



# Jutta Limbach

Der aufhaltsame  
Aufstieg der Frauen  
in der Wissenschaft



FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Am 1. November 1994 fand in der Freien Universität Berlin der Erste Universitätsfrauentag statt. Höhepunkt der Veranstaltung war der von Prof. Dr. Jutta Limbach gehaltene Festvortrag im Auditorium Maximum der FU.

Limbach, die seit Anfang 1994 Mitglied und seit Mitte 1994 Präsidentin des Bundesverfassungsgerichtes ist, war zuvor seit 1989 Senatorin für Justiz in Berlin. Sie ist Absolventin der FU, wo sie seit 1971 eine Professur am Fachbereich Rechtswissenschaft innehat.

Am 1. November wurde sie von der Frauenbeauftragten der Freien Universität, Christine Färber, unter großem Beifall an „ihrer“ Universität begrüßt.

Nach einer weiteren Begrüßung durch den Präsidenten der FU, den Kollegen vom Fachbereich, Prof. Dr. Johann W. Gerlach, und eine Laudatio durch Dr. Lore Maria Peschel-Gutzeit, die Nachfolgerin im Senatsamt, hielt Prof. Limbach die Rede, die hier nach dem Wortlaut des Manuskripts dokumentiert wird.

#### Dokumentationsreihe der Freien Universität Berlin - Heft 23

Herausgeber: Presse- und Informationsstelle der  
Freien Universität Berlin  
Kaiserswerther Straße 16 - 18  
14195 Berlin

Redaktion und verantwortlich: Christian Walther  
ISBN: 3-930208-03-2  
Fotos: Marius Sobolewski (Titel), Bundesbildstelle/Stuttgart  
Druck: Zentrale Universitätsdruckerei

Berlin 1994  
2. unveränderte Auflage 1995

# Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft

## **Die Universität - eine zurückgebliebene Provinz**

Das Bundeskabinett hat jüngst für die Weltfrauenkonferenz einen Bericht über die berufliche Situation der deutschen Frauen verabschiedet. Die dort für das zurückliegende Jahrzehnt gezogene Bilanz ist im großen und ganzen positiv. Damit sind aber offenbar mehr die frauenpolitischen Anstrengungen als deren Erfolge gemeint. Denn der Bericht konstatiert, daß sich die Zunahme höherer Bildungsabschlüsse von Frauen bisher kaum in den Chefetagen niedergeschlagen habe. In den höheren Laufbahngruppen bei den Bundesbehörden und Bundesgerichten ist die Wahrscheinlichkeit gering, einer Frau zu begegnen. Nach wie vor gilt, daß die Luft in den höheren Rängen der Berufshierarchien für Frauen dünn ist. Die zurückgebliebenste aller Provinzen jedoch, dort wo der Fortschritt gewissermaßen auf der Stelle tritt, ist die Universität.

Obwohl die Zahl der Studentinnen kontinuierlich angestiegen ist, stagniert der Anteil der Frauen, die eine Professur innehaben. So hat sich die Zahl der Studentinnen an den Universitäten von 32,6 % im Jahr 1972 auf 41 % im Jahr 1990 erhöht. Die Prozentzahlen bei den Professorinnen jedoch haben sich nur hinter dem Komma bewegt. Und das noch im Sinne eines Auf und Ab. Jüngste Zahlen aus den Universitäten belegen einen unaufhaltsamen Schwund. Während 41 % der Studienanfänger Frauen sind, ist das weibliche Geschlecht unter den Absolventen mit 37 %, unter den Doktoranden mit 28 % und unter den Habilitanden mit 10 % vertreten. In der Gilde der Professoren sind nur 5,5 % Frauen. Bei den C 4-Professuren liegt der Frauenanteil sogar nur bei 2,6 %. - Seit Jahren wie gehabt, kann man/frau da nur sagen.

Die weibliche Dürre in der Professorenschaft ist um so erstaunlicher als die Frauenförderrichtlinien, die gegenwärtig überall aus dem Kraut schießen, an den Universitäten ihre ersten Blüten getrieben haben. Sollte das alles vergeblich gewesen sein? Welche Barrieren behindern allgemein und im besonderen den Aufstieg von Frauen in qualifizierte berufliche Positionen und das vorzugsweise in der Universität?

Sie werden mir gewiß nachsehen, daß ich keinen Gedanken auf die Frage verschwenden werde, ob geistige Defizite die Frauen vor den Toren der Wissenschaft halt machen lassen. Zwar findet immer wieder einmal ein Forscher einen kleinen oder großen Unterschied zwischen den Geschlechtern heraus. So will jüngst ein Wissenschaftler entdeckt haben, daß das männliche Gehirn in der Jugend drei Jahre länger wachse als das weibliche und das erste deshalb zu größeren Hoffnungen berechtige. Doch lassen Sie mich diese jüngste Kunde mit dem Berliner Trostspruch abtun: „Man kann nie so dumm denken wie es kommt!“.

Es gibt Bereiche in der Kultur, der Wirtschaft und im übrigen öffentlichen Dienst, die in ihren Anforderungen an die Intelligenz, das Wissen und die Kreativität des Nachwuchses der Universität in

nichts nachstehen. Von daher ist die Annahme, daß die Marginalität, die Randständigkeit von Frauen im Hochschulbereich mehr als anderswo eine Frage der Qualifikation sei, wenig wahrscheinlich.

Ein historischer Rückblick zeigt vielmehr - worauf Angelika Wetter treffend hingewiesen hat -, daß es bei der Frauenfrage im Hochschulbereich weniger um Qualifikation als um den Ausschluß unliebsamer Konkurrenz ging. So hat man den Frauen nach und nach zwar den Zugang zu den Universitäten geöffnet, ihnen jedoch die Möglichkeit des Abschlusses vorenthalten, der Zugangsvoraussetzung für einen Beruf war. Dabei ging und geht es um den Zugang zu Positionen mit Macht, hohem Prestige, Status und Einkommen (Angelika Wetterer, Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität, in: Zeitschrift für Frauenforschung 1994, Heft 1/2, 93, 100 f.).

Mehr oder minder offen wird in illustren Zünften die Furcht thematisiert, daß mit der zunehmenden Teilhabe von Frauen der Berufsstand an sozialem Ansehen verlieren könnte.

Solche Ängste vor vermeintlichen Minderwertigkeiten anderer, sind zumeist Ausdruck eigener Unsicherheit und Unwertgefühle. - Eine Einsicht, die wir der

Sozialpsychologie nicht nur für den Bereich der Frauenfrage verdanken. - Dieses Problem scheint mir eher eine Frage des Trainings sozialer Selbstsicherheit von Berufsständen und ihrer Angehörigen zu sein als ein Frauenproblem. Wir brauchen nicht viel Worte zu machen, soweit

es um die Frage geht, warum Frauen im Hochschulbereich unterrepräsentiert sind. Die Ursachen lassen sich sowohl in der besonderen Situation der berufstätigen Frau als auch in den Auslese- und Arbeitsbedingungen der Universität verorten.

## **Die doppelt belastete Frau**

Im Hochschulbereich wie in anderen qualifizierten Berufen zeigt sich, daß Frauen nicht in dem für das männliche Geschlecht üblichen Gleichschritt die Karriereleiter hinaufrücken. Zwar ist Frau-Sein keine Behinderung, wie es die damalige bayerische Justizministerin in der Gemeinsamen Verfassungskommission festgestellt hat. Doch Mutter-Werden oder -Sein ist nach wie vor mit „Verhinderungen“ verknüpft. Sobald aus einem Paar eine Familie geworden ist, spielen sich geradezu zwangsläufig die übernommenen Verhaltensweisen ein. Für die Frauen in den zwanziger und dreißiger Jahren gilt nach wie vor, daß die „Frauenfrage“ eine „Kinderfrage“ ist. Nach wie vor planen Frauen Lücken und Verzichte in ihren Berufsweg ein; es sei denn, sie versagen sich von vornherein den Kinderwunsch.

Eine im Auftrag des Bundesjustizministeriums durchgeführte Studie mag beispielhaft das Spannungsfeld Beruf - Familie - Haushalt veranschaulichen. Diese Untersuchung widmet sich der Berufssituation, den Karriereverläufen und Karrierechancen von Richterinnen, Staatsanwältinnen und Rechtspflegerinnen. Danach haben 59 % der Richterinnen und 52 % der Staatsanwältinnen ein oder mehrere Kinder. Obgleich deren Männer ihre Berufstätigkeit nahezu uneingeschränkt unterstützen, liegen die Familien- und Hausarbeit eindeutig im Verantwortungsbereich der Frauen. Immer wieder zeigt sich, daß die Männer in der Theorie ungemein gleichheitsfreundlich denken, daß sie aber in der Praxis nach dem Motto verfahren: „Wasch mir den Pelz, aber mach mich nicht naß.“

Die Entscheidung für Kinder ist für viele Frauen Anlaß, die eigenen Karrierewünsche einzuschränken. Rund die Hälfte der Frauen mit Kindern strebt keine (weitere) Beförderung mehr an. Sie nutzen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und Beurlaubung. Der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten in der Richter- und Staatsanwaltschaft beträgt rund 95 %.

Diese Frauen müssen dann aber die verschlechterten beruflichen Aufstiegschancen und die erhöhte Arbeitsintensität der Teilzeitbeschäftigung hinnehmen. Der beklagte permanente Zeitdruck und Mangel an persönlicher Freizeit sind Folgen der Doppelbelastung, die die Juristinnen mit allen berufstätigen Müttern teilen (Vgl. die Studie von Angela Hassels und Christoph Hommerich, Frauen in der Justiz, Bonn 1993).

Offenbar haben die Frauen - so Anja Meulenbelt - eine nur trügerische Freiheit gewonnen: Sie dürfen sich heute aussuchen, welches Problem sie haben wollen. Sie müssen aufpassen, daß sie sich nicht je nach

Problemwahl gegeneinander aufhetzen lassen. Anja Meulenbelt hat an einer Talk-Show im Fernsehen zur Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf illustriert, wie der Moderator drei Frauentypen gegeneinander ausspielte:

*„Die Frau, die ihren Beruf aufgegeben hatte, um für die Kinder da zu sein, wurde mit der Frage in die Verteidigung gedrängt, ob sie denn emanzipiert sei. Die Frau, die arbeitete und beschlossen hatte, keine Kinder zu bekommen, wurde gefragt, ob sie das später nicht bereuen würde. Die Frau, die Kinder hatte und berufstätig war, mußte sich fragen lassen, wie sie das schaffe, ohne die Kinder zu vernachlässigen“*

*(Anja Meulenbelt, Pop-Feminismus: Die scheinbare Alltäglichkeit des Erreichten, in Ursula Nuber (Hrsg.), Wir wollten Alles, Zürich 1993, S. 13, 17 f.).*

Dem guten Manne ging gar nicht auf, daß da Probleme verhandelt wurden, die auch sein Geschlecht betrafen, aber zumeist von Frauen allein gelöst werden.

# Die Ambivalenz der Vereinbarkeitsprogramme

Die Gleichstellungsgesetze der Länder und des Bundes versuchen dem Problem der mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit einem Kranz von Maßnahmen zu begegnen. Von familiengerechter Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung und Wiedereingliederungsmaßnahmen ist in den Gesetzen die Rede. Diese Fördermaßnahmen werden durch ein Benachteiligungsverbot ergänzt. Danach dürfen sich berufliche Ausfallzeiten wegen der Kinderbetreuung oder häuslichen Pflege von Angehörigen nicht nachteilig auf die Beurteilung von Frauen und Männern auswirken. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz definiert diesen Nachteil in einen Vorteil um, wenn es gebietet, daß bei der Qualifikationsbeurteilung Fähigkeiten und Erfahrungen, die durch Familienarbeit im häuslichen Bereich erworben wurden, zu berücksichtigen sind, soweit ihnen für die Eignung, Leistung und Befähigung der Bewerberinnen und Bewerber Bedeutung zukommt. Das soll auch dann gelten, wenn Familienarbeit neben der Erwerbsarbeit geleistet worden ist.

Allmählich dämmert uns die Einsicht, daß diese Maßnahmen durchaus ambivalent sind, weil sie trotz

der egalitären Redeweise von Frau und Mann die traditionelle Aufgabenzuweisung an die Frauen aufrechterhalten. Zugeich nähren sie die Ansicht, daß es um Defizite der Frauen statt um Familienlasten geht, die eigentlich bei beiden Geschlechtern zu Buche schlagen sollten. Zu recht plädieren Angelika Wetterer und Heide Pfarr für Maßnahmen, die beide in die Pflicht nehmen, d.h. insbesondere die Männer und Väter. Nicht zu vergessen die staatlichen Instanzen, die für die außerhäusliche Kinderbetreuung Sorge zu tragen haben.

Nehmen wir aus dem Arsenal der Maßnahmen die Teilzeitarbeit, die mir - wenn auch nicht in ihrer gegenwärtigen Erscheinungsform - eine weniger nachteilige Alternative als etwa die Beurlaubung zu sein scheint. Sie ist - wie die Statistik zeigt - vorzugsweise eine Alternative für Frauen. Kein Wunder also, möchte man meinen, daß sie unter Voraussetzungen und in Bereichen geleistet wird, die sehr zu wünschen übrig lassen. Zu denken ist an den mangelhaften Kündigungsschutz, an die unterschiedlichen Sozialleistungen und eingeschränkten Fortbildungsmöglichkeiten. Aber nicht nur, daß fast alle Teilzeitarbeitsplätze mit Frauen besetzt

sind. Diese sind zumeist in der unteren Lohnskala angesiedelt. Nur schwer ist gegen den alten Irrglauben anzukommen, daß sich verantwortungsvolle Jobs für Teilzeitarbeit nicht eignen. Eine Vielzahl empirischer Studien belegt das Gegenteil, nämlich, daß es über alle Ebenen der Hierarchie hinweg fast keinen Arbeitsplatz gibt, der zwingend Vollzeitarbeit voraussetzt. Das Hessische Gleichberechtigungsgesetz schreibt denn auch ausdrücklich vor, daß die Wahrnehmung von Leitungsaufgaben der Teilzeitarbeit nicht entgegensteht (§ 13 Satz 3). Etwas *kleinmütiger* - oder vornehmer ausgedrückt - *behutsamer* ist dieser Tatbestand im 2. Gleichberechtigungsgesetz des Bundes ausgedrückt. Dort heißt es: „Unter Berücksichtigung der dienstlichen Möglichkeiten sowie des Bedarfs hat die Dienststelle ein ausreichendes Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen, auch bei Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben zu schaffen.“

Hier scheinen mir die Ausfluchtmöglichkeiten mit den „dienstlichen Möglichkeiten“ und dem „Bedarf“ schon vorgezeichnet. Warten wir ab, in welcher Weise diese Vorschriften in der Praxis angewandt werden.

Auf dem jüngsten Juristentag war man sich einig, daß ein neues und

umfassendes Konzept für Teilzeitarbeit gesetzlich formuliert werden müsse. Voll- und Teilzeitarbeit sollen faktisch und rechtlich gleichgestellt werden.

Ein Recht auf Teilzeitarbeit für Frau und Mann ist gefordert worden. Die Kardinalforderung lautet: Diese Beschäftigungsform soll auf alle beruflichen Tätigkeiten ausgedehnt und so gestaltet werden, daß sie von Frauen und Männern gleichermaßen wahrgenommen wird. Denn solange Teilzeitarbeit nur auf den unteren Rängen der Berufshierarchie angeboten wird und relativ ungeschützt ist, wird sie eine Sonderarbeitsform für Frauen und damit ein probates Mittel ihrer Benachteiligung bleiben.

Ich will nicht unerwähnt lassen, daß die Verkürzung der Arbeitszeit nicht einkommensneutral ist. Sie verringert vielmehr die bisherigen Einkünfte der Ehepartner und beeinflusst damit auch die Wahl, wer von beiden oder ob beide um der Betreuung der Kinder willen die Erwerbstätigkeit einschränken. Hier wird man nur mit einem Lastenausgleich helfen können, der die Familienarbeit ernst nimmt. Treffend hat Spiros Simiis auf dem Juristentag dargelegt, daß das ohne eine Korrektur der Einkommensverteilung mit Hilfe von finanzwirtschaftlichen Maßnahmen nicht

leistbar ist. Das bisher praktizierte Ehegatten-splitting ist auf den Prüfstand zu stellen.

Last not least wird sich eine Entlastung der mit der Kindererziehung verbundenen Ausgaben nur durch eine höhere Inanspruchnahme derjenigen erreichen lassen, die keine Kinder haben.

Die Chancen für ein solches grundlegend neues Konzept der Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbs-

arbeit sind nicht schlecht. Wir befinden uns in einer Krise der Arbeitsgesellschaft: Die Arbeit scheint uns auszugehen.

Bereits dieser soziale Sachverhalt zwingt dazu, die Erwerbsarbeit anders zu verteilen, wenn wir vermeiden wollen, daß Menschen dauerhaft aus dem Arbeitsprozeß ausgegrenzt werden. Wir alle wissen, daß dies der Nährboden für Rassismus und Nationalismus ist.

## **Die beschwerliche Hochschullaufbahn**

Die Schwierigkeiten von Frauen steigern sich in der Universität. Die Qualifikation als Wissenschaftlerin setzt einen langen Atem voraus. Denn im Regelfall müssen erst die regulären Abschlüsse vollbracht worden sein, wie etwa das 1. und 2. juristische Staatsexamen in der Rechtswissenschaft. Dann geht man/frau - je nach dem vorgelegten Tempo - schon auf die 30 zu. Die im Vergleich zu anderen Prestige verheißenden Berufen größere Außenseiterrolle von Frauen in der Universität hängt aber auch mit der ungewissen Zukunftsperspektive der Hochschullaufbahn zusammen. Zwar gibt es auch für Professorenstellen formale Voraussetzungen des Zugangs wie die Promotion und die Habilitation. Doch

kann man diese Hürden nicht mit der gleichen Selbstverständlichkeit ansteuern und nehmen wie z.B. das erste und zweite Staatsexamen bei den Juristen.

Es gilt zunächst einen Betreuer oder - was noch seltener gelingen wird - eine Betreuerin zu finden. Das ist eine Frage der Chemie. Ein solches Verhältnis läßt sich nicht von heute auf morgen begründen, sondern setzt Karriereplanung voraus. Das ist keine Domäne der Frauen. Der Betreuer will eines Tages davon überzeugt werden, daß die mühsam erarbeitete Studie die Forschungsfrage wissenschaftlich gediegen beantwortet. Welches sind die Maßstäbe, die Standards der wissenschaftlichen Gemeinschaft, an denen man/frau sich orientieren kann?

Das alles sind Fragen, die sich nach einer geglückten oder mißglückten Habilitation zumeist besser beantworten lassen als im vorhinein. Angesichts dieser Orientierungsschwierigkeiten bleibt die Frage nach der für das Unternehmen Habilitation zu veranschlagenden Zeit erst recht unbeantwortbar.

Für junge Frauen spielt die Zeitökonomie aber nach wie vor eine existentielle Rolle; sofern sie nicht von vornherein auf Kinder verzichten möchte.

Dagegen kann sich der junge Mann auf das Wagnis Habilitation auch angesichts künftiger Ehe- und Familienfreuden einlassen. Darf er doch auch heute noch darauf vertrauen, daß ihm seine künftige Ge-

fährtin den Rücken frei halten wird - im wohlverstandenen Interesse beider, versteht sich.

Ist das Unternehmen Habilitation geglückt, gilt es, sich in den Reigen der Berufungs-Spiele einzureihen. Das setzt Know-how und das Sich-Einspannen in Seilschaften voraus. Insofern hat sich seit dem Ende der 60er Jahre in den Universitäten nicht viel geändert.

Hier fehlt es den Frauen an Routine und Zeit, die die Pflege eines solchen Beziehungsgefüges voraussetzt. - Es kommt darum nicht von ungefähr, daß viele der jungen Professorinnen Töchter von Professoren sind, die an den Erfahrungen und Beziehungen der Väter partizipieren.

## Die Rhetorik der Gleichberechtigung

Die Qualifikationsdauer und der Qualifikationsdschungel können für sich allein die geringe Zahl von Professorinnen nicht erklären. Wir dürfen vermuten, daß je nach Fachbereich verschiedene Mechanismen und Praktiken der Ausgrenzung von Frauen zusammenwirken. Ich will das nicht weiter vertiefen, sondern mich der Frage widmen, warum die verschiedenen Frauenfördermaßnahmen, die eine bevorzugte Berücksichtigung von Frauen er-

möglichen, bisher so wenig gebracht haben. Vertraute man allein auf die Rhetorik, die diesem Problembereich gewidmet wird, dann müßte die Sache der Frau in der Hochschule eigentlich schon weit vorangebracht sein. Aber der rhetorische Eifer täuscht. Er ist eher kontraproduktiv und mobilisiert mehr die Abwehrkräfte als daß er die Frauen auf dem Weg zur Professur beflügelt. Lassen Sie mich ein jüngstes Zeugnis männlicher

Einfallsfreude aufbieten. Es handelt sich um den Aufsatz eines Juristen in einer renomierten juristischen Zeitschrift zu dem Thema „Alleinverdiener-Hausfrauen-Ehe und Gleichberechtigung“ (Neue Juristische Wochenschrift, Heft 36, S. 2329 ff.). Unser Autor preist zunächst nostalgisch das alte, auf Ergänzung von Mann und Frau beruhende Ehemodell, in dem die Frau die innere Fürsorge der Familie und der Mann die Rolle des Brotverdieners übernahm. „Diese Rollenverteilung scheint der unterschiedlichen Veranlagung der Geschlechter und den biologischen Gegebenheiten zu entsprechen. Es ist kaum anzunehmen“, so der bestechende Schluß unseres Autors, „daß sie sich sonst so entwickelt hätte.“ Der in einer solchen arbeitsteiligen Partnerschaft lebende Mann bilde mit seiner Frau auch beruflich ein Team. Darum konze-

diert der Autor der Frau nicht nur einen Anspruch auf einen Teil der Vergütung des Mannes. Die Tatsache, daß der erwerbstätige Mann gemeinsam mit seiner Hausfrau-Partnerin zu sehen ist, müsse auch im Arbeitsleben Konsequenzen in dem Sinne haben, daß auf einen solchen Bewerber die Quotenregelung nicht angewandt werden dürfe. Ein solcher Mann soll offenbar als Neutrum oder gar Frau im Sinne der Gleichstellungsgesetze gelten. Das hessische Gleichberechtigungsgesetz beugt solchen Argumenten mit der Regel vor, daß bei der Auswahlentscheidung der Familienstand oder das Einkommen des Partners oder der Partnerin nicht berücksichtigt werden dürfen.

Aber lassen Sie uns nach diesem Exkurs zu den Abwehrstrategien von Quotenregelungen erst einmal auf deren Wirksamkeit schauen.

## Die leistungsbezogene Quote

Um das Gleichberechtigungsversprechen des Grundgesetzes einzulösen, haben wir uns in der Vergangenheit für Gesetze stark gemacht, die vorschreiben, daß Frauen im öffentlichen Dienst einschließlich der Universitäten vorrangig zu berücksichtigen sind.

Zweierlei ist allerdings vorausgesetzt: *zum ersten*, daß Frauen in dem betroffenen Bereich unterrepräsentiert sind; *zum zweiten*, daß sie gleichermaßen qualifiziert sind wie der männliche Bewerber. Eine leistungsbezogene oder qualifikationsabhängige Quote nennt

man dieses Instrument. Gewiß haben wir schon seinerzeit gewußt, daß eine solche Frauenfördermaßnahme nur dann erfreuliche Erfolge für Frauen zeitigen wird, wenn statt auf den Vergleich der Qualifikation allein auf die formale Zugangsvoraussetzung, also schlicht auf die gelungene Habilitation abgestellt wird. Hiergegen ist ein verfassungsrechtlicher Vorbehalt ins Feld geführt worden, nämlich der, daß das Grundgesetz für den öffentlichen Dienst eine „Bestenauslese“ vorschreibe.

Daß man hinsichtlich der verfassungsrechtlichen Stichhaltigkeit dieses Arguments unterschiedlicher Meinung sein kann, wissen wir alle. Worauf es aber im rechtspolitischen Prozeß nach versuchter Überzeugungsarbeit ankommt, das ist

das politische Kräfteverhältnis. Und die Mehrheit war nicht auf der Seite derer, die angesichts des gleichheitswidrigen Unverhältnisses der Geschlechter im öffentlichen Dienst gern auf den Qualifikationsvergleich verzichtet hätten.

Daß dieser insbesondere im Bereich der Hochschule nur schwer an objektiv überprüfbaren Kriterien festgemacht werden kann, beweist nicht nur der Fall der Wissenschaftlerin Brodsky. In diesem Fall haben der Fachbereich auf der einen und der Senator auf der anderen Seite die Frage, ob die Wissenschaftlerin und der Wissenschaftler gleich qualifiziert sind, unterschiedlich beantwortet; und wir dürfen vermuten, daß auf beiden Seiten Experten mitgewirkt haben.

## **Frauenförderpläne mit Zielvorgaben**

Weil die Erfolge im Bereich der Wissenschaft so gering und die Qualifikationsfrage nicht verlässlich zu beantworten ist, wollen viele - vornean eine der geistigen Wegbereiterinnen der Gleichstellungsgesetze, Heide Pfarr - die qualifikationsabhängige Quote zu Grabe tragen. Für sie ist diese Quote eine - für die Bewußtseins-ebene - notwendige Etappe gewesen. Da sie

aber faktisch nichts gebracht habe, seien die Männer und Institutionen mit einem neuen Instrument zu konfrontieren: Und zwar mit Frauenförderplänen, die verbindliche Zielvorgaben vorsehen. Gemeint sind Regeln, die anordnen, daß bei der Besetzung von Stellen auf den verschiedenen Hierarchiestufen ein bestimmter Anteil für Frauen vorzusehen ist.

Für den Bereich der Hochschulen schreibt das Hessische Gleichberechtigungsgesetz vor, daß Qualifikationsstellen mindestens mit dem Anteil an Frauen zu besetzt sind, den sie an den Absolventinnen und Absolventen des jeweiligen Fachbereichs stellen. Ähnliches gilt für die wissenschaftlichen Hilfskräfte ohne Abschluß. Für die übrigen Stellen sieht das Hessische Gesetz keine starren Quoten vor. Allerdings legt es fest, daß in den aufzustellenden Frauenförderplänen jeweils für mehr als die Hälfte der zu besetzenden Stellen, Frauen vorzusehen sind. Nur in dem Falle dürfen es weniger sein, wenn glaubhaft gemacht werden kann, daß nicht genügend Frauen mit der notwendigen Qualifikation zu gewinnen sind.

Die Vorzüge einer solchen Regelung sind offenbar. Denn sobald der Frauenanteil in dem Förderplan

festgelegt ist, erspart man sich die leidige Diskussion, ob die Frau genau so gut qualifiziert ist wie der sich ebenfalls bewerbende Mann. Überdies motiviert eine solche Zielvorgabe die Bereitschaft der Personalbehörden, nach weiblichen Aspirantinnen Ausschau zu halten. Dieses Bemühen läßt sich noch mit der Drohung steigern, daß die Stellen nicht besetzt werden dürfen oder gar einkassiert werden, wenn keine qualifizierte Frau gefunden wird. Doch täusche sich frau nicht über die Beschwerlichkeit der vorausgehenden Verhandlungsprozesse bei der Aufstellung eines Förderplans, welche und wieviele Stellen künftig mit Frauen zu besetzen sind. Die Aufgaben der Frauenbeauftragten in den Universitäten und Fachbereichen werden dadurch nicht leichter, möglicherweise aber doch von größeren Erfolgen gekrönt werden.

## **Der Gleichstellungsauftrag im Grundgesetz**

Doch erst gilt es die Fahne der Rechtspolitik wieder zu schwingen und entsprechende Regelungen - nach dem Vorbild Hessens - zu entwerfen. Mit der rechtspolitischen Diskussion wird die Gretchenfrage von Frauenfördermaßnahmen wieder aufflammen,

nämlich die nach der Verfassungsmäßigkeit dieser Regelungen. Wird hier, so werden Sie fragen, der bescheidene Fortschritt hilfreich sein, den wir in der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat als Ergänzung des Gleichberechtigungartikels er-

kämpft haben? Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ ist mit dem heutigen Tag um den Satz ergänzt: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Ich versage es mir, den beschwerlichen Weg nachzuzeichnen, der zu diesem Kompromiß geführt hat. Wir hätten es lieber gesehen, daß ausdrücklich Frauenfördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten im Grundgesetz als zulässig erklärt werden. Das Gespenst der starren Quote hat die Verhandlungsbereitschaft der Mehrheit im Keim erstickt.

Im Grunde enthielt schon das Grundgesetz in seiner Urfassung den Auftrag an den Staat, auf die Gleichstellung der Frauen hinzuwirken. So hat das Bundesverfassungsgericht wiederholt - zuletzt in seiner Entscheidung zum Nachtarbeitsverbot für Frauen - festgestellt: Der Satz „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ wolle nicht nur Rechtsnormen beseitigen, die Vor- oder Nachteile an das Geschlecht knüpfen. Dieser Artikel wolle die Gleichberechtigung der Geschlechter in der Zukunft durchsetzen. „Er zielt“, so das Gericht, „auf die Angleichung der Lebensverhältnisse.“ Das Gericht hält

es auch für denkbar, daß eine Ungleichbehandlung notwendig sein könne, um die tatsächliche Gleichstellung der Frau zu erreichen. Julia Dingwort-Nusseck hat errechnet, daß die Gleichstellung der Frau ohne eine vorübergehende Bevorzugung erst im Jahr 2.230 verwirklicht sein werde.

Ich meine, so lange sollte Mann nicht auf die Bereicherung unseres kulturellen, wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens um die weibliche Intelligenz, Erfahrung und Einfallsfreude warten.

In der jüngsten Verfassungsdiskussion hat sich gezeigt, daß viele Männer in der Theorie ungemain egalitär denken. Aber wenn es praktisch wird, halten sie Frauen gern den Gemeinspruch entgegen: „Was Du nicht willst, das man Dir tut, das füg' auch keinem Manne zu.“ Es wird eine umgekehrte, diesmal den Mann treffende Diskriminierung denunziert. Sie - die Männer und einige Gerichte - meinen, daß man nicht pauschal die Nachteile, die die Generation der Großmütter erlitten habe, durch eine einseitige Bevorzugung der Generation der Enkelinnen ausgleichen könne. Ein Ausgleich sei nur dann geboten, wenn die Angehörigen des einen Geschlechts aus geschlechtsbezogenen Gründen in ihrer Ausbildung oder sonst in ihrem bisherigen Wer-

degang Nachteile erlitten hätten. Wie sich die Juristen den konkreten Nachweis der betroffenen Frau vorstellen, daß sie selbst in ihrer persönlichen Entwicklung Opfer dieses Sündenfalls sei, hat ein Rechtswissenschaftler an den Leistungskriterien seines Berufsstandes zu veranschaulichen versucht: „Ein Baby ist ein Buch. Wenn eine Frau ein Buch weniger, aber ein Baby mehr hat, dann ist das gleichzustellen.“ (Peter Hanau) Diese Argumentation ist in zweierlei Hinsicht bemerkenswert: Zum einen verrät sie, daß Männer geschlechtsangemessenes Verhalten durchaus zu belohnen bereit sind; denn die Frauen tun ja entsprechend ihrem ureigenen Gebärvermögen etwas für den Fortbestand der Gesellschaft. Zum anderen offenbart sie die treuherzige Annahme, daß der gleichberechtigten Teilnahme der Frauen am Arbeitsleben heute einzig und allein aktuelle Familienpflichten im Wege ständen. Daß die Chancen für einen qualifizierten Ausbildungsplatz und die Verhandlungsmacht von Frauen auf dem Arbeitsmarkt von vornherein durch die Tatsache ihres Geschlechts und die diesem gesellschaftlich zugeschriebenen Aufgaben beeinträchtigt sind, wird nicht erkannt. Zu Recht hat die gegenwärtige Berliner Justizsenatorin

festgestellt, daß sie sich um das Fortkommen ihres Sohnes nicht Sorge; denn für diesen Sorge die Gesellschaft. Anders verhalte es sich allerdings mit ihren Töchtern. Diese bedürften durchaus der Hilfe aktiver staatlicher Frauenpolitik, weil sie mit dem Gebärvermögen gesegnet seien.

Meine Damen und Herren, wenn Frauen und Männer bei der Personalauswahl konkurrieren, spitzt sich die Frage der Frauenförderung dramatisch zu. Hier kommen wir um die Einsicht nicht herum, daß die Situation der Frau im Arbeitsleben und in der Politik nicht unabhängig von der des Mannes verbessert werden kann. Es geht um ein Nullsummenspiel oder um das Teilen von Macht und beruflichen Chancen. Bewerben sich Mann und Frau um eine Stelle, so bedeutet die Wahl der Bewerberin zugleich die Absage an den konkurrierenden Bewerber. Das heißt, Privilegierung und Diskriminierung stehen tatsächlich und rechtlich in einem auflösbaren Zusammenhang. Eine rechtspolitische Änderung der Situation der Frau muß diese Wechselbeziehung zwischen den Geschlechtern berücksichtigen und die stillschweigende Bevorzugung der Männer mit einer Erlaubnis zur Privilegierung von Frauen durchbrechen.

## Selbstsabotage bei Frauen

Liebe Studentinnen, Assistentinnen, Mitarbeiterinnen und Kolleginnen, wenn frau sich über einen Mißstand ärgert, dann ist es im Grunde genommen eine Selbstverständlichkeit, die Ursachen nicht nur bei dem anderen Geschlecht oder in den traurigen gesellschaftlichen Verhältnissen zu suchen. Nach der Auskunft der Sozialwissenschaften ist Selbstsabotage bei Frauen ein erstaunlich ausgeprägtes Phänomen. Die amerikanische Wissenschaftlerin Horney hat ein Experiment durchgeführt, über das die beiden österreichischen Feministinnen Cheryl Benard und Edit Schlaffer berichtet haben. Die Professorin Horney hat den Studentinnen eine kurze Geschichte erzählt und sie gebeten, diese fortzusetzen. Die Geschichte lautete: „Anne studiert ebenso wie ihr Freund Medizin. Die Prüfungsergebnisse für den ersten Abschnitt werden veröffentlicht und es stellt sich heraus, daß Anne als Beste benotet wurde.“

Die Fortsetzungsgeschichten waren gleichermaßen erstaunlich wie bedrückend. Die Grundtendenz offenbarte „Angst vor dem Erfolg“. In den Geschichten vermischten sich, nach dem Fazit beider Sozio-

loginnen viele Elemente, die sich zu einer „riesigen Bremse“ zusammenfügten: „Entmutigungen der Umgebung, oft auch der eigenen Eltern; das Bewußtsein, daß die objektiven Bedingungen der Kinderversorgung so schlecht sind, daß Kinder und Karriere sich heute nicht besser vereinbaren lassen als vor zehn Jahren; die Vermutung, daß der Alltag einer Karrierefrau frostig, ihre Aufnahme durch die Kollegen mehr als kühl sein wird, so daß sie die zusätzliche Abkühlung einer schlechten oder nicht vorhandenen Beziehung emotional nicht verkraften kann.“

Überdies zeigte sich, daß Frauen mit negativen Reaktionen der Männer - und vor allem des geliebten Mannes - rechnen, wenn sie erfolgreich sind; daß sie im Falle der Geburt eines Kindes der Karriere des Mannes diskussionslos den Vorrang geben, auch ohne von diesem einen entsprechenden Druck erfahren zu haben. „In Erwartung möglicher Schwierigkeiten erzeugen Frauen selbst oft eine Situation,“ konstatierten Cheryl Benard und Edit Schlaffer, „in der sie nicht mehr gewinnen können“ (Frankfurter Rundschau 24.10.1987, Zeit und Bild S. 5).

Dieses Experiment lehrt, daß Frauen ihre Situation und künftigen Lebensweg reflektieren und sich nicht willig zum Opfer überholter gesellschaftlicher Vorurteile machen sollten. Statt vorausseilende Verzichtsbereitschaft zu kultivieren, sollten sie offen mit dem Partner über den weiteren Lebensplan und die Arbeitsteilung in der Familie sprechen. Auch das moderne Familienrecht erwartet von den Eheleuten, daß sie die Frage der Hausarbeit im gegenseitigen Einvernehmen regeln.

Ohne Selbstbehauptungswillen kommt eine Frau in unserer Gesellschaft nicht voran. Was aus dem

Staatsziel der Gleichberechtigung, den Gleichstellungsgesetzen und Frauenförderrichtlinien wird, dürfte weniger von der künftigen Interpretation der Gerichte, insbesondere des Bundesverfassungsgerichts abhängen als vielmehr davon, ob und wie es den Frauen gelingt, ihre Forderungen unzweideutig auf den Begriff und nachhaltig zum Ausdruck zu bringen.

Nur dann sind Frauen mit dem Stimmzettel in der Hand eine politische Macht, wenn sie sich als Staatsbürgerinnen untereinander und mit aufgeklärten Männern verbünden, um ihre politischen Ziele zu erreichen.





„Während 41 Prozent der Studienanfänger Frauen sind, ist das weibliche Geschlecht unter den Absolventen mit 37 Prozent, unter den Doktoranden mit 28 Prozent und unter den Habilitanden mit 10 Prozent vertreten. In der Gilde der Professoren sind nur 5,5 Prozent Frauen.“



Prof. Dr. Jutta Limbach, Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts, Sozialdemokratin, Absolventin und bis zu ihrem Eintritt in den Berliner Senat aktive Professorin der Freien Universität, engagiert sich seit Jahren für die Rechte der Frau. Dem entspricht auch das Thema ihres Festvortrags beim Ersten Universitätsfrauentag der FU: „Der aufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft“.