

Ergebnisbericht der Studie zu Frauen* in der Philosophie am Philosophischen Institut der Freien Universität Berlin Sommer/Herbst 2014.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| I.) Vorgehen Befragung | 2 |
| I.I. Allgemeines | 2 |
| I.II. Einschränkendes..... | 2 |
| II.) Studieren an der FU: Eigene Unsicherheiten und Schwierigkeiten sowie strukturelle Bedingungen (Erste Befragungsrunde)..... | 3 |
| II.I. Allgemeines zu Unsicherheiten und Unwohlsein im Studium..... | 3 |
| II.II. Rolle der Dozierenden..... | 5 |
| II.III. Strategie der Studierenden..... | 5 |
| II.IV. Sprechstunden..... | 5 |
| II.V. Eigene Perspektive auf eine Karriere in der Wissenschaft..... | 6 |
| III.) Promovieren, Lehren und Arbeiten an der FU (Zweite Befragungsrunde)..... | 7 |
| III.I. Promotion..... | 7 |
| III.II. Institut und Promotion | 7 |
| III.III. Nach der Promotion..... | 8 |
| IV.) Männliche Dominanz in der Philosophie | 9 |
| V.) Wie nun weiter mit Material und Erkenntnissen?..... | 10 |

Die Studie wurde durchgeführt von:

Lisa Mangold, in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Praktische Philosophie am Institut für Philosophie der Freien Universität Berlin.

Mit finanzieller Unterstützung aus der leistungsorientierten Mittelvergabe für Gleichstellung der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Philosophie und Geisteswissenschaften.

I.) Vorgehen Befragung

I.I. Allgemeines

Im Sommer und Herbst 2014 wurde an der FU eine Befragung zu den subjektiven Erfahrungen von Ungleichbehandlung auf Grund des Geschlechtes und geschlechtsspezifischer Diskriminierung von Frauen* in der Philosophie an der FU Berlin durchgeführt. Ziel war die Erstellung einer Problemskizze, um von dieser ausgehend Veränderungsbedarf sichtbar zu machen und Handlungsempfehlungen formulieren zu können. Die Durchführung der Studie wurde aus Mitteln der Dezentralen Frauenbeauftragten finanziert.

Die Befragung wurde in einem zweistufigen Verfahren vorgenommen. Im ersten Schritt wurde eine möglichst offene Erhebungssituation geschaffen, indem ein moderiertes Gespräch mit Studierenden durchgeführt wurde. Die Gruppen der ersten Verfahrensstufe, im Folgenden auch als erste Befragungsrunde bezeichnet, bestanden aus 3-6 Studierenden, meist kannten sich die Teilnehmer_innen zumindest vom Sehen untereinander. Die Gespräche waren offen für Frauen, sowie Trans*- und Inter*personen, die an der FU studieren. Die Gespräche wurden mit der Frage eingeleitet, was die Teilnehmer_innen zu dem Forschungsprojekt im ersten Moment gedacht haben. Inhaltlich wurde das Gespräch des Weiteren zu den Themen *eigenes Empfinden in Seminaren, eigenes Verhältnis zum Studium und zur Philosophie als Disziplin, weitere Perspektiven/Zukunftsplanung* gelenkt. Es wurde sich für Gruppeninterviews entschieden, da der kooperative Charakter der Situation insbesondere dafür geeignet ist, gemeinsame Problemlagen zu identifizieren, dabei auch Raum für persönliche Erfahrung bietet.

Alle Gespräche wurden von derselben Person moderiert. Die Gespräche wurden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die Transkription wurde im ersten Schritt paraphrasiert, davon ausgehend wurden Schlüsselkategorien in Bezug auf das Forschungsthema entwickelt, die als inhaltliche Oberthemen in der zweiten Befragungsrunde fungieren.

In einem zweiten Schritt wurden sechs Expert_innen interviewt. Alle Expert_innen haben Lehrerfahrung an der FU. Die Expert_innen waren Promovend_innen, Mitarbeiter_innen des Mittelbaus sowie Professorinnen. Diese Interviews waren durch einen Leitfaden vorstrukturiert, der sich auf die emergierten Kategorien aus der ersten Stufe der Untersuchung stützt. Das Ziel hierbei ist es, eine inhaltliche Vertiefung der Schlüssel- und Subkategorien zu erreichen. Gleichzeitig wurden damit die gewonnenen Kategorien auf ihre Relevanz geprüft. Die gewonnenen Erkenntnisse haben einen hypothetischen Charakter und könnten in einer Folgeuntersuchung innerhalb eines standardisierten Fragebogenverfahrens getestet werden. Des Weiteren wurden alle Expert_innen nach dem eigenen Werdegang und persönlichen Schlüsselereignissen in der Philosophie, subjektiven Erfahrungen des Frauseins in der Philosophie sowie beruflichen Perspektiven gefragt.

I.II. Einschränkendes

Wenn im Folgenden auf Aussagen der Befragten Bezug genommen wird, wird sich auf die subjektiven Erfahrungen und Wahrnehmungen Einzelner bezogen. Eine Aussage wie „Das stimmt so nicht.“ kann es als Reaktion darauf nicht geben, denn die Befragten haben diese Einschätzung für sich so formuliert.

Die verwendeten Zitate sind zu Gunsten der Verständlichkeit geringfügig angepasst. Kürzungen sind vermerkt. Allgemein ist es wichtig, die Anonymität der Befragten zu gewähren. Daher können keine detaillierten Angaben zu den Befragten angegeben werden. Insbesondere die Aussagen der

Personen aus der zweiten Befragungsrunde sind daher teilweise geringfügig verändert, um keinen Schluss auf die Zugehörigkeit der Statusgruppe zu ermöglichen. Da nicht so viele Frauen am Institut arbeiten bzw. gearbeitet haben, lässt sich durch wenige Informationen bereits Rückschlüsse auf die Person ziehen.

Die Personen, die an der Studie teilgenommen haben, sind keine homogene Gruppe. Das haben sie auch selbst immer wieder betont. Generell stand für einige nicht das Geschlecht im Vordergrund, sondern zum Beispiel die soziale oder kulturelle Herkunft. Zu den Interviews waren Frauen sowie Trans*personen und Inter*personen eingeladen. In den Befragungen wurde nicht mehr nach der eigenen Selbstbeschreibung gefragt.

II.) Studieren an der FU: Eigene Unsicherheiten und Schwierigkeiten sowie strukturelle Bedingungen (Erste Befragungsrunde)

II.I. Allgemeines zu Unsicherheiten und Unwohlsein im Studium

Alle studentischen Befragten haben Unsicherheiten und Unwohlsein im Studium geäußert.

Während Bachelorstudierenden ihre erlebten Schwierigkeiten und Unsicherheiten meist in Bezug auf ihre persönlichen Fähigkeiten und ihre Persönlichkeit gesetzt haben, haben Masterstudierende diese mit Blick auf universitäre Strukturen angesprochen.

Die meisten Bachelorstudierenden beschreiben sich selber als eher ruhig und zurückhaltend in Seminaren der Philosophie. Mehrere Bachelorstudierende konkretisieren, dass es ihnen schwerfalle sich an Diskussionen zu beteiligen und die Texte oft schwer zugänglich für sie seien.

Einige Studierende aller Qualifizierungsstufen geben an, dass sie sich nicht trauen, Verständnisfragen zu stellen. Mehrere Studierende führen an, dass sie sich in kleineren Gruppen eher trauen etwas zu sagen. Als Gründe für Schwierigkeiten in Seminaren werden die eigene Persönlichkeit, die nicht den erforderlichen Attributen (u.a. Stringenz, Logik, Eloquenz) entspricht, unzureichende Fähigkeiten sowie fehlendes oder diffuses Wissen genannt.

*„Ich denke, ich bin persönlich, unabhängig von der Frage, was mein Geschlecht ist, nicht so ein Fan davon, vor vielen Leuten zu reden. Vieles, was da bei mir abläuft, betrachte ich unter einem ganz individuellen Gesichtspunkt. Mehr als irgendwie jetzt so in einer Einordnung in die Geschlechterthematik.“
Bachelorstudierende*

Des Weiteren beschreiben die Studierenden aller Qualifizierungsstufen, dass sie das Gefühl haben, ihre Kommiliton_innen haben diese Schwierigkeiten eher nicht bzw. würden souveräner mit diesen umgehen. Einige erwähnen, dass sie sich durch ihre Schwierigkeiten als Außenseiterin fühlen.

Bei den Masterstudierenden wurde ebenfalls viel darüber gesprochen, dass sich die Studierenden in vielen Seminaren nicht wohl fühlen. Dieses Unwohlsein wurde jedoch deutlich weniger mit den eigenen Kompetenzen in Verbindung gesetzt als mit Blick auf strukturelle Bedingungen thematisiert. Insgesamt beschreiben die Masterstudierenden die Seminaratmosphäre deutlich negativer als die Bachelorstudierenden.

„Ich finde es auch schwierig zu sagen, was hat es damit zu tun, dass man eine Frau ist. Aber was ich sehr bestätigen kann, ist, mir ist es mehr als einmal passiert, dass man sich meldet, und dann erwidert eine – sagen wir mal – männliche Person, die auch vom Dozent mit Vornamen angesprochen wird, gar nicht an einen selbst gerichtet, sondern an den Dozenten gerichtet. So dass man das Gefühl hat, man ist hier geduldet, aber nicht so wirklich – mehr ein Fremdkörper, der eigentlich nur stört in einer gewünschten Zweierkonversation. Ja, dann meldet man sich irgendwann nicht mehr. Weil das einen persönlich auch nicht weiterbringt. Das ist eher dieses Hierarchieproblem, wo dann die Frage wäre, was genau ist auch noch die Rolle der Frau darin?“

Masterstudierende

In den Gesprächen mit den MA-Studierenden wird vermehrt von der Erfahrung berichtet, dass sich die jeweilige Person in Seminaren nicht wertgeschätzt, angenommen und/oder integriert fühlt. Bei den Gesprächen referieren die MA-Studierenden nicht auf einmalige Situationen, sondern verweisen auf kontinuierliche Erfahrungen.

Kritisiert wird u.a., dass in Seminaren die Diskussionen meist gegen- und nicht zueinander gerichtet seien – Redebeiträge würden an die Dozierenden gerichtet und nicht an vorhergehenden Beiträgen anschließen. Die lauteste Stimme sei die Männerstimme. Allgemein sei zu sagen, so mehrere Studierende, dass einige davon eingeschüchtert werden, dass es eher darum gehen würde, zu zeigen, was man weiß, anstatt am Text zu arbeiten (Stichwort: *Namedropping*), oft gehe es mehr um Performance als um Textarbeit. Die Atmosphäre in Seminaren wird als ein Profilieren beschrieben.

„Das Ausgeschlossenensein entsteht schnell, wenn der Dozent ein bisschen diesen a-sozialen Rededuktus hat. Das man auf den Vorredner nicht eingeht, wenn überhaupt mit Kritik und ihn dann noch nicht mal anschaut. Irgendwie so tut als sei er nicht da und dann direkt wieder zum Dozenten spricht, und der Dozent nichts macht. Dann entsteht so etwas wie eine Wand. Da wäre es die Aufgabe des Dozenten zu integrieren.“

Masterstudierende

Als besonders ausschließend wurde beschrieben, wenn Dozierende nur einzelne Personen beim (Vor-)Namen nennen oder/und sie duzen würden. Wenn bestehende Hierarchien, zum Beispiel durch vereinzelt Namensnennung von Studierenden, von Seminar zu Seminar (re)produziert werde, sinke das Interesse sich zu beteiligen bzw. Neuen die Möglichkeit zu geben, sich zu integrieren.

Zugleich werde ein Bild produziert, dass es Studierende gibt, die zum *Inner Circle* gehören, während andere draußen stehen würden. Dieses Bild werde oft auch durch die Sitzordnung in Seminaren – ein Kreis um den Tisch und ein äußerer Kreis – verstärkt. Wobei an dieser Stelle positiv hervorgehoben wird, dass es, was die Sitzordnung angeht, keine frontalen Seminare gebe.

Außerdem beschreiben einige das Gefühl, dass bestimmte Redebeiträge erwünschter seien als andere. Indem Dozierende nicht auf alle Beiträge gleichermaßen eingehen würden, führe dies zu einer Verunsicherung und zugleich werden dadurch die Studierenden ausgeschlossen, die mit der Rhetorik bzw. den gewünschten Inhalten an der FU (noch) nicht vertraut sind. Zudem beschreiben mehrere, dass sie das Gefühl haben, dass besonders Beiträge von Frauen seltener von Dozierenden aufgegriffen werden.

II.II. Rolle der Dozierenden

In den Gesprächen mit den Masterstudierenden wird betont, dass die Dozierenden sehr wichtig seien, um eine positive Veränderung der Seminaratmosphäre zu erzielen. So sei z.B. die Unterstützung der_s Dozierenden notwendig, wenn ein_e Studierende_r die Seminaratmosphäre ansprechen möchte. Als positiv wird es beschrieben, wenn Dozierende die Seminaratmosphäre (selbst)kritisch thematisieren. Zugleich wird einstimmig gesagt, dass es einige Dozierende an der FU gibt, die ein großes Bewusstsein dafür haben, wie universitäre Strukturen funktionieren und dies reflektieren.

Eine gute Gesprächskultur habe viel damit zu tun, ob der_die Dozierende wirklich zuhört, Essenzen des Beitrages aufgreift, positiv auf Redebeiträge referiert und anschlussfähig macht und nicht direkt mit einer Kritik auf die Aussage reagiere. Wenn Personen sich allgemein wenig beteiligen, solle besonders bei ihnen ein positiver Rückbezug auf Redebeiträge stattfinden. Um eine Wertschätzung aller zu erreichen, müsse eine Diskussion geöffnet werden, dafür brauche es immer auch die Unterstützung der_s Dozierenden. Die Rolle der Dozierenden wurde in den Gesprächen mit Bachelorstudierenden kaum thematisiert.

Eine Beobachtung, die in den Gesprächsrunden mit den Studierenden aller Qualifikationsstufen immer wieder angesprochen wurde, ist, dass in Seminaren von weiblichen Dozierenden die Gesprächsatmosphäre meist angenehmer sei und eher ein miteinander als ein gegeneinander Diskutieren stattfinde.

II.III. Strategie der Studierenden

„Die Diskussionskultur habe ich an der FU häufig eher als ziemlich frustrierend erlebt. Wo ich mich mittlerweile auch eher raushalte, ich bin ja schon eher eine von den Stillen. Ich finde das wird auch in der Philosophie klar – es ist mehr ein gegeneinander Diskutieren als ein miteinander. [...] Und so bin ich halt nicht, also ich habe lange versucht mich da irgendwie anzugleichen und dann festgestellt – das ist halt nicht ich, mit den Ellenbogen ausziehen das ist halt nicht meins.“ Masterstudierende

Ausgehend von den persönlichen Erfahrungen beschreiben MA-Studierende immer wieder die Strategie, sich der Diskussionskultur anzupassen. Die MA-Studierenden führen an, dass sie im Laufe ihres Studiums versucht haben, sich an das Diskussionsverhalten in Seminaren anzupassen und davon ausgehend ihren Rededuktus zu verändern. Dies beschreibt keine der MA-Studierenden als erfolgreiche Strategie und alle haben dies wieder aufgegeben und beteiligen sich nun tendenziell weniger in Seminaren.

II.IV. Sprechstunden

Die Bachelorstudierenden beschreiben die Sprechstunden teilweise als sehr motivierend und unterstützend. Dies sei der Fall, wenn der_die Dozierende ihnen im Gespräch eine positive Rückmeldung gebe und Interesse zeige. Oft seien Sprechstunden jedoch auch wenig hilfreich und gewinnbringend, dies sei insbesondere der Fall, wenn nur wenig Zeit für ein Gespräch ist und es eigentlich nur darum geht, ein Hausarbeitsthema vorzuschlagen.

Masterstudierende berichten über die Sprechstundenerfahrung sehr verschieden und Personen abhängig. Eine Studentin beschreibt ihre Zwangsberatung wegen Überschreitung der Regelstudienzeit als sehr unangenehm, da der Dozent ihr zu verstehen gegeben habe, dass sie ihr Studium endlich mal hinbekommen solle ohne auf sie einzugehen.

Einig sind sich die Studierenden, dass kurze Termine von 10 Minuten eher dazu dienen, eine gute Performance abzuliefern und sich keine Unsicherheiten anmerken zu lassen. Des Weiteren gäbe es Dozierende, die bei Arbeiten keine Betreuung anbieten und die Sprechstunden daher unsinnig sind. Insgesamt könne ein Termin mit einer dozierenden Person, so die Erfahrungen von fast allen, sehr motivierend und bestärkend sein. Dafür reiche es, wenn der_ die Dozierende wenige positive Worte finde und zum Beispiel Seminarbeiträge lobend hervorhebe. Eine Studierende berichtet, dass ihr bei einer Sprechstunde im ersten Semester positiv zugeredet wurde, es mit dem Philosophiestudium zu versuchen, was sie bis heute stärke. Als positiv wird es empfunden, wenn der_ die Dozierende Interesse an einer fachlichen Auseinandersetzung zeige. Als hemmend wird autoritäres und desinteressiertes Verhalten bewertet.

II.V. Eigene Perspektive auf eine Karriere in der Wissenschaft

In allen Gesprächen wurden die finanzielle Unsicherheit thematisiert, die dem Philosophiestudium folge. Unter den Bachelorstudierenden sind die Zukunftsperspektiven deutlich diverser und optimistischer als bei den Masterstudierenden.

Ausgehend von den bereits genannten Erfahrungen der Studierenden in Seminaren, wird von den Studierenden immer wieder erwähnt, dass sie kein Interesse daran haben, an der Uni zu bleiben.

„Im Laufe meines Studiums fand ich es immer unangenehmer diesem Wettkampfdenken so ausgesetzt zu sein. Also das wird mitunter sehr unsolidarisch. Ich habe keine Lust, mich den Rest meines Lebens so einem Wettkampf auszusetzen. Wo ich denke, der wird in einer Härte ausgeführt, die viel mit Ressourcen zu tun hat. Vieles wird auf eine persönliche Ebene heruntergebrochen, das muss ich nicht haben – dieser Kampf, dieses Sichbehaupten fängt schon im Bachelor an.“

Masterstudierende

Die meisten Masterstudierenden formulieren, dass eine Weiterbeschäftigung an der Universität und/oder eine Promotion für sie nicht (mehr) denkbar sind. Die Gründe dafür waren unterschiedlich. Von wenigen Personen wurden betont, dass sie sich selber nicht in der Lage sehen zu promovieren auf Grund der eigenen Fähigkeiten, Denkleistung oder anderen Kapazitäten. Deutlich häufiger wurde eine Kritik an der Atmosphäre an der Hochschule als Grund genannt.

Mehrere Studierende sagen, dass sie sich während ihres Bachelors und zu Beginn des Masters durchaus eine Universitätskarriere in der Philosophie vorstellen konnten. Diesen Plan haben sie jedoch nun verworfen, da für sie die Wettkampfatmosphäre, das ständige Behaupten und die starke Leistungsorientierung abschreckend sei, ebenso die unsolidarische Atmosphäre und destruktive Hierarchiekämpfe.

Als weiterer Themenkomplex wurde die finanzielle Unsicherheit in der Akademie thematisiert. Finanzielle Ängste wurden mehrfach mit der Anmerkung eingeleitet, dass die Studierende nicht aus einem Elternhaus komme, dass sie in finanziell schwieriger Situation im Anschluss an das Studium unterstützen könnte.

Insbesondere Studierende mit Kinderwunsch formulierten, dass sie sich eine akademische Laufbahn nicht vorstellen könnten. Dabei wurden etwa Aspekte wie befristete Verträge und häufiger Wohnortwechsel besonders häufig erwähnt. Mehrere Studierende äußerten Zweifel darüber, ob die unsoziale Umgebung der Universität sich mit einem harmonischen Familienleben vereinbaren lasse.

III.) Promovieren, Lehren und Arbeiten an der FU (Zweite Befragungsrunde)

In der zweiten Befragungsrunde wurden Lehrenden in Einzelgesprächen die Untersuchungsergebnisse der ersten Befragungsrunde vorgestellt.

Die Expert_innen haben die Ergebnisse mit ihren eigenen Erfahrungen als Frau in der Universität und Philosophie verglichen und diese reflektiert. Ergänzend haben sie die Ergebnisse aus ihrer Position als Lehrende thematisiert. Davon ausgehend wurde immer wieder über Handlungsmöglichkeiten von Lehrenden gesprochen, unterdrückende und diskriminierende Mechanismen an der Universität zu durchbrechen. Die Vorschläge der Lehrenden finden sich unter V.) wieder. Die Reflexion der Expert_innen war zudem eine wichtige Grundlage, neben den Ergebnissen der ersten Befragung, die vier Aspekte männlicher Dominanz in der Philosophie unter IV.) zu entwickeln. Im Folgenden werden die von den Expert_innen genannten, eigenen Erfahrungen während und nach der Promotion, sowie als Mitarbeiter_in an Philosophischen Instituten, zusammengefasst.

III.I. Promotion

Die Promotion wurde von vielen als eine wertvolle Erfahrung beschrieben, in der sie festgestellt haben, dass sie gerne wissenschaftlich arbeiten. Zugleich beschrieben die meisten die Promotion als frustrierende Erfahrung, sowie als einen Moment der Isolation. Einige erwähnten, dass sie sich durch die eigene Herkunft, das Thema der Arbeit und/oder die eigene soziale Stellung marginalisiert gefühlt haben.

Die meisten Promovend_innen gaben an, dass sie sich im Rahmen ihrer Promotion *irgendwie* betreut fühlen bzw. gefühlt haben, es ihnen jedoch an einer Unterstützung gefehlt hat. So wurde ein informeller Austausch zum Universitätsbetrieb, Stipendien und Konferenzen vermisst. Einige hätten gerne mehr Zugang zu Hinweise für Konferenzen, Call for Papers und eine Einführung in die Spielregeln des wissenschaftlichen Betriebes erhalten. Einige Befragte betonten an dieser Stelle, dass sie öfters bei sich oder Kolleg_innen gesehen haben, dass insbesondere männliche Doktorväter einen kleinen Kreis an Promovierenden haben, die sie stärker fördern und unterstützen. Dieses Privileg komme, so die Wahrnehmung der Befragten, fast ausschließlich männlichen Promovierenden zu. In diesem Zusammenhang wurde mehrfach erwähnt, dass es an Möglichkeiten für einen informellen Austausch fehlt. Einige erwähnten, dass ihnen der Zugang zu machtvollen Netzwerken fehlt bzw. lange gefehlt hat.

III.II. Institut und Promotion

Es wurde betont, dass die eigene bzw. die Erfahrung anderer zeige, dass bei Promotionsstipendien die Anbindung an ein Institut fehle. Dies ist zwar nicht von allen gewünscht, es wurde jedoch als Schwierigkeit beschrieben, diese Anbindung, wenn gewünscht, eigenständig aufzubauen.

Lehraufträge wurden theoretisch als gute Möglichkeit angeführt, um eine Anbindung ans Institut zu gewährleisten, in der Praxis funktioniere dies indes nicht gut. Beklagt wurde, dass bei einer Bewerbung um einen Lehrauftrag von Institutsseite viel Kritik und Zweifel geäußert wird und die Interessierte im Bewerbungsverfahren streng geprüft wird. Dies geschehe insbesondere dann, wenn die Bewerberin neue/andere Lehrformen vorschläge. Nach Erhalt des Lehrauftrages verschwinde dieses Interesse jedoch und es gäbe keinen Raum für Rückmeldungen/Evaluationen.

Alle beschrieben die inhaltliche Rückmeldung auf eigene Arbeiten in Kolloquien als hilfreich. Jedoch sei die Atmosphäre in einigen Kolloquien unangenehm. Beschrieben wurde von einigen, dass die Hürde im Kolloquium zu sprechen, für sie hoch sei. Des Weiteren berichten einige, dass sie diese Hemmung, öffentlich zu sprechen, bei dem Kolloquium das erste Mal erfahren haben.

Hierarchien sind für viele deutlich spürbar. Als Sichtbarmachung dieser wird auch hier die Sitzordnung (innere und äußerer Kreis) angeführt sowie Namenshierarchien. Ein weiterer Aspekt, der von mehreren angesprochen wurde war, dass sie das Gefühl haben, in ihrer Kritik an der Struktur des Kolloquiums unverstanden zu sein, und dass ihre Kritik von anderen nicht geteilt werde.

Konkret wünschten sich einige Befragte mit Blick auf ihre Arbeit als Lehrende eine Evaluation der Lehrveranstaltung in Form eines Konstruktiven Feedbacks/Austausches. Denkbar wäre auch ein Stammtisch für Lehrende.

Aus Perspektive der Promovierenden wurde der Wunsch geäußert, Kolloquien sozialer zu gestalten und auch Raum für Fragen jenseits inhaltlicher Auseinandersetzungen zu schaffen (Verlängerungsantrag, Lehrveranstaltungen, ect.). Alternativ wurde die Idee eines Promovierendenstammtisches genannt, um persönlichen Austausch zu fördern.

III.III. Nach der Promotion

Die unter II.I.V. von den Masterstudierenden angeführten Aspekte mit Blick auf die eigene Perspektive in der Wissenschaft waren ebenfalls für Promovend_innen und Postdocs ein Grund, eine Karriere an der Universität für sich kritisch zu überlegen. Gründe, die gegen eine weitere Beschäftigung an der Universität sprechen würden, sei der Druck, der durch Publikationszwang entstehe und eine ständige Reproduktion eigener Ideen provoziere. Zu dem komme der Bewerbungsstress, auf strukturell unansprechende (da prekäre) Stellen. Ergänzend daran schrecke der Gedanke an finanzielle Unsicherheiten in der Postdoc-Zeit ab. Einzelne Personen betonten, dass die Universität für sie eine sicherere Arbeitgeberin darstelle, im Vergleich zu den anderen Bereichen, für die sie sich interessieren würden. Betont wurden auch die Vorzüge durch zeitliche Flexibilität an der Universität.

Der Aspekt der zeitlichen Flexibilität wurde auch von denjenigen betont, die in einer Familie mit Kind leben. Die meist freie Zeiteinteilung ermögliche, flexibel auf die Besonderheiten einzugehen, die ein Leben mit Kind erfordern. Zugleich sei die oft unsicheren Arbeitsverhältnisse sowie hohe Arbeitsbelastung schwieriger mit einem Leben mit Kind zu vereinbaren. Des Weiteren wurde von allen Personen mit Kind die Universität als kinder/familienunfreundliche Umgebung beschrieben. Alle Expert_innen mit Kind betonten, dass es Ihnen an positiven Vorbildern von Philosophinnen mit Kind mangle.

Die (ehemaligen) Habilitant_innen betonen, dass ihnen in der Phase der Habilitation die Bedeutung von Netzwerken und die Kenntnis über Strukturen bewusst geworden ist und es teilweise schwierig war, diese zu betreten/zu erhalten. Dies hänge mit dem eigenen Geschlecht, aber auch mit philosophischer Schwerpunktsetzung sowie theoretischer/sozialer/kultureller Herkunft zusammen.

IV.) Männliche Dominanz in der Philosophie

In allen Gesprächen der ersten sowie zweiten Runde wurde thematisiert, dass die Philosophie, auch so wie sie an der Freien Universität Berlin gelehrt wird, ein männlich dominiertes Feld darstellt. Immer wieder war von männlicher Dominanz und männlichem Habitus die Rede. Dabei ließen sich, ausgehend von dem Material, vier Aspekte männlicher Dominanz in der Philosophie, herausarbeiten.

1. In den Räumen in der Philosophie sind männliche Personen am sichtbarsten. Die Befragten führten aus, dass die physische Anwesenheit von männlichen Dozierenden und Studierenden proportional deutlich höher zu sein scheint als die der weiblichen Dozierenden und Studierenden. Dieser Aspekt kann noch durch die Beobachtung der Befragten ergänzt werden, dass männliche Studierende mehr Raum in Seminardiskussionen einfordern und einnehmen.
2. Der Großteil der philosophischen Texte in der Geschichte der Philosophie sind von männlichen Autoren verfasst worden. In den Seminaren werden zum Großteil Texte von Philosophen gelesen, in den Vorlesungen wird vermehrt auf Philosophen verwiesen. Philosophinnen bleiben die Ausnahme.
3. Die Befragten kritisierten, dass in den Texten, die in Seminaren gelesen werden, aber auch generell in philosophischen Texten, Männlichkeit oft als Norm angenommen wird und daher nicht explizit thematisiert wird – der abstrakte Leser scheint ein (weißer) Mann zu sein. Gedankenexperimente, die kein Geschlecht betonen, werden dennoch implizit mit männlichen Akteuren durchgespielt, Bezeichnungen werden nicht gegendert u.ä..
4. Einem guten philosophischen Argument werden die Attribute logisch, rational, eloquent zugeordnet. Diese Attribute werden oft als männlich wahrgenommen.

Zu Aspekt 1. Siehe Diskussionskultur und Seminaratmosphäre unter II. (insbesondere II.I) und III.

Zu 2. & 3.) In den Gesprächen mit den Studierenden wurde angesprochen, dass Geschlecht in den meisten Vorlesungen und Seminaren unausgesprochen bleibe. So wurde eingefordert, dass es zu jeder Textdiskussion dazu gehöre, insbesondere auch männliche Philosophen als solche zu benennen und zu thematisieren, welches Geschlecht der/die Autor_in der abstrakten Leser_innenschaft zuordne o.ä.. Es wurde problematisiert, dass bereits im Lehrkanon sowie im Kanon der Verlage keine bzw. kaum Philosophinnen auftauchen. Lediglich vereinzelt würden Dozierende ansprechen, dass die Textauswahl für das Seminar oder die Vorlesung (fast) nur Texte von männlichen Philosophen beinhalte.

Dieser Verweis wurde zwar meist als positiv bewertet, jedoch werde dadurch das Bild verstärkt, dass für Frauen wenig Platz in der Philosophie sei. Des Weiteren wurde angesprochen, dass es als wichtig erachtet werde, dass Geschlecht in der Disziplin Philosophie thematisiert werde.

Zu 4.) Zahlreiche Studierende formulierten den Eindruck, dass ein philosophisches Argument nur als *klug* anerkannt werde, wenn es stringent und logisch aufgebaut, präzise und eloquent formuliert, sowie rational und klar sei. Diese Attribute werden oft als männlich wahrgenommen. Es scheint also die Annahme im Raum zu stehen, dass Philosoph_innen diese Attribute haben müssen und diese Attribute männlich sind.

Einige der Befragten zweifelten für sich an, über diese Attribute zu verfügen bzw. diese erlernen zu können und begründeten damit ihre Unsicherheiten innerhalb des Philosophiestudiums bzw. inner-

halb der Universität. Einige führten an, dass sie das Gefühl haben, keine gute Philosophie betreiben zu können, da sie nicht männlich seien bzw. nicht über ausreichend Eloquenz, Logik, Rationalität, Präzision, Klarheit oder Stringenz verfügen würden. Sie beklagten, dass es ihnen an Beispielen fehle, die den Zusammenhang dieser Attribute, Männlichkeit und Philosophie aufbrechen würden. In den Gesprächen wurde deutlich, dass es den Studierenden in Seminaren an Philosoph_innen fehle, mit denen sie sich identifizieren und die ihnen als Vorbilder dienen können.

Um dem entgegen zu wirken, wäre es sinnvoll entweder Philosoph_innen kennenzulernen, deren Argumente diese Attribute nicht beinhalten oder Philosoph_innen kennenzulernen, deren Argumente diese Attribute beinhalten, aber nicht männlich sind.

V.) Wie nun weiter mit Material und Erkenntnissen?

Das umfangreiche Material lädt dazu ein, Gegenstand weiterführender Forschung zu werden: Wie muss Lehre und Philosophische Forschung verändert werden, um einschließend zu sein?

Die Studie soll als Ausgangspunkt für weitere Überlegungen und konkrete Veränderungen dienen. Im Folgenden soll konkret auf Veränderungspotential an der FU hingewiesen werden, das an sich wenig Aufwand, aber einiges an Bereitschaft voraussetzt. Die folgenden Ideen wurden in den Befragungsrunden von den Befragten angeführt und in den Workshops im Rahmen der Ergebnispräsentation der Studie am 6.11.2014 weiterführend diskutiert.

– Veränderung der Diskussions- und Seminaratmosphäre

Auf Seminarebene muss das Bewusstsein der Dozierenden und Studierenden für Unsicherheiten, Schwierigkeiten, Dominanz sowie unterdrückende Mechanismen und daraus entstehende Hierarchien gestärkt werden.

Die Expert_innen betonten dazu, dass es wichtig sei, besonders bei den Studierenden, die sich weniger in Semindiskussionen beteiligen, sensibel auf Wortmeldungen bzw. auf eine Beteiligung generell, zu achten. Es ist wichtig, ein Verständnis dafür zu haben, dass die Hemmschwelle, etwas in einem Seminar bzw. bei Universitätsveranstaltungen zu sagen, für einige hoch liegt. Bereits der Versuch, diese zu überschreiten, sollte gewürdigt werden. Es empfiehlt sich, Seminaratmosphäre anzusprechen und auch eigene Unsicherheiten zu thematisieren. Es ist wichtig, auch als Lehrende Verständnisfragen zu stellen.

Namens- und Sitzhierarchien wurden von den Studierenden immer wieder kritisiert, die Expert_innen bestätigen diese Kritik. Diese Kritik soll ernst genommen werden. Die genannten Hierarchien müssen angesprochen werden, indem zum Beispiel Dozierende und Studierende erläutern, woher sie sich kennen (SHK, gemeinsames Forschungsprojekt, gemeinsame Konferenzbesuche o.ä.).

Studierende beschreiben Sprechstunden teilweise als sehr motivierend und unterstützend. Dabei genügt es schon, wenn die Dozierende Interesse an einer inhaltlichen Diskussion zeigt oder eine Rückmeldung auf Beiträge oder Semesterarbeiten formuliert.

Beiträge in der Philosophie werden oft mit klug oder nicht klug bewertet – dabei können Beiträge viel mehr sein: Sie können inspirierend, bewegend, verärgern, prägend, gut durchdacht, intuitiv zutreffend, schön formuliert, u.v.m. sein. Die Bewertung von Beiträgen soll diverser werden und konstruktiv statt angreifend sein.

– **Verändern was wir lesen und wie wir darüber sprechen**

Eine Idee ist, eine Art freiwillige aber institutionell verankerte Supervision anzubieten, um vor Semesterbeginn mit Dozierenden ihren Seminarplan kritisch durchzugehen: An welcher Stelle könnten genderrelevante Fragestellungen auftauchen, gibt es Philosophinnen, die gelesen werden könnten, u.dgl.m..

Bewerber_innen um Lehraufträge sowie Mitarbeiter_innen des Instituts sollten frühzeitig darauf hingewiesen werden, in ihren Seminaren auch genderrelevante Fragen einzubeziehen und in der Auswahl der Lektüre auch Autor_innen jenseits des Mainstreams zu bedenken.

– **Alternativen zur Universität als Arbeitgeberin vorstellen**

Bei den BA- und MA-Studierenden, aber auch bei Promovierenden und Postdocs, besteht eine große Unkenntnis darüber, wo sie sich mit einem Philosophiestudium außerhalb der Universität bewerben können. Es besteht wenig Kenntnis darüber, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sie in ihrem Studium lernen, auf die sie auch im Berufsleben zurückgreifen können.

Die Studierenden beschreiben ihre Angst vor finanzieller Not, prekären Arbeitssituationen und eine Ablehnung der Universität als Grund, nicht in der Philosophie zu bleiben – auch innerhalb der Universität sollte Raum dafür sein, über Berufsperspektiven, auch außerhalb der Akademie, zu sprechen. Dies kann zum Beispiel im Rahmen einer wiederkehrenden Veranstaltungsreihe stattfinden. Hilfreich wäre auch, wenn zum Beispiel ein Vortrag im Rahmen des Institutskolloquiums von einer Person gehalten werde, der_die nicht an der Universität forscht.

– **Frauen einstellen!**

„Und Frauenförderung an sich, das ist ja auch immer so ein Thema [...] es ist etwas anderes als wenn du sagst: klar ich stelle Frauen ein oder als Hiwis, Wissenschaftliche Mitarbeiter [...] Es geht ja auch um eine Versorgung oder um eine Möglichkeit, sie dann später unterzubringen. Und da halte ich das Frauennetzwerk zum Beispiel für viel schwächer als die männlichen Netzwerke.“

Masterstudierende

Es reicht nicht Frauen jahrelang als Gastprofessorinnen und Vertretungen einzustellen. Auch Frauen müssen berufen werden, bei gleicher Bezahlung und Berufungsmitteln.

– **Raum für Austausch schaffen**

- Doktorand_innenstammtisch/Lehrendenstammtisch
- Selbstorganisierte Arbeitsgruppen von Studierenden
- uvm.

Die angeführten Handlungsempfehlungen sind ein erster Anfang und umfassen die Ideen, die von den Befragten und im Rahmen der Workshops diskutiert wurden. Eine weiterführende Auseinandersetzung mit der Thematik und den Ergebnissen der Studie ist notwendig um ausschließende und unterdrückende Mechanismen in der Philosophie, konkret am Philosophischen Institut der FU, zu erkennen und gemeinsam anzugehen und zu verändern.

**Vielen herzlichen Dank
an alle Teilnehmer_innen der Studie für Eure/Ihre Unterstützung und Vertrauen!**

Ein weiterer Dank geht außerdem

an die Teilnehmer_innen der Workshops am 6.11.14 für die hilfreichen Anregungen sowie die Moderator_innen der Workshops Hilkje Haenel, Resa- Philip Lunau und Elisabeth Zschache für ihre Unterstützung und an Prof. Dr. Andrea Marlen Esser für ihren begleiten den Vortrag;

an die Mitarbeiter_innen des Instituts für Philosophie für ihre strukturelle sowie inhaltliche Unterstützung, ein besonderer Dank an die Mitarbeiter_innen des Lehrstuhls Praktische Philosophie und an Prof. Dr. Stefan Gosepath;

an Ulrike Nack für die inhaltlichen Anmerkungen und die sorgfältige Korrektur des Berichtes.

Lisa Mangold
lisa.mangold@fu-berlin.de
Berlin, den 6.12.2014