

**Ingeborg Stahr**

**Seilschaften – auf der Suche nach Seil und Haken  
in der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen**

**In: Gebhardt-Benischke, Margot (Hrsg.): Frauenpolitik im  
Wissenschaftsbetrieb  
Blickfeld Hochschule, 2  
Alsbach/Bergstraße, Leuchtturm-Verl. 1991  
S. 163 - 184**

**Biographische Daten:**

Margot GEBHARDT-BENISCHKE, Jahrgang 1944, Dr. jur., seit 1977 selbständig lehrende Akademische Rätin an der Bergischen Universität-Gesamthochschule-Wuppertal (Bürgerliches Recht mit den Spezialgebieten Arbeitsrecht und Familienrecht), Mitbegründerin des Arbeitskreises Wissenschaftlerinnen in NRW, seit 1980 im Vorstand des örtlichen Personalrats, 2 Söhne (18 und 10).

---

---

# Seilschaften - auf der Suche nach Seil und Haken in der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen

von Ingeborg Stahr

---

---

## 1. Die Ausgangssituation - zum Diskussionsstand der frauenpolitischen Debatte

Die frauenpolitische Debatte um Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb bezieht sich vor allem auf strukturpolitische Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen an den Hochschulen. Quotierungsregelungen, Frauenförderpläne, Frauenbeauftragte und Gleichstellungskommissionen sind unverzichtbare Maßnahmen, um den Frauenanteil in den verschiedenen Fächern und Statusgruppen der Hochschulen zu erhöhen. Doch sie reichen nicht aus, um das gesellschaftliche Problem der Frauenbenachteiligung und Unterdrückung zu beseitigen. Ebenso wichtig ist eine Veränderung der normierenden psychosozialen Strukturbedingungen innerhalb der Hochschule, die indirekt und verdeckt ablaufen und sich mit ihrer ungeheuren emotionalen und bewußtseinsbildenden Kraft besonders gegen Frauen wenden. Die Wirksamkeit dieser informellen Kommunikationszusammenhänge in den wissenschaftlichen Gelehrten-Bezugsgruppen kann nicht groß genug eingeschätzt werden.

Wenn wir uns vor Augen halten, daß mit der Bildungsexpansion Anfang der 70er Jahre der Frauenanteil unter den Studierenden auf 40% stieg, und wir inzwischen die bestausgebildetste Frauengeneration haben, die wir in der Bundesrepublik je hatten - wenn wir uns weiterhin vor Augen führen, daß seit zehn Jahren Frauenförderpolitik an den Hochschulen betrieben wird - so müssen wir dennoch mit Erschrecken feststellen, daß der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal der Hochschulen gleichbleibend gering geblieben ist. Weder eine "fehlende" oder "falsche" Qualifizierung der Frauen noch ein Mangel an strukturpolitischen Maßnahmen zur Frauenförderung liefern eine ausreichende Begründung für den über Jahrzehnte fast unverändert geringen Frauenanteil.<sup>1</sup>

Sogar innerhalb der Freien Universität Berlin, an der bereits seit 1980 eine Frauenförderungsregelung besteht, die eine Zielquote von 50% in allen Beschäftigungsgruppen des wissenschaftli-

chen Personals festschreibt, konnte keine Erhöhung des Frauenanteils erreicht werden. (FRAUENINFORMATIONSBLETT WS 1989/90, S.1f) Bei "weicheren" Regelungen, wie etwa das Verfahren zur gestuften Einführung von Entscheidungsquoten <sup>2</sup>, das 1985 an der Universität Hamburg in Kraft trat oder die "Grundsätze über die Frauenförderung an den Hochschulen in NRW" (1986) <sup>3</sup>, konnte sogar eine Reduzierung des Frauenanteils in den Folgejahren festgestellt werden. So geht aus dem Forschungsbericht des Ministeriums für Wissenschaft und Forschung des Landes NRW hervor, daß von 1985 bis 1987 zwar der Anteil von Frauen an den C 4-Professuren von 3% auf 3,2% geringfügig stieg, der Frauenanteil bei den C 3-Professuren jedoch stagnierte (5,2%) und bei den C 2-Professuren sogar von 6% auf 5,7% sank. Im Fachhochschulbereich nahm er sogar von 6,1% auf 5,4% ab. So standen 1987 einer Zahl von 7009 männlichen Professoren nur 321 weibliche gegenüber. (FORSCHUNGSBERICHT NRW 1988, S.116)

## 2. Seilschaften, Hausmachten, Subkulturen - Barrieren in der Berufskarriere von Wissenschaftlerinnen

Die Probleme, die bei der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen auftreten, sind den Erfahrungen anderer Frauen in Führungspositionen nicht unähnlich (BOCK-ROSENTHAL/HAASE/STRECK 1978; BERNARDONI/WERNER 1987; EDDING 1983; GALESE 1986), doch scheinen die Mechanismen im Wissenschaftsbetrieb noch weniger durchschaubar zu sein. Wo in der Wirtschaft spätestens die Bilanzen Auskunft über den Erfolg einer Arbeit für ein Unternehmen geben, sind es im Wissenschaftsbetrieb scheinbar objektive Beurteilungen, die über die Qualität einer Leistung entscheiden. Wissenschaftliches Arbeiten ist jedoch weitestgehend einer Kontrolle von außen entzogen und erhält seine Anerkennung im Rahmen eines innerwissenschaftlichen Reputationssystems, das über die "scientific community", die wissenschaftliche Gelehrtengemeinschaft, vermittelt wird. (DE JONG u.a. 1981; BILLOTET-HOFFMANN u.a. 1982) Die Wissenschaftler bilden verschiedene Arten von Seilschaften, in denen sie sich - trotz individueller Konkurrenzen - gegenseitig fördern und unterstützen. Eine charakteristische Form von Seilschaften zur Förderung wissenschaftlicher Karrieren hat sich so herausgebildet, daß sie hochschulübergreifend innerhalb einer bestimmten Fachdisziplin verläuft. Sie wird durch die Mitgliedschaft in entsprechenden Fachverbänden und berufsständischen Vereinigungen unterstützt. Daneben gibt es wissenschaftliche Schulen oder Bezugsgruppen innerhalb einer Disziplin, die sich dadurch fördern, daß sie sich gegenseitig zitieren, einladen, Gutachten erstellen und Hilfestellungen in der Kontaktaufnahme zu Verlagen und bei der Veröffentlichung von Publikationen leisten. Wissenschaftliche Schulen haben meistens eine bestimmte politische Orientierung

oder vertreten gemeinsame wissenschaftliche Positionen, von denen wiederum andere Positionen negativ abgegrenzt werden. Mitunter kann es zu regelrechten Feindschaften kommen, die auch von persönlichen Sympathien oder Antipathien beeinflusst werden. Die Subkulturen, die sich auf diese Art und Weise herausbilden, sind relativ abgeschlossene Gebilde, etwa dem Charakter geschlossener Gruppen ähnlich. Ihren Bekanntheitsgrad versuchen die Mitglieder solcher "Subkulturen" durch gemeinsame Publikationen und Zitierkartelle zu erweitern. Darüber hinaus werden Kontakte zu Trägern für Drittmittelprojekte hergestellt, gemeinsame Forschungsprojekte durchgeführt, Informationen über Stellenausschreibungen und Besetzungsabsichten weitergegeben oder wissenschaftliches Personal weitervermittelt.

Diese Seilschaften und Kommunikationsnetzwerke, die sich in den universitären Machtzentren gebildet haben, sind entscheidend für die Karriereförderung, die wissenschaftliche Reputation und Verteilung von Stellen. Sie fungieren als zentrale Vermittlungsinstanzen für den beruflichen Aufstieg. Doch Frauen kommen in diesen Netzwerken bisher kaum oder nur vereinzelt vor. Sie bilden z.B. nie Mehrheiten in Kommissionen oder anderen Gremien. Auch die akademische Frauenbewegung, Frauenförderungsprogramme und die Institutionalisierungsbemühungen von Frauenstudien und Frauenforschung haben hieran nicht viel geändert. Wohl sind in den letzten zehn Jahren eine Reihe von akademischen Frauennetzwerken entstanden, die sich parallel zu einer männlich geprägten Wissenschaftskultur und Hochschullandschaft entwickelt haben. Doch haben sie an der Vorherrschaft und Abgeschlossenheit der von Männern bestimmten Machtzentren und -gruppierungen kaum etwas geändert. Die Sonderstellung der Frau wird zwar inzwischen z.T. zur Kenntnis genommen, doch scheint es, als hätten die Widerstände der Frauen eher zu verschärften Gegenreaktionen (MÜLLER/SCHMIDT-WALDHERR 1989, S.6) als zum Einlenken und zur Unterstützung von Frauen, im internen Machtverteilungskampf und der Subkulturstruktur zwischen den Geschlechtern, innerhalb der Hochschule geführt.

Im folgenden möchte ich am Beispiel der Berufskarriere einer Professorin verdeutlichen, wie diese Ausgrenzungsprozesse von Frauen aus den universitären Machtzentren durch das old-boy-network inszeniert werden, wie sie wirken und welche Handlungsmöglichkeiten und Strategien eine einzelne Frau in dieser Situation entwickeln kann. Das Beispiel von Frau C. ist typisch für die erste Nachkriegsgeneration von Professorinnen, die - noch unbeeinflusst von der Frauenbewegung - als "Einzelkämpferinnen" um ihre Position ringen mußten. Diese Frauen sind oft unverheiratet und ohne Familie geblieben. Sie sahen sich meist gezwungen - gewollt oder ungewollt - kinderlos zu bleiben und konzentrierten sich voll und ganz auf ihren Beruf. Ausgestattet mit einer starken Berufs- und Leistungsorientierung, Kampfkraft, Zähigkeit und Risikobereit-

schaft brachten sie zentrale Persönlichkeitsmerkmale und Fähigkeiten mit, ohne die sie sich als Einzelne wohl kaum hätten behaupten können.

Im Gegensatz zu dieser typischen Wissenschaftlerinnen-Karriere der 60er und 70er Jahre, einer Zeit, in der Frauen durch die Bildungsexpansion erstmals Zugang zu höher qualifizierten Tätigkeiten bekamen (GOTTSCHALL 1989, S.21), wollen die jungen Wissenschaftlerinnen heute nicht mehr auf eine Familie, zugunsten des Berufs, verzichten müssen. In der Berufsbiographie von Frau C. kommen die konkreten Probleme, die sich durch familiäre Belastungen noch verschärfend in der Karrierelaufbahn einer Wissenschaftlerin auswirken, nicht zum Ausdruck.

Trotz der veränderten Lebensvorstellungen der heutigen jüngeren Generation von Wissenschaftlerinnen bleibt die Berufsbiographie von Frau C. typisch für die Berufskarriere von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen und die beschriebenen Barrieren und Hindernisse sind keine Einzelfälle. Solange der Anteil von Professorinnen sich nicht wesentlich erhöht und damit die grundlegenden Voraussetzungen für die Entwicklung eines Zusammengehörigkeitsgefühl geschaffen werden, können sich auch die einseitig berufsorientierten und frauendiskriminierenden Handlungs- und Karrieremuster kaum ändern.

Ihren Einstieg in die Hochschule fand Frau C. über eine Dozentin an einer Pädagogischen Hochschule - einer typischen Ausbildungsdomäne von Frauen. Später wurde sie Professorin an einer Universität in einem künstlerisch-kulturwissenschaftlichen Fach. Ich werde die verschiedenen Stationen bzw. Statuspassagen vom Eintritt in die Hochschule bis zu ihrer Professur beschreiben und damit die zentralen Barrieren aufzeigen, die sie bis zum Erreichen dieser Position bewältigen mußte.

Die biographischen Darstellungen gehen auf ein 3 1/2-stündiges Interview zurück, das ich mit Frau C. geführt habe.

### **3. Die historischen und sozialen Rahmenbedingungen der Berufskarriere einer Professorin**

1937 geboren, wächst Frau C. in eine Zeit hinein, die geprägt ist von Krieg, Evakuierung, Flucht und Spielen auf den Trümmerfeldern einer zerbombten Stadt.

Frau C. ist einziges Kind einer wohlhabenden Akademikerfamilie und lebt - trotz des Krieges - ohne größere materielle Not. Für ihre späteren beruflichen Orientierungen und ihre starke Leistungsorientierung spielen die familialen Werthaltungen eine be-

sonders große Rolle, denn sie stehen z.T. im Widerspruch zu den Verhaltenserwartungen und normativen Vorstellungen an eine weibliche Geschlechtsrolle.

Für Frau C. ist der Vater das große Vorbild. Er ist ein anerkannter Jurist, der sich schon während und maßgeblich nach dem zweiten Weltkrieg gegen die Kriegsverbrechen der Nazis wendet. Von ihm übernimmt Frau C. die Einstellung und Risikobereitschaft, sich gegen ein totalitäres Regime, d.h. "übermächtige Autoritäten" zu wehren und sich für die Freiheit der eigenen Entscheidung und ihr Selbstbestimmungsrecht einzusetzen.

Von der Mutter, die ebenfalls studiert und bis zum Ende des Krieges als Hauswirtschafts- und Volksschullehrerin tätig war, grenzt sich Frau C. in ihren intellektuellen Ambitionen und Berufsvorstellungen eher negativ ab. Sie betont, daß ihre Mutter in der Familie die stärkere gewesen sei.

In einer Studie über den Berufsweg von Frauen in Führungspositionen kommen Vera WERNER und Claudia BERNARDONI zu dem Ergebnis, daß Väter die Berufsvorstellungen ihrer Töchter eher in Richtung einer von der Frauenrolle abweichenden Berufsentscheidung beeinflussen haben. Mütter scheinen hingegen bei der Berufswahl ihrer Töchter einen Frauenberuf im Auge zu haben. Im Familienbereich verhält es sich demgegenüber umgekehrt: Väter legen eher Wert auf ein geschlechtsrollenkonformes Verhalten ihrer Töchter, während Mütter "Abweichungen" zulassen (BERNARDONI/WERNER 1987, S.95).

Auch die relative materielle Sorglosigkeit und die Zugehörigkeit zur oberen sozialen Schicht haben C's berufliche Orientierungen und Werthaltungen geprägt. Weniger von materiellen Erwägungen als von einem breiten fachlichen Interesse geleitet, studiert sie später nicht mit dem primären Ziel, einen bestimmten Studienabschluß zu machen, sondern um für sich Antworten auf allgemeine Fragen nach dem Lebenssinn und der Welt zu finden. Entsprechend breit und vielfältig legte sie ihr Studium an.

"Es war ein learning by doing oder studying by doing, ohne Rücksicht darauf, wohin das führte." (C., S.7, 278)

Die Einstellung ihres Vaters, aber auch die gesellschaftliche Stellung ihrer Eltern ermöglichen Frau C. die Identifikation mit der Perspektive einer "Sicht von oben" und ein relativ angstfreies Umgehen mit Autoritäten. Auch wenn ihre Geschlechtszugehörigkeit die Identifikation mit der gesellschaftlichen Stellung des Mannes nicht erlaubt, so partizipiert sie doch an den Machtressourcen der gehobenen Schichten. Diese Erfahrung kommt ihr in späteren beruflichen Auseinandersetzungen in entscheidendem Maße zugute.

Die Jugendjahre, die Frau C. in der Nachkriegszeit erlebt, hinterlassen in ihr Erinnerungen an Abenteuer und Expeditionen in zerstörten Häusern und Kellern. Sie beschreibt dieses Alter als ihre Jungenphase, denn sie entspricht nicht den normativen Vorstellungen von einem typischen Mädchen. Orientiert am Vorbild der Jungen, besteht sie Mutproben, meistert gefährvolle Situationen und sucht verbotene Orte auf. Die fehlende elterliche Kontrolle ermöglicht ihr, Erfahrungen und Selbstbestätigung in einer männlich bestimmten Welt zu sammeln.

In den Sozialisationscharakteristiken erfolgreicher Frauen wird oft erwähnt, daß es sich um Einzelkinder oder Erstgeborene in einer Familie handelt. Sicherlich wird auch für das Karrierestreben von Frau C. eine entscheidende Rolle gespielt haben, daß sie keine männliche Geschwisterkonkurrenz hatte. Doch dürfte dieser Aspekt nur im Zusammenhang mit den verhältnismäßig geringen geschlechtsrollennormierenden familialen Werthaltungen bedeutsam sein, wie sie oben beschrieben wurden.

Bereits in ihrer Kindheit eignet sich Frau C. also Verhaltensweisen an, die für ihr Studium, ihren Berufsweg und ihre Auseinandersetzungen in der Männerwelt Hochschule von entscheidender Bedeutung sind. Ihre starke Berufs- und Leistungsorientierung, ihr Selbstvertrauen in ihre intellektuellen Leistungen, ihre Risikobereitschaft, ihr Gerechtigkeitssinn und ihre Selbstverortung in einer gehobenen sozialen Schicht prägen ihre Einstellungen und Handlungskompetenzen.

Frau C's Ausbildung und Berufslaufbahn ist nicht gradlinig und bruchlos, wie sie für männliche Berufskarrieren typisch ist. Während ihres Studiums wechselt Frau C. mehrmals den Studienort, studiert mehrere Fächer und legt verschiedene Sprach- und Fachprüfungen ab, bevor sie 1962 ihr Staatsexamen macht. In den letzten zwei Semestern tritt sie neben ihrem Studium bereits eine Halbtagsstelle in ihrem zukünftigen Beruf an.

Diese Doppelgleisigkeit von Ausbildung und Berufstätigkeit führt sie auch nach dem Studienabschluß fort, bis sie nach mehrmaligem Berufswechsel, weitere sechs Jahre später, promoviert. Die Studien- und Berufsjahre sind geprägt von der Suche nach einer eigenen beruflichen Identität und den Möglichkeiten eigenständiger kreativer Arbeit. Die Doppelorientierung gibt Frau C. Stabilität und macht sie relativ unabhängig in der materiellen Versorgung und der inhaltlichen Gestaltung ihrer Arbeit. In ihrer Berufswahl läßt sie sich vor allem von dem Motiv der Selbständigkeit und ihren Fachinteressen leiten und schlägt - im Gegensatz zur typischen Karriereorientierung von Männern - Stellen, die ihr lediglich einen finanziellen Vorteil oder Machtzuwachs versprechen, aus.



#### 4. Erste Statuspassage: Der Einstieg in die Hochschule

Den Anstoß zu ihrer Bewerbung erhielt Frau C. von einer alten Professorin, die sich bei einer gemeinsamen Bekannten über den Werdegang von Frau C. erkundigt hatte. Dies sollte die einzige Erfahrung einer Mini-Seilschaft von Frauen bleiben, der Frau C. in ihrer weiteren Berufskarriere zur Wissenschaftlerin begegnete. Ihren Einführungsvortrag und das anschließende Kolloquium an der Pädagogischen Hochschule hielt Frau C. vor einer Berufungskommission, die sich ausschließlich aus Männern zusammensetzte. Mitbewerber hatte sie nicht. Frau C. kam zugute, daß ihre Bewerbung in eine Zeit fiel, in der das Hochschulwesen expandierte. Es gab zahlreiche Hochschulneugründungen und die Lehrerausbildung wurde ausgebaut. Im Gegensatz zu den Jahren nach 1975 herrschte ein Mangel an akademischem Nachwuchs. Trotz des Bildungsbooms blieb jedoch die Zahl der Frauen im Wissenschaftsbetrieb unverändert gering.

Neben dem Umstand, daß Frau C. keine Konkurrenz hatte, kam ihr bei dem Vorstellungsgespräch weiterhin zugute, daß sie bereits ein festes Anstellungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber hatte eine Tätigkeit, die ihr sehr gefiel. So war Frau C. relativ unabhängig in ihrer Entscheidung und konnte mit einer gewissen Gelassenheit in das Bewerbungsgespräch gehen.

"... dann bin ich mit einer solchen Wurstigkeit in diese Bewerbung gegangen, weil ich ja effektiv überhaupt nicht wußte, ob ich's wollte, ... und dann kam das Kolloquium von einer 3/4 Stunde und dann irgend so'n Professor, der sagte, wenn ich Sie jetzt bitte, mich (mit dem Auto A.d.V.) mitzunehmen, dann ist das keine Bestechung mehr,... jetzt ist alles gelaufen."

(C., S.19, 731-734)

In ihrer Selbstdarstellung überläßt Frau C. ihre Karriere "mehr dem Zufall" (C.,S.19,744). Ihre tatsächlichen Karrierebestrebungen, die in ihrem konkreten Handeln und ihrer Bewerbung zum Ausdruck kommen, werden dadurch verdeckt.

Diese Haltung von Frau C. ist typisch für die Selbstpräsentation von Wissenschaftlerinnen, wie Angelika WETTERER bereits 1983 in einer umfangreichen Befragung von Freiburger Wissenschaftlerinnen herausfand. Obwohl die befragten Frauen in dieser Untersuchung meinen, daß Frauen in der Wissenschaft allgemein mehr Durchsetzungsvermögen, Leistungsorientierung, Stärke, Selbstbewußtsein, Selbstdisziplin und Kampfbereitschaft besitzen und mehr Rückschläge einstecken müssen als Männer, sehen sie sich selbst als eine nicht diskriminierte Ausnahme in einer ansonsten von Frauen-

benachteiligung bestimmten Situation. Sie betrachten ihre Laufbahn als zufälliges Ergebnis einer Berufskarriere, in der sie mehr auf Unterstützung als auf Widerstände gestoßen sind. WETTERER erklärt diesen Widerspruch als einen notwendigen Akt der Identitätsbalance, in dem die Wissenschaftlerinnen versuchen, sich sowohl von stereotypen Zuschreibungen als harte Karrierefrau als auch von der Frauenrolle distanzieren wollen (WETTERER 1984, S.124). Meines Erachtens nach ist diese Haltung, ebenso wie die von Frau C. praktizierte Qualifikationsbreite und Doppelgleisigkeit der Berufslaufbahn, ein Schutz vor beruflichem Scheitern. Das Offenhalten mehrerer Berufsperspektiven und das möglichst lange Hinausschieben einer Spezialisierung in der Berufslaufbahn entspricht ja durchaus der realistischen Einschätzung, daß mit steigender Berufsposition die Berufschancen für Frauen sinken. Das gilt auch in konjunkturell günstigen Zeiten. Diese mehr defensive Einstellung zur Karriereplanung bei Frauen unterscheidet sich von den typisch männlichen Verhaltensweisen, die eine offensive Karriereplanung und eine relativ frühe Spezialisierung vorsehen.

Die Gelassenheit, mit der Frau C. in ihr Bewerbungsverfahren gehen konnte - einmal bedingt durch ihre Stellensituation, zum anderen aber auch durch die Vertrautheit mit den Umgangsformen der gehobenen sozialen Schicht - hatte noch in einer anderen Weise einen positiven Einfluß auf ihre Berufskarriere.

In ihrem Vortrag beeindruckt sie die Berufungskommission durch ihre fachkompetente lockere, etwas flachsende Art der Darstellung, die zum Lachen zwingt und zumindest für eine kurze Zeit das Gefühl psychologischer Überlegenheit schafft.

"...dann habe ich also meine Vorlesung gemacht, da saßen dann so 30 bis 40 Leute ...und da hatte ich so einen Text zu Bildern abgezogen und hab' dann gefragt, wer denn das mal vorläs, ...kein Mensch und dann habe ich den Herrn X, der gerade da unten saß, angesprochen. Ich sagte: 'Würden Sie das mal eben vorlesen, Sie sitzen hier akustisch so günstig.' Da fing die ganze Blase an zu lachen..." (C., S. 19, 724-729).

Bestimmendes Grundmotiv ihrer Bewerbung bleibt ihr ausgeprägter Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung. Hieraus bezieht sie die Kraft und Energie für ihr berufliches Karrierestreben und die Entscheidung für eine Hochschulstelle, von der sie sich verspricht, ihrem Ziel ein Stückchen näher zu kommen.

Ich fasse noch einmal zusammen: Zur Bewältigung der ersten Statuspassage, des Zugangs zur Hochschule durch Übernahme einer Dozentenstelle, waren für Frau C. folgende gesellschaftlich-

institutionelle Bedingungen sowie subjektive Handlungsorientierungen und -strategien wichtig:

1. Die Bildungsexpansion in den 60er und Anfang der 70er Jahre schuf eine günstige Arbeitsmarktsituation für Frauen.
2. Eine breite individuelle Grundqualifikation und "berufliche Doppelstrategie" gab Verhaltenssicherheit und Perspektiven für eine berufliche Alternative.
3. Eine Mini-Frauenseilschaft gab den Anstoß für eine Hochschulkarriere und ermöglichte die Bewerbung auf eine Dozentenstelle.
4. Der lebensbestimmende Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstständigkeit im Beruf war das Grundmotiv für die Bewerbung.
5. Durch eine "humorvolle Sicht von oben" konnte das kurzfristige Gefühl psychologischer Überlegenheit erzeugt werden, was die Bewerbungssituation günstig beeinflusste.

## 5. Zweite Statuspassage: Habilitationsverfahren

Erst mit dem Antritt der Dozentur erfährt Frau C., daß diese Stelle in eine weisungsgebundene Oberratsstelle umgewandelt werden würde, wenn sie nicht innerhalb von zwei Jahren habilitiert sei. Nur dann habe sie Aussichten auf Umwandlung in eine Professur.

"...und da spielte derselbe Mechanismus wieder die Rolle. Ich habe zu mir gesagt: Tu, was du kannst in diesen zwei Jahren, damit du nicht wieder in die Fänge kommst, warum du zuvor ausgeschieden bist. Dann habe ich mich also hingestellt und habe meine Habilitation gemacht." (C., S. 21, 760-764)

Der Wunsch nach Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung ist weiterhin die treibende Kraft für ihr berufliches Karrierestreben. In keinem Fall will sie sich einer beruflichen Bevormundung aussetzen. Dieses Motiv überlagert alle anderen Erfahrungsbereiche so stark, daß ihr erst viele Jahre später bewußt wird, daß das gleichzeitige Verfolgen von beruflicher Tätigkeit und Promotion, Habilitation und Lehre ihr jegliche Möglichkeiten zum Aufbau privater Beziehungen und einer Partnerschaft nehmen. Spätere Bemühungen in dieser Richtung scheitern an der wiederholten Erfahrung, daß ihre Freiheits- und Unabhängigkeitsbestrebungen im beruflichen und persönlichen Bereich sowie ihre Vorstellungen von einer gleichberechtigten Partnerschaft von den Männern, die sie kennenlernt, nicht mitgetragen werden. Die Qualifikations- und Arbeitsbedingungen innerhalb der Hochschule unterliegen den typischen Karrieremustern von Männern, in denen die privaten Belange der Berufsorientierung vollkommen untergeordnet werden. Männer planen ihre berufliche Arbeit so, als ob es keine Arbeitsanforde-

rungen aus dem Privatbereich für sie gäbe. Arbeiten, die sie im Privatbereich erledigen, haben meistens den Charakter freiwilliger Hilfe. (WERNER, 1987, S.185) Dennoch brauchen sie auf die stabilisierenden und fördernden Reproduktionsleistungen, die von ihren Frauen, Freundinnen, Partnerinnen und Sekretärinnen geleistet werden, nicht zu verzichten.

Da Frauen der - an männlichen Karrieremustern orientierten - patriarchalen Zeitstruktur innerhalb der Hochschule ebenfalls unterliegen, sind sie gezwungen, sich an die einseitig berufliche Ausrichtung der Karriereplanung anzupassen - zumindest solange sie sich als Einzelkämpferinnen durchsetzen müssen. Der oft mehr oder weniger erzwungene Verzicht auf enge Freundschaften, Partnerschaft und Familie ist für sie ein - wenn mitunter auch verdrängter - schmerzlicher Preis, den sie für ihre berufliche Karriere zahlen müssen. Der Beruf erhält dann leicht einen übermäßig großen Bedeutungsgehalt in der weiteren Karriereplanung, um den persönlichen Verzicht im privaten Bereich zu kompensieren und die potentiellen Gefahren eines beruflichen Scheiterns zu reduzieren.

So findet allmählich eine motivationale Anpassung an einseitig männlich orientierten Karrieremustern bei den Frauen statt. Gleichzeitig sollen aber gerade diese Frauen später Hoffnungsträgerinnen für eine neue Wissenschaftlerinnengeneration und eine strukturelle Umgestaltung des Wissenschaftsbetriebes im Interesse der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.

Während Frau C. sich ihrer Habilitation widmet, sorgen gesetzliche Veränderungen dafür, daß die Pädagogischen Hochschulen aufgelöst und in bestehende Universitäten und Gesamthochschulen integriert werden. Diese Strukturveränderungen wirken sich auf die bisher an PH's tätigen WissenschaftlerInnen statusfördernd aus und stellen eine Entwicklung dar, die einigen Frauen einen weiteren wichtigen Zugang zur Universität eröffneten.

Mit den Bemühungen um ihre Habilitation, die nun nicht mehr an einer Pädagogischen Hochschule, sondern an einer Universität stattfand, ergaben sich allerdings auch die ersten massiven Widerstände für Frau C. Als weibliche Außenseiterin in ihrem Fachgebiet hatte Frau C. in ihrer Habilitationsschrift erhebliche Kritik an Vertretern einer bestimmten Richtung ihres Faches geübt und stieß damit auf die vehemente Ablehnung einiger Fachkollegen. Die Reaktionen beschränkten sich jedoch nicht auf Streitgespräche, wie sie im wissenschaftlichen Diskurs üblich sind, sondern die Kollegen an der Hochschule versuchten, die fachliche Qualifikation von Frau C. grundsätzlich zu unterminieren. Weiterhin versuchten sie die Zuständigkeit des Vorsitzenden der Habilitationskommission infragezustellen, weil dieser einem anderen Fachgebiet angehöre.

"Das kam mir damals sehr zugute, daß der Rektor hier das Habilitationsverfahren durchzog... Und als Herr X ihm das aus der Hand nehmen wollte, sagte er: Auch ein Physiker kann eine sachliche Habilitationsdiskussion führen..."

(C., S.20f, 790-797)

Fachkollegen versuchten ebenfalls zu verhindern, daß die Habilitationsschrift von Frau C. beim Verlag gedruckt wurde.

"Die Habilitation mußte ja veröffentlicht werden. Der Verlag sagte, wir veröffentlichen sie. Gut, habe ich sie hingeschickt und dachte, es ist alles klar, denn die Veröffentlichung mußte vorliegen, um die Urkunde zu bekommen. Doch da tat sich nichts. Ich habe hingeschrieben, kriegte keine Antwort. Dann habe ich mich hinter den Professor G. geklemmt, der sagte: Ich treffe den Verleger morgen. Den muß ich doch mal fragen... Er rief mich am Abend an und sagte: 'Der Verleger weiß überhaupt nichts davon, das ist irgendwo bei einem Fachreferenten gelandet. Bei diesem Fachreferenten lagen zwei Publikationen von zwei Kollegen, die die Gegenthese vertraten und die waren stärker. Die waren nämlich schon seit zehn Jahren - zwei Männer - Hauptautoren des Verlages, die genau den - ich darf mal sagen, aus meiner Sicht - kurz gegorenen Mist publizierten, den ich in meiner Habilitation begründet zurückgewiesen hatte...' (C., S. 22f, 862-882)

"Das war ein Glücksfall mit dem Professor G... Ich habe den Verleger dann angerufen... und das Buch erschien."

(C., S. 23, 888-891)

Durch ihre Habilitation hatte Frau C. sich in das Zentrum eines männlichen Machtmonopols begeben. Immer wieder wurde versucht, sie aus diesen Kommunikationszusammenhängen und Seilschaften auszugrenzen. Als vehemente Kritikerin an ihren Fachkollegen und junge Nachwuchswissenschaftlerin, die nicht unter dem Schutz einer männlichen Fachautorität ihre Karriere aufgebaut hatte, konnte sie sich keiner Unterstützung aus dem Kreis der fachbezogenen Männerbünde versichern. Hilfe und Unterstützung erhielt Frau C. nur von "Außenstehenden" und jeweils in der Hierarchie höhergestellten Persönlichkeiten, die weder in direkter Konkurrenz zu ihr, noch zu den - für sie jeweils relevanten - Männerbündnissen standen. Diese Persönlichkeiten - auch Männer - nahmen eine gewisse väterliche Schutzfunktion wahr. Sie kommt jedoch nur solange zum Tragen, wie Frauen vereinzelt oder in einer ausgesprochenen Minderheit auftreten.

Nun mag man einwenden, daß es auch männliche Nachwuchswissenschaftler schwer haben, in die etablierten Machtbündnisse und Wissenschaftler-Seilschaften vorzustoßen und aufgenommen zu wer-

den, denn auch für sie gelten die heimlichen Botschaften der Väter an ihre Söhne, daß sie zunächst einige "Wanderjahre" absolvieren und sich der Protektion und Förderung eines wissenschaftlichen "Ziehvaters" versichern müssen, bevor sie in die Gemeinschaft der Gelehrtenväter aufgenommen werden können. Auch sie unterliegen den scharfen Konkurrenzbedingungen auf dem Wissenschaftler-Arbeitsmarkt und den Selektionsmechanismen und Auswahlkriterien von Gelehrtengruppen.

Doch die Aufstiegsbedingungen für Frauen im Wissenschaftsbetrieb sind sehr viel härter als für Männer, weil sie sich nicht unter den Bedingungen realer Gleichstellung und Gleichbehandlung vollziehen. Die hierarchische Differenz der Geschlechter prägt nicht nur die ungleichen Ausgangsbedingungen, sondern auch das gesellschaftliche Bild vom zukünftigen Wissenschaftler, das ein männliches ist. Stereotype Meinungen darüber, wie eine Frau zu sein hat, passen nicht zum Bild des Professors und dienen dem potentiellen Ausschluß von Frauen aus den wissenschaftlichen Gelehrten-Bezugsgruppen.

"Männer lehnen ehrgeizige Frauen ab; sie sollen initiativ, aber nicht aggressiv sein. Für den Erfolg ist Aggressivität jedoch eine notwendige Eigenschaft, wenn Chancen ergriffen werden sollen, wo sie sich bieten. Dies wird nicht nur von Männern zugegeben, sondern auch von Frauen, vor allem wenn sie eine Position erreicht haben, in der sie männlichen Kollegen übergeordnet sind." (BERNARDONI/WERNER 1987, S.29)

Wenn Männer Karriere machen wollen, treffen sie auf eine große Zahl von Gleichgesinnten. Trotz vorhandener Konkurrenz unterstützen und fördern sie sich gegenseitig, denn ihre Kompetenz und ihr Streben nach beruflicher Karriere wird nicht grundsätzlich infragegestellt. Männer kontrollieren die ökonomischen, politischen und kulturellen Ressourcen und finden einander attraktiv, weil jeder Mann einen potentiellen Beitrag zur beruflichen Karriere des anderen bringen kann.

Frauen, die berufstätig sind, werden aufgrund ihres geschlechtsspezifisch begründeten Mangels an Ressourcen nur schwer als nützlich Mitglied berufsbezogener Seilschaften akzeptiert und dementsprechend wenig gefördert. Fachliche Kompetenz, über die Frauen in großem Maße verfügen, spielt dann nur noch eine sekundäre Rolle.

Solange sich Frauen als einzelne Subjekte in der Konkurrenz mit einzelnen Männern oder Frauen begreifen, gelingt es ihnen kaum, ihre individuell erfahrene Diskriminierung als kollektiven Ausgrenzungsprozeß zu begreifen, der ihr ganzes Geschlecht betrifft.

Auch C. betont, daß sie sich über die geschlechtsspezifische Perspektive der erfahrenen Diskriminierungen damals nicht bewußt war.

"Ich habe zwar immer ein Kampfbedürfnis entwickelt von vornherein, um mich irgendwie durchzusetzen. Und ich würde sagen, eben die sich durchziehenden Konflikte gaben mir diese Wut im Bauch, die nicht widerfahrene Gerechtigkeit. Sie hat mir die Kampfkraft gegeben, für meine Position zu kämpfen..., mit der Schubkraft der Gerechtigkeit, die mein Vater mir sozusagen eingegeben hatte. Er sagte: 'Du mußt gegen alle Ungerechtigkeiten kämpfen, die dir begegnen, sonst kannst du dich selbst nicht angucken im Leben...' Er hat das nicht so verbal gesagt, sondern anhand von Beispielen. Erst im zweiten Schritt, jetzt in der Retrospektive würde ich also sagen, jetzt sehe ich erst, mit welchen Tricks man versucht hat, mich auszutricksen, weil ich - in den gesellschaftlichen, bürgerlichen Kategorien - nicht den Halt hatte. Diese Herren, die gegen mich vorgingen, hatten die Mehrheit in den Kommissionen, so daß ich im Grunde überall Außenseiter war. Ich verfügte nicht über die Stufen bis ins Ministerium, wo ich mich vielleicht hätte beschweren können und wo ich mich nicht beschweren konnte, weil mir unterbewußt klar war: Dort sitzt die Mehrheit deiner Gegner, daß die alle männlich waren, war sowieso klar." (C., S. 26, 1000-1024)

Erst in der Summe der Hindernisse und Barrieren, die sie auf dem Weg zur Professorin erfährt und durch den Einfluß der öffentlichen Diskussionen, die im Kontext der neuen Frauenbewegung entstanden sind, wird C. deutlich, daß die Diskriminierungen vor allem ihr als Frau gelten. Schmerzlich muß sie lernen, daß die Hochschule nicht ein Ort der "reinen Wissenschaft" und des "freien Denkens" ist, sondern eine Institution mit handfesten Interessen und Machtkämpfen. (KLÜVER 1984, S.3)

Die Form der Machtauseinandersetzung, der sich C. ihrerseits bedient, ist eine indirekte und typisch für den Umgang von Frauen mit Macht. Das einseitige Abhängigkeitsverhältnis und die Tatsache, daß Männer die materiellen und personellen Ressourcen sowie wissenschaftlichen Normen kontrollieren, impliziert einen unterschiedlichen Machtgebrauch von Männern und Frauen.

Doch die Wirkungskraft des indirekten Machtgebrauchs, wie sie z.B. durch die Einflußnahme von C. auf die Verlagsentscheidung durch eine dritte Person zum Ausdruck kommt, bleibt begrenzt. Die Machtquelle bleibt verborgen und die Urheberin des Einflusses kann damit in der Öffentlichkeit keinen persönlichen Prestigeerfolg erzielen. Sie bleibt in untergeordneter Position und abhängig vom Wohlwollen Dritter. (BERNARDONI/WERNER, 1987, S. 67)

Ich fasse noch einmal zusammen: Zur Bewältigung der zweiten Statuspassage, das Habilitationsverfahren, waren folgende institutionelle Voraussetzungen, subjektive Orientierungen und Handlungsstrategien wichtig:

1. Die Integration der Pädagogischen Hochschule in eine Universität und der damit verbundenen Verfahrensabwicklung der Habilitation im universitären Kontext.
2. Eine starke Berufs- und Leistungsorientierung und subjektive Überzeugung von der eigenen fachlichen Qualifikation.
3. Das Festhalten an dem lebensbestimmenden Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung und einer steigenden Kampfbereitschaft, dies durchzusetzen.
4. Die Unterstützung von "Außenstehenden", d.h. fachfremden bzw. hierarchisch höher stehenden Persönlichkeiten (Männern).
5. Die bewußte Einflußnahme auf Entscheidungen durch das Hinzuziehen einflußreicher männlicher Persönlichkeiten. Hierdurch entsteht die Möglichkeit zum indirekten Machtgebrauch.

## 6. Dritte Statuspassage: Die Professur

Die strukturellen Veränderungen an den Hochschulen Anfang der 70er Jahre brachten auch eine Veränderung in den Modalitäten zur Besetzung von Professorenstellen. So hieß es, daß künftig alle neu zu besetzenden Stellen öffentlich ausgeschrieben werden müßten. Das traf auch für die von Frau C. angestrebte Professur zu, was dazu führte, daß sie zunächst die von ihr besetzte Stelle räumen mußte, damit sie in eine entsprechende Professorenstelle umgewandelt und ausgeschrieben werden konnte.

Voraussetzung dafür, daß Frau C. sich dann auch bewerben konnte, war allerdings der Abschluß des Habilitationsverfahrens, zu dem auch die Vorlage der vom Verlag gedruckten Exemplare ihrer Habilitationsschrift gehörte. Nun hatte sich aber durch die Verzögerungen des Verlages auch ihr Habilitationsverfahren ungewöhnlich in die Länge gezogen. Frau C. kommentiert dazu:

"Der Hintergrund war aber der, daß diese beiden (gemeint sind die Autoren der dem Verlag ebenfalls vorliegende Manuskripte A.d.V.) jetzt versuchten, die Besetzung meiner Stelle zu hintertreiben..." (C., S. 23, 891-893)

Nachdem Frau C. beim Verlag das Erscheinen ihres Buches entgegen der Initiative ihrer Fachkollegen erfolgreich durchgesetzt hatte, begann ein neues Machtspiel. Über die Kandidatur eines dieser Kollegen zum Dekan wollten sie Einfluß auf die Besetzung der Professur nehmen. Diesmal wohl gewappnet und antizipierend, was da mit ihr geschehen sollte, wählte C. einen offensiven Weg der Aus-



einandersetzung: Sie trat die Gegenkandidatur an! In einem öffentlichen Disput um die Wahl des Dekan-Amtes stellte sie die Konfliktsituation offen dar, ohne zunächst größere Unterstützung zu finden. Sie konnte auf keine hilfreiche Seilschaft zurückgreifen, wie sie unter ihren Kollegen üblich war. Wiederum durch die Stimme eines "außergewöhnlichen Eigenbrödlers" änderte sich die Lage zu ihrem Vorteil. Dieser attackierte ihren Konkurrenten mit bissigen Fragen nach seiner Qualifikation. Ihr Konkurrent hatte - aus der alten PH-Tradition kommend - weder promoviert noch habilitiert, was ihn für das zu besetzende Amt innerhalb einer Universität diskreditierte. C. wurde Dekanin. Erst durch dieses "Zwischenspiel" und mit der Position als Dekanin ausgestattet kam auch das Besetzungsverfahren der Professur ins Rollen:

"Ich habe vorher auch nicht, muß ich sagen, gegen diese übermächtige Bürokratie den Weg gesehen, mich an den Kanzler zu wenden. Ich habe nur im Rahmen des Fachbereichs etwas versucht und immer wieder Eingaben über den Dekan gemacht."  
(C., S. 24, 944-948)

Mit Unterstützung des Kanzlers - für den der Vorgang eine außerordentlich peinliche Angelegenheit sein mußte, weil in diesem Verfahren öffentlich sichtbar wurde, daß die so viel beschworenen wissenschaftlichen Qualifikationsnormen nicht einmal von den Professoren selbst erfüllt wurden - konnte das Besetzungsverfahren innerhalb kürzester Zeit abgewickelt werden. C. erhielt zwischenzeitlich eine andere Stelle, so daß die Professur ausgeschrieben werden konnte und schließlich mit ihr besetzt wurde.

Ganz entgegen der üblichen Geschlechtsrollenvorstellungen tritt C. diesmal mit ihrem Konflikt und den Machtauseinandersetzungen an die Öffentlichkeit. In der Kandidatur für das Dekansamt offenbart sie sich öffentlich den Fachkollegen als Konkurrentin und Gegenspielerin. Damit versucht sie sich, zunächst auf einer strukturell und hierarchisch scheinbar gleichen Handlungsebene, zu behaupten. Ihre als Frau und Einzelkämpferin von vornherein schlechtere Ausgangsposition durchschaut sie zu diesem Zeitpunkt nicht.

Doch die Situation wird - wie in ihrem Habilitationsverfahren - durch die Unterstützung eines "Außenseiters" zu ihren Gunsten entschieden. Ihr eigentliches Ziel, die Besetzung der Professur, erreicht sie damit jedoch immer noch nicht. Immerhin gelingt es ihr, ihre männlichen Konkurrenten mit den eigenen Mitteln zu schlagen. Zweifel an ihrer Qualifikation wenden sich nicht mehr gegen sie, sondern gegen ihre Fachkollegen.

Nun ausgestattet mit eigenen Machtressourcen und dem gesellschaftlichen Ansehen einer Dekanin, erregt sie die Aufmerksamkeit

der Hochschulleitung und kann erst durch das Einschalten dieser übergeordneten Stelle ihr eigentliches Ziel durchsetzen.

Zu ihrem eigenen Vorgehen sagt Frau C.:

"Es war keine Revolutionsstruktur, die mich trieb. Ich habe immer den nächsten Schritt versucht, wo ich eventuell einen Fuß zwischen die Tür kriegen könnte. Heute würde ich allerdings sagen: Da muß man einfach eine Etage höher greifen, um von oben reinzufallen! Das habe ich dadurch gelernt: Dieser kleine Weg der legalen bürokratischen Schritte wird oft schon unten gestoppt, wenn man keine Lobby hat. Man darf sich nicht einschüchtern lassen..."(C., S. 26, 1028-1036, 1047f)

Am Beispiel von Frau C. wird recht gut deutlich, wie sie in ihrer beruflichen Karriere immer wieder auf Hindernisse und Barrieren stößt, die darauf zurückzuführen sind, daß

a) wichtige Informationen vorenthalten werden, die zentrale Bedeutung für die machtpolitischen Auseinandersetzungen und den Verteilungskampf um Stellen in der Hochschule haben. Diese Informationen über die günstigsten Wege und Formen der Durchsetzung von Interessen werden wie eine Art "Geheimwissen" status- und geschlechtsbezogen vermittelt;

b) ihre Qualifikationen abgewertet bzw. negiert werden. Oft geschieht dies im Zusammenhang mit der Zuschreibung und gleichzeitigen Abwertung bestimmter politischer Positionen.

Nur auf dem Hintergrund ihrer familialen sozialen Erfahrungen vermag sie sich gegen die erfahrenen Ungerechtigkeiten zu wehren, ja sie provozieren in ihr geradezu eine wachsende Kampfbereitschaft.

"Diese Durchsetzungskraft speicherte sich aus dem Bewußtsein, daß irgendwo die Gerechtigkeit siegen muß, mitsamt dieser Erfahrung von Krieg und ähnlichem. Sie speicherte sich nicht aus einem Bewußtsein, sagen wir mal: 'Wenn wir uns zusammenschließen, können wir mehr!' 'Das habe ich nie erlebt, nicht als Einzelkind und sonst nicht. Es hieß immer: 'Reiß dich mal zusammen und mach dies und jenes, irgendwann muß es mal klappen.' Ich habe immer nur Einzelkämpfer erlebt. Wenn ich damals das Wort Frauenbewegung gehört hätte, hätte ich gesagt: 'Was soll das? Das bringt nichts.' Weil das fremd war. Da bin ich eigentlich schon eine Generation zu alt. Heute würde ich sagen, ist das ein völlig anderer Punkt. Zehn, fünfzehn Jahre Geschichte schaffen da auch ein anderes Bewußtsein." (S., S. 27f, 1068-1079)

Ich fasse noch einmal zusammen: Zur Bewältigung der dritten Statuspassage, die Besetzung der Professorenstelle, waren folgende institutionelle Bedingungen sowie subjektive Orientierungen und Handlungsstrategien wichtig:

- ① Die Einführung einer öffentlichen Ausschreibungspflicht für alle freiwerdenden Professorenstellen.
- ② Die Kandidatur für das Amt des Dekans und das öffentliche Austragen der Konflikte mit den männlichen Fachkollegen.
- ③ Die Unterstützung durch einen männlichen Außenseiter in der Professorenschaft der Fakultät.
- ④ Die Wahl zur Dekanin und der damit verbundenen statusmäßig höhergestellten Machtfunktion innerhalb des Fachbereichs als ihre konkurrierenden Kollegen.
- ⑤ Die Unterstützung durch eine hierarchisch höher gestellte Persönlichkeit (Kanzler), die in keinem direkten Konkurrenzverhältnis stand.

Erst sehr viel später wird Frau C. bewußt, daß sie mit einer beruflich horizontal angelegten Machtauseinandersetzung, die von einer gleichwertigen Anerkennung beider Partner ausgeht, nicht viel erreicht. Der grundsätzlich niedrigere Geschlechtsstatus von Frauen bringt mit sich, daß Frauen, die sich in der gleichen Berufsposition wie Männer befinden, mit weniger Autorität ausgestattet sind und daher in solchen Auseinandersetzungen häufig unterliegen.

Die zentrale Strategie, die Frau C. aus diesen Erfahrungen entwickelt, besteht darin, in der Hierarchie jeweils "eine Stufe höher zu greifen". Auch in den folgenden fünfzehn Jahren ihrer Tätigkeit verhilft ihr diese Strategie zum Erfolg - allerdings nur, wenn die entsprechenden Machtvertreter ihr wohlgesonnen sind. Im zermürbenden und oft langwierigen Kampf um Hilfskräfte und anderes Personal, Räume und technische Hilfsmittel im Zusammenhang mit der Beantragung von Drittmittelprojekten, erweisen sich die zu Männer-Seilschaften geknüpften Kontakte als unzuverlässig und instabil. Ähnliches gilt auch im Zusammenhang mit Wahlen als Gremien- und Kommissionsmitglied oder andere hochschulpolitische Funktionen.

Obwohl sich Frau C. in der Männerdomäne behauptet hat und als erfolgreiche Frau gilt, bleibt sie im Kreise ihrer fast ausschließlich männlichen Kollegen relativ isoliert. Resümierend stellt sie fest:

"Als Einzelkämpfer - wenn du dich nicht einer Lobby anschließt - bist du im Grunde verloren, erst recht, wenn du eine Frau bist." (C., S. 33f, 1306-1308)

Ihre Befriedigung zieht sie aus ihrer Forschungsarbeit, in der sie zunehmend Kooperationspartner außerhalb der Hochschule gefunden hat und in der Arbeit mit Studierenden, denen sie ein breites Interesse an ihrem Fachgebiet vermitteln und sie in ihrem Selbstfindungsprozeß unterstützen möchte. (C., S.49)

Frau C. bleibt Einzelkämpferin und in ihren Handlungsorientierungen und Seilschaften "nach oben" männeridentifiziert. Die "weibliche Seite" ihrer Persönlichkeit stützt sie, indem sie sich mit weiblichen Mitarbeitern umgibt und zu ihrer Sekretärin ein ausgesprochen gutes Verhältnis entwickelt hat. Ihre Projektmitarbeiter sowie studentischen Hilfskräfte sind sämtlich weiblich. Sie sagt von ihnen, daß sie besser, kreativer und innovativer sind als die männlichen Studenten. (C., S. 44f)

Frau C.'s Karriere ist typisch für die erste Generation von Professorinnen nach dem Krieg. Als Einzelkämpferin hat sie sich weitgehend den männlichen Strukturen des Wissenschaftsbetriebes angepaßt. Die Teilhabe an der Macht hat ihr andererseits Freiräume geschaffen, in denen sie frei arbeiten und dem weiblichen Nachwuchs eine Chance geben kann. Auf der Strecke bleibt ihr ganz privater Bereich, die Entwicklung persönlicher Beziehungen und der Aufbau einer Partnerschaft.

## 7. Ausblick

Die jüngere Generation von Wissenschaftlerinnen hat unter dem Einfluß der neuen Frauenbewegung andere Vorstellungen der Karriere- und Lebensplanung entwickelt. Sie will nicht mehr eine einseitige lebensbestimmende Berufsorientierung, sondern zumindest die Möglichkeit haben, beides, Beruf und Familie, miteinander zu verbinden.

Um dies zu verwirklichen, die Arbeitsmarktchancen von Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu verbessern und eine andere Perspektive in die Wissenschaft einzubringen, haben sich im Laufe der letzten zehn Jahre Frauennetzwerke gebildet.<sup>4</sup> In der Tradition der neuen Frauenbewegung bauten diese Initiativen auf dem Ideal der Solidarität und Schwesternschaft auf und entwickelten - in Anlehnung an das old-boy-network - so etwas wie ein new-girl-network, das sich allerdings in Ausdehnung, Charakter und Wirkungsweise vom Netzwerk der Männer unterscheidet.

Im Kampf um eine kollektive Verbesserung der Situation von Wissenschaftlerinnen wurden die Unterschiede zwischen den Frauen zunächst eher verleugnet und die Probleme der Konkurrenz tabuisiert. Tatsächlich sind jedoch die gesellschaftlichen Unterschiede zwischen Frauen sehr viel größer als zwischen Männern, weil

Frauen sich eben nicht allein über den Beruf, sondern Beruf und Familie definieren müssen. Erst mit der Politisierung der Frauenfrage, der Schaffung von Frauenforschungsprofessuren und Frauenbeauftragten an den Hochschulen wurden diese Probleme sichtbar. Die fehlenden Erfahrungen von Frauen im Umgang mit beruflichen Konkurrenzsituationen im Hochschulbetrieb, aber auch das neue Lebensideal von Wissenschaftlerinnen werfen die Frage nach neuen Werthaltungen und Umgangsformen auf. Sonst besteht die Gefahr, daß Frauen sich in Analogie zu Karriereverläufen von Männern eigene Subkulturen, Hausmachten und Zitierkartelle<sup>5</sup> schaffen, die andere Frauen ausschließen.

Quotierungsregelungen und Frauenförderpläne können das Problem einer fehlenden Streitkultur von Frauen im professionellen Kontext nicht lösen. Aus ihrem Minderheiten- und Abhängigkeitsstatus haben sich Formen des verdeckten Karrierestrebens entwickelt, das zeitweise zur Leugnung von Konkurrenz unter Frauen geführt hat. Die geringen Wettbewerbschancen im Vergleich zu Männern verschärfen noch die Situation und führen dazu, daß sich statushohe Frauen oftmals weniger freundschaftlich zueinander verhalten als Männer in diesen Positionen. Denn statushohe Männer "haben es geschafft" und können von guten Beziehungen zu Kollegen profitieren, während statushohe Frauen trotz der Existenz vereinzelter Kolleginnen stets gefährdet und isoliert bleiben. (BERNARDONI/WERNER 1987, S. 34f)

Sind Frauen jedoch in ihrer Außenseiterposition nicht allzu sehr in die Defensive gedrängt worden, kann sich ihr beruflicher Status günstig auf die Einstellung zur Leistung anderer Frauen auswirken - wie das Beispiel von Frau C. zeigt. Eine Streitkultur von Frauen - eine wichtige Voraussetzung dafür, daß Frauen stabile und sich gegenseitig fördernde Netzwerke und Seilschaften entwickeln können - muß auf der Vermeidung von Elitedenken aufbauen. Gleichzeitig ist jedoch für eine produktive Arbeit der offene Wettbewerb und wissenschaftliche Diskurs auf einer sich gegenseitig respektierenden und partnerschaftlichen Ebene eine notwendige und positive Voraussetzung. Der Typ der wissenschaftlich tätigen Einzelkämpferin, die sich - männeridentifiziert - an männlichen Karrieremustern und männerdominierten Seilschaften hochhangeln und orientieren muß, hat sich als Vorbild überlebt.

Damit ist nicht gesagt, daß es nicht ein Zusammenspiel im Umgang mit männlichen und weiblichen Netzwerken geben sollte und geben muß. Denn schließlich sind Frauen im Wissenschaftsbetrieb -und besonders Professorinnen - noch weit in der Minderheit. Untersuchungen belegen, daß sich die Probleme des Außenseiterdaseins erst dann lösen, wenn sich ein Gemeinschaftsgefühl einstellt. Das ist gewöhnlich erst dann der Fall, wenn der Frauenanteil einer Gruppe 15% übersteigt. (DAVIDSON 1983, S. 23)

Die Chance liegt daher vorerst im Auf- und Ausbau überregionaler Frauennetzwerke. Sie ermöglichen eine breite politische Einflußnahme, Information, gegenseitige Unterstützung und individuelle Stabilisierung.

Doch solange Frauen sich an den einzelnen Hochschulen in einem extremen Minderheitenstatus befinden und Männer über die Verteilung von Berufschancen entscheiden, sind Frauen auch weiterhin und entscheidend auf die positive Unterstützung von Männern angewiesen. So wie viele Frauen ihre mütterliche Seite in die positive Förderung männlicher Berufskarrieren eingebracht haben und einbringen, wäre es einmal an der Zeit, daß auch Männer ihre väterliche Seite zur Förderung und Unterstützung der Berufskarrieren von Frauen entdecken und einsetzen.

Die Hochschule hat sich bisher - obwohl sie eine Institution der Männer ist - als eine vaterlose Institution für Frauen erwiesen. Es fehlt die Figur des "väterlichen Schutzherrn", der seine "Töchter" ebenso fördert und unterstützt wie seine "Söhne". Die hierarchische Differenz der Geschlechter läßt es offenbar immer noch nicht zu, daß "Väter" ihre "Töchter" "erwachsen" werden und an der Macht selbstverantwortlich und gleichberechtigt teilhaben lassen.

Neben Regelungen zur Erhöhung des Frauenanteils an den Hochschulen müssen aber auch die Bedingungen geändert werden, die eine Entpatriarchalisierung wissenschaftlicher Karrieremuster entscheidend verhindern. Dabei denke ich vor allem an eine Veränderung der Qualifizierungsnormen und der Zeitstruktur, die der Einstellung von WissenschaftlerInnen zugrundegelegt werden. Eine Arbeitszeitverkürzung wie sie im Interesse der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in anderen Berufsbereichen angestrebt wird, ist im Wissenschaftsbetrieb aufgrund der bestehenden Qualifikationsnormen kaum wirksam. Wichtig ist eine zeitliche Entzerrung von Qualifikationsfristen sowie eine Entflechtung von Qualifikation und Altersgrenze.

Außerdem müssen wir uns endlich von der Vorstellung lösen, daß NachwuchswissenschaftlerInnen möglichst jung sein müssen und darin ein Zeichen des beruflichen Erfolgs zu sehen sei. Einer kreativen und lebendigen Weiterentwicklung der Wissenschaft käme es hingegen eher zugute, wenn wir uns vom Ideal einer linear angestrebten "Blitzkarriere" des jungen dynamischen Wissenschaftlers lösen würden und Männer ebenso wie Frauen zwischen Berufsfeldern sowie Familie und Beruf flexibler wechseln könnten.

Neben einer Entpatriarchalisierung von Qualifizierung und Zeitstruktur in der Hochschule müßten auch die Bewertungskriterien bei Berufungen erweitert werden. Ich stelle mir vor, daß Erfah-

rungen in der Lehre, die Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung und Studienberatung in die Bewertungsmaßstäbe für eine Professur miteingehen müßten, und nicht nur die Habilitation und die Anzahl der Publikationen entscheiden. Dies könnte in einer Art Punktesystem erfolgen, wie es z.B. bei der Einstellung von LehrerInnen in den Schuldienst üblich ist. Berücksichtigt werden könnte auf diese Weise auch die soziale Situation von WissenschaftlerInnen, die als Sozialbonus (z. B. Anrechnung von Kindererziehungszeiten) in die Bewertung miteingehen könnten. Die Ablehnung der Berücksichtigung sozialer Lebensumstände bei Besetzung von Professuren, wie sie in Berufungsverfahren üblich ist, verdeutlicht, wie wenig der familiäre Bereich als existentielle Lebensgrundlage und gesellschaftlicher Verantwortungsbereich aller angesehen wird.

Leider wird die Forderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie immer noch allzu häufig nur unter dem Aspekt der Veränderung weiblicher Lebenswelt diskutiert. Doch die Idealvorstellung, Familienpflichten und Karrierewünsche miteinander vereinbaren zu können, sollte zu einem gesellschaftlichen Anspruch werden, der sich an Frauen und an Männer richtet. Die primäre Verantwortung von Frauen für den Familienbereich bringt eine zusätzliche - und wohl die gravierendste - Konfliktebene mit in die Diskussion um die weibliche Wissenschaftskarriere.

## Literatur

- ADOLPHS, Lotte: Die Beteiligung der Frau an der Wissenschaft. Duisburg 1981  
 BERNARDONI, Claudia; WERNER, Vera (Hrsg.): Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn 1987  
 BERNARDONI, Claudia; WERNER, Vera (Hrsg.): Der vergeudete Reichtum. Über die Partizipation von Frauen im öffentlichen Leben. Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn 1983  
 BILLOTET-HOFFMANN, Claudia; DEMES, Brigitte; GEBHARDT-BENISCHKE, Margot; METZ-GÖCKEL, Sigrid; NEBER, Brigitte; SCHLÜTER, Anne: "Arbeitsplatz Hochschule: Frauen in Forschung und Lehre"; In: Mitteilungsblatt des Deutschen Akademikerinnenbundes e.V. Nr. 62, 1982. Bonn, S. 51-63  
 BOCK-ROSENTHAL, Erika; HAASE, Christa; STREECK, Sylvia: Wenn Frauen Karriere machen. Frankfurt/New York 1978  
 BUND-LÄNDER-KOMMISSION FÜR BILDUNGSPLANUNG UND FORSCHUNGSFÖRDERUNG: Entwurf eines Berichtes zur "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft". Vorlage der beiden Ausschüsse "Bildungsplanung" und "Forschungsförderung". Bonn, den 18.9.89 (unveröffentlichtes Manuskript)  
 DAVIDSON, Marilyn: Summary of findings: what can be done? In: Stress and the Woman Manager. 1983  
 DER MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG DES LANDES NRW: Grundsätze über die Frauenförderung an den Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen. Erlaß des MWF vom 25.7.86. Az.: II B 5-0002. Düsseldorf.  
 DER MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG DES LANDES NRW (Hrsg.): Frauenforschung-Dokumentation. Düsseldorf 1988  
 DER MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG DES LANDES NRW (Hrsg.): Forschung in Nordrhein-Westfalen. NRW 1988 - Forschungsbericht. Düsseldorf, März 1989  
 DE JONG, Jutta; KNAPP, Ulla; METZ-GÖCKEL, Sigrid; SCHÖN, Bärbel; STAHR, Ingeborg: Vom Studium der Frauen zur Wissenschaft für Frauen. In: BRANAHL, Udo

(Hrsg.): Didaktik für Hochschullehrer. Notwendigkeit, Stellenwert, Beispiele. Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik e.V. (Reihe Blickpunkt Hochschuldidaktik Bd. 65) Hamburg 1981, S. 215-235

EDDING, Cornelia: Einbruch in den Herrenclub. Von den Erfahrungen, die Frauen auf Männerposten machen. Reinbek bei Hamburg 1983

GALESE, Liz Roman: Von den Folgen des Erfolgs. Gespräche mit Spitzen-Managerinnen. Reinbek bei Hamburg 1986

HAUG, Frigga: Symposium. Feminismus als Kritik. In: Soziologische Revue. Jg. 12, 1989, S. 122-124

KLÜVER, Jürgen: Vorwort. In: GEBHARDT-BENISCHKE, Margot; KNAPP, Ulla (Hrsg.): Was Frauen tun können, um die Hochschule zu verändern. Antidiskriminierungsprogramm im Wissenschaftsbetrieb. Arbeitsgemeinschaft für Hochschuldidaktik e.V. (Hochschuldidaktische Materialien M3) Alsbach/Bergstr. 1984, S. 3-5

MÜLLER, Ursula; SCHMIDT-WALDHERR, Hiltrud: Vergesellschaftung - Individualisierung - neue Kollektive. In: Dies. (Hrsg.): Frauensoziologie. Wandel und Differenzierung von Lebensformen und Bewußtsein. Bielefeld 1989

PFARR, Heide: Quotierung und Rechtswissenschaft. In: DÄUBLER-GMELIN, Herta; PFARR, Heide; WEG, Marianne (Hrsg.): "Mehr als nur gleicher Lohn!" Handbuch zur beruflichen Förderung von Frauen. Hamburg 1985, S. 86-97

WERNER, Fritjof: männliche Widerstände. Die Seite der Männer bei der beruflichen Partizipation qualifizierter Frauen (Interviewstudie). In: BERNARDONI, Claudia; WERNER, Vera (Hrsg.): Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. UNESCO-Kommission. Bonn 1987, S. 170-199

WETTERER, Angelika: "Ja, geben Auf's das, aber mir ist das nie passiert." Was sagen subjektive Diskriminierungserfahrungen über die objektive Situation von Wissenschaftlerinnen aus? In: Clemens, Bärbel u.a. (Hrsg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt/New York 1986

ZENTRALEINRICHTUNG ZUR FÖRDERUNG VON FRAUENSTUDIEN UND FRAUENFORSCHUNG an der FU Berlin (Hrsg.) Fraueninformationsblatt WS 1989/90. Berlin 1989 (zitiert als Fraueninformationsblatt der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt/New York 1986

## Anmerkungen

- (1) Siehe hierzu die Statistischen Angaben der Bund-Länder-Kommission, die 1989 erstmalig den Entwurf eines Berichtes zur Förderung von Frauen im Bereich Wissenschaft" vorgelegt hat. (BLK 1989, S.55) im Anhang.
- (2) Zur Unterscheidung von Ergebnis-, Ziel- und Entscheidungsquoten, siehe PFARR 1985.
- (3) Diese "Grundsätze" hatten keine gesetzgeberische Wirkung, sondern waren ein Appell an die Moral und den guten Willen der Männer in den Hochschulen.
- (4) Hier sind beispielsweise zu nennen: Die Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, die Arbeitsgruppe Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, der Arbeitskreis der Wissenschaftlerinnen in NRW u.a.m.. Vgl.: DER MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG DES LANDES NRW 1988, S. 497-499.
- (5) Siehe hierzu Frigga Haug (1989), die kritisiert, daß sie trotz 10-jähriger Forschungen zur Frage der Verknüpfung von Gesellschafts- und Subjekttheorie in den Geschlechterbeziehungen von Fachkolleginnen so gut wie gar nicht zitiert wird.