

„Qualität statt Quote! Glaubt Ihr das wirklich?“

von Sebastian Heilmann

Vortrag im Rahmen der Reihe „10 Minuten – die den Unterschied machen“ des Leuphana-Netzwerkes „Geschlechter- und Diversitätsforschung“

- Es gilt das gesprochene Wort -

Sehr geehrte Studierende, sehr geehrte Kolleg_innen, sehr geehrte Bürger_innen,

ich bedanke mich bei Kathrin van Riesen für die einleitenden Worte und freue mich sehr mit Ihnen gemeinsam in die neue 10 Minuten-Reihe „die den Unterschied machen sollen und werden“ starten zu dürfen. Ich bin Umweltwissenschaftler und in der Lehre im Bachelor im Fach Umweltplanung tätig.

Lassen Sie mich diesen kleinen Kurzvortrag mit einigen warnenden Worten einleiten. In diesem Vortrag dürfen Sie in keinsten Weise „objektive Analysen“ erwarten. Ich stehe hier vor Ihnen im wahrsten Sinne emotional motiviert und spreche mit klarer feministischer Orientierung. Damit nehme ich eine normative politische Haltung ein. Darüber hinaus baue ich auf eine intersubjektive Wahrheit auf, die hoffentlich bereits einige hier im Saal teilen und so meine Hoffnung am Ende des Vortrags auch ein paar mehr. Die Idee fasse ich im Titel mit der Frage „Qualität statt Quote! Glaubt ihr das wirklich?“ zusammen. Ganz konkret geht es darum, dass ich entsetzt bin auf wie viele junge Nachwuchsakademikerinnen ich an unserer Hochschule treffe, die der

Auffassung sind, sie würden in einer vollständig gleichberechtigten Gesellschaft leben. Erstmals und besonders eindrucksvoll durfte ich das auf einem Podium der Initiative sneep in 2012 zum Thema „Ungleiche Vergütung der Geschlechter“ erleben, auf dem ich in meiner Funktion als Vorsitzender des Gleichstellungsausschusses des Lüneburger Stadtrates sprach. Es ging um Fragen wie:

„Gibt es eine Rechtfertigung für die Lohnunterschiede von 23% zwischen Frauen und Männern in Deutschland? Sind diese Lohnunterschiede gerecht oder ungerecht? Ist Unproduktivität die Ursache für diese Diskrepanz oder werden Frauen in der Arbeitswelt systematisch diskriminiert? Und wie kann die ungleiche Bezahlung überwunden werden? Sollte der Staat über die Lohnhöhe entscheiden?“

Einigkeit ließ sich noch herstellen, dass Frauen doch auch gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit verdient hätten. Nur bei der Frage wie dieses Ziel zu erreichen sei, kamen wir unweigerlich auf die zu der Zeit in der Öffentlichkeit besonders präsente „Quote“ zu sprechen ... und dann ging das Gehacke los.

Frauen, die durch die Quote auf Posten „gesetzt“ werden, werden lediglich als „Quotenfrauen“ betrachtet und erleiden dabei einen Vertrauensverlust in ihre Kompetenzen und Fähigkeiten als Führungskräfte. „Mann“ müsse doch einfach Personen auswählen, die am „qualifiziertesten“ für den Job seien. Als ich einwendete, dass „Qualität“ kein universell gültiges und objektives Kriterium sei, sondern jeweils von der angewendeten Interpretation der Einstellenden abhängt, fühlte ich mich wie ein isolierter Sozial-Konstruktivist, lediglich die damalige Gleichstellungsbeauftragte Anne Dudeck solidarisierte sich noch mit mir und sagte, dass die Quote das letzte Mittel Ihrer Wahl sei und sie nur sehr ungerne darauf zurückgreifen würde, aber es eben doch ein funktionierendes Mittel sei.

Lassen Sie mich der Frage nachgehen was denn dieses Phänomen ist, dass uns so wenige Frauen in Spitzenpositionen beschert. Wir nennen es die „Gläserne Decke“. Der gerade veröffentlichte Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums zeigt auf, dass es im derzeitigen Tempo noch 170 Jahre dauern wird, „bis Frauen und Männer dieselben Chancen erhalten. Vergangenes Jahr hatten die Expert_innen noch mit 118 Jahren gerechnet. Der Bericht des Weltwirtschaftsforums bewertet jedes Jahr den weltweiten Stand der Gleichstellung zwischen Mann und Frau in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Lebenserwartung, wirtschaftliche Chancen und politische Beteiligung.“¹

Woher kommt dann dieses Gefühl junger Nachwuchsakademikerinnen in einer vollständig gleichberechtigten Gesellschaft zu leben?

Es ist in den Jahrzehnten der Gleichstellungspolitiken gelungen die Gläserne Decke anzuheben. Ich stelle mir das so vor: es sind immer mehr Frauen – und auch Männer – die sagen, dass die Decke weg muss und so gibt es immer mehr Menschen, die die Decke anheben und tragen. So ist es nicht überraschend, dass jüngere Frauen in einer Welt aufwachsen, in der es um so länger dauert bis sie selbst an die Decke stoßen und sie daher vorher auch nicht notwendigerweise wahrnehmen. Doch wann ist es soweit? Mit Blick in die Statistiken universitärer Entwicklungspfade sehen wir dies ganz klar. Spätestens vor der Professur ist es soweit. Promoviert werden noch ganz viele Frauen, immer mehr sogar, kommen sogar noch in die Post-Doc-Phase, gehen dann aber zu großen Teilen höchstqualifiziert raus aus dem System, ob nun in die Familienphase die häufig nach die Doktorarbeit „geplant“ wird

¹ <http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-10/gender-gap-report-weltwirtschaftsforum-gleichstellung>, zuletzt abgerufen am 02.11.2016

oder in andere Bereiche, oder einfach ins Prækariat. Egal wie, sie sind raus aus dem System das Forschung ohne Pause verlangt.

Das führt mich zu der Frage: Wo bleibt die sorge- und familienpolitische Komponente? Es reicht letztlich nicht, mehr Kita- und Ganztagschulplätze einzurichten um damit den Zwang zur 50-Stundenwoche aufrechtzuerhalten. Wir müssen uns fragen: was für eine Gesellschaft wollen wir sein? Wollen wir eine Gesellschaft sein, die sagt, Sorge und Familie *oder* Führung. Oder wollen wir eine Gesellschaft sein die sagt Führung in Teilzeit ist erwünscht und wir verteilen die Verantwortung auf mehr Schultern und lösen damit noch „nebenbei“ die alte gewerkschaftliche Forderung zur 30-Stundenwoche ein.

Aber selbst den wenigen Frauen, denen es nun gelingt eine Professur zu ergattern, ereilt dann wieder der Gender Pay Gap. Jetzt mögen Sie sich fragen: Ungleiche Bezahlung im höchsten wissenschaftlichen Amt? Gibt es so etwas überhaupt? Ich dachte immer die Besoldung ist einheitlich... Weit gefehlt! Auch hier sehen wir im Detail, dass bei den zusätzlich und frei verhandelbaren Mitteln die Frauen am Ende schlechter dastehen. Nun ließe sich ja postulieren: Wir brauchen einfach mehr Fortbildungen für Professorinnen, damit auch die Frauen endlich lernen, wie „mann“ sich in und für Führungspositionen durchzusetzen hat. Das klingt so nach „nachholdender Entwicklung“, Frauen, die neuen Entwicklungsländer... Nein, wir brauchen andere strukturelle Bedingungen. Wir müssen die Logik der Männernetzwerke aufbrechen. Was wäre denn, wenn wir die Anforderung aufstellten, dass mindestens jede zweite Professur von einer qualifizierten Frau zu besetzen sei (und die gibt es ja) – nicht nur jede Juniorprofessur, sondern jede zweite Lebenszeit-Professur. Der Herausforderung mehr Nachhaltigkeit zu

wagen stellen wir uns als Hochschulgemeinschaft ja schon, da wären mehr Frauen in Führungspositionen doch ein leichtes Unterfangen, oder?

Auf die Gefahr hin, dass ich in diesem Saal in die „preaching to the converted“-Falle tappe will ich doch sagen: Lassen Sie uns gemeinsam weiter die gläserne Decke bearbeiten. Lassen Sie uns Wege entwickeln wie wir gemeinsam den Hammer gehoben bekommen und endlich diese gläserne Decke zerschlagen.

Eine schöne Anregung geben uns die Band Jennifer Rostock. Mit ein paar Zeilen aus deren neuem Lied „Hengstin“ möchte ich schließen:

„Es ist seit Hunderten von Jahren dieselbe Leier
Das selbe Lied zu dem die Chauvis gerne feiern
Sie besaufen sich am Testosteron bis sie reihern
Ich seh so viele Männer - und so wenig Eier
Erzähl mir nicht, dass das Thema kalter Kaffee ist
Man muss nicht Alice Schwarzer malen
Um zu erkennen was Sache ist
Wir leben in 'nem Herrenwitz
Der nicht zum lachen ist
Doch wenn man ihn nur gut erzählt
Merkt keine Sau, wie flach er ist
Reiß dich vom Riemen, es ist nie zu spät
Denn ein Weg entsteht erst wenn man ihn geht.“

In diesem Sinne, still loving feminism und vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!