GENDER OPEN REPOSITORIUM

Die Universität als Spiegelbild des politischen Zeitgeists – Stimmen türkischer Politikwissenschaftlerinnen

Yeilyurt Gündüz, Zuhal; Demirta, Birgül

2020

https://doi.org/10.25595/3672

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Yeilyurt Gündüz, Zuhal; Demirta, Birgül: *Die Universität als Spiegelbild des politischen Zeitgeists – Stimmen türkischer Politikwissenschaftlerinnen*, (2020), 164–169. DOI: https://doi.org/10.25595/3672.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.19

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY SA 4.0 Lizenz (Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY SA 4.0 License (Attribution - ShareAlike). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Die Universität als Spiegelbild des politischen Zeitgeists – Stimmen türkischer Politikwissenschaftlerinnen

ZUHAL YEŞİLYURT GÜNDÜZ. BİRGÜL DEMİRTAŞ

In der Türkei gilt der Beruf der Wissenschaftlerin als einer, der Frauen angemessen ist. Viele verbinden mit ihm das Bild einer Lehrerin, die wie eine Mutter erzieht und lehrt. Obwohl es ein respektierter Beruf ist, haben viele Wissenschaftlerinnen Probleme, die ihre männlichen Kollegen so nicht kennen und müssen viel kämpfen. Das gilt auch für die Disziplin Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen, die trotz einer Zunahme an Politikwissenschaftlerinnen und erfolgreicher Absolventinnen immer noch als Männerwelt gilt. In dem Zusammenhang ist auch der zunehmende islamistisch motivierte Konservatismus der seit 2002 regierenden Partei für Gerechtigkeit- und Entwicklung (Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP)) zu nennen, der auf patriarchaler Herrschaft aufbaut, die Geschlechterhierarchie im Privaten beibehält und die Existenz von Frauen in der Öffentlichkeit nur begrenzt zulässt. Passende Berufe für Frauen sind in dieser Sichtweise Lehrerinnen, Sekretärinnen, Krankenschwestern, Pflegerinnen, etc.. Frauen ist es erlaubt diese Berufe auszuüben, solange sie ihre Verantwortungen und Pflichten für Familie und Haushalt nicht vernachlässigen. In diesem Sinne machte Recep Tayyip Erdogan sowohl als Minister, als auch als Staatspräsident mehrere Male deutlich, dass für ihn Frauen und Männer nicht gleich, sondern komplementär seien (vgl. Erdogan 2010). Ebenso ist er gegen Familienplanung und für Familien mit „mindestens drei Kindern“ (vgl. Erdogan 2012). Wie sehr dieser Konservatismus Arbeit und Leben von Frauen erschwert, lässt sich unmittelbar erahnen.

Die Situation in der Türkei

Unsere Untersuchung (Demirtaş/Yeşilyurt Gündüz 2020) der Universitäten in der Türkei, bei der wir die Webseiten von allen 188 Universitäten durchgingen und die Daten von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern zusammenstellten, zeigt folgendes Ergebnis:

 https://doi.org/10.3224/feminapolitica.v29i1.19

Tabelle 1: Powis in der Türkei

Personalkategorien an Lehrstühlen der Politikwissenschaft und Internationale Beziehungen/ Internationale Beziehungen	Anzahl der Beschäftigten
Professoren in Leitungsposition (Heads of Department)	81
Professorinnen in Leitungsposition (Heads of Department)	30 (27 %)
ProfessorInnen insgesamt	219
Professorinnen	61 (28 %)
DozentInnen insgesamt	216
Dozentinnen	87 (40 %)
AssistenzprofessorInnen insgesamt	491
Assistenzprofessorinnen	200 (41 %)
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen insgesamt	68
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen	27 (40 %)
AssistentInnen insgesamt	397
Assistentinnen	152 (38 %)

In den 188 Universitäten in der Türkei gibt es nur 17 Rektorinnen (9%). Hier wird die Leaky Pipeline deutlich: Während in den unteren Stufen die Anzahl der Männer und Frauen (fast) gleich ist, nimmt die der Männer mit zunehmenden akademischen Titeln zu und die der Frauen ab. Warum dies so ist, welche (un)sichtbaren Hürden Frauen im Weg stehen und weitere Fragen wollten wir am Beispiel türkischer Politikwissenschaftlerinnen erörtern. Hierfür führten wir beide einzeln vom 2. April 2018 bis zum 10. Mai 2019 semi-strukturierte Interviews mit 58 Politikwissenschaftlerinnen aus 22 Städten in allen sieben Regionen der Türkei. Unter ihnen waren eine Doktorandin, 27 Assistenzprofessorinnen, 17 Dozentinnen und 13 Professorinnen. Von großer Bedeutung sind ihre Erfahrungen in Einstellungsverfahren, ihre Arbeitsbedingungen sowie ihre Einschätzung von Aufstiegs- und Beförderungsprozessen. Die Interviews wurden ausschließlich auf Türkisch geführt; häufig wurde englische Terminologie verwendet. Alle hier im Text angeführten Zitate wurden von uns ins Deutsche übersetzt.

Die Interviews begannen mit der Frage „Was bedeutet es, eine Frau in der Türkei zu sein?“ Eine Politikwissenschaftlerin sagte: „In der Türkei eine Frau zu sein, ist eine der schwierigsten, schmerzhaftesten, gefährlichsten und ungleichsten Identitäten. Wenn Sie eine Frau sind, müssen Sie ständig in den für Sie vorgezeichneten Mustern handeln und das für Sie geplante Leben leben“ (Interview Nr. 16). Eine andere sagte: „Hier eine Frau zu sein, heißt mit Widersprüchen zu leben. (...) Es gibt eine tiefe Schlucht zwischen dem, was Sie in der Theorie lernen und verteidigen und dem, was Sie in der Praxis erleben“ (Interview Nr. 32).

Über die Schwierigkeiten, an Universitäten tätig zu sein, sagte eine Politikwissenschaftlerin: „Wegen der religiösen, kulturellen und patriarchalen Struktur in der Türkei müssen Frauen immer kämpfen. Frauen können in allen Bereichen Erfolge erzielen, aber sie müssen dies erreichen, indem sie die Glasdecken überwinden, die immer über ihnen liegen" (Interview Nr. 21). Gläserne Decken sind die unsichtbaren Barrieren, auf die Frauen stoßen und die sie auf ihrem Karriereweg zu hindern versuchen und hindern. Da diese gläsernen Decken nicht sichtbar sind, ist es manchmal schwer für Wissenschaftlerinnen, ihre männlichen Kollegen von deren Existenz zu überzeugen. Doch können auch diese nicht die Maternal Wall übersehen, an die fast alle Wissenschaftlerinnen stoßen, wenn sie schwanger werden und ein oder mehrere Kind(er) bekommen.

Auf die Frage „An welcher Stelle kommen Sie, wenn es um Arbeit, Familie und Sie geht?" antwortete fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen: „An letzter Stelle." Eine Wissenschaftlerin sagte: „Ich habe null Priorität. So fühle ich mich. Und das Geld, das ich verdiene, kann ich auch nie für mich ausgeben" (Interview Nr. 49).

Welche Schwierigkeiten haben die Wissenschaftlerinnen beim Einstieg? Viele sprachen von Ungerechtigkeiten. „Eine sehr erfolgreiche, sehr fleißige Doktorandin wurde nicht eingestellt nur, weil sie eine Frau war. Ihr wurde gesagt ‚Dies ist ein Männer-Bereich.' " (Interview Nr. 39). Eine Wissenschaftlerin sprach über fade Begründungen: „Manche Männer sagen: ‚Die Arbeitsbedingungen sind zu schwer für Frauen. Zum Beispiel, wenn ich nachts eine Idee habe, mir ein Thema einfällt, dann kann ich einen Assistenten anrufen, sogar, wenn er verheiratet ist, aber eine Assistentin, insbesondere eine verheiratete, kann ich doch um die Zeit gar nicht anrufen.' Männern wie diesen sage ich dann: ‚In unserer Disziplin gibt es nichts, was nicht bis zum nächsten Morgen warten kann' " (Interview Nr. 21).

In den von Männern dominierten Universitäten reicht es nicht aus, wenn Frauen gut sind. Eine Politikwissenschaftlerin sagte: „Männer werden bevorzugt. Die Leitung sollen immer Männer haben, so ein Verständnis. Sogar viele Frauen denken so. Um als Frau erfolgreich zu sein, muss sie die Beste sein oder auch die Einzige zur Auswahl" (Interview Nr. 27).

Die Kinderfrage ist eine Frage, die Männern kaum gestellt wird: Eine Politikwissenschaftlerin erinnerte sich an eine Assistentin: „Als sie schwanger wurde, hatte der Professor mit ihr geschimpft. Als ob sie eine Schuld hätte. Die Assistentin hat alles sehr gut gemacht und viel gearbeitet. Aber der Professor hätte sie fast gefeuert. Hätte er einen Assistenten so behandelt?" (Interview Nr. 20) Manchmal sind auch Frauen frauenfeindlich: „ ‚Wenn ich gewusst hätte, dass Sie schwanger sind, hätte ich Sie nicht eingestellt', sagte mir eine Professorin nach der Prüfung" (Interview Nr. 43).

Dies hängt mit konservativen Wertvorstellungen zusammen, die Frauen mehr Verantwortung für die Familie aufbürden. Eine Politikwissenschaftlerin erzählte: „Ich habe in der Universität begonnen ohne einen festen Platz, ohne Sicherheit. Mit meiner einjährigen Tochter im Arm. (…) Ich habe fünf Jahre prekär gearbeitet. (…) Meine Arbeit an der Universität, meine Verantwortungen zu Hause. (…) Mein Mann kam spät

nach Hause, wenn alles fertig war. Er hat gar nicht verstanden, wie viel ich gearbeitet hatte. (…) Ich habe nichts ungetan gelassen, alles war wie es sein musste. Ich habe mit 4.00 (Bestnote) abgeschlossen. (...) Das zweite Kind (...) Wahnsinn! Nach dem zweiten Kind dann die Dozenten-Prüfung. Es war wie ein Nichts-Aufgeben für mich. Ich wollte alles. Es war sehr schwierig. (...) Wenn ich ein Mann wäre, wäre es egal, ein Kind, zwei Kinder. Als Frau ist dies ganz anders, Schwangerschaft, Geburt, Stillen, wer kümmert sich um das Kind, Männer denken nicht darüber nach" (Interview Nr. 8). Wie einfach Männer-Karrieren im Vergleich dazu sind, wird auch anhand unseres Materials deutlich. Dies gilt auch für WissenschaftlerInnen-Paare: „Auch wenn wir beide WissenschaftlerInnen sind, tut er immer so, als ob seine Arbeit wichtiger ist. Ich werde so behandelt, als würde ich nicht arbeiten" (Interview Nr. 30). Eine Politikwissenschaftlerin sagte: „Wenn beide Partner WissenschaftlerInnen sind, bekommen Männer viel früher hohe akademische Titel und Ränge. Frauen beklagen, dass nur sie für die Betreuung ihrer Kinder verantwortlich sind" (Interview Nr. 10).

Wie viele Opfer Frauen bringen, erzählte eine Politikwissenschaftlerin: „Manchmal fühle ich mich wie Aschenputtel. Wenn abends alle nach Hause gehen, ist die Universität ruhig. Ich möchte weiterarbeiten, aber ich muss nach Hause gehen. (…) Wenn ich nach Hause komme, habe ich viel zu tun, die Kinder, kochen, essen, saubermachen. Bis 23 Uhr, erst dann kann ich mich an meine Arbeit setzen. Aber ich bin dann müde, nicht in derselben Stimmung wie am frühen Abend. Aber mein Mann, der ruft einfach an und sagt: ‚Ich muss noch weiterarbeiten, wartet nicht auf mich.' Er kann weiterarbeiten, ich nicht. (…) Ich muss immer Opferbereitschaft zeigen, er nie" (Interview Nr. 8).

Ein soziales Leben findet für sie so gut wie kaum statt: „Ich habe das gesellschaftliche Leben schon lange aufgegeben. Mit Freunden nach der Arbeit etwas trinken gehen – lange nicht mehr. Aber mein Mann, der geht einfach so in einen Sprachkurs, zwei Abende. Aber ich kann nicht, die Kinder warten auf mich" (Interview Nr. 57).

Eine weitere Problematik ist, dass Männer in Old Boys Networks zusammenkommen, mit denen sie sich beim beruflichen Aufstieg unterstützen. Eine Politikwissenschaftlerin schildert dies: „Männer haben ihre eigenen Gruppen, ihre Herrenmannschaft. Sie wollen nicht, dass wir da reinkommen. Sie haben sogar ihre eigenen WhatsApp-Gruppen. Es ist so ein Buddy Thing" (Interview Nr. 31). Auch andere Politikwissenschaftlerinnen bemerkten dies: „Sie schließen uns aus. Sie treffen wichtige Entscheidungen an Männerabenden in Restaurants, in Bars und sonst wo. Hier entscheiden sie über alles. Und wir erfahren es am nächsten Tag" (Interview Nr. 9). „Nach der Arbeit treffen sich die Männer draußen. Da diskutieren sie alles und entscheiden wichtige Dinge. Und ich kann da nicht teilnehmen" (Interview Nr. 13). „Männer organisieren sich. (…) Es gibt eine Männer-Solidarität" (Interview Nr. 12). Egal wie wissenschaftlich und hochgebildet – Universität und Gesellschaft sind sich letztlich sehr ähnlich: „Denn die Universität entwickelt sich nicht isoliert, unabhängig von der Gesellschaft. Selbst wenn wir einen Platz in der Universität finden, ist diese genauso patriarchalisch wie die Gesellschaft, von der sie stammt" (Interview

Nr. 41). Eine Wissenschaftlerin sagte: „Bei den Universitätsmeetings gibt es immer wieder Sexismus. Auch in der Sprache. Der Sexismus ist verinnerlicht und spiegelt sich in ihrer Sprache und Haltung wider" (Interview Nr. 3). Eine andere betonte: „Ich denke, die Universität ist ein Spiegelbild der Türkei. Die Universität scheint ihre Chance, kritisch und fortschrittlich zu sein, völlig verloren zu haben. Die Sprache der Universität ist sehr männlich und konservativ" (Interview Nr. 26).

Für eine gerechtere Universität...

Vor dem Hintergrund unserer Ergebnisse fordern wir Geschlechtergleichheit in türkischen Universitäten, die durch Reformen realisiert werden sollten, um alle Barrieren für Frauen zu beseitigen. Auf der individuellen Ebene sollten Wissenschaftlerinnen ermutigt werden sich weiter zu entwickeln, weiter zu machen. Die Unterstützung junger Wissenschaftlerinnen durch qualifizierte Mentoring-Programme ist notwendig. Auf der institutionellen Ebene tragen Universitäten die hochschulgesetzlich verankerte Verpflichtung, Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen zu gewährleisten. Daher sollten alle Universitäten Zentren einrichten, die Kurse, Workshops, etc. zur Gleichstellung des akademischen und administrativen Personals sowie von Studentinnen anbieten. Universitäten müssen formalisierte, transparente Verfahren mit Kommissionen als EntscheidungsträgerInnen für Beurteilungen für Personal- oder Berufungsbeurteilungen haben. Je formalisierter die Verfahren, umso fairer die Entscheidungen. Universitäten müssen Stillräume, Kitas und Kindergärten auf dem Universitätsgelände vorsehen. Meetings sollten im Rahmen der regulären Arbeitszeiten (9-17 Uhr) abgehalten werden. Flexibilität sollte im Vordergrund stehen. In digitalen Zeiten müssen WissenschaftlerInnen nicht immer auf dem Campus sein, sondern können vieles auch vom Home-Office aus per Computer erledigen. Auf der sozialen Ebene müssen sexistische Normen in der Gesellschaft beendet werden. Frauen dürfen nicht vor die Frage gestellt werden: Kind oder Karriere? Beides muss möglich sein, wenn Frauen dies wünschen. Dafür müssen alle notwendigen rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Vorkehrungen getroffen werden. Kinderbetreuung muss auf kostenloser, qualitativ guter Ganztagsbetreuung und Ganztagsschulen basieren. Netzwerke und Solidarität unter Frauen sind von größter Bedeutung. In der Türkei bringt die „Women in Foreign Policy Initiative" (http://wfp14.org/en/) Politikwissenschaftlerinnen zusammen, um gemeinsam und gestärkt zu handeln. Das wichtigste ist die Beseitigung von systematischer, struktureller Diskriminierung, Sexismus, Patriarchat, Ungleichheit und Ungerechtigkeit in Politik, Gesellschaft, Wirtschaft, Bildung, Familien und allen Lebensbereichen. Das sind wir uns selbst und allen Frauen schuldig.

Literatur

Demirtaş, Birgül/**Yeşilyurt Gündüz**, Zuhal, 2020: Türkiye'de Uluslararasi İlişkiler Disiplininde Kadin Akademisyen Olmak: Cam Tavanlar ve Fildişi Bodrumlar („In der Türkei eine Frau in der Diszi-

plin Internationale Beziehungen zu sein: Glasdecken und Elfenbeinkeller"). In: Alternatif Politika. 12 (i. E.).

Erdogan, Recep Tayyip, 2010: Rede auf einem Parteimeeting am 31.7.2020. Internet: https://www.haberturk.com/polemik/haber/537849-kadin-ve-erkegin-esit-olmasi-mumkun-degil (13.2.2020).

Erdogan, Recep Tayyip, 2012: Rede auf der Internationalen Familienplanungskonferenz am 25.5.2012. Internet: https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-44026368 (12.2.2020).

„Lebenslänglich (...) auf Bewährung"[1] Zur strukturell bedingten Verschuldung von Wissenschaftler*innen

ANITA BARKHAUSEN

Letztes Jahr musste ich am Ende eines Arbeitstages als Wissenschafts-Coach konstatieren, dass sich alle meine Gesprächspartner*innen auf die eine oder andere Art als schuldig erlebten. Da war z.B. von dem schlechten Gewissen die Rede, trotz durchgearbeiteter Wochenenden zugesagte Artikel-Deadlines nicht einhalten zu können. Oder davon, ein dreiviertel Jahr nach Ablauf eines Drittmittel-Projekts, von Arbeitslosengeld lebend, immer noch den abzuliefernden Projektbericht schuldig zu sein. Oder bei einer gemeinsamen Herausgeberschaft beteiligte Kolleg*innen wiederholt vertrösten zu müssen, weil man einfach nicht hinterherkomme. In allen drei Gesprächen wurden Erschöpfungszustände durch ein Zuviel an Arbeit benannt, gefolgt von Selbstbezichtigungen („ich bin einfach zu langsam", „ich bin nicht gut genug", „ich verzettele mich immer", „ich bin eine drittklassige Wissenschaftlerin*") und dem Ansinnen, ich möge als Wissenschafts-Coach behilflich sein, effizienter, besser, schneller zu werden. Solche Arbeitsaufträge, die zunächst einmal den Logiken der Selbstoptimierung folgen, möchte ich freilich nicht 1:1 annehmen, doch mein Interesse an dem Phänomen war geweckt. Als Forschungs-Supervisorin, die seit zwanzig Jahren neben ihrer psychotherapeutischen Arbeit mehrmals pro Woche Wissenschaftler*innen coacht, stieß ich natürlich nicht zum ersten Mal auf Schuldbewusstsein in der Sphäre wissenschaftlichen Arbeitens, aber die Häufung machte mich stutzig. Mit einer seitdem sensibilisierten Wahrnehmung muss ich rein empirisch feststellen: Das Thema hat eine neue Dimension erreicht.

Zunächst einmal gehe ich *nicht* davon aus, dass die Wissenschaftler*innen, die sich an mich wenden, überdurchschnittlich neurotisch sind. Vielmehr stelle ich die These auf, dass es sich bei der jeweils individuell erlebten Schuldthematik um ein strukturelles Phänomen handelt, das der universitäre Wissenschaftsbetrieb systematisch hervorbringt. Am eigenen Leib durchlebt wird dieses strukturelle Phänomen