

Inhalt aller Arbeit



Magnifizenz Prof. Dr. Müller

... Zwei Beweggründe werden vielfach als ausschlaggebende Kräfte der Frauenförderung angeführt. Einmal sind es die humanistischen Ideale, die in der jahrhundertelangen ungerechten Behandlung der Frau ihren Ursprung haben. Ein anderes Mal sind es ökonomische Beweggründe, die im Interesse der Ausschöpfung aller Reserven eine gleichberechtigte Einbeziehung der Frau im Produktionsprozess als willkommen erscheinen lassen.

Ich meine, beide Auffassungen sind zu eng, um die dringende Notwendigkeit der Förderung der Frauen auf allen Gebieten unseres gesellschaftlichen Lebens richtig erfassen zu können.

Natürlich entsprechen unsere Maßnahmen zur Erreichung dieses Zieles dem Humanitätsideal, und selbstverständlich spielen die Frauen eine bedeutende Rolle bei der Erfüllung des Perspektivplanes, aber das sind — und ich möchte das mit allem Nachdruck feststellen — abgeleitete Probleme. Sie leiten sich aus dem Prinzip der sozialistischen Gesellschaft ab, die allseitige Entwicklung der menschlichen Gesellschaft ohne Unterscheidung der Geschlechter zu garantieren.

Ich könnte als Rektor der Karl-Marx-Universität jetzt eine Bestandsaufnahme machen und aufzählen, wie viele Frauen sich bei uns im letzten Jahr von der Hills- zur Vollschwester qualifiziert haben, wie viele Mädchen das Staatsexamen oder ein Diplom erworben haben, wie viele Frauen promovierten und wie wenige sich habilitierten.

Ich bin aber der Auffassung, daß die Aufgaben der staatlichen Leitung im Rahmen der Frauenförderung nicht nur darin bestehen dürfen, sich in der Behandlung spezifischer sogenannter Frauenprobleme zu erschöpfen. Die staatliche Leitung darf ihre Aufgaben nicht allein darin erblicken, berechnete oder unberechnete Wünsche und Forderungen der Frauen zu erfüllen oder zu beurteilen. Sie muß vielmehr bereits in der Grundkonzeption ihrer gesamten Leitungstätigkeit die Frau mit ihren Aufgaben, Pflichten und Rechten als von der Gesellschaft und Produktion untrennbares gleichberechtigtes Mitglied der Gesamtheit aufnehmen und berücksichtigen.

Ich glaube also, daß wir in Leipzig mit der Veränderung unserer Struktur und der Leitungstätigkeit auf dem richtigen Wege sind. Was wir vorhaben, ist nach besserer Ordnung zu schaffen auf dem Gebiet der Leitung der Universität, der Fakultäten, der Institute und Abteilungen, eine Ordnung, die den gegenwärtigen Anforderungen und Aufgaben noch mehr als bisher gerecht wird. Und ich weiß, daß eine solche Ordnung unserer gesamten Arbeit dient, aber unseren Frauen, die es ja oft sehr schwer haben, besonders helfen wird.

Natürlich entheben uns unsere Bemühungen um die Frauenförderung im weitesten Sinne nicht der Pflicht, auch im engeren Sinne Maßnahmen zur besonderen Förderung der Frauen zu ergreifen.

Viele Frauen betonen, daß sie gar keine besonderen Bedingungen ihrer Qualifizierung gegenüber den Männern fordern, sondern lediglich die gleichen. Aber — die Schaffung gleicher Bedingungen für die Frauen erfordert eben in der Regel besondere Maßnahmen. Das ergibt sich aus den ungleichen Voraussetzungen, unter denen sie meist ihre Arbeit verrichten müssen. Diese besonderen Maßnahmen müssen einmal in der Verbesserung der sozialen Hilfseinrichtungen bestehen, wie der Schaffung von Kindergärten, Krippen, Wascheinrichtungen, Einkaufsmöglichkeiten

und guten Betriebsküchen. Zum anderen wirken natürlich Maßnahmen, die den Frauen im Ausbildungsgang Erleichterungen schaffen — wie Aspiranturen, zeitweilige Freistellungen und andere Förderungsmaßnahmen in der gleichen Richtung! Sie können auch den Nachteil mildern, den die Frauen durch die privaten Belastungen haben, die letztlich ja auch nicht privater Natur sind, sondern eine wichtige gesellschaftliche Arbeit darstellen.

Bemerkenswert ist, daß sich der Gedanke immer mehr verbreitet, wissenschaftlich geeignete Frauen über die Aspirantur zu qualifizieren. Zu erwähnen ist dabei insbesondere, daß es durch intensive Aussprachen seitens des Prorektors für den wissenschaftlichen Nachwuchs mit den Frauen und dem Direktor der Augenklinik erstmals im Bereich der Medizinischen Fakultät gelungen ist, für Frauen den Weg ihrer wissenschaftlichen Entwicklung über die HABIL-Aspirantur zu ebnen.

An der Augenklinik wird der interessante Versuch unternommen, drei Frauen und drei Männer — also sechs Personen — über drei Aspiranturen relativ kurzfristig zur Habilitation zu bringen. Es sollen jeweils drei Bewerber für ein halbes bis ein Jahr innerhalb der Aspirantur wissenschaftlich arbeiten, während die anderen drei im Klinikdienst eingesetzt sind. Nach Ablauf des vorgesehenen Zeitraums wird gewechselt. Damit soll erreicht werden, daß sowohl die Belange der wissenschaftlichen Entwicklung als auch der klinischen Betreuung beachtet, und dennoch innerhalb eines verhältnismäßig kurzen Zeitraumes die Habilitationen geschafft werden. Es scheint sich hier ein Weg zu eröffnen, der auch von anderen Kliniken und Instituten beschritten werden kann.

Außer den erwähnten HABIL-Aspiranturen haben in letzter Zeit 14 Frauen die Promotionsaspirantur aufgenommen. Erstmals gibt es diese Bestrebungen zur Frauenförderung über die Aspirantur auch bei Fakultäten, die bisher diesen Weg nicht, oder nur in sehr geringem Umfang, beschritten haben — z. B. Juristen- und Journalistenfakultät.

Ich bin der Meinung, daß wir in Zukunft solche Möglichkeiten an der Universität noch häufiger und besser nutzen sollten und dies besonders deswegen, weil ein starker Nachfragebedarf in dieser Richtung vorhanden ist.

Schließlich möchte ich noch auf einen Gesichtspunkt aufmerksam machen. Unser Berücksichtigung der prinzipiellen Aufgabenstellung der Frauenförderung — der allseitigen Entwicklung des Menschen im Sozialismus — ist gegenwärtig freilich auch eine ökonomische Frage.

Kann sich heute jemand die Kliniken ohne die Arbeit der Frauen vorstellen? Die inhaltlichen Ziele, die wir uns im Perspektivplan gestellt haben, sind einfach nicht denkbar ohne tätige Mithilfe hochqualifizierter Frauen in allen Berufen. Der Universität kommt dabei eine große Rolle zu; bildet sie doch sowohl für Lehre und Forschung als auch für die Praxis die Wissenschaftler aus, die unsere Arbeit fortführen sollen! Daraus ergibt sich ganz eindeutig, daß es an der Zeit ist, die Frauenförderung nicht länger als Aufgabe nur im Geschäftsbereich zu betreiben, sondern endlich zum Prinzip unserer täglichen Arbeit zu machen.

Grundlose Skepsis

An der Leipziger Medizinischen Fakultät haben wir z. Z. 45 Prozent Studentinnen. Von den Beststudenten sind 27 Prozent weiblich (das Verhältnis wechselt in den einzelnen Studienjahren von 33,3 bis 17,6 Prozent).

Wenn wir aber jetzt die Zahl der wissenschaftlichen Assistenten betrachten, so hat schon eine gewisse Verschiebung zugunsten der Männer stattgefunden: 433 sind männlich, 141 weiblich — 32,3 Prozent. Eine weitere Veränderung tritt in dem Moment auf, wo qualifiziertere Stellen zu besetzen sind. Das macht sich schon bei den Oberarztstellen bemerkbar, weitmas krasser jedoch bei den Dozenten und Professoren. An der Leipziger Medizinischen Fakultät gibt es z. Z. bei 109 männlichen Oberärzten nur 17 weibliche (16 Prozent), 36 männlichen Dozenten steht ein weiblicher gegenüber, und bei den Professoren 35 männlichen eine Frau.

Worin liegen nun die Gründe für diese Diskrepanz zwischen der Studentenzahl und der der weiblichen wissenschaftlichen Kader. Da wir nicht der Meinung sind, daß die Ursachen für dieses Zurückbleiben der Frauen in ihrer mangelnden geistigen Kapazität zu suchen sind, haben wir uns bemüht, die Situation der weiblichen Assistenten und Oberärzte unter verschiedenen Aspekten zu analysieren, wobei wir von der Fakultätsparität und dem Zentralen Frauenausschuß der KAMU Leipzig wertvolle Unterstützung erhielten. Folgende Gesichtspunkte erscheinen dabei von besonderer Bedeutung, die zu großen Teilen nicht nur die Frauen, sondern auch die Männer mitbetreffen.

1. Exakte Planung der wissenschaftlichen Arbeit.

2. Heranführung der Nachwuchskader an die wissenschaftliche Arbeit.

3. Fragen der Gemeinschaftsarbeit. Wie Staatssekretär Prof. Dr. Gießmann auf dem 7. Plenum (im Dezember 1964) betonte, gilt für die Leitung der Hochschulen, daß nur die Kenntnis der mit wissenschaftlichen Methoden erforschten Perspektive die Möglichkeit für eine Entwicklung von Lehre, Forschung und Erziehung gibt, die auch schon den Forderungen der Zeit von 1970 bis 1980 entspricht. Wir halten es deshalb für wichtig, daß diese drei Punkte bei der Perspektivplanung besonders berücksichtigt werden.

Besonders wichtig ist die Stellung der Frau zur wissenschaftlichen Arbeit. Die jahrhundertlang fixierte Meinung von der Überlegenheit des Mannes gerade auf dem wissenschaftlichen Sektor ist verständlicherweise noch nicht überall beseitigt. Das gilt nicht nur für die Männer, sondern auch für viele Frauen, die infolgedessen zu wenig Eigeninitiative entfalten. Man kann aber nicht erwarten, daß einem die wissenschaftliche Laufbahn in den Schoß fällt!

Unterstützt wird diese Meinung besonders durch eine Tatsache, die in der biologischen Veranlagung der Frau begründet ist, d. h., daß sie in den meisten Fällen heiratet und Kinder bekommt. Selbstverständlich gibt es fast keinen Mann, der die dadurch für die Frau entstehende zusätzliche Belastung leugnet. Wenn in diesem Zusammenhang jedoch von den staatlichen zugesicherten Erleichterungen und Förderungen für die Frau die Rede ist, dann vertreten auch heute noch viele männliche Kollegen den Standpunkt, daß es besser wäre, wenn diese Frau nicht wissenschaftlich arbeiten, sondern sich



Frau Prof. Dr. Lykke Aresin

bestenfalls auf eine Routinetätigkeit beschränken würde.

Man hört sogar manchmal die Ansicht, daß nur eine Frau, die von ihren weiblichen Attributen keinen Gebrauch macht und als nahezu geschlechtsloses Wesen durchs Leben geht, vielleicht als Wissenschaftlerin akzeptiert werden könnte.

Ich glaube aber nicht, daß ein Mann auf den Gedanken käme, eine derartig asketische Lebenshaltung für die Voraussetzung seiner wissenschaftlichen Laufbahn zu halten, sondern jeder würde wohl von vornherein eine solche Forderung als unzumutbar ablehnen!

Wir können es uns auch vom volkswirtschaftlichen Standpunkt aus gar nicht leisten, auf diese vielen Frauen zu verzichten. Bei der Struktur unserer Bevölkerung sind wir darauf angewiesen, möglichst viele Frauen, also auch die mit Familie, für die wissenschaftliche Arbeit zu gewinnen.

Es muß deshalb von Anfang an damit gerechnet werden, daß ein weiblicher Mitarbeiter im Laufe seiner Ausbildung ein Kind bekommen kann, ohne daß deshalb die wissenschaftliche Laufbahn aufgegeben werden muß.

Viele Frauen vertreten noch die Meinung, daß sie mit der Gründung einer Familie auf eine wissenschaftliche Arbeit verzichten müssen, und leider werden sie in dieser Haltung von ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten noch bestärkt! Gerade hier wäre aber der Zeitpunkt, wo eine solche Frau — vorausgesetzt, daß sie über die entsprechenden Fähigkeiten verfügt — eine Ermütigung und Unterstützung erfährt.

Wir haben doch die paradoxe Erscheinung, daß wir die Grundprinzipien der Psychophysiologie — nämlich eine treuhafte Erwartung auf das Kind — bei unseren wissenschaftlichen Nachwuchskräften ins Gegenteil verkehren. Für sie bedeutet die Erkenntnis einer Schwangerschaft meistens einen schweren sozialen Schock, der auf die Befürchtung zurückgeht, „wie sage ich es meinem Chef?“. Wenn man von rein biologischen Gesichtspunkten an dieses Problem herangeht, dann ist bekannt, daß der günstigste Zeitpunkt für eine Schwangerschaft bei der Frau zwischen dem 20. und 30. Lebensjahr liegt. Er fällt also praktisch in die Ausbildungszeit.

Nun wird selbstverständlich nicht gern gesehen, wenn eine Studentin während des Studiums ein Kind bekommt. Aber auch die nächsten Jahre ihrer Ausbildung werden durch ein solches Ereignis — zumindest in den Augen vieler Chefs — erheblich gestört. Hat sie nun aber diese Zeit wirklich durchgestanden und ist vielleicht für eine Habilitation vorgesehen, dann ist eine Schwangerschaft auch zu diesem Zeitpunkt äußerst unerwünscht. Ich will damit sagen, daß man von einer solchen Frau praktisch verlangt, daß sie auf ihre biologischen weiblichen Funktionen entweder

(Fortsetzung auf Seite 4)

Randnotizen über

HISTORISCHES

Als erstes deutsches Land ließ 1501 das „Musterländle“ Baden Frauen zum Universitätsstudium zu.

Im Jahre 1906 wurden an der Universität Leipzig die ersten Frauen immatrikuliert: 4120 männlichen Studierenden standen damals 27 Frauen gegenüber — die künftige Ärztinnen bzw. Lehrerinnen.

Bis 1932 stieg die Zahl der weiblichen Studenten an der Leipziger Universität auf 1049 (gegenüber 6299 Männern). Sie verteilten sich folgendermaßen auf die Fakultäten: Philosophische Fakultät 705, Medizinische Fakultät 258, Juristenfakultät 66 und Theologische Fakultät 20.

Noch 1925 gab es in Deutschland nur 54 Hochschullehrerinnen.

Neben 148 Männern wurden bisher auch vier Frauen insgesamt fünfmal mit dem Nobelpreis ausgezeichnet, darunter Marie Curie-Skłodowska (1903 mit ihrem Mann und Becquerel Nobelpreis für Physik; 1911 Nobelpreis für Chemie) und ihre Tochter Irène Joliot-Curie (1935 mit ihrem Mann Nobelpreis für Physik).

AKTUELLES

Während die Studentinnen an den Hochschulen der DDR 41,6 Prozent der Gesamtstudentenzahl ausmachen, sechs Prozent oder Habilitationen von weiblichen Wissenschaftlern vorgelegt werden und 5,3 Prozent der Professoren Frauen sind, lauten die entsprechenden Zahlen für Westdeutschland: 23 Prozent Studentinnen, 2,2 Prozent Habilitierte, 0,2 Prozent Professorinnen.

Von 1961 bis 1964 wurden an den Hochschulen der DDR 13 weibliche Dozenten und ebenfalls 13 Professorinnen ernannt.

Bei einer soziologischen Befragung an der Universität Rostock über die Hemmnisse bei der Qualifikation weiblicher Nachwuchswissenschaftler nannten von 167 befragten Frauen 46 Überlastung; 47 zu viel Schreibarbeiten, technische Schwierigkeiten, Bürokratie; 14 zu viel Routinarbeit; 9 schlechte Zusammenarbeit; 33 Frauen nannten andere Hemmnisse, 23 keine.

Von 1400 Mitarbeiterinnen der mittleren medizinischen Berufe an der Universität Rostock nahmen 1200 über die Bildungsstätte der Universität an verschiedenen Formen der Weiterbildung teil.

Während 24 Prozent der Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Karl-Marx-Universität Frauen sind und an den 1964 abgeschlossenen bzw. eingereichten Promotionen Frauen zu 19 Prozent beteiligt sind, sinkt der Anteil bei den Habilitationen (abgeschlossen und eingereicht) auf fünf Prozent.

Von den Fakultäten schneiden im vergangenen Jahr die Veterinärmedizinische (24 Prozent des Nachwuchses weiblich, 40 Prozent der abgeschlossenen und eingereichten Promotionen von Frauen) und die Medizinische Fakultät (24,5/43) besonders günstig ab. Die Zahlen der landwirtschaftlichen Fakultät liegen dagegen bei 19 Prozent Nachwuchsanteil, aber nur acht Prozent Beteiligung an den Promotionen.

