

Geschichtswissenschaft und Geschlechtergerechtigkeit an schweizerischen Universitäten. Ein Debattenbeitrag

Peter-Paul Bänziger, Francesca Falk, Alix Heiniger, Pauline Milani, Regina Wecker

Das Jahr 2019 war von Debatten um die nach wie vor fehlende Gleichstellung geprägt, die durch den Frauen*streik ausgelöst wurden.¹ Auch die akademische Welt ist hier keine Ausnahme. An allen Universitäten gibt es eine «leaky pipeline»: Zwar studieren immer mehr Frauen, doch je weiter sie in ihrer akademischen Laufbahn vorankommen, desto unüberwindbarer wird für sie die «gläserne Decke» und sie verlassen die Universität.² An dieser Debatte nahm auch die Schweizerische Gesellschaft für Geschichte teil. So erhob die Abteilung Wissenschaftspolitik im Frühling 2019 Zahlen zu den Geschlechterverhältnissen an drei Geschichtsinstituten aus der Deutsch- und der Westschweiz.³ Die Befunde bestätigen den allgemeineren Trend und zeigen eines deutlich: Es ist nicht einfach eine Frage der Zeit, bis Frauen an den schweizerischen Universitäten auch in der Geschichtswissenschaft auf allen Ebenen angemessen vertreten sind. Es ist eine Frage des Willens. Im Folgenden formulieren wir einige Vorschläge, wie ein solcher (geschlechter-) gerechterer Wissenschaftsbetrieb erreicht werden könnte.

1. *Wissenschafts- und Lehrkultur*: Wie in den Philosophisch-Historischen Fakultäten der Schweiz insgesamt gibt es auch unter den Studierenden der Geschichtswissenschaft bereits seit Jahrzehnten viele Frauen. Trotz dieser günsti-

1 Eine französischsprachige Kurzfassung folgt im Anschluss an diesen Text. Die Übersetzung besorgten Alix Heiniger und Pauline Milani.

2 Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (Hg.), *Le plafond de fer de l'université*, Zürich/Genève 2010. Swissuniversities hat ein Gendermonitoring entwickelt und publiziert die Zahlen für die ganze Schweiz, vgl. <https://www.swissuniversities.ch/themen/chancengleichheit-diversity> (6.5.2020).

3 An der Generalversammlung der SGG vom 27. September 2019 wurden diese Befunde zusammen mit Daten des Schweizerischen Nationalfonds zu den Bewilligungen von Anträgen im Bereich der Geschichtswissenschaft und mit eigenen Erhebungen zu den Schweizerischen Geschichtstagen präsentiert und mit Vertreterinnen und Vertretern der betreffenden Institutionen sowie mit verschiedenen Expertinnen und Experten diskutiert. Ein Handlungsbedarf war sowohl auf dem Podium wie im Plenum unbestritten. Allerdings wurde auch deutlich, dass die Datengrundlage schmal ist und die Aussagekraft wohl selbst bei einer Erhebung aller Institute in der Schweiz eingeschränkt bliebe. Dafür sind verschiedene Gründe ausschlaggebend. Die Vergleichbarkeit der Zahlen ist begrenzt, weil sich die unterschiedlichen Wissenschafts- und Institutskulturen auf dieser Basis kaum abbilden lassen. Auch die jeweiligen Kategorisierungen variieren. Teilweise verfügen die einzelnen Institute zudem nicht über genaue Zahlen, so etwa bei den Projektangestellten. Weiter können auch singuläre Veränderungen in einer einzelnen Institution zu deutlichen Verschiebungen des Gesamtbildes führen. Dies gilt vor allem für die Professorinnen und Professoren, die als in der Regel einzige Statusgruppe mit Festanstellung von besonderem Interesse sind. Die Befunde wurden für einen Tagungsbericht auf infoclio.ch zusammengefasst, vgl. John Ly, *Geschichtswissenschaften und Geschlechtergerechtigkeit – Sciences historiques et égalité entre les sexes*, in: infoclio.ch Tagungsberichte, 06.11.2019, <https://www.doi.org/10.13098/infoclio.ch-tb-0221> (6.5.2020).

gen Ausgangslage werden im Verlauf des Studiums und des Doktorats (unbeabsichtigt) geschlechtsspezifische Verhaltensweisen verfestigt: Ein selbstsicheres Gehabe etwa oder ein dominantes Redeverhalten sind auch heute noch geschlechtlich markiert und gelten als Zeichen für Begabung. Gerade in wissenschaftlichen Kontexten, die sich der Exzellenz verschreiben – wie etwa den Nationalen Forschungsschwerpunkten – lassen sich die *auch* geschlechtsspezifischen Auswirkungen eines solchen Habitus gut beobachten. Obwohl dies in den schweizerischen Geschichtsinstituten weniger ausgeprägt zu sein scheint, ist es doch essenziell, dass auch wir in unseren Lehrveranstaltungen und Kolloquien für eine möglichst breite Diskussionsbeteiligung sorgen.

Wichtig ist weiter, in Forschung und Lehre jene «Zitierkartelle» zu durchbrechen, die dazu führen, dass bestimmte Stimmen viel schneller und stärker Gehör finden als andere. Im Zuge des Frauen*streiks haben Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Historischen Institut der Universität Bern etwa begonnen, epochenspezifische Literaturlisten von Autorinnen zusammenzustellen. Solche Initiativen sind wichtig. Um eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Lehrkultur zu erreichen, müssen die Universitätsangehörigen auch weiterhin für diese Thematik sensibilisiert werden. Solche Aufgaben werden nach wie vor oft von Frauen übernommen, wie auch dieser Debattenbeitrag zeigt, der von vier Frauen und einem Mann verfasst wurde.

2. *Stellen entfristen und Hierarchien reduzieren*: In wenigen Branchen sind Befristungen so verbreitet wie in der Wissenschaft. Hier haben sich die Bedingungen in den letzten Jahren sogar verschlechtert. Achtzig Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an den Universitäten haben einen befristeten Vertrag. Diese Struktur ist typisch für die Lehrstuhl-Universität.⁴ Befristete Arbeitsverhältnisse erschweren die Vereinbarkeit von beruflichen und ausserberuflichen Tätigkeiten sehr. Dies führt dazu, dass viele Frauen und auch einige Männer mit Betreuungsaufgaben die Hochschulen verlassen – trotz grossen Talents und ausgeprägter Leidenschaft für die Wissenschaft.

Das gegenwärtige System verschleisst so aufseiten der Universität wie der Betroffenen beträchtliche Ressourcen, und zwar auch bei jenen, die in der Akademie bleiben: Kaum wurde eine neue Stelle angetreten, steht schon die Suche nach der nächsten an, während gleichzeitig noch das vorangehende Projekt abgeschlossen werden muss. Dies fördert eine Wissenschaftskultur, in der langfristig angelegte Forschung zugunsten von kurzfristigen Projekten das Nachsehen hat. Um als Gesellschaft weiterzukommen, brauchen wir zudem eine breite Palette wissenschaftlicher Perspektiven auf drängende Themen, allen voran die soziale und ökologische Frage im globalen Massstab. Zu diesen Perspektiven

⁴ Thomas Hildbrand, *Next Generation: Für eine wirksame Nachwuchsförderung. Situation, Modelle, Massnahmen und Empfehlungen zu einer wirksameren Nachwuchsförderung im Wissenschaftssystem der Schweiz*. Bericht im Auftrag der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften, in: *Swiss Academies Reports* 13/1 (2018), S. 15.

sollten auch jene von Menschen gehören, die Care- und andere ausseruniversitäre Arbeit leisten.

Analog zur Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften, die in ihrem Bericht *Next Generation* für eine Verlagerung des Mitteleinsatzes von befristeten zu unbefristeten Anstellungsverhältnissen plädiert,⁵ fordern wir deshalb, dass mindestens die Hälfte der von den Hochschulen finanzierten Stellen nach dem Doktorat entfristet wird. Auf diese Weise die Situation des sogenannten Mittelbaus zu verbessern, ist eine sehr effiziente Methode, um für mehr Gleichberechtigung zu sorgen.

Damit Frauen nicht tendenziell auf unbefristeten, aber im Vergleich zu den Professuren schlechter ausgestatteten Stellen landen, muss zugleich das ganze universitäre System durchlässiger gestaltet werden. Hierarchien begünstigen nicht zuletzt den Machtmissbrauch; flachere Strukturen hingegen kommen tendenziell der gesamten Institution zugute, indem sie eine offene Kommunikationskultur fördern. Zumindest die klassischen Lehrstühle mit weitreichender Budget-, Personal- und Betreuungskompetenz sind deshalb abzuschaffen. Assisierende sollten nicht mehr einer Person zugeordnet werden. In diesem Zusammenhang gilt es nicht zuletzt, den Unterschied zwischen den Löhnen von Professorinnen und Professoren einerseits und den Löhnen aller anderen Statusgruppen zu hinterfragen. Dies soll nicht durch eine Reduktion der Entlohnung von Professorinnen und Professoren, sondern durch eine bessere Bezahlung der anderen Statusgruppen erfolgen.

3. *Jobsharing und Teilzeitarbeit für Professorinnen und Professoren:* Die Mehrheit der Professorinnen und Professoren klagt heute über eine sehr hohe Arbeitsbelastung. Jobsharing sorgt nicht nur für eine Entlastung. Es bietet auch die Möglichkeit, berufliche und ausserberufliche Tätigkeiten besser vereinen zu können und es erleichtert eine Öffnung in Bezug auf ausserakademische Lohnarbeit. Eine Flexibilisierung der Pensen bei den Professuren würde zudem eine andere Verteilung von Ressourcen ermöglichen. Es könnten neue Stellen geschaffen oder bereits bestehende aufgestockt werden, was zur oben geforderten Abflachung der Hierarchien beitragen würde.

Bis heute gibt es nur wenige Historiker*innen in der Schweiz, die sich eine Professur teilen.⁶ Im Unterschied zu den umliegenden Ländern ist der Verdienst hierzulande jedoch hoch genug, um eine Reduktion der Arbeitszeit ohne Einschränkung der Lebensqualität zu ermöglichen. Wir fordern nicht, dass alle ihre Stellen teilen sollen, doch muss dies eine reale Option bei der Ausschreibung wie bei der Aushandlung von Arbeitsverhältnissen sein.

⁵ Ebd., S. 6.

⁶ So etwa Alain Clavien und Claude Hauser in Fribourg, vgl. <https://www3.unifr.ch/complit/de/news/news/18240/best-practices-job-topsharing-award-2017-geht-an-die-professoren-alain-clavien-und-claude-hauser?> (6.5.2020).

Als Instrumente, um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, sind Jobsharing und Teilzeitarbeit nicht unumstritten. Ein Einwand ist etwa, dass die Forderung nach einer generellen Reduktion der Arbeitszeit an Gewicht verlieren könnte, wenn privilegierte Berufsgruppen entsprechende Regelungen autonom einführen. Sich für Möglichkeiten des Jobsharings im Hier und Jetzt zu engagieren, schliesst keineswegs aus, sich gleichzeitig für eine generelle Reduktion der Arbeitszeit einzusetzen. Wenn jene, die es sich leisten können, ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, ist das eher förderlich für die Debatte um eine Umverteilung der Arbeit.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang weiter, dass der allergrösste Teil des nicht-professoralen wissenschaftlichen Personals heute meist zu weniger als hundert Prozent beschäftigt ist, während implizite Erwartungen von einem totalen Engagement für die Karriere ausgehen. Auch solchen Erwartungen ist dezidiert entgegenzutreten. Beim Jobsharing geht es selbstverständlich nicht darum, dass die gleiche Arbeit neu zum halben Lohn gemacht werden soll.

4. Berufungsverfahren: Während die Frauen- und Männeranteile unter den Geschichtsstudierenden heute in etwa ausgeglichen sind, widerspiegeln die Geschlechterverhältnisse auf der Ebene der Professuren diese Zahlen nicht. Die Berufungen von Frauen auf geschichtswissenschaftliche Lehrstühle haben zwar zugenommen, doch das Verhältnis ist noch bei weitem nicht ausgeglichen. Das hat verschiedene Gründe. Untersuchungen zeigen, dass Exzellenzkriterien nicht nur geschlechtsspezifisch konnotiert sind, sondern dass oftmals auch dieselben Massstäbe bei Männern und Frauen unterschiedlich angewendet werden.⁷ Wenn etwa Kandidierende die Forschungsexpertise eines Instituts in einem bestimmten Gebiet verstärken, wird dies bei Männern oft als erwünschte Vervollständigung gewertet, die zur klaren Profilbildung eines Instituts beiträgt. Bei Frauen hingegen gilt dieselbe Konstellation nicht selten als eine Verdoppelung des Angebots. Weiter gelten junge Wissenschaftlerinnen oftmals als zu wenig erfahren, junge Wissenschaftler als vielversprechend. Bei Männern wird tendenziell das Potenzial beurteilt, bei Frauen die bisherige Leistung.

Erfreulich ist hingegen, dass mittlerweile sogar in der Deutschschweiz die Habilitation als Voraussetzung für eine Professur nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis ein Auslaufmodell zu sein scheint. Ausschreibungen, die mit an die Qualifikationsstufe angepassten Voraussetzungen und Beförderungssystematiken verbunden sind, nehmen zu.

Das traditionelle Modell der Exzellenz basierte auf dem Ideal des männlichen und sozial privilegierten Forschers, der von seiner Ehefrau oder Haushälte-

⁷ Carine Carvalho, Nominaton des professeur*e*s à l'Université de Lausanne et perception des (in)égalités, in: Farinaz Fassa, Sabine Kradolfer (Hg.), *Le plafond de fer de l'université*, Zürich/Genève 2010, S. 154–170.

rin unterstützt wird.⁸ Heute haben sich die Geschlechterverhältnisse zwar teilweise gewandelt. Es gibt auch Männer, die ihren Partnerinnen eine Karriere ermöglichen. Bei Doppelkarrieren wird ein grosser Teil der Reproduktionsarbeit auf Drittpersonen ausgelagert, zu denen zuweilen auch Migrantinnen mit Hochschulabschluss zählen, denen der Zugang zum akademischen Arbeitsmarkt versperrt ist. Dieses Modell benachteiligt all jene, die selbst alltägliche Care-Arbeit leisten. Unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Umständen sind das nach wie vor häufiger Frauen.

Das Engagement in der Lehre und in der Betreuung sowie in der öffentlichen Vermittlung von Forschungsergebnissen – nicht nur in den Medien, sondern ganz allgemein im Sinne der «*Public History*» – sind genauso wichtige Aufgaben einer Professur wie die Forschung. Besonders Lehre und Betreuung werden in den universitären oder fakultätsspezifischen Richtlinien für Berufungsverfahren denn auch durchaus gewürdigt. Die Praxis sieht jedoch nach wie vor oftmals anders aus. Es muss deshalb dafür gesorgt werden, dass die gleichmässige Gewichtung der unterschiedlichen Aufgaben auch während der Verfahren berücksichtigt wird und nicht nur ein Lippenbekenntnis ist.

Zudem schlagen wir vor, dass für Neubesetzungen von Professuren in der Geschichtswissenschaft über die Einführung von Quoten nachgedacht wird. Dadurch würden nicht zuletzt auch die Geschlechterquoten in Gremien weniger wichtig, die aktuell zu einer erheblichen Mehrbelastung von Professorinnen führen. Explizite anstelle von impliziten Quoten stellen zudem Transparenz her, was für alle Beteiligten eine Entlastung bedeutet.

Schliesslich sollen Berufungsverfahren in Zukunft möglichst kumulativ durchgeführt werden.⁹ Wenn zwei oder mehr Stellen gleichzeitig besetzt werden, erhalten die Kommissionen die Möglichkeit, nicht einfach auf den grössten gemeinsamen Nenner zu setzen und nicht immer nur auf «Nummer sicher» zu gehen. Stattdessen können sie der Diversität der angebotenen wie für eine vielfältige Institution notwendigen Profile gerecht werden. Wir sind uns bewusst, dass dies insbesondere für kleinere Institute eine grosse Herausforderung darstellt und deshalb der langfristigen Planung und der Unterstützung durch die Universitäten und Fakultäten bedarf.

5. *Stärkung der Geschlechtergeschichte und -forschung*: Eine der grossen Erneuerungen der Geschichtswissenschaft im 20. Jahrhundert war die Etablierung der Frauen- und Geschlechtergeschichte. Wir sind der Ansicht, dass unabhängig von der Denomination einzelner Stellen auch in Zukunft an jedem Institut zu den Geschlechterverhältnissen als einem der zentralen Strukturprinzipien

⁸ Daniela Saxer, *Die Schärfung des Quellenblicks: Forschungspraktiken in der Geschichtswissenschaft 1840–1914*, München 2014; Bonnie Smith, *The Gender of History. Men, Women, and Historical Practice*, Harvard 1998.

⁹ Dies würde bedeuten, mindestens zwei Berufungsverfahren gleichzeitig von einer vergrösserten Kommission durchführen zu lassen.

heutiger wie vergangener Gesellschaften geforscht und gelehrt werden soll. Durch die Untersuchung von Machtverhältnissen (im Zusammenhang mit Geschlecht, aber auch mit Klasse, «Rasse», etc.) liefern Geschlechtergeschichte und Geschlechterforschung wichtige Grundlagen für unser Denken.

Nicht zuletzt sind wir überzeugt, dass es ohne institutionelle Verankerung der Geschlechterforschung nicht möglich ist, die Machtverteilung innerhalb unserer Disziplin zu überdenken. Das bedeutet auch, dass entsprechende Ressourcen – insbesondere auf der Ebene der Professuren – zur Verfügung gestellt werden müssen. Eine geschlechtergeschichtliche Spezialisierung darf zudem kein Nachteil bei Berufungsverfahren darstellen. Dies ist der Fall, wenn ein solches Profil als «zu spezialisiert» gewertet wird. Weiter ist es essenziell, dass für die Geschlechtergeschichte unverzichtbare Forschungsinfrastrukturen wie etwa das Gosteli-Archiv zur Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung mit den nötigen Mitteln ausgestattet werden, um eine dauerhafte Institutionalisierung zu ermöglichen.

6. *Intersektionalität berücksichtigen*: Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts und der Geschlechteridentität sind verschränkt mit weiteren Diskriminierungsachsen wie Rassifizierung, Religion, sozialer oder geografischer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter oder «Behinderung». Wir fordern deshalb, dass Benachteiligungen im Wissenschaftsbetrieb mehrdimensional und in ihren intersektionalen Aspekten untersucht und bekämpft werden. Ein wichtiger Punkt ist dabei die soziale Diversität der Studierenden und Dozierenden. Es kann nicht unser Ziel sein, Professorenöhne einfach durch Professorinnentöchter zu ersetzen. Nach wie vor kommen Professorinnen und Professoren mehrheitlich aus bildungsbürgerlichen Schichten, nicht wenige von ihnen haben bereits Professorinnen und Professoren als Eltern.

Wir sind deshalb der Ansicht, dass die Frage der Gleichstellung weiter gefasst werden muss als nur mit Blick auf die Geschlechterparität. Es ist an der Zeit zu fragen, wer studiert und wer Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere hat. Hier tragen wir auch eine Verantwortung als Fach. Die Universitäten können dabei von den Fachhochschulen lernen, die eine grössere soziale Durchlässigkeit ermöglichen, obwohl es auch hier weiterhin Handlungsbedarf gibt.

Als die Universitäten in der Schweiz lange vor anderen europäischen Ländern und lange vor der Einführung des Frauenstimmrechts den Frauen einen Zugang zum Studium ermöglichten, öffneten sie sich dem Wandel und neuen Perspektiven. Auch in der Gegenwart könnten sie ein gesellschaftliches Versuchslabor sein. Punkto Gleichberechtigung sind sie jedoch in vielerlei Hinsicht keine Vorreiterinnen – ganz im Gegenteil. Das kann und muss sich ändern.

Peter-Paul Bänziger, Departement Geschichte, Universität Basel, Hirschgässlein 21, 4051 Basel, p.baenziger@unibas.ch

Francesca Falk, Historisches Institut, Universität Bern, Länggassstrasse 49, 3012 Bern,
francesca.falk@hist.unibe.ch

Alix Heiniger, IEP, Université de Lausanne, Quartier UNIL-Mouline, Bâtiment Géopolis,
CH-1015 Lausanne, Alix.heiniger.1@unil.ch

Pauline Milani, Département d'histoire contemporaine, Université de Fribourg,
Avenue de l'Europe 20, 1700 Fribourg, pauline.milani@unifr.ch

Regina Wecker, Departement Geschichte, Universität Basel, Hirschgässlein 21,
4051 Basel, regina.wecker@unibas.ch