

Warum es sich lohnt, offen zu sein : Interview

Autor(en): **Maurer, Elisabeth / Burger, Léa / Richli, Susanne**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **RosaRot : Zeitschrift für feministische Anliegen und Geschlechterfragen**

Band (Jahr): - **(2015)**

Heft 48

PDF erstellt am: **26.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-631661>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Warum es sich lohnt, offen zu sein

Ein Interview der *RosaRot*-Redaktion mit Elisabeth Maurer, der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Zürich, zu Frauenförderung, hartnäckigen Rollenbildern und der Zeitschrift *RosaRot*

LB/SRi

RosaRot:

2014 konnte das Jubiläum 25 Jahre Gender Policy an der Universität Zürich (UZH) gefeiert werden. An dieser Stelle auch herzliche Gratulation von Seiten der RosaRot-Redaktion! Wenn du auf diese Zeit zurück blickst: Was sind deine grössten Erfolge?

Elisabeth Maurer:

Wir konnten die Universitätsreform Ende der 1990er nutzen, um die Gleichstellung im Uni-Gesetz, in der Uni-Ordnung und in der Personalverordnung zu verankern. In Kombination mit dem Verfassungsartikel und dem Gleichstellungsgesetz des Bundes haben wir seither eine gute Rechtslage für die Gleichstellung an der UZH. Der *Verhaltenskodex Gender Policy*, den die Universitätsleitung im Jahr 2005 erlassen hat, unterstützt die konkrete Umsetzung an der UZH. Vom Bundesprogramm Chancengleichheit haben wir seit 2000 grosse finanzielle Unterstützung bekommen und konnten so viel bewegen. Das heisst zwar noch nicht, dass wir viel verändert haben, aber wir konnten

das Thema Gleichstellung sichtbarer machen und einige konkrete Schritte einleiten: Der Professorinnenanteil soll bis 2016 auf 25 Prozent erhöht werden (wir sind heute bei 20 Prozent), die Kinderbetreuung wird gefördert und dem Mentoring bzw. der Nachwuchsförderung wird mehr Aufmerksamkeit geschenkt.

Von all diesen Bereichen sind – neben der Verankerung der Rechtsgrundlagen – die vielfältigen Angebote für die Kinderbetreuung für mich der grösste sichtbare Erfolg. Diese sind heute institutionell verankert und werden laufend ausgebaut. Als ich meine Arbeit aufnahm (1996 A.d.R.), sagte der damalige Rektor zu mir, Familie und Kinderbetreuung seien Privatsache! Heute haben wir die Stiftung *kihZ* (Kinderbetreuung im Hochschulraum Zürich) und so wird von der UZH und der ETHZ gemeinsam aus Überzeugung Kinder- und Ferienbetreuung angeboten. Aber Kinderbetreuungsplätze allein genügen nicht, um die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben. Wichtig sind zusätzlich Massnahmen, die mit den verschiedenen Fakultäten konzipiert werden, um nun



*Dr. Elisabeth Maurer ist seit 1996 Gleichstellungsbeauftragte der Universität Zürich und Leiterin der Abteilung Gleichstellung. Sie studierte Politikwissenschaft, Pädagogik und Angewandte Psychologie und schloss 2008 mit der Dissertation *Fragile Freundschaften. Networking und Gender in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung* (Campus-Verlag 2010) ab. Darin geht sie am Beispiel des ersten Schweizer Graduiertenkollegs Genderstudies der Frage nach, welche Faktoren für eine gendergerechte Nachwuchsförderung an Hochschulen wichtig sind. Sie zeigt, dass für eine erfolgreiche akademische Laufbahn die «persönlichen wissenschaftlichen Freundschaften» eine besondere Bedeutung besitzen. Diese Freundschaften, so das Ergebnis ihrer Untersuchung, sind zweiseitig und nicht geschlechtsneutral und müssen in ihrem Einfluss auf die akademische Nachwuchsförderung beachtet werden.*

auch strukturelle und kulturelle Probleme zu identifizieren und erfolgreich lösen zu können. Der aktuell durch den Bund geförderte Aktionsplan *Chancengleichheit UZH* (2013 – 2016) setzt hier mit verschiedenen Projekten an.

RR: Wie sehen solche Projektarbeiten aus?

EM: Die Frage, die sich hier stellt, ist folgende: Wie behält man gute Wissenschaftlerinnen an der Universität? Es geht nicht nur darum einzelne Personen zu fördern, sondern mit den Fakultäten Projekte zu entwerfen, die auf ihre spezifischen Situationen ausgerichtet sind. Wir haben zum Beispiel die Vetsuisse-Fakultät mit fast 90 Prozent Studentinnen. Trotzdem war der Professorinnenanteil lange sehr klein. Zusätzlich konnten wir feststellen, dass die Vetsuisse ein grundsätzliches Nachwuchsproblem hatte. Gemeinsam mit dem Dekan entwickelten wir das Projekt *Kids and Careers*, um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie anzugehen. Die Bemühungen um Familienfreundlichkeit werden mit einem komplexen Verfahren zur Nachwuchsförderung und Führungsverantwortung kombiniert. So sollen schon sehr früh talen-

tierte Studentinnen und Studenten erfasst und mit einem optimierten Mentoring während des ganzen Studiums begleitet werden. Gleichzeitig werden für die Professorinnen und Professoren Führungsangebote entwickelt. Ziel ist, den Nachwuchs so zu fördern, dass die «guten» Leute an der Universität bleiben und Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn entwickeln. Heute sind es etwa 20 Prozent Professorinnen.

Bei der Philosophischen Fakultät hingegen stellen sich ganz andere Fragen. Dort haben wir mit 33 Prozent Professorinnen den höchsten Frauenanteil an der UZH. Der damalige sowie der jetzige Dekan möch-

Wenn mir jemand sagt, er
habe die Lösung gefunden
und so müssten wir es
machen, finde ich das
langweilig.

ten mehr Professorinnen für die Dekanatsleitung gewinnen, was sich bisher als schwierig erwies. Diese Thematik und die damit verbundenen Fragen haben auch mich sehr interessiert: Was heisst «Frauen in Führungspositionen» an der Universität? Jetzt könnte man natürlich sagen, wir machen Quoten und «hopp vorwärts!». Aber das ist nicht einfach umzusetzen.

Darum haben wir mit dem Dekan, einem Prodekan und einer Gruppe von Professorinnen und Professoren ein komplexes Projekt erarbeitet. Zum Thema «Professorinnen und Führung» wurde an einem Lehrstuhl zudem eine Doktorandin angestellt, die empirische Untersuchungen an der UZH macht. Aus ihren Resultaten und aus zwei Fokusgruppengesprächen mit ProfessorInnen konnten einige Erklärungsansätze und Massnahmen gewonnen werden, die dem Dekanat zur Diskussion und für eine mögliche Umsetzung vorgelegt wurden. Wir sind auf strukturelle Themen gestossen, die Männer und Frauen gleichermaßen betreffen. Zum Beispiel wurde ersichtlich, dass die Frage, wie Personen für das Dekanat rekrutiert werden, für beide Geschlechter ebenso relevant ist wie die Frage eines Aufgabenprofils der Dekanatsämter. Darüber hinaus wurde klar, dass die Frage nach der beruflichen Zukunft im Anschluss an die Zeit im Dekanat wichtig ist. Eine berufliche Perspektive ist üblicherweise die Rückkehr in die Forschungs- und Lehrtätigkeit. Eine mögliche Alternative könnte auch eine wissenschaftspolitische Laufbahn in Richtung Rektorat oder eine Position in nationaler oder internationaler Forschungsleitung sein, wie das beispielsweise in Schweden entwickelt wurde. Eine Dekanatsfunktion bedeutet heute eine Unterbrechung der wissenschaftlichen Karriere von vier Jahren. Ein zusätzliches Forschungssemester, um sich schnell wieder wissenschaftlich einzuarbeiten, hat sich nun als eine von vielen Massnahmen herauskristallisiert, um das Dekanatsamt attraktiver zu machen und vielleicht zukünftig eine Frau für diese Arbeit gewinnen zu können.

RR: Besteht denn ein allgemeines Problem bei der Rekrutierung?

EM: Es ist wichtig, dass konkret angesprochen wurde, dass die Leitung des Dekanats weder für Frauen noch für Männer sehr attraktiv ist. Dennoch gibt es auch die «kleinen Unterschiede», die sich im wissenschaftlichen Alltag kumulieren und die für Professorinnen eine andere Ausgangslage bedeuten als für Professoren. Zum Beispiel haben

Wir machen Quoten und

«hopp vorwärts!»

wir herausgefunden, dass Frauen für diesen Posten weniger angefragt werden als Männer. Bei einem Mann fragt man vielleicht vier Mal nach, bis er schliesslich zusagt, bei einer Frau vielleicht nur drei Mal. Man hat eher Verständnis, wenn sie nicht will – wegen der Familie, weil sie noch jung ist oder sich noch in der Forschung etablieren muss. In den Fokusgruppengesprächen haben wir festgestellt, dass es auch um kulturelle Fragen geht: Was für Persönlichkeiten will die Universität in Leitungsfunktionen? Was für ein Bild haben wir von jemandem, der das Dekanat oder sogar die Universität leitet? Möchte man jemandem, der oder die sich voll auf die Forschung konzentriert? Oder werden auch Persönlichkeiten gesucht, die breiter aufgestellt sind? Beispielsweise könnte man ja auch bewusst Personen fördern, die sich gesellschaftlich, kulturell und sozial engagieren. Darunter fallen natürlich auch Betreuungs- und Familienaufgaben. Wir sind also auf Grundsatzfragen gestossen. Das ist für mich ein gutes Beispiel dafür, dass es oftmals zuerst empirische Erkenntnisse braucht, um griffige Vorschläge und Ideen zu entwickeln.

RR: Gibt es dennoch Parallelen zwischen dem Projekt an der Vetsuisse und jenem an der Philosophischen Fakultät?

EM: Ja, beispielsweise braucht es sowohl hier wie dort einen genauen Blick und viel Zeit um herauszufinden, wo konkrete strukturelle und kulturelle Grenzen und Barrieren sind und wie man diese aufheben kann. Da kannst du nicht mit einer Schablone kommen und sagen, wir haben die Lösung gefunden und wenden diese überall an. Im Verlauf des Vetsuisse-Projekts haben wir bemerkt, dass wir Frauen der Postdoc-Stufe befragen müssen, um herauszufinden, warum so viele von ihnen zu diesem Zeitpunkt die wissenschaftliche Karriere abbrechen und es nicht bis zur Professur schaffen. Auch Männer, die Kinder und Familie haben, müssen dazu befragt werden, wie Arbeit an der Uni attraktiv gestaltet werden könnte. Das ist eine Herangehensweise, die mir sehr gefällt: An die Probleme nah herangehen, mit den Leuten *bottom-up* zusammen herausfinden, was es braucht, und erst dann Massnah-

men erarbeiten und dann sinnvoll *top-down* durchsetzen. Die Massnahmen müssen natürlich strukturell verankert werden – aber es ist elementar, zuerst «von unten her» herauszufinden, was es braucht.

RR: Vorher hast du angesprochen, dass Frauen vor allem auf der Postdoc-Stufe aus der wissenschaftlichen Karriere herausfallen. Warum gerade dann?

EM: Das ist eine komplexe Frage. Oft gibt es mehrere Gründe und je nach Fachdisziplin sind es verschiedene. In der Wirtschaftswissenschaft ist es so, dass die Angebote in der Privatwirtschaft bezüglich der materiellen Existenz viel lukrativer sind – auch um eine Familie aufzubauen. Das ist ein wichtiger Grund, warum ganz viele gute Leute, die auch an der Wissenschaft Interesse hätten, der Uni verloren gehen. Dem zu begegnen ist gar nicht einfach! In der Wirtschaftswissenschaft liegt der Frauenanteil bei den Studierenden nur bei etwa 30 Prozent. Weil die Konkurrenz gross ist, ist es für die Professorinnen und Professoren nicht einfach, die Frauen zu halten. Es gehen aber natürlich auch gute Männer weg. Wenn es sowohl von den jungen Männern als auch von den Frauen ähnliche Reaktionen gibt, muss man schauen, was strukturell dahintersteckt.

In meiner Dissertation habe ich herausgefunden, dass (noch) kinderlose, junge Frauen sich genau Gedanken darüber machen, wie sie ihr Leben organisieren wollen, falls sie einmal eine Familie haben werden. Sie überlegen sehr genau: «Wenn ich kleine Kinder habe, muss ich ein soziales Netz haben, das «verhebt!»» Diese Erkenntnis führt dazu, dass sie zum Beispiel während der Dissertationszeit Netzwerke aufbauen. Das müssen sie einfach! Wenn ich beispielsweise krank bin, muss ich mich drauf verlassen können, dass mein Kind versorgt wird. Da reicht es nicht, wenn ich mich nur auf den Partner oder den Krippenplatz verlasse. Es braucht wirklich ein gutes Netzwerk, das funktioniert. Und die Frauen wissen das ganz genau. Die jungen Männer, die ich damals interviewt habe, reflektierten eher theoretische Modelle der Familienarbeit. Sie hatten sehr verschiedene Ideen, wie man sich organisieren könnte, aber sie haben nicht angefangen, sich ein Netz aufzubauen. Daraus habe ich die These abgeleitet, dass Frauen sehr früh viel Zeit in diese Netzwerkarbeit und in soziale Bindungen investieren – teils auf Kosten ihrer wissenschaftlichen Karriere.

RR: Wir haben bisher viel über Erfolge und positive Entwicklungen gesprochen. Was ist die andere Seite der Bilanz nach 25 Jahren Gleichstellungsarbeit?

EM: Ich bin erstaunt über die Hartnäckigkeit der Geschlechterbilder in den Köpfen. Für mich ist wichtig, bei den Leuten auf Offenheit zu stossen und dass sie über Geschlechterrollen nachdenken. Ich habe natürlich auch meine Stereotypen im Kopf, aber ich finde es zentral, offen dafür zu sein, diese zu hinterfragen. In meinem Beruf geht es vor allem um Ergebnisoffenheit. Wenn mir jemand sagt, er habe die Lösung gefunden und so müssten wir es machen, finde ich das langweilig. Da ärgert man sich viel zu schnell und ist nicht mehr bereit zu denken und beim Anderen nachzufragen. Für mich ist es spannend, auf offene Leute zu treffen und zusammen herauszufinden, wo das Problem liegt und was eine mögliche Lösung wäre. Das können Studentinnen und Studenten sein, Professorinnen und Professoren, Personen aus der zentralen Verwaltung. Es gibt aber eben auch andere, die finden, dass all diese Themen doch längst gegessen sind. Die Bereitschaft, auf den Alltag zu schauen und die kleinen Sachen zu erkennen, ist leider sehr unterschiedlich verteilt und trifft man eher selten an.

Darum gefällt mir die *RosaRot* auch so sehr! Ich hatte bei der Lektüre der Ausgabe Nr. 47 den Eindruck, dass ihr «aufmacht». Wenn man sich wissenschaftlich an Themen rund um Geschlechterfragen annähert, muss man sich sowieso öffnen. Es gibt nicht nur eine Theorie, sondern ganz viele verschiedene. Für mich ist jede einzelne ein Mosaikstein, der sich anzuschauen lohnt. Man muss sich entscheiden, mit welchem man arbeiten möchte – immer im Wissen darum, dass man auswählt und die Wahrheit nicht gepachtet hat. Die Wahrheit ist einfach komplizierter! Es gefällt mir, dass ihr einen

Als ich meine Arbeit aufnahm, sagte der damalige Rektor zu mir, Familie und Kinderbetreuung seien Privatsache!

Die jungen Leute müssen
sich solche Fragen neu zum
Thema machen, sonst reden
nur die Alten!

fragenden Ansatz habt. Ihr geht von Fragen aus, die euch beschäftigen und bringt diese mit Feminismus und der historischen Frauenbewegung in Verbindung.

RR: Du hast uns gegenüber erwähnt, dass dich die RosaRot an die 1970er-Jahre erinnert. Kannst du ausführen, wie du das gemeint hast?

EM: Ich habe mit Interesse gelesen, dass ihr an die Frauengeschichte anschliesst. In der Nr. 47 schreibt ihr von Clara Zetkin und Rosa Luxemburg. Da habe ich gedacht: «Aha, die jungen Studentinnen schliessen dort wieder an.» Das fand ich spontan sehr spannend, weil ich in den 1970ern politisiert wurde und mich in dieser Zeit mit Luxemburg und Zetkin auseinandergesetzt habe. Damals hatte ich den Eindruck, dass es die Frauen innerhalb der ArbeiterInnenbewegung richtig gemacht hatten, als sie die Klassenfrage thematisierten. Das sehe ich heute anders. Die Geschlechterfrage ist eine eigene Frage, die gleichwertig mit der sozialen Frage angeschaut werden muss. Und das muss man einfach studieren und analysieren. Ich finde es wichtig, dass man historisch denkt und das macht ihr! Gleichzeitig gefällt mir, dass ihr neu und offen denkt und nicht das von damals wiederholt. Das war einfach eine andere Zeit, seither ist viel passiert. Ich fände es falsch, die Anliegen der 1970er und 1980er unhinterfragt zu wiederholen. Es gab ja nicht nur die linke Frauenbewegung, sondern auch die bürgerlich-liberale und beide hatten ihre Berechtigung. Insgesamt war diese Zeit sehr wichtig für die Gleichstellungsentwicklung.

RR: Für uns ist es immer wieder eine Herausforderung, dem Spannungsfeld zwischen Offenheit und Positionierung zu begegnen – gerade in Bezug auf politisches Engagement.

EM: Ja, klar. Offenheit erschwert es, Stellung zu beziehen. Ich glaube, dass man sich für einen Standpunkt entscheiden und diesen

vertreten kann. Ich finde es aber wichtig, bis zum Schluss zu denken, dass ich auch falsch liegen könnte. Es lohnt sich anderen zuzuhören, weil ich je nach dem einer Lebenswelt begegne, die ich nicht kenne. Wenn ich mir bewusst mache, dass ich falsch liegen könnte, ergibt sich die Chance auf eine offene Diskussion. Am Schluss kommen wir vielleicht auf etwas Neues, was weder die eine noch die andere Position vertreten hat. Im letzten Heft der *RosaRot* hat mir sehr gut gefallen, dass ihr unterschiedliche Lebenswelten ernst nimmt. So habt ihr beispielsweise über das Frausein im Judentum berichtet. Ihr geht von Fragen aus, die euch beschäftigen, von der Vielfalt des Lebens, von den unterschiedlichen Kulturen. Und das ist es, was ich interessant finde!

Aber das Problem der Positionierung kenne ich sehr gut. Bei meiner Arbeit habe ich immer viel Verständnis für alle Seiten, was manchmal dazu führt, dass die Leute denken: «Die weiss ja nichts!» Meine eigene Lebenserfahrung gilt mir als Richtschnur. Wenn ich von ihr ausgehe und sage, dass ich das so erlebt, beobachtet und reflektiert habe, bekommt meine Aussage einen Wert – und den lasse ich mir nicht nehmen. So gelangst du zu einem Standpunkt, der auf einem ganz anderen Boden als dem der Ideologie wächst, und kannst ihn dann vielleicht besser vertreten.

Politisch ist es heute nicht so einfach, in gewissen Fragen Stellung zu beziehen. Nehmen wir zum Beispiel die Kopftuchfrage: Innerhalb feministischer Debatten ist sie sehr umstritten. Sobald du die Frage aufwirfst, ob das Tragen des Kopftuchs in einem anderen kulturellen Kontext vielleicht auch positive Aspekte beinhaltet, wird eine offene Diskussion oft schwierig. Das finde ich schädlich. Neben Offenheit und Lebendigkeit der Diskussionen braucht es zukünftig ein Miteinander von Frauen und Männern, wenn es um Gleichstellungsfragen geht und darum, wie wir unser Leben, die Gesellschaft und die Arbeitswelt gestalten wollen. Die jungen Leute müssen sich solche Fragen neu zum Thema machen, sonst reden nur die Alten!