Schweiz. Bericht zuhanden des Schweizerischen Wissenschaftsrates im Rahmen der schweizerischen Hochschulperspektiven 1992–1995, 1988.
Troemel-Ploetz, S.: Frauensprache: Sprache der Veränderung, Fischer Verlag, Frankfurt a/M., 1982; Gewalt durch Sprache, Die Vergewaltigung von Frauen in Gesprächen, Fischer Verlag, Frankfurt a/M., 1984.
Vollrath, M.: Studentinnen: Stress und Stressbewältigung im Studium, Campus Verlag, Frankfurt a/M., 1988.
Woeller, F.: Psychische Störungen bei Studenten und ihre Ursachen, Beltz Verlag, Basel, 1978.

Solar-Bausätze

Das neue Programm von design 2000:

Solar-Boot	Fr. 39.–
Schwebebahn	Fr. 21.–
Solar-Auto mit Energiespeicherung	Fr. 39.–
Energiesystem für Modellbaukästen	Fr. 32.–

design 2000
Postfach 223
4003 Basel
Telefon 061-43 16 52