

**Ingeborg Stahr**

**Zur Karriereplanung von Hochschullehrerinnen**

**In: Offene Frauenhochschule: Dokumentation '90.**

**Teil 2. Frauen zwischen Ost und West**

**Materialien zur Weiterbildung, 34**

**Kassel, Bibliothek der Gesamthochschule Universität 1991**

**S. 171 - 177**

Ingeborg Stahr

## Zur Karriereplanung von Hochschullehrerinnen<sup>1</sup>

Die hochschulpolitischen Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Frauen im Wissenschaftsbetrieb haben sich bisher vor allem auf die Verbesserung rechtlicher und strukturpolitischer Bedingungen gerichtet. Die Debatte um die Einführung von Quotierungsregelungen, Frauenförderplänen, Frauenbeauftragten und Gleichstellungskommissionen haben die Herren "hinter dem festgefühten Ofen" ihrer scientific community hervorgeholt. Sehen sie doch ihre schützenden und wärmenden Mauern bedroht! Nicht zufällig stellen wir fest, daß sich nach Einführung von Frauenförderrichtlinien die Situation von Wissenschaftlerinnen - statistisch nachweisbar - sogar zum Teil verschlechtert hat (FORSCHUNGSBERICHT NRW 1988, S. 116). Dies braucht uns nicht zu entmutigen, denn es mag Ausdruck der sich verschärfenden Konfliktlage sein, die sich damit offenbart. Gleichzeitig sollten wir darin aber auch ein Warnsignal erkennen, das unsere Aufmerksamkeit einmal auf den Blick "hinter die Kulissen" der Gleichstellungspolitik lenkt. Denn die Zahlen werfen ein untrügerisches Licht darauf, wie stark die Wirkung der informellen psychosozialen Bedingungen und Machtstrukturen innerhalb der Hochschule sind und welche normierende und handlungsbestimmende Kraft sie haben.

Vor allem mit Blick auf die junge Generation von Wissenschaftlerinnen sowie die in der Auflösung begriffene Personalstruktur an den Hochschulen der ehemaligen DDR erscheint es notwendig, die Aufmerksamkeit auf die Suchprozesse und Auseinandersetzungsformen zu lenken, die Frauen im Verlauf ihrer beruflichen Karriere in einem männerdominierten Hochschulsystem vollziehen.

Die Probleme, die bei der Karriereplanung von Wissenschaftlerinnen auftreten, sind den Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen in Wirtschaft und Verwaltung nicht unähnlich (u.a. BOCK-ROSENTHAL / HAASE / STREECK 1978; BERNADONI / WERNER 1987; BISCHOFF 1990). Doch sind die Mechanismen der Leistungskontrolle und des beruflichen Aufstiegs aufgrund des innerwissenschaftlichen Reputationssystems weniger durchschaubar. Die wissenschaftliche Gelehrten-gemeinschaft ist durch ein diffiziles System verschiedenster Netzwerke

und Seilschaften geprägt, die fast ausschließlich von Männern beherrscht werden (DE JONG u.a. 19871; BILLOTET-HOFFMANN u.a. 1982). Durch Mitgliedschaft in Fachverbänden, hochschulinternen - oft politisch motivierten - Bezugsgruppen und "Hausmachten", Herausbildung wissenschaftlicher Schulen, Verlagskontakte, gemeinsame Forschungsprojekte und Gutachtertätigkeiten haben sich "inneruniversitäre Subkulturen" herausgebildet, von denen Frauen weitgehend ausgeschlossen sind.

Diese Seilschaften und Kommunikationsnetzwerke in den universitären Machtzentren sind entscheidend für die Karriereförderung, wissenschaftliche Reputation und Verteilung von Stellen, also für den beruflichen Aufstieg.

Wie manifest diese Machtstrukturen sind und wie schwierig es für Frauen ist, sie aufzubrechen, wird deutlich, wenn wir uns vergegenwärtigen, daß trotz zwanzig Jahren akademischer Frauenbewegung es immer noch so gut wie keine Kommissions- oder Gremiensitzung gibt, in der Frauen die Mehrheit bilden - sehen wir von den erst neu gegründeten Gleichstellungskommissionen in der alten BRD ab.

Am Beispiel der Berufskarriere einer Professorin aus der ersten Nachkriegsgeneration von Wissenschaftlerinnen habe ich nachgezeichnet, wie die 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.

Über mehrere Statuspassagen hinweg - vom Beruf in die Hochschule, Promotion und Habilitation bis zur Professur - werden die Barrieren, aber auch die hilfreichen Haken und Ösen beschrieben, die Frau C. auf ihrem Weg zur Hierarchie nutzen konnte. Sowohl persönliche Fähigkeiten sowie historisch und soziale Bedingungen wirkten hier zusammen. Sie charakterisieren ihren Werdegang als den einer Einzelkämpferin im Ringen um Unabhängigkeit und Identitätsfindung im männlichen System Hochschule.

Frau C.<sup>2</sup> stammt, wie dies häufig bei Wissenschaftlerinnen (u.a. CLEMENS u.a. 1986) und weiblichen Führungskräften festgestellt werden konnte, aus einer Akademikerfamilie, in der der Einfluß des Vaters als entscheidender Impuls für Berufs- und Leistungsorientierung, Kampfkraft, Zähigkeit und Risikobereitschaft genannt wird. Verschiedene "günstige Rahmenbedingungen" kommen Frau C. bei ihrem Eintritt in die Hochschule - es handelte sich um eine Pädagogische Hochschule - und Übernahme einer Dozentenstelle zugute:

1. Die in den 60er und Anfang der 70er Jahre stattfindende Bildungsexpan-

- sion erhöhte die Nachfrage nach entsprechendem Lehrpersonal und schuf dadurch eine günstige Arbeitsmarktsituation für Frauen. Frau C. war die einzige Bewerberin auf die Dozentur.
2. Sie hatte sich sowohl im Studium als auch durch unterschiedliche berufliche Tätigkeiten ein breites Fachwissen angeeignet und bekleidete eine durchaus befriedigende berufliche Stellung. Sie hatte sich schon relativ früh darin geübt, Studium und Berufstätigkeit gleichzeitig zu verfolgen. Ihre breite individuelle Grundqualifikation und diese "berufliche Doppelstrategie" gaben ihr Verhaltenssicherheit und eröffneten Perspektiven für berufliche Alternativen.
  3. Den Anstoß für eine akademische Laufbahn und der Einstieg in die Hochschule gelang ihr durch die Unterstützung einer alten Professorin, die einzige Mini-Frauenseilschaft im Verlauf ihrer gesamten Karriere.
  4. Das Grundmotiv für ihre Bewerbung - aber auch für ihr weiteres berufliches Handeln - war der lebensbestimmende Wunsch nach Unabhängigkeit und Kontrolle über das eigene Leben.
  5. Die ihrer Persönlichkeit und ihrer Situation innewohnende Souveränität gab ihr die Möglichkeit, durch eine "humorvolle Sicht von oben" ihre Bewerbungssituation günstig zu beeinflussen und ein kurzfristiges Gefühl psychologischer Überlegenheit zu erzeugen.

Schwieriger als der Einstieg in die Hochschule erwiesen sich für Frau C. die Bemühungen um ihre Habilitation. Sie mußte sich nicht nur der vorgegebenen Zeitstruktur zur Qualifizierung anpassen - die ihr für private Beziehungen und Familiengründung keine Zeit ließen - sondern männliche Kollegen versuchten auch ihre Habilitation zu verhindern, indem sie zunächst die Zuständigkeit des Vorsitzenden der Habilitationskommission, dann ihre fachliche Qualifikation und schließlich die Veröffentlichung ihrer Arbeit beim Verlag infragestellten und behinderten.

In dieser Situation kamen Frau C. zugute:

1. Die rechtlich geregelte Integration der Pädagogischen Hochschulen in die Universitäten und die damit gewonnene allgemeine Statuserhöhung ihrer Habilitation.
2. Die Unterstützung von "Außenstehenden", nicht mit ihr in Konkurrenz stehenden, d.h. fachfremden und hierarchisch höher stehenden Männern - wie

z.B. dem Vorsitzenden der Habilitationskommission. Hierdurch war ihr eine Form des indirekten Machtgebrauchs möglich.

3. Eine starke Berufs- und Leistungsorientierung und die subjektive Überzeugung der eigenen fachlichen Qualifikation.
4. Das Festhalten an dem lebensbestimmenden Wunsch nach Unabhängigkeit und Selbstverwirklichung sowie eine steigende "Kampfbereitschaft", dies durchzusetzen.

Nach der erfolgreichen Habilitation, die sie gegen die Widerstände ihrer männlichen Fachkollegen durchsetzte, gelang es ihr zunächst nicht, die ihr zugesagte Umwandlung ihrer Dozentur in eine Professorenstelle zu erreichen. Sie verfügte nicht über das entsprechende "Geheimwissen" und die Kontakte, die ihr diesen Schritt ermöglicht hätten. Systematisch wurden ihr wichtige Informationen vorenthalten und sie wurde aus privaten Beziehungsnetzen ausgegrenzt, in denen sie entsprechende Unterstützung hätte erfahren können.

Zugute kam ihr in dieser Situation

1. daß sie sich nicht entmutigen ließ und quasi "die Flucht nach vorne" antrat, indem sie für das Amt des Dekans kandidierte und in eine öffentliche Auseinandersetzung eintrat.
2. Bei ihrer Wahl zur Dekanin erhielt sie unerwartete Unterstützung von einem männlichen "Außenseiter" innerhalb des Fachbereichs sowie wiederum durch eine hierarchisch höher gestellte Persönlichkeit, den Kanzler der Hochschule.
3. Mit den Machtkompetenzen als Dekanin ausgestattet, wurde ihr nun die zuvor entzogene Aufmerksamkeit angediehen. Ihr wurde kurzfristig eine andere Stelle zur Verfügung gestellt, auf die sie wechselte, um sich auf die nun frei gewordene und umgewandelte Professorenstelle bewerben zu können. Inzwischen war nämlich eine öffentliche Ausschreibungspflicht für alle freiwerdenden Professorenstellen eingeführt worden.  
Konkurrenzlos in ihrem Fach wurde sie schließlich berufen.

Die zentrale Strategie, die Frau C. aus ihren Erfahrungen entwickelt hatte, war, im Kampf um ihre Position in der Hierarchie jeweils "eine Stufe höher zu greifen". Auch in den folgenden Jahren ihrer Tätigkeit verhilft ihr diese Strategie zum Erfolg - allerdings nur, wenn die entsprechenden Positionsinhaber ihr wohl gesonnen sind. Im zermürbenden Kampf um Drittmittel, Hilfskraftgelder und

technische Ausstattungen erweisen sich die zu Männer-Seilschaften geknüpften Kontakte als unzuverlässig und instabil. Frau C. bleibt Einzelkämpferin und in ihren Handlungsorientierungen und Seilschaften "nach oben" männeridentifiziert. Ihre "weibliche Seite" stützt sie, indem sie sich mit weiblichen Mitarbeiterinnen umgibt.

Um Beruf und Familie im Wissenschaftsbetrieb miteinander verknüpfen zu können, und Frauen eine reelle Chance zur akademischen Karriere einzuräumen, reichen institutionalisierte Frauenfördermaßnahmen nicht aus.

Vielmehr müssen die in den letzten zehn Jahren geknüpften Frauennetzwerke (STAHR 1990a) weiterentwickelt und ausgebaut werden. Dieses *new-girl-network* sollte sich allerdings in Ausdehnung, Charakter und Wirkungsweise vom Netzwerk der Männer unterscheiden. Das Problem des Außenseiterdaseins kann sich erst dann lösen, wenn sich ein Gemeinschaftsgefühl einstellt, was gewöhnlich erst ab einer Gruppenstärke von ca. 15 % der Fall ist (DAVIDSON 1983, S. 23). Solange sich Frauen an den Hochschulen in einem extremen Minderheitenstatus befinden und Männer über die Verteilung der Berufschancen entscheiden, sind Frauen weiterhin entscheidend auf männliche Unterstützung angewiesen.

So wie viele Frauen ihre mütterliche Seite durch ihre Reproduktionsleistungen 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 als eine vaterlose Institution für Frauen erwiesen. Es fehlt die "*Figur des väterlichen Schutzherrn*", der seine "*Töchter*" ebenso fördert und unterstützt wie seine "*Söhne*". Gleichzeitig muß aber auch eine *Entpatriarchalisierung wissenschaftlicher Karrieremuster* erfolgen, indem *Qualifizierungsnormen* und *Zeitstruktur* an die Sozialisationsbedingungen von Frauen angepaßt werden. Wichtig ist eine zeitliche *Entzerrung von Qualifikationsfristen* sowie eine *Entflechtung von Qualifikation und Altersgrenze*. Ebenso müßten die *Bewertungskriterien bei Berufungen* erweitert werden, so daß die erheblichen Leistungen, die gerade Frauen in die Lehre und Betreuung von Studierenden einbringen, ausreichend berücksichtigt werden können.

Die Ablehnung der Einbeziehung sozialer Lebensumstände als Kriterium bei der Besetzung von Professuren, läßt aus dem Blick geraten, daß der familiäre Bereich als existentielle Lebensgrundlage und gesellschaftlicher Verantwortungsbereich alle, sowohl Frauen wie Männer, tangiert.

Die volle Berufstätigkeit der Frau sowie Vergesellschaftung der Kinderbetreu-

ungsarbeit, wie sie in der ehemaligen DDR realisiert wurde, hat - so machte die Kollegin Karin HILDEBRANDT in ihrem Vortrag deutlich - das Problem der Geschlechterhierarchie und Diskriminierung von Frauen im Hochschulbereich und in anderen Berufsfeldern nicht gelöst. Frauen leisteten auch in der ehemaligen DDR den überwiegenden Anteil der Reproduktionsarbeit in Familie und Haushalt; in der Berufshierarchie verblieben sie überwiegend in den unteren Positionen. Immerhin ist ihr Anteil in den verschiedenen Stausebenen des Hochschulsystems fast dreimal so hoch wie in den Ländern der Bundesrepublik. Mit der deutschen Einheit und der Anpassung der Hochschul- und Personalstruktur an westdeutsche Verhältnisse müssen die Wissenschaftlerinnen damit rechnen, daß sie auch aus diesen Positionen verdrängt werden, wenn nicht kurzfristig Frauennetzwerke entstehen, die sich zur Wahrung der grundlegenden Interessen von Wissenschaftlerinnen einsetzen. Es müssen Maßnahmen für eine Revision der Zuweisungskriterien für akademische Karrieren erfolgen sowie die einmal erworbenen Rechte von Frauen in Ost und West gesichert werden.

### Literatur

- BERNADONI, Claudia / WERNER, Vera (Hrsg.): Ohne Seil und Haken. Frauen auf dem Weg nach oben. Deutsche UNESCO-Kommission. Bonn 1987
- 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. Bonn 1982, S. 51-63
- BISCHOFF, Sonja: Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs. Reinbek 1990
- BOCK-ROSENTHAL, Erika / HAASE, Christa / STREBECK, Sylvia: Wenn Frauen Karriere machen. Frankfurt/New York 1978
- DAVIDSON, Marilyn: Summary of findings: what can be done? In: Stress and the Woman Manager 1983
- CLEMENS, Bärbel / METZ-GÖCKEL, Sigrid / NEUSEL, Aylà / PORT, Barbara (Hrsg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt / New York 1986
- 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. Hamburg 1981, S. 215-235
- DER MINISTER FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG DES LANDES NRW (Hrsg.):

Forschung in Nordrhein-Westfalen. NRW 1988 - Forschungsbericht.  
Düsseldorf März 1989

GEBHARDT-BENISCHKE, Margot / STAHR, Ingeborg (Hrsg.): Frauenpolitik im  
Wissenschaftsbetrieb. Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten in  
Hochschul- und Wissenschaftsalltag. Alsbach / Bergstraße 1990

METZLER, Gabriele: Frauen, die es geschafft haben. Düsseldorf / Wien 1985

STAHR, Ingeborg: Seilschaften - auf der Suche nach Seil und Haken in der Kar-  
riereplanung von Wissenschaftlerinnen. In: Gebhardt-Benischke /  
Stahr 1990

STAHR, Ingeborg: Der Arbeitskreis Wissenschaftlerinnen in NRW - drei Phasen  
seiner Entwicklung. In: Schlüter, Anne / Roloff, Christine / Kreien-  
baum, Maria Anna (Hrsg.): Was eine Frau umtreibt. Frauenbewegung  
- Frauenforschung, Frauenpolitik. Pfaffenweiler 1990a, S. 27-40

### Anmerkungen

- <sup>1</sup> Dieser Beitrag wurde in Anlehnung an den von mir verfaßten Aufsatz  
"Seilschaften - auf der Suche nach Seil und Haken in der Karriereplanung  
von Wissenschaftlerinnen" verfaßt. Der Aufsatz erscheint in: GEBHARDT-BE-  
NISCHKE / STAHR 1990 noch im Dezember dieses Jahres.
- <sup>2</sup> Frau C. ist heute Professorin in einem kulturwissenschaftlich-künstlerischen  
Fach. Auf die genaue Fachzugehörigkeit sowie andere detaillierte Daten,  
die sicherlich einen großen Erklärungswert hätten, wurde unter Berücksich-  
tigung der Anonymität der Person nicht näher eingegangen.