



UniFrauenstelle

Gleichstellung von Frau und Mann
an der Universität Zürich

Geschlechterdifferenz und Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

Studie 3 im Rahmen des SOWI-Disslabors – 2005

Marianne Ulmi
Elisabeth Maurer



Universität Zürich

Impressum

Herausgeberin	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Universität Zürich
Reihe	Studien im Rahmen des SOWI-Disslabors Studie 3
Autorinnen	Marianne Ulmi und Elisabeth Maurer
Redaktion	Dagmar Engfer
Lektorat / Layout	Gabrielle Pfaff
Copyright	© 2005 UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Universität Zürich
Preis	Fr. 15.-
Bestellung	UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann Voltastrasse 59, CH-8044 Zürich FAX +41-44-634 43 69 www.unizh.ch/frauenstelle
Download	www.frauenstelle.unizh.ch/publikationen/dokus/sowi.html

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	7
1 Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung	11
2 Nachwuchsförderung in der Wissenschaft	14
3 Das Geschlechterverhältnis in Zahlen	17
4 Erklärungsansätze zur Untervertretung der Frauen	27
4.1 Wissenschaft als soziales Feld	28
4.2 Wirkungsfelder der Geschlechterdifferenz	39
Ausblick	46
Literaturverzeichnis	48

Vorwort

Was kann Geschlechterdifferenz zur praktischen Gleichstellungsarbeit beitragen? Wie kann der Differenzansatz in Bezug auf die Gleichheitsdiskussion gestellt werden? Lohnt sich ein Blick auf die Differenz, auf die Gefahr hin, vermeintlich aufgehobene Ungleichheiten wieder heraufzubeschwören?

Für die Praxis der Gleichstellungsarbeit ist unumgänglich verschiedene Ansätze zu berücksichtigen und im Auge zu behalten. In der aktuellen Diskussion zur Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern wird die Perspektive der Geschlechterdifferenz nicht prioritär behandelt. Gendermainstreaming, Diversitykonzepte, neutrale Gleichstellungsansätze stehen im Vordergrund der Debatte. Dahinter verbirgt sich das berechtigte Anliegen und die Notwendigkeit, die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann vermehrt in die Führungsprozesse zu integrieren und der Verantwortung der Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen zu übertragen. Damit soll die Praxis der Gleichstellungsarbeit zur Aufgabe aller Universitätsangehörigen, zur Aufgabe von Männern wie von Frauen werden. Sie soll nicht mehr einseitig an „Gleichstellungsbüros“ delegiert werden.

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt jedoch gleichzeitig, dass eine erfolgreiche Gleichstellungstätigkeit die Perspektive der Geschlechterdifferenz nicht aus den Augen verlieren darf, denn diese verhilft auch, den unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern gerecht zu werden. Die Auseinandersetzung mit dem Differenzansatz stellt zudem den Bezug zur historischen Entwicklung der Geschlechterforschung her und fördert kritische und kontroverse Diskussionen. Diese gehören zum Alltag der Gleichstellungsarbeit und bieten Nährboden, um aus verschiedenen Perspektiven heraus innovative Impulse zu erhalten und auf die Handlungsebene zu konkretisieren.

Hier setzt diese Publikation an. Sie stellt in übersichtlicher Form Forschungsergebnisse zusammen, die mit Hilfe des Differenzansatzes schwer ermittelbare Faktoren, die sich auf akademische Karrieren auswirken, zu erklären versuchen und teils subtile, teils offenkundige Diskriminierungen im Wissenschaftsbetrieb aufdecken. Diese Publikation trägt Grundlagenwissen zusammen, das in der Gleichstellungspraxis derzeit zu Unrecht vergessen zu gehen droht. Sie richtet sich an gleichstellungsverantwortliche Personen verschiedener Institutionen sowie an alle Interessierten, die sich direkt oder indirekt mit akademischer Nachwuchsförderung und Gleichstellungsfragen auseinander setzen.

Kenntnisse der unterschiedlichen Ausgangslagen von Frauen und Männern, Kenntnisse von Diskriminierungen, die auch heute noch in einer aufgeschlossenen akademischen Gemeinschaft bewusst oder unbewusst stattfinden sind eine Voraussetzung für alle, die Gleichstellungsförderung in ihr Aufgabendossier integrieren.

Auf der Basis dieser Grundlage können praktische Umsetzungsmassnahmen weiterentwickelt und in fachspezifischen Diskussionen vertieft werden. In diesem Sinne: Eine Anregung und ein Schritt in Richtung einer gerechteren und chancenreicheren akademischen Zukunft für Frauen gleichermassen wie für Männer.

Dies ist die dritte Studie, die im Rahmen des Projektes „SOWI-Disslabor“ erscheint. Wir danken dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann für die Unterstützung des Projektes im Rahmen der Finanzhilfen nach Gleichstellungsgesetz.

Einleitung

Der Fokus dieser Publikation liegt auf der Geschlechterdifferenz und ihren Auswirkungen auf den Verlauf einer akademischen Karriere. Die Publikation will einen komprimierten Einblick geben über den Erkenntnis- und Erklärungsstand zur Ungleichheit der Geschlechter im Wissenschaftssystem.

Ohne Zweifel: Es hat sich für viele Frauen viel gebessert in den letzten Jahrzehnten. Waren sie vor vierzig Jahren bereits auf der Stufe der Studierenden noch die Ausnahme, gibt es mittlerweile eine Reihe, und nicht nur vereinzelte Beispiele von Frauen, die den wissenschaftlichen Karriereweg bis ganz nach oben erfolgreich beschritten haben. Mit Ausnahme des Themenbereichs „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ klingen die Karriereschildерungen dieser Frauen häufig ähnlich wie die der Männer: Da wurde unter grossem Einsatz gearbeitet. Es wurden wichtige Beiträge in einem bedeutenden Forschungsgebiet geleistet, die dank guter Beziehungs- und Netzwerkarbeit breit wahrgenommen wurden. Häufig standen anerkennende und unterstützende Professoren, Mentoren oder – seltener natürlich – Professorinnen und Mentorinnen an der Seite. Und auffallend oft wird vom glücklichen Zufall gesprochen, im richtigen Moment am richtigen Ort gewesen zu sein.

Aber wenn es mittlerweile auch einige Frauen gibt, die vergleichbare Chancen hatten wie Männer, und auch wenn es immer wieder Männer gibt, die ähnlich wie viele Frauen ihren (lauten oder leisen) wissenschaftlichen Karrierewunsch aufgeben (müssen): Solange Frauen trotz formal gleicher Zugangschancen und trotz Förderangeboten auf den höheren Stufen der Karriereleiter immer seltener anzutreffen sind, liegt die Vermutung nahe, dass das Geschlecht ein bedeutender Faktor für ungleiche Karrierechancen ist.

Es müssen noch auf vielen Ebenen Veränderungen stattfinden, bis die Gleichheit der Chancen erreicht ist. Wir wollen in dieser Publikation verschiedene Schichten, vor allem auch tiefere Schichten der Gleichstellungsproblematik freilegen, indem wir aus der Frauen- und Geschlechterforschung einiges an Wissen zusammentragen, ordnen und auswerten, das uns für die gleichstellungspolitische Praxis im Bereich der Nachwuchsförderung beachtenswert erscheint. Unser Ziel ist ein doppeltes: Zum einen möchten wir durch die Darstellung von Zusammenhängen, die sich hinter der Beharrungskraft der Geschlechterasymmetrie an den Hochschulen finden, zur Sensibilisierung für Gen-

derfragen beitragen und Anstösse geben zu Veränderungen – und zwar nicht einfach bei den Frauen, sondern auch bei den Männern, bei der Wissenschaft und der Wissenschaftspolitik. Zum andern möchten wir mit Blick auf die eigene Gleichstellungsarbeit Gudrun-Axeli Knapps Postulat einer theoretisch reflektierten Praxis einlösen. Denn Gleichstellungsarbeit ist in mehrerer Hinsicht eine Gratwanderung: Sie muss das beschwören, was sie eigentlich überwinden will: die Bedeutsamkeit der Kategorie Geschlecht (vgl. u.a. Lorber 1999). Dies führt zu konzeptuell schwierigen und widersprüchlichen Anlagen (s. *Kapitel 1*). In der Praxis bedeutet die Gleichstellungsarbeit, immer wieder die Balance zu finden zwischen Vorstössen zur „Gleichbehandlung“ und denen zur „Berücksichtigung von Differenz“. Konzentriert sie sich auf eine Seite, unterstützt sie manchmal wider Willen die Beständigkeit tiefer liegender diskriminierender Strukturen.

Gleichstellungsarbeit muss deshalb mehrdimensional sein, gleichzeitig von verschiedenen Ansatzpunkten ausgehen und diese immer wieder reflektieren:

1) Ein erster Ansatzpunkt konzentriert sich auf die Frauen selbst. Hier geht es darum, mehr Frauen für eine Karriere in der Wissenschaft zu ermutigen und sie in ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Mit spezifischen Angeboten wie Mentoring-Programmen, Rhetorik und Durchsetzungstrainings usw. wird karrierewilligen Frauen der Rücken gestärkt, damit sie ihre Strategien für das Anerkanntwerden und das Selbstmarketing verbessern und durch bewusste Vernetzung in einem harten Konkurrenzfeld besser bestehen können. Dieser Ansatz findet in der schweizerischen Wissenschaftspolitik Unterstützung. Er birgt die Gefahr der Vorstellung in sich, Frauen seien gegenüber Männern defizitär und die Gleichstellungsarbeit wirke als Nachhilfeunternehmung für Frauen.

2) Die wenig transparenten und oft nur informell vermittelten karriererelevanten Informationen werden öffentlich zugänglich gemacht, wie beispielsweise mit der PRO-WISS Informationsplattform¹ oder über Beratungsangebote der Gleichstellungsstellen. Die Gefahr dieses Ansatzes liegt darin, dass er die tieferen Schichten der Chancenungleichheit zwischen Frauen und Männern nicht thematisiert und die Ungleichheit so aus dem Blickfeld zu verlieren droht.

¹ Die PRO-WISS Informationsplattform ist ein Bestandteil des Projektes PRO-WISS der Universität Zürich im Rahmen des Bundesprogramms Chancengleichheit (<http://www.prowiss.unizh.ch>). Sie enthält ausführliche und differenzierte Informationen für eine wissenschaftliche Laufbahn in den verschiedenen Fachbereichen.

3) Ein dritter Ansatz ist die Einforderung von gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen, welche Frauen und Männern gleichermaßen die Vereinbarkeit von Familie und Karriere ermöglichen. Hier gilt es einerseits, die soziale Mehrbelastung der Frauen, welche aus der gesellschaftlichen Arbeitsteilung resultiert, durch entlastende Massnahmen zu kompensieren: Etwa durch ein genügendes Angebot an familienexternen Betreuungsplätzen für Kinder oder durch erweiterte Zulassungs- und Stipendiegrenzen für Frauen. Diesbezüglich ist in den letzten Jahren einiges erreicht worden, wenn auch längst noch nicht in genügendem Mass. Andererseits geht es darum, die wissenschaftliche Laufbahn von der zeitlichen Höchstbeanspruchung zu entlasten, und dadurch Männern wie Frauen zu erlauben, trotz anspruchsvoller Berufsarbeit soziale Aufgaben zu übernehmen und in Haushalt und Familie aktiv mitzuwirken. Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern muss fairer geregelt und Frauen wie Männern eine tiefer gehende Vereinbarung von Familie und Beruf ermöglicht werden. Es ist deshalb wichtig, dass Massnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und beruflichem Engagement nicht einfach mit Blick auf die Frauen diskutiert werden und sich Vereinbarkeitsmodelle nicht nur an Frauen richten. Einseitig auf Frauen gerichtete Massnahmen tragen letztlich zur Verstärkung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei und zementieren die geschlechterasymmetrische gesellschaftliche Grundstruktur.

4) Ein vierter Zugang setzt sich mit den sozialpsychologischen Aspekten der Geschlechterdifferenz auseinander: Gleichstellung findet auch im Kopf statt. Hier geht es um die ungleichen Ausgangslagen von und für Frauen und Männer, die nach allen Seiten hin zu hinterfragen sind: Es geht um das Bewusstwerden der anhaltenden Wirkungen von Geschlechterstereotypen, um die Auseinandersetzung mit der unterschiedlichen Sozialisation von Frauen und Männern, um unterschiedliche Wahrnehmungsmuster, Wertsetzungen, Rollenerwartungen, Rollenerfüllungen, Verhaltenserwartungen usw.

Die Einsicht, dass die Annahme einer biologischen „Zweigeschlechtlichkeit“ ideologisch problematisch und ein empirisch nicht haltbares Konstrukt ist, gilt es in der praktischen Gleichstellungsarbeit zu berücksichtigen. Ebenso ernst zu nehmen ist die Tatsache, dass sich im Alltag des täglichen Aushandelns um die Realisierung von Gleichstellungsanliegen Frauen und Männer begegnen. Dazu kommt, dass die auf der Geschlechterdifferenz basierenden Konstrukte mitverantwortlich sind für ungleiche Verteilung der Chancen, wie Statistiken beweisen und Erzählungen illustrieren. Gleichstellung von Ungleichen ist nur mit Einsicht in die ungleichen Bedingungen möglich (s. auch Kapitel 1).

5) Schliesslich wirft die Tatsache, dass karrierewillige Frauen trotz formal gleicher Chancen immer noch viel häufiger auf der Karriereleiter stecken bleiben oder ausscheiden, die Frage nach den Ein- und Ausschlusskriterien der Wissenschaft selbst auf. Denn sobald Frauen grundsätzlich die gleiche intellektuelle Kompetenz zugestanden wird wie Männern, was heute in der westlichen Welt unbestritten ist, kann das häufigere Ausscheiden von Frauen nicht mehr auf innerwissenschaftliche bzw. auf Intellektualität beruhende Faktoren zurückgeführt werden, sondern es wirft ein Licht auf Wissenschaft als sozialen Raum. Fest steht, die Wissenschaft produziert ihre Erkenntnisse und ihre Kriterien innerhalb des sozialen Raumes der Wissenschaftsgemeinschaft – und wie jeder soziale Raum schafft sie zu ihm passende Ausschlüsse und Einschlüsse. Die Ein- und Ausschlussmechanismen sind dabei von denjenigen geprägt, die schon lange dabei sind. Sollen neue, andere Gruppen tatsächlich aufgenommen und nicht nur zugelassen werden, ist es unumgänglich, die Ein- und Ausschlussmechanismen zu beleuchten und explizit werden zu lassen – und sie möglicherweise in Frage zu stellen.

Der Schwerpunkt dieser Publikation liegt auf den in 4) und 5) angesprochenen Aspekten. Sie ist in vier Hauptkapitel eingeteilt, an deren Anfang jeweils das Wichtigste in Kürze in einem Kasten zusammengefasst ist.

Das *erste Kapitel* gilt der komplizierten konzeptuellen Ausgangslage „Geschlechterdifferenz“, die Voraussetzung für die Ungleichstellung der Geschlechter und folglich der Gleichstellungsarbeit ist.

Danach, im *zweiten Kapitel*, wird ein Blick auf die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses geworfen. Die Chancengleichheit der Frauen in der Wissenschaft muss mit einer Verbesserung der Nachwuchsstrukturen überhaupt einhergehen. Denn solange sich eine wissenschaftliche Laufbahn in vielen Fächern als risikvoller Seiltanz mit schlechter Absicherung und Umsteigemöglichkeit erweist, ist es nur begrenzt berechtigt und sinnvoll, die Verbesserung der Chancen für Frauen isoliert zu betrachten.

Im *dritten Kapitel* werden zur genaueren Ortung der fortdauernden Chancenungleichheit Zahlen zum Geschlechterverhältnis präsentiert.

Im *vierten Kapitel* werden Erklärungsansätze für das nur sehr langsam sich angleichende Verhältnis zwischen den Geschlechtern in den Wissenschaften dargelegt, zunächst mit Blick auf das soziale Feld, danach mit Blick auf die Geschlechterdifferenz selbst.

1 Konzeptioneller Rahmen der Geschlechtergleichstellung

Die Gleichstellung von Frauen und Männern bedeutet die Abschaffung der diskriminierenden Auswirkungen der Geschlechterdifferenz. Worin aber die Differenz zwischen den Geschlechtern besteht, woher sie rührt und wie weit sie jenseits von Ideologie überhaupt haltbar ist, ist nicht entscheidbar. Gleichstellungsbestrebungen sehen sich vor einen schwierigen Balanceakt zwischen Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion gestellt.

Gleichstellungsbestrebungen rühren, ob sie das wollen oder nicht, an den Referenzrahmen der Geschlechterdifferenz. Gleichstellung beginnt mit der Wahrnehmung und der Analyse der Auswirkungen von Geschlechterdifferenz und mit ihrem kritischen Hinterfragen.

Dies aber führt in zweifacher Hinsicht zu konzeptionellen Schwierigkeiten:

1. Wer die fortdauernde diskriminierende Wirkung der Geschlechterdifferenz betont, sieht sich oft dem umgekehrten Vorwurf ausgesetzt, Geschlechterdifferenz an sich zu verteidigen. Hingegen erscheinen diejenigen als Verteidiger der Geschlechtergerechtigkeit, die ihre Notwendigkeit bejahen und sie damit auch gleich als erreicht ausgeben und das Thema als somit überflüssig erklären. So werden die Verhältnisse umgedreht: Diejenigen, die auf Geschlechterdiskriminierungen zeigen, erscheinen als Angreiferinnen derjenigen, die eine „geschlechtsneutrale Gerechtigkeit“ (Wetterer 1994, zit. nach Müller 1999, S. 157) vertreten. Diese Umkehrung der Verhältnisse ist als „diskursive Enteignung“ identifiziert worden (vgl. Müller 1999, S. 157).

2. Der Referenzrahmen „Geschlechterdifferenz“ stellt die Gleichstellungsarbeit vor konzeptionelle Dilemmata, die Wetterer (2002, S. 142) als Gleichheits-, Differenz- und Dekonstruktionsdilemmata beschreibt.

- Das Gleichheitsdilemma: Die Forderung nach Gleichbehandlung ist problematisch, denn die Gleichbehandlung von Ungleichen baut Ungleichheit nicht ab, sondern schreibt sie fort. Das Geschlechterverhältnis aber beruht auf struktureller Ungleichheit. Nicht nur in Bezug auf die Geschlechterfrage gilt: Wenn einer unterlegenen

beziehungsweise neu hinzukommenden Gruppe Gleichbehandlung oberflächlich zwar zugestanden wird, dabei aber vermieden wird, sich mit den ungleichen Voraussetzungen und Eigenheiten auseinander zu setzen, birgt das grosses Diskriminierungspotential.

- Das Differenzdilemma: Wird als Orientierungspunkt die Differenz genommen, besteht die Gefahr, dass die tradierten geschlechtsspezifischen Zuschreibungen fortgeschrieben und die Geschlechterstereotypen reaktiviert werden. Konzeptuell noch schwerer aber wiegt, wie Wetterer zu bedenken gibt, dass selbst dann, wenn „das Weibliche“ gegenüber „dem Männlichen“ aufgewertet und also nicht als defizitär verstanden wird, das Dilemma nicht gelöst ist. Denn unabhängig von der Qualität: Das Festhalten an der Differenz ermöglicht den Fortbestand der geschlechtshierarchischen Strukturen. Die Annahme der Differenz schafft ja erst die Bedingung dafür, „dass die Geschlechtszugehörigkeit überhaupt ein sozial hoch bedeutsamer Tatbestand ist“ (ebda.).
- Das Dekonstruktionsdilemma: Die dekonstruktivistische Perspektive, welche die Geschlechterdifferenz als diskursive Praxis demontiert und damit die Zweigeschlechtlichkeit radikal in Frage stellt, greift aus politischer Sicht den Rahmen an, in dem überhaupt noch „Aussagen über geschlechtstypische Problemlagen und Konfliktkonstellationen gemacht werden können“ (ebda.). Der Versuch einer dekonstruktivistischen Gleichstellungspolitik ist also widersprüchlich, „so etwas wie eine *contradictio in adjecto*“. Deshalb sind die dekonstruktivistischen Ansätze „für eine Veränderung der Geschlechterverhältnisse hier und heute bedeutungslos und ohne praktischen Nutzen, denn in ihrem Rahmen lässt sich das Problem gar nicht formulieren, das Gleichstellungspolitik zu lösen versucht“.

Knapp und Wetterer empfehlen, diese Widersprüche gegenstandsbezogen zu reflektieren, anstatt sie in falsche Alternativen, wie Gleichheit versus Differenz oder Dekonstruktion versus Bestimmung von Gruppenmerkmalen, aufzulösen (vgl. Knapp/Wetterer 2001, S. 43f.). Denn die drei Perspektiven Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion korrigieren und ergänzen sich wechselseitig. Gerade und erst in ihrer Verbindung lassen sich die Grundlagen einer erfolgversprechenden Gleichstellungspolitik bilden, auch als Grundlage für eine theoretisch reflektierte Praxis.

Dieses Postulat ist zudem sinnvoll für die Gleichstellungsarbeit in der Nachwuchsförderung. Ziel ist die Aufhebung der diskriminierenden Auswirkungen der Geschlechterdifferenz. Um dies zu erreichen, muss die Differenz beziehungsweise müssen die differierten Zuschreibungen und Erwartungen beachtet und bewusst gemacht werden. Erst dann wird eine wirkliche Gleichstellung möglich: Eine Gleichstellung, die Unterschiede – seien sie nun diskursiv oder sozial konstruiert oder nicht – respektiert und sie als Ressourcen, als Potential für Neuerungen und Veränderungen wahrnimmt. Eine so verstandene Gleichstellung wird die „vielfältige[n] Verschiedenheiten“² aufnehmen können, ohne in eine erneute Beschwörung der Geschlechterstereotypen zu verfallen.

2 Vgl. Titel des Sammelbandes von Neusel und Wetterer (1999) über die Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf.

2 Nachwuchsförderung in der Wissenschaft

Aus Gleichstellungsperspektive ist die Frage der Nachwuchsrekrutierung elementar: Damit genügend Frauen auf den oberen Hierarchiestufen ankommen, müssen sie als Nachwuchskräfte gefördert werden – das gilt für Positionen innerhalb wie ausserhalb der Wissenschaft. Angesichts der Tatsache, dass die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fächern überhaupt prekär sind, kann die Erhöhung der Chancengleichheit nur im Zusammenspiel mit einer Verbesserung der Nachwuchsstrukturen überhaupt gelingen.

Zweierlei Massnahmen für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind besonders nahe liegend: Erstens die Schaffung von strukturellen Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf ermöglichen (Kinderbetreuungsangebote, Aufhebung der Altersgrenzen für Stipendien, Anerkennung von Familien- und sozialer Arbeit, qualifizierte Teilzeitarbeitsplätze). Zweitens geht es darum, Frauen mit spezifischen Unterstützungsmassnahmen den Rücken zu stärken, damit sie für den harten Konkurrenzkampf in einem stark hierarchisch strukturierten und männlich dominierten Kontext besser gewappnet sind.

Für die Gleichstellungsarbeit heikler sind Forderungen nach Massnahmen, welche die Praxis der Nachwuchsförderung selbst betreffen. Einerseits geht es hier darum zu erreichen, dass sich Professoren und Professorinnen – als die für die Auswahl des Nachwuchses in erster Linie zuständigen Personen – bewusst werden über ihre „wahrscheinlich oft unbewussten und unreflektierten partikularistischen Förderpraktiken“ und die damit verbundene Verantwortung (vgl. Leemann 2002, S. 211). Andererseits kommt die Gleichstellungsarbeit nicht umhin, die Nachwuchspolitik aktiv mitzugestalten. Solange die Situation auch für viele Männer prekär ist, wie dies für den wissenschaftlichen Nachwuchs in vielen Fächern zutrifft, müssen Gleichstellungsanliegen in den Gesamtkontext eingebunden werden. Denn wo Karrierewege an sich zu eng sind, scheint es vielen Vorgesetzten wenig sinnvoll, überhaupt zu einer wissenschaftlichen Laufbahn zu ermuntern. Statistische Auswertungen zeigen, dass diejenigen, die sich in einer solchen Situation dennoch auf den Karriereweg wagen, vor allem Männer aus einem privilegierten Elternhaus sind (s. *Kapitel 3*).

Tatsächlich lässt sich die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses in den meisten Fächern „als wenig formalisierte Lehrlings- und Gesellenzeit“ beschreiben, bei der lange Qualifizierungs- und Erprobungsphasen, geringe soziale und berufliche Sicherheit, unsichere Zukunftschancen und hohe Selektivität zusammentreffen (vgl. Enders/Treichler 1995, S. 237). In zahlreichen, gerade von Frauen besonders häufig gewählten Fächern gestaltet sich Karriere als „wilder Hazard“ (Matthies et al. 2001), als Aneinanderreihung von mehr oder weniger gut bezahlten Anstellungen mit unsicheren Fortsetzungsmöglichkeiten und hohem Exklusionsrisiko. Zudem sind die Betreuungsverhältnisse in diesen Fächern besonders schlecht, so dass die Nachwuchskräfte oft unverhältnismässig viel Lehr- und Betreuungsaufgaben übernehmen müssen. Es fehle an Mittelbaustellen, an einer klaren, transparenten Karrierestruktur, an der Möglichkeit zu unabhängiger Forschung für den akademischen Mittelbau und an Transparenz bei der Selektion von Kandidaten und Kandidatinnen – so fasst der schweizerische Wissenschafts- und Technologierat seine Kritik zusammen (vgl. SWTR 2/2002, S. 23ff.). Auch ihm ist aufgefallen: In den unübersichtlichen Strukturen und Entscheidungsprozessen besonders benachteiligt sind Frauen (ebda.).

In einigen wenigen Fächern – so in der Betriebswirtschaft oder den meisten der Ingenieurwissenschaften – stehen ausserhalb der Wissenschaften viele attraktive (und besser bezahlte) Alternativen zur Verfügung. In diesen Fächern stellt sich das Problem zuweilen umgekehrt: Genügend Assistierende zu finden ist schwierig, weil viele der Wunschnachwuchskräfte die Wissenschaft verlassen – um allerdings dort, wo die Karrieren durchlässig sind, nicht selten wieder in die Wissenschaft zurückzukehren.

Das bedeutet: Eine Erhöhung der Chancengleichheit muss einher gehen mit einer Verbesserung der Strukturen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und auch mit einer verbesserten Durchlässigkeit von ausser- und inneruniversitären Karrieren. Umgekehrt sind die dringend anstehenden Reformen in der Nachwuchsförderung mit einer Erhöhung der Chancengleichheit zu verbinden (vgl. Roloff/Selent 2003).

Eine aus der Gleichstellungsperspektive gedachte Verbesserung der Nachwuchsförderung verspricht für die Wissenschaft selbst innovative Impulse, nicht nur, was Stil und Arbeitszeitformen anbelangt. Auch Erkenntnisinteresse und Sichtweisen in den Wissenschaften werden sich erweitern. Zudem kommt eine Verbesserung der Nachwuchsförderung dem Wunsch derjenigen männlichen Nachwuchskräfte entgegen, welche die tradierten Rollenanforderungen auch im wissenschaftlichen System ablehnen – und

das werden immer mehr.³ Auch von der Gruppe dieser Männer sind innovative Impulse zu erwarten: Die Erfahrungen, welche mehr Sozialzeit und Engagement in ausserwissenschaftlichen Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen mit sich bringen, werden die wissenschaftliche Arbeit beeinflussen und die Erkenntnisbasis erweitern.

3 Siehe z.B. die Resultate der Erhebung bei Forschungseinrichtungen der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (vgl. Matthies et al. 2001).

3 Das Geschlechterverhältnis in Zahlen

Die Verteilung der Geschlechter unterscheidet sich deutlich entlang unterschiedlicher Linien:

- Vertikale Segregation: Je höher die Hierarchiestufe, desto seltener sind Frauen vertreten.
- Horizontale Segregation: Frauen und Männer verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Fachbereiche und Fächer.
- „Vertragliche“ Segregation: Frauen sind tendenziell mit kleineren Pensen und statustiefer als Männer angestellt.
- Soziale Segregation: Männer mit erfolgreicher akademischer Karriere stammen überdurchschnittlich häufig aus einem Elternhaus mit einem akademisch gebildeten Vater. Frauen, die mit Erfolg eine akademische Karriere absolvieren, haben auffällig häufig auch eine akademisch gebildete Mutter.

Der Frauenanteil in den schweizerischen universitären Hochschulen ist auf allen Ebenen und in allen Fächern konstant gestiegen, wenn auch in unterschiedlichem Mass. Der steigende Frauenanteil fand dabei nicht auf Kosten der Männer statt, sondern er ist auf die allgemeine Bildungsexpansion zurückzuführen, von der die Männer wie die Frauen profitierten, Frauen allerdings in viel stärkerem Mass; Frauen hatten ja auch viel nachzuholen. In absoluten Zahlen verzeichnen auch die Männer auf allen Ebenen der universitären Hochschulen steigende Zahlen (s. *Tabelle 1*).

Während sich die Zahl der Studenten um ein Viertel erhöhte, hat sich die Zahl der Studentinnen in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt. Auf dem Niveau der Professur war das Wachstum jedoch ungleich schwächer.

Die Anzahl der Assistierenden hat sich ebenfalls mehr als verdoppelt, wenn die Köpfe gezählt werden. Werden jedoch die in Vollzeitstellen umgerechneten Werte betrachtet, ist das Wachstum geringer. Das zeigt, dass der durchschnittliche Anstellungsgrad der Assistierenden in den letzten zwanzig Jahren gesunken ist; und zwar von 77% auf 69% (Berechnung aufgrund der *Tabelle 1*). Die männlichen Assistenten hatten und haben durchschnittlich den grösseren Anstellungsgrad (79% resp. 72%) als die Frauen (67% resp. 63%). Vermutlich würde eine nach Fächern differenzierte Analyse die-

ser Resultate Korrelationen zeigen: Der durchschnittlich tiefere Anstellungsgrad der Frauen hängt wahrscheinlich auch damit zusammen, dass in den Fächern, in denen sie besonders stark vertreten sind, allgemein eher mit kleineren bezahlten Pensen gearbeitet wird.⁴

Tabelle 1: Frauen und Männer an den universitären Hochschulen 1983, 1993 und 2003

	Männer			Frauen			Total		
	1983	1993	2003/4	1983	1993	2003/4	1983	1993	2003/4
Professor/innen									
Anz. Personen	2'001	2'446	2'540	52	124	292	2'053	2'570	2'832
<i>Anteil</i>	97.5%	95.2%	89.7%	2.5%	4.8%	10.3%			
Vollzeitstellen	1'968	2'232	2'318	44	110	263	2'012	2'342	2'581
<i>Anteil</i>	97.8%	95.3%	89.8%	2.2%	4.7%	10.2%			
Übrige Dozierende									
Anz. Personen	3'119	3'941	4'635	458	802	1'294	3'577	4'743	5'929
<i>Anteil</i>	87.2%	83.1%	78.2%	12.8%	16.9%	21.8%			
Vollzeitstellen	987	1'361	1'627	171	291	544	1'158	1'652	2'171
<i>Anteil</i>	85.2%	82.4%	74.9%	14.8%	17.6%	25.1%			
Assistent/innen									
Anz. Personen	8'050	11'496	13'619	1'868	4'046	7'536	9'918	15'542	21'155
<i>Anteil</i>	81.2%	74.0%	64.4%	18.8%	26.0%	35.6%			
Vollzeitstellen	6'351	8'482	9'797	1'260	2'562	4'711	7'611	11'044	14'508
<i>Anteil</i>	83.4%	76.8%	67.5%	16.6%	23.2%	32.5%			
Student/innen									
<i>Anteil</i>	43'818	52'199	56'778	24'056	36'359	54'326	67'874	88'558	111'104
	64.6%	58.9%	51.1%	35.4%	41.1%	48.9%			

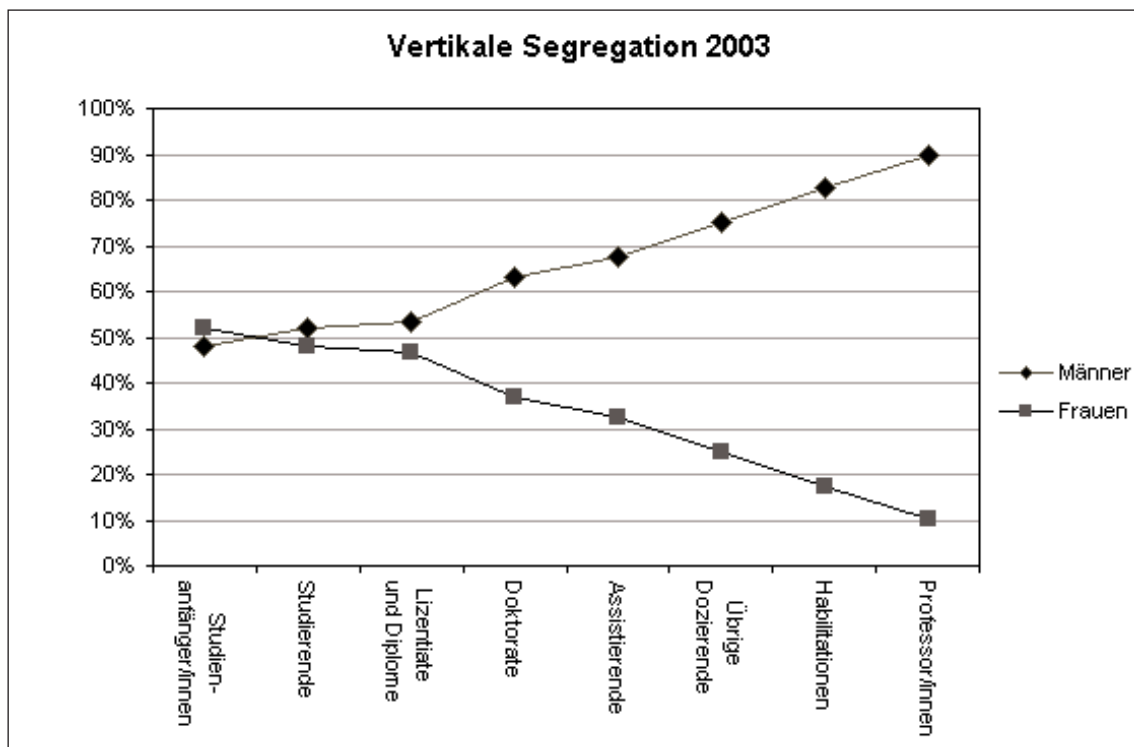
Quelle: BFS: Hochschulindikatoren (http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft.html) und à la carte-Auskünfte.

4 Wegen der Wahrscheinlichkeit solcher Korrelationen vermeiden viele der neueren Untersuchungen (Heintz et al. 2004; Leemann 2005) Berechnungen und Aussagen auf dem Niveau der ganzen Universität. Das unterschiedliche Gewicht, das die einzelnen Fächer mit ihren je eigenen Fachkulturen und Geschlechterverhältnissen haben, verschwindet im Gesamtbild, und dies kann zu einer verzerrten Sicht der Geschlechterverhältnisse führen. Deshalb ist es im konkreten Fall notwendig, die spezifischen Verhältnisse zu betrachten und mit wenig stark aggregierten Zahlen zu argumentieren – was im Rahmen dieser Publikation aber nicht geleistet werden kann.

Die vertikale Segregation

Als vertikale Segregation wird die Abnahme des Frauenanteils respektive die Zunahme des Männeranteils nach Hierarchiestufe bezeichnet.

Seit 2001 nehmen mehr Frauen als Männer ein Studium auf. Der Anteil der Frauen nimmt jedoch von Statuspassage zu Statuspassage ab: Frauen doktorieren weniger häufiger als Männer und noch seltener sind sie an einer Universität angestellt. Ein grosser Knick stellt die Habilitation dar. Auf der Stufe der Professur sinkt der Frauenanteil auf 10,2% (2003); würden nur die ordentlichen Professuren (SHIS-Stufe 1)⁵ berücksichtigt, läge der Professorinnenanteil nur bei 8,8% (vgl. Fussnote 8).



Quelle: BFS: Hochschulindikatoren und à la carte-Auskünfte

Die in dieser Abbildung wiedergegebene Öffnung der Schere entspricht dem Durchschnitt aller Fächer. Würden die einzelnen Fächer untersucht, ergäbe sich ein je anders Bild: In den Gruppen der Medizin- und der Sozial- und Geisteswissenschaften klappt die

⁵ Das BFS weist im Statistischen Hochschul-Informationssystem (SHIS) „ProfessorInnen“ zwei Kategorien zu: SHIS 1 = ordentliche und ausserordentliche ProfessorInnen; SHIS 2 = Assistenz- und assoziierte ProfessorInnen (respektive für die Universität Lausanne auch ausserordentliche ProfessorInnen)

Schere am weitesten auseinander. In den Technischen Wissenschaften dagegen ist die Kurve flacher: Die schwache Vertretung der Frauen präsentiert sich hier gemäss den neuen Analysen für die Schweiz in erster Linie als Schwellenproblem (Heintz et al. 2005, S. 67): Haben die Frauen erst einmal die Eintrittsschwelle überwunden, verläuft ihre Karriere im Vergleich zu den andern Fachbereichen erfolgreicher.

Als immer noch grösste Barriere für Frauen erweist sich die Habilitation. Besonders deutlich ist die Abnahme des Frauenanteils in den Fachbereichen, in denen sie unter den Studierenden die Mehrheit bilden.⁶

Auf der Stufe der Dissertation hat sich das Geschlechterverhältnis in den letzten 10 Jahren dagegen deutlich verbessert. Regula Leemann hat für die verschiedenen Fachbereiche die Dissertationsquote für die ersten fünf Jahre nach Studienabschluss ermittelt (Leemann 2005). Während noch anfangs der 90er Jahre Frauen in allen Fachbereichen deutlich seltener promovierten, sind die proportional tieferen Dissertationswahrscheinlichkeiten nun vor allem in den Sozialwissenschaften (13% Männer, 7% Frauen), den Rechtswissenschaften (20% gegenüber 8%) und den Exakten Wissenschaften sichtbar. Auch für die Wirtschaftswissenschaften, die Geistes- und Kulturwissenschaften und die Sprach- und Literaturwissenschaften hat Leemann (2005) ein Ungleichgewicht zu Ungunsten der Frauen errechnet.⁷ Dagegen nehmen Frauen in den beiden Fachbereichen mit den höchsten Dissertationsquoten – den Naturwissenschaften und in der Medizin⁸ – mittlerweile gleich häufig eine Dissertation in Angriff wie Männer. In den Naturwissenschaften beträgt die Dissertationsquote der Männer 37%, die der Frauen 36%, in der Medizin und der Pharmazie 27% Männer respektive 26% Frauen. In den Technischen Wissenschaften nehmen sogar 2% mehr Frauen als Männer eine Dissertation auf.

6 So waren 2003/4 in den Sozialwissenschaften 63,7%, in Medizin und Pharmazie 58,8% der Studierenden weiblich. Dagegen betrug 2003 der Frauenanteil unter den frisch Habilitierenden in den Sozialwissenschaften 33,3% (13 von 39), in der Medizin 0% (0 von 10). (Quelle: BFS, Hochschulindikatoren).

7 Anteil der Personen, die innerhalb der ersten fünf Jahre nach Studienabschluss eine Dissertation aufgenommen haben:

	Männer	Frauen
Wirtschaftswissenschaften	9%	5%
Geistes- und Kulturwissenschaften	24%	18%
Sprach- und Literaturwissenschaften	13%	9%

Die Angaben sind für diese drei Fachbereiche aber statistisch nicht immer signifikant, wie Leemann betont (2005, S. 189).

8 Eine Dissertation in der Medizin ist allerdings viel kürzer als in den anderen Disziplinen und kann deshalb nicht mit den Dissertationen in anderen Disziplinen verglichen werden.

Das starke Auseinanderklaffen der Schere in der Grafik ist natürlich auch historisch bedingt. Als die jetzigen Professorinnen und Professoren ihr Studium abschlossen, lag der Frauenanteil bei den Studierenden deutlich tiefer als heute.⁹ Aber selbst unter Berücksichtigung dieses „Time Lag“ müsste der gegenwärtige Frauenanteil – er liegt bei 10,2% – bei Professuren fast dreimal höher sein.

Der Blick über die Wissenschaft hinaus zeigt, dass in den oberen Rängen das Geschlechterverhältnis für Frauen lediglich in der Politik besser aussieht. In der Verwaltung und der Wirtschaft finden sich Frauen an der Spitze noch seltener als in der Wissenschaft.

9 Frauenanteil bei den Studierenden der Jahrgänge, aus denen sich die heutige Professorenschaft zusammensetzt:

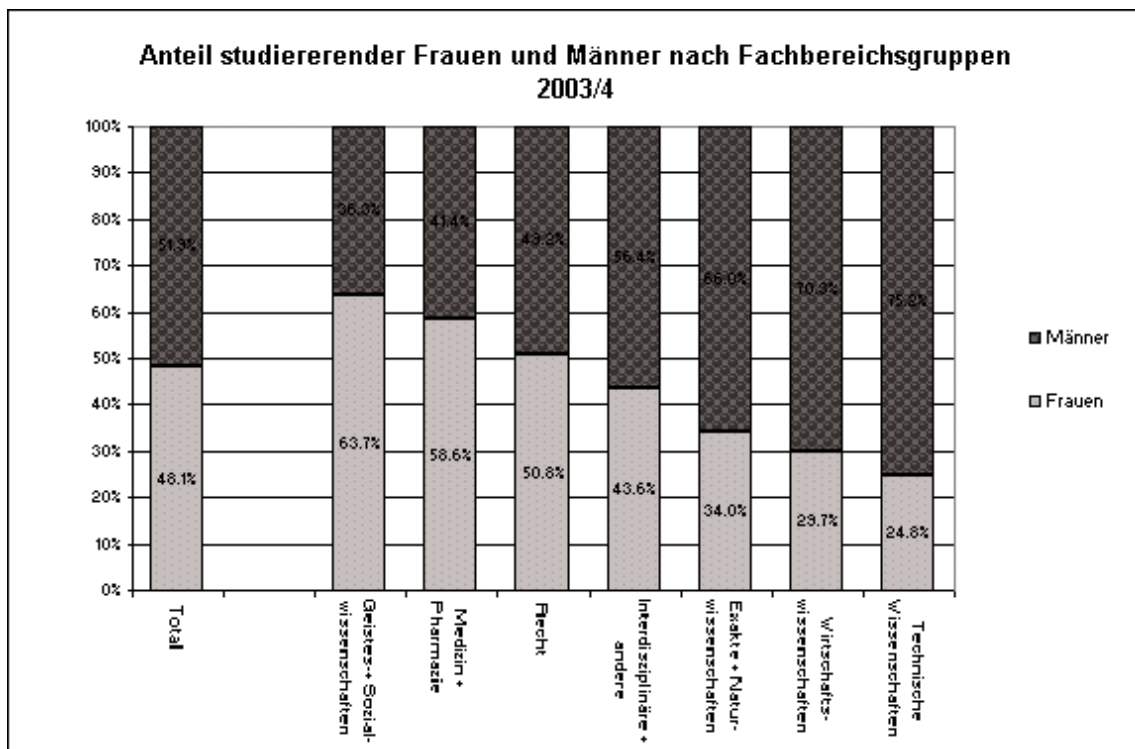
1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
15,3%	19,9%	22,4%	25,6%	32,5%	35,8%	38,8%

(Quelle: BFS Hochschulindikatoren; für die Zahlen vor 1980: Statistische Jahrbücher)

Selbstverständlich sind diese Zahlen nur begrenzt aussagekräftig, weil sie sich auf die Schweiz beschränken; Hochschulen sind aber keine national geschlossenen Systeme.

Horizontale Segregation

Eine weitere Trennungslinie bildet die unterschiedliche Fächerwahl:



Quelle: BFS: Hochschulindikatoren

- Auf der Fachbereichsebene weisen lediglich die Rechtswissenschaften ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf.
- In den Sozial- und Geisteswissenschaften stellen Frauen seit mehr als 30 Jahren die Mehrheit der Studierenden (Tendenz noch immer zunehmend). 2003/4 betrug ihr Anteil in dieser Fachbereichsgruppe 63,8%.
- Die Technischen Wissenschaften, die Wirtschaftswissenschaften, die Exakten und die Naturwissenschaften dagegen werden von Männern dominiert. Nur jeder vierte Studienplatz dieser Gruppe wird von einer Frau besetzt.

Für Frauen wie Männer sind die Sozial- und Geisteswissenschaften häufigstes Studiengebiet: Fast die Hälfte der studierenden Frauen (26'897) und ein knappes Viertel der Männer (15'262) waren 2003/4 hier eingeschrieben. An zweiter Stelle rangieren bei

beiden Geschlechtern die Exakten und Naturwissenschaften, allerdings mit enormen Unterschieden. Männer belegen die Exakten und die Naturwissenschaften beinahe gleich häufig wie die Geistes- und Sozialwissenschaften, Frauen dagegen mehr als dreimal weniger häufig.¹⁰

Die Untersuchungen von Heintz et al. (2004), welche einzelne Fächer und ihre Kulturen spezifisch analysieren, lassen den Schluss zu, dass die Karrierechancen für Frauen in den von ihnen bevorzugten Fächern proportional tiefer liegen als in den Fächern, in denen sie von Anfang an schwächer vertreten sind: In den Geistes- und Sozialwissenschaften scheinen die Aufstiegsbarrieren grösser zu sein als in den stärker strukturierten naturwissenschaftlichen und mathematischen Disziplinen.

10 Anzahl Studierender nach Fachbereichen 2003/4:

	Männer	Frauen	Total	Gewichtung des Fachbereichs		
				Männer	Frauen	Total
Geistes- und Sozialwissenschaften	14'917	26'124	41'041	26.3%	49.7%	37.5%
Exakte- + Naturwissenschaften	11'663	6'004	17'667	20.6%	11.4%	16.2%
Recht	5'993	6'176	12'169	10.6%	11.7%	11.1%
Medizin + Pharmazie	4'309	6'109	10'418	7.6%	11.6%	9.5%
Wirtschaftswissenschaften	10'191	4'312	14'503	18.0%	8.2%	13.3%
Technische Wissenschaften	8'194	2'705	10'899	14.4%	5.1%	10.0%
Interdisziplinäre + andere	1'487	1'149	2'636	2.6%	2.2%	2.4%
Total	56'754	52'579	109'333	100.0%	100.0%	100.0%

Vertragliche Segregation

Eine weitere Segregationslinie wird durch die Anstellungsverhältnisse gebildet. Auf allen Stufen der Qualifizierung sind Frauen

- weniger häufig an einer Hochschule angestellt als Männer
- im Durchschnitt mit kleineren Pensen und auf statusniedrigeren Positionen angestellt
- tiefer eingestuft als Männer. Bei den Professorenstellen ergibt sich z. B. für 2003: Jede dritte Professorin, aber nur jeder fünfte Professor ist auf der tieferen SHIS-Kat. II.¹¹

Soziale Segregation

Die Expertenstudie 2001/2 zum Länderbericht der OECD über die tertiäre Bildung in der Schweiz hielt für die Schweiz fest¹²: „Der Einstieg in eine Hochschulkarriere setzt in der Regel eine Sozialisierung innerhalb des akademischen Umfelds voraus.“ Regula Leemann (2002) hat in ihrer Dissertation im Rahmen einer SNF-Studie die Auswirkungen von Sozialisation und Geschlecht auf den Karriereerfolg in den Wissenschaften ausgewertet – mit für unseren Kontext folgenden relevanten Ergebnissen:

11 Frauen und Männer in den beiden Professuren-Kategorien:

	1980	1983	1988	1993	1998	2003
Männer						
SHIS-Kat. I	1'634	1'702	1'299	1'908	1'975	1'889
SHIS-Kat. II	270	266	175	323	237	429
Frauen						
SHIS-Kat. I	21	28	30	82	128	182
SHIS-Kat. II	13	16	9	28	38	81

Quelle: BFS, à la carte-Auskunft

¹² Schweizerische Grundlegendokumentation für die Expertenbesuche, Exposé 8; zusammengestellt von der Schweizerischen Koordinationsstelle für Bildungsforschung Aarau, 6.9.2001. – Frühere Studien aus Deutschland zeichnen ein ähnliches Bild, Zusammenfassungen und Literaturangaben, siehe Lind (2004, S. 64ff.).

- Bei Studienanfang weisen überproportional viele Studierende einen akademischen Familienhintergrund auf.
- Später nehmen Studierende mit einem akademischen Familienhintergrund häufiger als Studierende aus bildungsferneren Familien eine wissenschaftliche Laufbahn in Angriff.
- Im weiteren Verlauf öffnet sich die Schere noch einmal: Promovierende aus akademischen Familien schliessen ihre Doktorarbeit mit grösserer Wahrscheinlichkeit innerhalb von fünf Jahren ab.
- Auch nach dem Doktorat sind die Hürden für Nachwuchskräfte ohne akademischen Familienhintergrund höher. Sie erhalten seltener eine angemessene Forschungsstelle für die Weiterqualifizierung.

Die unterschiedliche soziale Herkunft wird somit auch nach längerem Universitätsstudium nicht nivelliert, sondern bestimmt die Wahrscheinlichkeit einer gelingenden akademischen Karriere wesentlich mit. Die akademische Karriere, so drängt sich als Schlussfolgerung auf, erfordert eine „zweite Sozialisation“, die viele Nachwuchskräfte nicht eingehen können oder wollen.

Eindrückliche Unterschiede zeigen sich, wenn der soziale Hintergrund wissenschaftlich erfolgreicher Frauen und Männer analysiert wird:

- Für männliche Hochschulangehörige ist der Bildungsabschluss des Vaters bedeutungsvoll. Ein Hochschulabschluss des Vaters erhöht die Wahrscheinlichkeit einer universitären Karriere des Sohnes deutlich.
- Für Frauen dagegen ist der väterliche Bildungsabschluss weniger relevant. Frauen mit einem akademisch gebildeten Vater ergreifen sogar eher seltener eine Hochschullaufbahn als Frauen aus den mittleren Bildungsschichten.
- Frauen schlagen dann deutlich häufiger eine wissenschaftliche Laufbahn ein, wenn auch die Mutter einen universitären Abschluss hat. Erst wenn beide Eltern einen universitären Abschluss haben, ist die psychosoziale und kulturelle Ausstattung offenbar genügend stark, um eine universitäre Karriere erfolgreich bestehen zu können.

Aber auch im Einfluss der sozialen Herkunft zeigen sich für die einzelnen Fachbereiche unterschiedliche Akzentuierungen. Gemäss Heintz et al. (2004) und Leemann (2005) wirkt sich die soziale Selektion besonders stark in den Rechts-, Kultur- und Geisteswissenschaften aus, in denen das „kulturelle Kapital“¹³ besonders wichtig ist.

In den Exakten und den Naturwissenschaften dagegen ist der Einfluss der sozialen Herkunft auf die Karrierewahrscheinlichkeit geringer, respektive sind die Aufstiegsschancen für Studierende aus wenig privilegierten Elternhäusern grösser. Um Frauen aber für diese Fächer gewinnen zu können, braucht es eine Veränderung im curricularen Kanon, eine Erweiterung der Studieninhalte (vgl. Metz-Göckel et al. 2000).

Gesamthaft betrachtet ist der Faktor Geschlecht für die Wahrscheinlichkeit einer gelingenden wissenschaftlichen Laufbahn nach wie vor grösser als der Einfluss der sozialen Herkunft. Dies schliesst Leemann (2002, S. 206f.) aus ihren Untersuchungen zu den „Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem“.

13 Als kulturelles Kapital gilt Vertrautheit mit der legitimen Kultur, Sprachgewandtheit, intellektuelle Orientierung und eine gesundes Selbstbewusstsein (vgl. Leemann 2005, S.7).

4 Erklärungsansätze zur Untervertretung der Frauen

Wie die statistischen Analysen zu Herkunft und Geschlecht zeigen, sind in der Wissenschaft soziale und geschlechtliche Selektionsmechanismen am Werk. Dafür sind zunächst strukturelle Gründe verantwortlich, die Frauen anders als diejenigen Männer, welche die traditionelle Rollenverteilung eingehen, daran hindern, Karriere und Familie nebeneinander zu vereinbaren. Daneben gibt es weitere und tiefer liegende Gründe: Die Bedeutung, die das Geschlecht und die soziale Herkunft für die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Hochschulkarriere haben, verweisen auf das Vorhandensein von ausserordentlich wirksamen ausserwissenschaftlichen Selektionsfaktoren.

Kapitel 4.1 ist diesem Erklärungsstrang gewidmet: Die Wissenschaftssoziologie¹⁴ hat die Ein- und Ausschlussmechanismen in der Wissenschaft zunächst geschlechterunspezifisch untersucht und aufgezeigt, wie unter der vermeintlichen Objektivität und unter den vermeintlich rein wissenschaftlichen Kriterien soziale Selektion vollzogen wird. Zudem erweisen sich ihre Strukturen und Substrukturen als vergeschlechtlicht: Die in der Wissenschaft implizit geltenden Werte deuten auf Geschlechterrollenbilder hin. *Kapitel 4.2* gilt dem zweiten Erklärungsstrang, der die Gründe für die hartnäckige Resistenz der Geschlechterungleichheit in den Manifestationen der Geschlechterdifferenz selbst sucht. Es werden die in der Geschlechtszugehörigkeit ankernden Standortnachteile der Frauen identifiziert und kritisch hinterfragt.

Der Diskurs über die Unterrepräsentanz der Frauen in der Wissenschaft habe sich gewandelt – von „Frauen können nicht“ über „Frauen dürfen nicht“ zum „Frauen wollen nicht“, stellt Allmendinger (1999, S. 248) fest. Dem entspricht die häufige Klage, es liessen sich trotz gutem Willen einfach keine geeigneten Frauen finden. Dazu folgende Bemerkungen:

- Oft stimmt es nicht, dass „Frauen nicht wollen“: Es gibt nach wie vor viele Beispiele, in denen ein Mann gegenüber bestqualifizierten Frauen vorgezogen wird.

¹⁴ Die Pionierarbeit, die v.a. Merton und Bourdieu in der Wissenschaftssoziologie geleistet haben, werden überblicksartig dargestellt von Kraus 2000, Zimmermann 2000, Engler 2001, Andresen 2001, Leemann 2002, Beaufays 2004, die ihre Studien auf dieser Grundlage weiterführen.

- Bei genauerem Hinsehen erweist sich das „Nicht-Wollen“ als Konsequenz eines allmählichen „Cooling out“, als Folge einer Wiederholung von einzelnen, kleinen Benachteiligungen, von oft kaum merkbaren und kaum bemerkten Entmutigungen.

In vielen andern Beispielen kann das, dass Frauen „nicht wollen“, als Indikator für die Notwendigkeit einer Reflexion des Bestehenden dienen:

- Frauen fühlen sich oft immer noch fremd in der Wissenschaft. Sie waren bis vor wenigen Jahrzehnten weder Subjekt noch Objekt der Wissenschaft und sie haben die gültigen Regeln, Methoden, Inhalte in ihrer Entstehung nicht mitformen können. Die in der Wissenschaft geltenden Spielregeln entsprechen Männern häufiger als Frauen.
- Der Druck einer erfolgreich zu durchlaufenden Karriere ist für Männer stärker als für Frauen. Männer sind deshalb eher als Frauen bereit, den mit einer wissenschaftlichen Karriere verbundenen „Preis der Anerkennung“¹⁵ mitsamt den gesundheitlichen und psychischen Risiken zu bezahlen. Das für viele Menschen erstrebenswerte Lebenskonzept der Work-Life-Balance erfordert von Männern noch stärker als von Frauen die Emanzipation von ihrer Geschlechterrolle.¹⁶ Immerhin ist heute eine grössere Vielfalt von Lebens- und Berufsrollen ausgestaltbar als früher.

4.1 Wissenschaft als soziales Feld

Wie alle sozialen Systeme bildet die Wissenschaft soziale Schliessungsprozesse heraus. Als sozialer Raum aber ist die Hochschule geprägt von mehrheitlich der Oberschicht entstammenden Männern, die „historisch gesehen gewohnt sind, allein zu agieren, ihre Macht auszubauen und ihre Werte durchzusetzen“ (Leemann 2002, S. 40).

Der Kontext der Wissenschaft verschliesst sich einer solchen Betrachtung besonders wirkungsvoll, und zwar aufgrund eines tief sitzenden meritokratischen Selbstverständ-

¹⁵ So der Titel einer Studie von Andersen (2001).

¹⁶ Siehe dazu auch Hollstein (2004).

nisses, dem gemäss in der Wissenschaft Leistung das allein ausschlaggebende Selektionskriterium ist. Ausserwissenschaftliche Faktoren liegen so notwendigerweise im toten Winkel der Selbstwahrnehmung.

Auch wenn sie explizit als naiv und überholt gilt: Das Selbstverständnis der meisten wissenschaftlichen Fächer zeigt sich unterschwellig der Universalismusthese verpflichtet. Die Universalismusthese beinhaltet die 1942 von Merton¹⁷ formulierte Überzeugung, die er später in Frage stellte, dass wissenschaftlich produziertes Wissen objektiv ist und frei von allen nationalen, religiösen und persönlichen Eigenschaften (vgl. Leemann 2002, S. 21). Eine solche Perspektive blendet die Dynamik der ausserwissenschaftlichen Schliessungsprozesse notwendigerweise aus, entweder unbeabsichtigt, wie Merton annahm, oder als raffiniert sich durchzusetzende Herrschaftsstrategie, wovon klassen- oder geschlechterkämpferische Positionen ausgehen.¹⁸

Merton, Bourdieu und weitere haben in organisationssoziologischen Studien eine Reihe von ausserwissenschaftlichen Faktoren freigelegt, welche für das Gelingen einer Laufbahn entscheidend sind, zuerst mit Blick auf die soziale, danach auch mit Blick auf die geschlechtliche Selektion. Die am häufigsten beschriebenen Funktionsweisen und Mechanismen werden im Folgenden vorgestellt.

17 Merton gilt als Vater der Wissenschaftssoziologie, und seine Arbeiten waren für einige feministische wissenschaftliche Studien wegbereitend.

18 So etwa Bourdieu, dessen Position Leemann wie folgt zusammenfasst: «Pierre Bourdieu (ortet) hinter den Chancenungleichheiten immer die gegenseitigen Machtkämpfe der verschiedenen sozialen Klassen. Nicht das hehre Ideal der Vermehrung wahren Wissens ist, so seine These, der Antrieb für die wissenschaftlichen Tätigkeiten und Laufbahnen, sondern der Kampf um die raren Plätze an der Spitze und um die Erreichung der universitären Macht [...]. Die Wissenschaftler handeln dabei nur vordergründig aus individualistischen Motiven heraus. Vielmehr sind sie als Angehörige und VertreterInnen einzelner Klassenfraktionen bestrebt, die soziale Position ihrer Gruppe zu bewahren oder zu verbessern. In den dadurch entstehenden Konkurrenzkämpfen versuchen die einzelnen Fraktionen, die sozialen Abstände zu den anderen Fraktionen zu verändern. Die herrschenden Fraktionen sind bemüht, die relationalen Abstände zu vergrössern oder mindestens beizubehalten, um keine Macht zu verlieren [...]. Dabei greifen sie auf Ausgrenzungsprozesse zurück, die sich an der Reproduktion der Körperschaft ausrichten. Es werden für den Nachwuchs diejenigen Wissenschaftler ausgewählt, welche die Gruppe am Besten vertreten oder die würdig sind, der Gruppe beizutreten...» Leemann (2002, S. 23).

Wissenschaft als (selbstreferenzielles) Expertensystem

Die Wissenschaft als Organisation zeichnet sich durch ein hohes Mass an Selbstorganisation aus. Sie funktioniert als Expertensystem, und zwar – im Unterschied zu anderen Expertensystemen – selbstreferenziell. Im Peer-Review-Verfahren, das heisst unter Hinzuziehung von anerkannten Fachkollegen, werden wissenschaftliche Leistungen begutachtet bzw. die künftige Leistungsfähigkeit von Personen beurteilt. Diejenigen, die grosse Reputation geniessen, bestimmen, wer dazu gehört und wer nicht.

Dieses Verfahren hat sich für die Wissenschaft einerseits bewährt, ist aber andererseits diskriminierungsanfällig: Es fördert tendenziell diejenigen, die gut in ein anerkanntes Beziehungsnetz eingeflochten sind. Und es fördert die Inhalte und Methoden, die im Kreis der reputierten Gutachter und Gutachterinnen als relevant anerkannt werden.

Bedeutung von formellen und informellen Netzwerken

Für den Karriereverlauf ist das Eingebundensein in formelle, aber auch in informelle Netzwerke, Informations- und Kommunikationsmuster von grosser Bedeutung. Einerseits sind Netzwerke wichtig als „psychosoziale Ressourcen“ für den Aufbau einer starken professionellen Identität und eines guten Selbstbewusstseins, andererseits öffnen sie wichtige Kanäle, um an Informationen zu gelangen, an relevante Orte empfohlen zu werden, um Arbeitsbeziehungen aufzubauen und gemeinsame Forschungsprojekte durchführen zu können. Zudem hat die Grösse dieser Netzwerke einen unmittelbaren Zusammenhang mit der Publikationswahrscheinlichkeit und -häufigkeit der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (Leemann 2000).

Frauen sind weniger gut in diese Netzwerke eingebunden.¹⁹ Dies bedeutet, dass Frauen von wichtigen Informationen, Kooperationsmöglichkeiten und Förderbeziehungen ausgeschlossen sind. Sie haben deshalb geringere Chancen, dass ihr wissenschaftliches Potential erkannt wird (*s. Kapitel 4.2*).

19 Siehe z. B. Kraus und Kumpeter (1997) in ihrer Untersuchung zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft.

Die dazu wohl am häufigsten zitierte Studie ist die Untersuchung von Wenneras und Wold, welche 1997 die Vergabe der Habilitationsstipendien durch das Medical Research Council²⁰ analysiert haben (Wenneras/Wold 2000). Wenneras und Wold erwirkten auf dem Gerichtsweg Einsicht in die Beurteilung der Gutacher, um überprüfen zu können, weshalb die Erfolgsquote von Frauen bei der Vergabe der Habilitationsstipendien nur halb so gross war wie die von Männern. Das Resultat: Die statistische Überprüfung der „objektiven“ Kriterien ergab eine starke Verzerrung nach Geschlecht: Leistungen der Männer wurden über-, die der Frauen unterbewertet. Dies hing auch mit der Eingebundenheit in die Scientific Community zusammen. Bewerberinnen und Bewerber, die in Arbeitszusammenhängen mit Gutachtern standen, erzielten im Durchschnitt höhere Werte als Bewerberinnen und Bewerber ohne solche Beziehungen. Sie profitierten von ihren persönlichen Beziehungen und der darauf basierenden höheren wissenschaftlichen Produktivität (vgl. Wenneras /Wold 2000, S. 117).

Auch in informelle Zirkel sind Frauen weniger eingebunden. Sie sind aus der zwischen Männern herrschenden Kameraderie ausgeschlossen – wobei sie es zuweilen als erleichternd empfinden, nicht in männlich dominierte Netzwerke eingebunden zu sein (vgl. Engler 2001, S. 201f.) und sich nicht in den kollegialen Feierabendzirkeln hochdienen zu müssen.²¹ Frauen ziehen sich auch aus Diskussionen zurück, welche sie durch die Dominanz der männlichen Redebeiträge und männlichen Selbstinszenierungen befremden (vgl. Geenen 1994, S. 155f.).

Diejenigen Frauen aber, welche die Karriereleiter erfolgreich hochgeklettert sind, sind nicht schlechter in die Scientific Community eingebunden als Männer. Wie Leemann nachweist, gelingt es ihnen während der universitären Laufbahn schneller als ihren männlichen Kollegen, ihr Beziehungsnetz auszubauen. Sie bemühen sich aktiv, sich Zugang zu verschaffen. Wenn Frauen also „die Möglichkeit erhalten, die akademischen Spielregeln und Gepflogenheiten kennen zu lernen, verbessert sich ihre Integration und sie holen die Männer langsam ein“ (Leemann 2002, S. 206).

20 Das Medical Resarch Council ist eine der wichtigsten Institutionen für die Forschungsförderung in der Biomedizin in Schweden.

21 Männliche Nachwuchswissenschaftler erleben die Notwendigkeit, sich informell genügend einzubinden, allerdings oft auch als unangenehmen Druck. Beaufäys (2004, S.113) schildert dazu die Beobachtung: „Hält [der beobachtete Nachwuchswissenschaftler] sich nicht häufig genug in der Nähe der anderen auf, verpasst er womöglich wichtige Informationen, die nicht offiziell bekannt gegeben werden, weil davon ausgegangen wird, dass ohnehin jeder informell alles erfährt, was er wissen will. Andererseits kann eine nicht selbst verschuldete Ausgrenzung durch die anderen AG-Mitglieder ebenfalls dazu führen, vom Informationsfluss abgeschnitten zu sein und dadurch Nachteile zu erleiden.“

Anerkennung von Leistung und Relevanz

Nur das kann als relevant erkannt werden, was überhaupt als relevant in Frage kommt – und nur das, was als mögliche Leistung im Blickfeld liegt, kann als Leistung überhaupt wahrgenommen werden. Das bedeutet: Je homogener das Expertensystem sich selbst konstituiert, desto enger ist das Blickfeld und desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit, dass neue, noch wenig bekannte oder wenig reputierte Forschungsgebiete durch die Maschen der Wahrnehmung fallen – wie es z. B. mit der Frauen- und Geschlechterforschung lange Zeit geschehen ist. Forschungen in diesem Bereich galten (und gelten teilweise noch immer) als randständig und behindern deshalb die Karriere häufiger mehr als dass sie sie fördern.

Hier treffen wir wiederum auf einen blinden Fleck: Mit unreflektiertem Leistungsglauben wird bestritten, dass Voreingenommenheit und Vorurteil beim Streben nach gesichertem Wissen eine Rolle spielen. Statt dessen werden wissenschaftliche Erkenntnisse als unabhängig von Subjektivität und sozialem Kontext entstanden eingestuft. So wird ausgeblendet, dass „die Objektivität letztlich der Homogenität der Wahrnehmungsschemata einer sozialen Gruppe entspringt“ (Beaufaÿs 2004, S. 232).

Aufgrund der Tatsache, dass die Wissenschaft unter Ausschluss der Frauen und unter alleiniger Definitionsmacht der Männer entstanden ist, erstaunt es doch, dass sich viele, auch hoch reputierte Wissenschaftler, der Überprüfung unter dem Blickpunkt des Geschlechts immer noch kategorisch erwehren – und das, obwohl der Androzentrismus²², die Verengung des Blickfeldes auf die Handlungsbereiche und die Lebensbedingungen der Männer, regelmässig zu falschen Ergebnissen geführt hat. Stellvertretend seien hier einige der zentralen Kritikpunkte im Fach Psychologie referiert (vgl. Schmerl 1999, S. 97). Rein männliche Stichproben wurden als allgemeingültig erklärt. Die Ergebnisse der untersuchten Männer wurden als Norm gesetzt, vor dem das „Weibliche“ dann als defizitäre Abweichung dargestellt wurde. Andere Untersuchungen gingen konzeptionell wie methodisch von konservativen Frauenrollen aus und bekräftigten sie schon durch die Art des Untersuchungsdesigns. Es gäbe, so bilanziert Schmerl, praktisch „keinen einzigen Forschungsschritt, der nicht potentiell – und leider durch viele

22 Androzentrismus meint die Fokussierung der Inhalte, Methoden, Vorgehensweisen auf die männliche Lebenswelt. Der Androzentrismus und seine erkenntnisverzerrenden Folgen sind von den Frauen- und Geschlechterstudien mittlerweile breit freigelegt worden.

nachgewiesene Negativbeispiele auch faktisch – für eine schiefe bis falsche Handhabung von Frauen- und Geschlechterfragen anfällig wäre und anfällig bleibt“ (ebda.).

Solange aber in Expertengremien solches Wissen nicht vertreten und anerkannt ist, gilt es nicht als Leistung – während sich viele undifferenziert androzentrische Forschungsanlagen als wertvoll durchsetzen können.

Habitus und homosoziale Kooptation

Bourdieu hat mit dem Habituskonzept ein analytisches Instrument entwickelt, mit dem die subtilen Ein- und Ausschlussmechanismen fassbar werden, die dafür verantwortlich sind, dass herrschende Gruppen sich homogen erneuern können, während Angehörige anderer Gruppen in einer Wechselwirkung von Selbst- und sozialem Ausschluss draussen bleiben.

Der Habitus äusserst sich durch feine Unterschiede, Zeichen der Distinktion in Kleidung, Sprache, Verhalten, Geschmack. Wenn der Habitus übereinstimmt, weckt er – vorsprachlich – wechselseitiges Vertrauen zwischen den Akteurinnen und Akteuren. Die Übereinstimmung wird in kleinen sprachlichen und nichtsprachlichen Erkennungszeichen gegenseitig bestätigt. Es entsteht ein selbstverständlicher Austausch: „Wenn die Wahrnehmung gemäss den Strukturen des Wahrgenommenen konstruiert ist, scheint alles selbstverständlich, geht alles wie von selbst“ (Bourdieu 1998, S. 146; zit. nach Leemann 2002). Ein davon abweichender Habitus dagegen wirkt störend und führt zu Irritation. Das Fehlen des richtigen Habitus führt zu einer Wechselwirkung von Selbst- und sozialem Ausschluss. Wer aufgrund der Herkunft oder des Geschlechts nicht ein den Eliten entsprechendes kulturelles und soziales Selbstverständnis und Verhaltensrepertoire mitbringt, fühlt sich unsicher und zieht sich deshalb eher zurück. Wer nicht den richtigen Habitus entwickeln kann, wird nicht als Nachwuchskraft erkannt. Je besser der persönliche Habitus mit dem geforderten Habitus übereinstimmt, desto eher werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als würdige Nachfolgende anerkannt und gefördert (vgl. Leemann 2002, S. 71).

Im universitären Raum wird von den wissenschaftlichen Nachwuchskräften ein von „Männlichkeit“ und „Intellektualität“ bestimmter Habitus erwartet – Eigenschaften, welche die Eliten generell verkörpern: Führungsanspruch und Standesbewusstsein,

natürliche Souveränität im Auftreten und der Wille, Einfluss auszuüben. Zusätzlich ist, wie z. B. Heintz et al. (2004) und Beaufaÿs (2004) eingehend untersucht haben, der Habitus fachspezifisch geprägt; er muss in einem Prozess der sekundären Sozialisation fachgerecht herausgebildet werden. Beaufaÿs hat dies in Bezug auf die geforderte grenzenlose zeitliche Disponibilität wie folgt beschrieben: „Während die Professoren diesen Vorgang [= die Herausbildung eines internalisierten Arbeitsdrucks] nicht mehr beschreiben, weil sie bereits habituell zum „ganzheitlichen“ Wissenschaftler geworden sind und diesen verkörpern, klingt bei den Jüngeren eine gewisse Skepsis durch, ein Vorbehalt gegen diesen Habitus und die Abneigung, ihn sich anzueignen. Es ist jedoch keine offene Diskussion, die sie führen, denn ihnen ist bewusst, dass sie dieses Leben führen sollten, wenn sie in der Wissenschaft bleiben wollen“ (Beaufaÿs 2004, S. 165).

Wer sich von seinem angestammten soziokulturellen Milieu wegbewegen und die geschlechts- und schichtspezifischen Platzanweisungen nicht selbstverständlich versteht, muss mit psychischen Schwierigkeiten und Orientierungsproblemen rechnen (vgl. Leemann 2002, S. 28). In von Männern dominierten Feldern stellt die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht bereits eine Abweichung dar. Dies bewirkt eine Einbusse an „homosozialer“ Eignung von Frauen, welche je nach charakterlicher Disposition zuweilen durch heterosexuelle (Sexualitäts-)Irritation verstärkt wird, die am Anfang überwunden werden muss. Dies ist vor allem dort gehäuft der Fall, wo Arbeitsbeziehungen mit Frauen noch ungewohnt sind.

Für Frauen bedeutet die Aneignung dieses Habitus eine grössere Anpassungsleistung als für Männer. Wenn es ihnen gelingt, die wissenschaftlichen Verhaltensstandards zu erbringen und die akademischen Spielregeln zu beherrschen, entsteht oft wieder eine Spannung zwischen dem männlich markierten Berufshabitus und der weiblichen Geschlechterrolle. Die meist vorbewusste Suche nach übereinstimmendem Habitus unterstützt das Prinzip einer „homosozialen Kooptation“ in der Nachwuchsförderung: Professoren und Professorinnen berufen in der Regel Assistierende mit ähnlichen Dispositionen wie sie sie selbst aufweisen (vgl. Beaufaÿs 2004, S. 240).²³

23 So auch Meyer und Niffeler (2001, S. 24), die einen Professor zitieren: „Ich muss nicht jemanden, der gut ist, via Ausschreibung finden. Wenn ich den über die Ausschreibung finde, dann ist er offensichtlich nicht so gut, weil man ihn noch nicht kennt. Wenn man die Leute kennt, weiss man auch, wen man sich da holt, dass es menschlich stimmt usw.“

In anonymen, entpersonalisierten und formalisierten Strukturen kann das Prinzip der homosozialen Kooptation weniger greifen, vor allem wenn ein genauer Kriterienkatalog für die Auswahl vorliegt. Solche Strukturen gelten deshalb in Bezug auf die Chancengleichheit als günstiger.

Matthäus-Effekt

„Wer hat, dem wird gegeben“ – dieses vom Evangelisten Matthäus (Matt. 25,29) beschriebene Prinzip ist, wie Merton analysiert hat, auch in der Wissenschaft gültig. Ausgehend von der Beobachtung, dass sich Nobelpreise im Umkreis eines Nobelpreisträgers häufen, ermittelte er, dass bestimmten wissenschaftlichen Beiträgen unverhältnismässig grosse Anerkennung zufällt, Wissenschaftlern (und Wissenschaftlerinnen) hingegen, die sich noch keinen Namen gemacht haben, solche Anerkennung vorenthalten wird.

Der Matthäus-Effekt kann sich statuserhöhend, aber auch statuserniedrigend auswirken, je nachdem, ob sich im Verlauf der Karriere An- oder Aberkennungen wissenschaftlicher Leistungen summieren. Die Kumulation von kleinen Vor- bzw. Nachteilen führt zu einem schnellen Auseinanderklaffen ursprünglich praktisch gleich angelegter Karriereverläufe. Merton kam deshalb bereits 1968 zum Schluss: „So beeinflusst das Belohnungssystem, ohne dass dies direkt in der Absicht einer der beteiligten Gruppen läge, auch die ‚Klassenstruktur‘ der Wissenschaft, in dem es die Chancen für die verschiedenen Wissenschaftler, ihre Rolle als Forscher auszubauen, ungleich verteilt. Dieser Vorgang erzeugt Ungleichheit beim Zugang zu den wissenschaftlichen Produktionsmitteln (...). Es besteht also eine ständige Wechselwirkung zwischen dem auf Ehre und Anerkennung fussenden Statussystem und dem auf ungleichen Lebenschancen beruhenden Klassensystem, ein Wechselspiel, durch das den Wissenschaftlern unterschiedliche Positionen innerhalb der Chancenstruktur der Wissenschaft zugewiesen werden“ (Merton 1968, S. 151). Diese Analyse ist, übertragen auf das Thema der Chancengleichheit von Frauen und Männern, immer noch brisant: Frauen sind aufgrund ihrer Geschlechterrollen (*s.u.*) tendenziell so positioniert, dass sie besonders leicht in die Spirale der kleinen Aberkennung geraten. Sie erfahren deshalb eher die benachteiligenden Effekte des Matthäus-Prinzips. Rossiter spricht deshalb bei Frauen vom „Mathilda-Effekt“ (zit. nach Leemann 2002, S. 50).

Zeitstrukturen: „Wissenschaft als ganzes Leben“

Das Ergreifen einer universitären Karriere ist mit grossem persönlichen Verzicht verbunden, weil das Privatleben vor allem in den Qualifizierungsphasen auf ein Minimum reduziert werden muss (vgl. Geenen, 2004, S. 37). In der Wissenschaft herrscht ein Ideal der Zeitnutzung, nach dem Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ganz für die Wissenschaft zur Verfügung stehen sollen. Was die Wissenschaft also propagiert ist eine ganz bestimmte Lebensform (vgl. Engler 2001, Kraus 2002, Beaufaÿs 2004). Beaufaÿs nennt dies „Zeitethos“ der Wissenschaft. Es wird flankiert durch eine geringe äussere Strukturierung der Arbeitszeit. Die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler müssen sich den Zeitrahmen selbst kreieren. Dadurch wird ein „interner Druck“ gefördert, möglichst immer noch mehr zu arbeiten. „So geschieht genau das, was – dem Ideal zufolge – auch geschehen soll: Die Arbeit wird zum Lebensinhalt“ (Beaufaÿs 2004, S. 150). Die Leistungskriterien, Altersgrenzen und Stellenvergaben in der Wissenschaft orientieren sich nach dem geschlechtstypisch geprägten Bild des frei von familiären Verpflichtungen arbeitenden Wissenschaftlers mit gradliniger Karriere (vgl. Lind, 2004, S. 98). Die Zeitstrukturen sind „vergeschlechtlicht“, so dass sie sich aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsteilung zwar für Männer in traditionellen Lebensverhältnissen, nicht aber für Frauen eignen (vgl. Wetterer 1994 und 1998).²⁴

Die Praxis der Wissenschaft als ganzes Leben beinhaltet für Frauen ein hohes Ausgrenzungspotential – und zwar in doppelter Hinsicht:

- Die geschlechtsspezifische (resp. geschlechtshierarchische) Arbeitsteilung, die immer noch die Regel ist, fördert Männer in der beruflichen Entfaltung, während sie Frauen daran behindert. Für eine wissenschaftliche Karriere ist es zweckdienlich, zu Hause von einer Person mitgetragen zu werden, die einem den Rücken freihält. Beck-Gernsheim hat den Begriff vom „Berufssystem als 1 1/2-Personen-Konstrukt“ geprägt. Eine solchermassen unterstützende Person zu finden ist weitgehend Männern vorbehalten. Nebst der organisatorischen Entlastung erhalten männliche Wissenschaftler von ihren partiell oder gar nicht erwerbstätigen Partnerinnen aber auch wichtige emotionale, soziale, materielle und oft auch intellektuelle Unterstüt-

²⁴ Wie Hollstein (2004) beschreibt, ist diese einseitige Konzentration auf den Beruf, dem sich Männer aufgrund des Rollendrucks bereitwilliger unterwerfen als Frauen, auch aus der Sicht der Männer zunehmend fragwürdig, sowohl aus gesellschaftlicher wie aus gesundheitlicher Perspektive.

zung.²⁵ Dagegen kommt es bei Wissenschaftlerinnen, denen niemand im Hintergrund die reproduktiven Tätigkeiten abnimmt, zudem zum Selbstausschluss aus dem informellen, aber karriererelevanten Smalltalk in den Institutionen (vgl. Kraus 2000, S. 23).

- Aber auch unabhängig von den realen Verhältnissen wird immer wieder stereotyp davon ausgegangen, dass Frauen wegen ihrer potentiellen familiären Verpflichtungen das verlangte immense Pensum nicht leisten könnten und deshalb seltener gefördert und angestellt werden. Hier kommt es zur „statistischen Diskriminierung“: „Diskriminierung einzelner Personen einer Gruppe [...] aufgrund von Durchschnittserwartungen über das Verhalten der ganzen Gruppe“ (Lind 2004, S. 101).

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für Professorinnen der ersten Generation – unter ihnen finden sich fast nur kinderlose Frauen – bedeutete die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere praktisch immer den Verzicht auf Familie. Jüngere Professorinnen sind indessen häufiger Mütter. Frauen müssen, wie beispielsweise eine jüngere Untersuchung eines Max-Planck Instituts zeigt, ihre wissenschaftliche Tätigkeit nicht mehr „automatisch“ unterbrechen bzw. abbrechen, wenn sie Kinder geboren haben (vgl. Leemann 2002, S. 47). Angebote der familienexternen Kinderbetreuung, Tagesmütter, Einsatz der Grosseltern, Anstellung einer Kinderfrau und manchmal auch die Übernahme von Erziehungs- und Reproduktionsarbeit durch den Partner ermöglichen es Frauen heute eher, Familie und Beruf zu vereinbaren. Dennoch bleibt es für Frauen problematischer, Kinder zu haben und wissenschaftliche Karriere zu machen, als für Männer, welche sich ganz dem Beruf widmen können. Von einigen Ausnahmen abgesehen liegt die Hauptverantwortung für die emotionale und organisatorische Betreuung der Kinder immer noch bei den Frauen, auch wenn sie berufstätig sind. Sie sind es meistens, die sich für Unvorhergesehenes verantwortlich fühlen, das im Zusammenleben mit Kindern unvermeidlich ist. Weil im wissenschaftlichen Zusammenhang familiäre Belastungen nicht gern gesehen werden oder sogar tabu sind, werden sie diskret gehandhabt. Frauen mit Kindern fühlen sich deshalb häufig benachteiligt.

25 Für die an der Zahl zunehmenden Paare, bei denen beide berufstätig sind, teilweise auch beide innerhalb der Akademie ihre Laufbahn machen, sind sog. "Dual Career"-Beratungsstellen und -Angebote zukunftsweisend.

Empirische Untersuchungen zeigen nach wie vor bedeutende Unterschiede zwischen den Lebenssituationen von wissenschaftlich tätigen Frauen und Männern:

- Frauen kombinieren wissenschaftliches Arbeiten immer noch wesentlich seltener mit der Gründung einer Familie als Männer. Männer sind häufiger verheiratet und haben auch häufiger Kinder. Dies gilt auch für den Mittelbau: Männer nach dem Doktorat leben häufiger in einer Partnerschaft und haben häufiger Kinder (vgl. Levy 1997, zit. nach Rothmayr und Maurer 2000).
- Akademikerinnen haben häufiger keine und wenn, dann durchschnittlich weniger Kinder (vgl. Allmendinger 1997, zit. nach Rothmayer und Maurer 2000).
- Junge Akademikerinnen leben doppelt so häufig allein oder kinderlos wie junge Akademiker (ebda.).
- Im Gegensatz zu in der Wissenschaft tätigen Müttern geben Väter an, durch die Familie keine Belastung zu spüren (ebda.).
- Im Gegensatz zu Frauen wählen Männer oft statutiefere Partnerinnen, von denen sie zeitlich und materiell grosse Unterstützung erhalten (vgl. Lind 2004, S. 94). Männer sind deshalb anders als Frauen trotz Partnerschaft mobilitätsbereit, denn im Unterschied zu Frauen können sie mit der Begleitung ihrer Partnerin rechnen.
- Wissenschaftler mit Kindern publizieren deutlich häufiger als kinderlose Wissenschaftler. Bei Frauen zeigt sich hier kein Zusammenhang – Frauen publizieren bis Stufe Professur insgesamt weniger häufig als Männer. Kinder aber haben auf ihre Publikationshäufigkeit keinen Einfluss (vgl. Kraus 2000, S. 32).

Die Rollenerwartung an eine Mutter und Ehefrau, ob von aussen an die Frauen herangetragen oder von ihnen selbst verinnerlicht, ist nach wie vor eine bedeutende Karrierebarriere – ob Frauen nun Familie haben oder nicht. Die nur mühsam zu realisierende Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Kindern ist ein wichtiger – wenn auch nicht der einzige – Grund, warum viele Frauen von einer Karriere absehen (vgl. Strehmel, 1999). Aber auch unabhängig von der Kinderfrage verzichten mehr Frauen als Männer auf eine wissenschaftliche Karriere, weil sie nicht nur für die Wissenschaft leben wollen.

4.2 Wirkungsfelder der Geschlechterdifferenz

Nachdem im Kapitel 4.1 Mechanismen der Wissenschaft im Zentrum standen, die ungleiche Chancen bewirken, gilt dieses Kapitel der umgekehrten Sicht, fokussiert wird die Geschlechterdifferenz. Differenz wird, der feministischen und Gender-Optik folgend, nicht als natürliche Kategorie, sondern als wirkungsvolle gesellschaftliche Realität verstanden. Gingen die früheren feministischen Theorien und Forschungen davon aus, dass die Geschlechterdifferenz grundsätzlich und immer eine Strukturkategorie ist, sind die neueren Studien diesbezüglich vorsichtiger geworden. Der Blick ist offen für „vielfältige Verschiedenheiten“ und fließende Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Viele Untersuchungen zu Unterschieden zwischen Männern und Frauen und deren geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen sind älteren Datums. Zum Teil stehen sie im Verdacht, das vorausgesetzt zu haben, was sie erst nachweisen wollten, und so die diskriminierenden Genderstereotypen fortgeführt zu haben. Aufgrund der Emanzipationsbewegungen und dem gestiegenen Bildungsniveau der Frauen haben sich andererseits die Grenzen zwischen den Geschlechtern – oder auch nur die Bilder und Selbstbilder von Männern und Frauen – verschoben.

Wird von Zweigeschlechtlichkeit ausgegangen, so findet sie sozialpsychologisch ihren Niederschlag in:

- geschlechtsspezifischen Erwartungen: An Frauen und Männer werden unterschiedliche Erwartungen gestellt (und zwar von Frauen wie von Männern). Sie sind unbewusster Art und können erst durch genaue Analyse aufgedeckt werden.
- geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen: Frauen und Männer werden (von Frauen wie von Männern) unterschiedlich wahrgenommen.
- geschlechtsspezifischen Selbstkonzepten: Frauen und Männer haben unterschiedliche Voraussetzungen für die Bildung ihres Selbstkonzepts (besonders auch in Bezug auf ihre Erwartungen an Beziehungen und berufliche Tätigkeit).
- geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen und Kommunikation: Frauen und Männer kommunizieren und verhalten sich im Durchschnitt unterschiedlich.
- geschlechtsspezifischen Werten: Frauen sind im Durchschnitt eher intrinsisch, Männer eher extrinsisch motiviert.

Erwartungen und Wahrnehmungen

In vielen Situationen spielt „gender status belief“ eine Rolle, ein Phänomen, das Ridgeway (1993, zit. nach Leemann 2002, S. 59) folgendermassen beschrieben hat: Männern wird ein grundsätzlich grösseres Grundvertrauen in ihre berufliche Leistungsfähigkeit entgegengebracht als Frauen. Folglich werden die Leistungen von Männern auch anders wahrgenommen als jene von Frauen. Frauen wird weniger Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zugetraut, und sie müssen diese deshalb immer wieder neu beweisen. Auch werden Leistungen von Männern mehr beachtet als jene von Frauen. Beobachtungen und Untersuchungsergebnisse von Experimenten ergaben:

- Anonyme Texte werden von der Mehrheit männlicher Professoren höher bewertet, wenn behauptet wird, der Autor sei männlich („error discrimination“, vgl. Leemann, 2002, S. 50). Arbeiten von Frauen erhalten bessere Bewertungen, wenn das Geschlecht unbekannt ist (Wenneras/Wold, zit. nach Lind 2004, S. 109).
- Frauen machen immer wieder die Erfahrung, dass Argumente, die sie in einer Veranstaltung oder in einer Sitzung vortragen, untergehen. Wird das gleiche Argument später von einem Mann beansprucht und vorgetragen, wird oft angeregt darauf eingegangen. Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen berichten darüber, dass ihre Redebeiträge unbeachtet bleiben und sie das Gefühl haben, nicht ernst genommen und von Kollegen oder Studenten öffentlich in einer Art und Weise herabgesetzt zu werden, wie sie es sich gegenüber männlichen Nachwuchswissenschaftlern niemals erlauben würden (vgl. Kraus/Krumpeter 1997, zit. nach Kraus 2000).
- Das wissenschaftliche Werk von Frauen wird von ihren männlichen Kollegen seltener gelesen und zitiert, auch bei vergleichbarer Publikationsproduktivität und -qualität. (vgl. Kirsch-Auwärter 1995, zit. nach Leemann 2002). Das kann als „Nicht-Anerkennung im Wettkampf“ gedeutet werden, als „Schmutz-Konkurrenz“ oder auch als aktives Hinausdrängen mit den Mitteln symbolischer Gewalt (vgl. Kraus 1993).
- In Berufungskommissionen beobachten weibliche Mitglieder regelmässig, dass eine Reihe von Kollegen gewohnheitsmässig die Publikationen von Frauen als weniger originell, weniger glänzend, näher am Wissenschaftsjournalismus usw.

beurteilen, während die Publikationen von Männer bereitwilliger als ernst zu nehmende Beiträge zum wissenschaftlichen Fortschritt gelobt werden.

- Frauen erhalten seltener akademische Preise, auch proportional gesehen (vgl. Lee-
mann 2002, S. 22).
- Wissenschaftlerinnen werden vergessen, sie „fallen einem nicht ein“, wenn es um
die Besetzung von Positionen oder die Auflistung „wichtiger Arbeiten“ des Faches
geht.
- Auf der Ebene der Organisation finden die Hoch- bzw. Geringschätzung aufgrund
des Geschlechts ihren Niederschlag darin, dass in Fächern, in denen der Frauen-
anteil besonders stark gewachsen ist, eine „Feminisierung“ beklagt wird. „Femini-
sierung“ bedeutet in diesem Falle eine Entwertung des Faches. Diese Entwertung
kann sogar ein Fach mit besonders strenger Selektion betreffen wie beispielsweise
das Numerus-Clausus-Fach Psychologie in Deutschland. Überschreiten Frauen
häufiger als Männer die Zutrittsschwelle, zeugt das von ihrer besseren Qualifika-
tion. „Feminisierung“ ist dann nichts anderes als „Ausdruck hoher Qualifikation
der weiblichen Zugelassenen“ (Müller 1999, S.160).
- Aber auch „internalisierte“ Formen der Abwertung sind zu beobachten, wofür
Beaufaÿs (2004, S. 119) ein Beispiel gibt. Wenn, wie sie beobachtet hat, ein und
derselbe Doktorvater von einer Doktorandin ganz anders geschildert wird als von
einem Doktoranden – der Doktorand spricht kumpelhaft von einem „Typen“, mit
dem er im Arbeitsgruppenseminar leicht in eine Diskussion einsteigen und ge-
meinsam „Ideen entwerfen“ kann, während die Doktorandin die Diskussionen in
der Arbeitsgruppe als Leistungskontrolle interpretiert – verweist das auf ein schwä-
cheres Selbstbewusstsein der Doktorandin.

Je zugehöriger sich jemand fühlt, desto weniger explizite Bestätigung ist notwendig.
So fühlt sich ein Doktorand, wie an anderem Ort geschildert, bereits dadurch bestätigt
und gefördert, dass sein Professor ihm vom andern Ende des Korridors her grüssend
zuwinkt. – Diese kollegiale Beziehungsauffassung gegenüber Vorgesetzten mag Frau-
en aber auch deshalb fern liegen, weil heterosexuelle Kontakte im beruflichen Umfeld
latent der Sexualisierung ausgesetzt sein können.

Geschlechterrollen, Selbstkonzept und berufliche Identität

Auch wenn die Geschlechterrollen in den letzten Jahrzehnten in einigen Bereichen etwas aufgeweicht wurden, sie finden bei Männern und Frauen psychologisch ihren Niederschlag in unterschiedlichen Selbstkonzepten und Herausbildungen der beruflichen Identität.

Das Männlichkeitsstereotyp lässt sich definieren durch Attribute wie Aktivität, Kompetenz, Durchsetzungsfähigkeit, Leistungsstreben. Ihm wird das Vorherrschen von „instrumentellen“ Eigenschaften zugeschrieben: Zielorientierung, Unabhängigkeit, Selbstsicherheit, ausgeprägte Rationalität, Entscheidungs- und Wettbewerbsfreudigkeit (vgl. Baur/Marti 2000; Sieverding 1990, S. 54 ff.).

Das Weiblichkeitsstereotyp wird dagegen gekennzeichnet durch Soziabilität und Emotionalität, durch Vorherrschen von „expressiven“ Eigenschaften wie Einfühlsamkeit, Freundlichkeit, Anpassungsfähigkeit, Besorgtheit um andere (ebda.).

Obwohl es sich hier um Zuschreibungen und nicht um essentielle Tatsachen handelt²⁶, stellen sie für Frauen wie für Männer einen für ihr Selbstkonzept bedeutungsvollen referenziellen Rahmen dar. Und für den Karriereerfolg in der Wissenschaft gelten exakt die „männlichen“ Eigenschaften als ideal. Diejenigen Männer, welche sich mit dem männlichen Rollenbild identifizieren, können konfliktfrei ein ehrgeiziges berufliches Selbstkonzept entwickeln. Karrierestreben und Geschlechterrolle stimmen überein, das Beschreiten des Karriereweges ermöglicht so ein solides Selbstwertgefühl.²⁷ Männer dagegen, die nicht diesen Männlichkeitszuschreibungen entsprechen, geraten in einen inneren Konflikt und scheiden tendenziell auf dem Weg nach oben aus. Genau umgekehrt ist es für Frauen. Ihre Geschlechterrolle passt nicht zu einer mit „männlichen“ Attributen definierten Karrierebegeisterung. Erfolgsorientierte, durchsetzungsfähige Frauen riskieren, als „unweiblich“ und aggressiv wahrgenommen zu werden.

Die häufig beschriebene – wenn auch z. T. bestrittene – Beobachtung, dass Frauen ihre Karriere nicht wirklich planen, kann vor diesem Hintergrund umgedeutet werden. Wenn erfolgreiche Frauen ihre Karriere als Kette glücklicher Zufälle darstellen würden,

26 Die Geschlechterstereotypen entsprachen nie den wirklichen Verhältnissen, wie in einem Forschungsüberblick bereits 1974 nachgewiesen wurde (vgl. Sieverding 1990, S. 55).

27 Oder oft auch nur die Fassade davon, wie Hollstein (2004) eindrücklich beschreibt.

liesse sich dies als Konzession an die Geschlechtsrollenerwartungen deuten. Denn für Frauen ist nur die scheinbar zufällige, nicht aber die zielstrebig erlangte Karriere akzeptabel und mit ihrem Selbstbild vereinbar (Macha 2000, S. 169). Statt „unbescheidener Wünsche“ ziehen sie „weiblich zurückhaltende Karrierestrategien“ vor. Andererseits scheint der „weibliche Weg, Karriere zu machen“, nämlich „in kleinen Schritten von einer Qualifikation zur nächsten Qualifikation zu gehen“, ohne dabei eine langfristige Perspektive zu entwickeln (Macha 2000, S. 172), eine durchaus adäquate Reaktion auf die prekäre Stellensituation inner- und ausserhalb der Wissenschaften zu sein. Aber auch eine Reihe von Männern schildert die geglückte Karriere als Folge glücklicher Zufälle.

Verhalten

In den 1980er Jahren wurde in verschiedenen Untersuchungen nachgewiesen, dass und wie sich Frauen und Männer in ihrem Verhalten und in ihrer Kommunikation deutlich unterscheiden. Einige dieser Ergebnisse wurden mittlerweile relativiert, da die zwischen Frauen und Männern beobachteten Unterschiede oft mit Statusunterschieden korrelieren. Aber auch Experimente, in denen Frauen und Männer in identischen Situationen beobachtet wurden, zeigen immer wieder bemerkenswerte Unterschiede. Für das Gebiet der Wissenschaft besonders aufschlussreiche Studien dazu haben Meer (2002) und Zegers (2004) durchgeführt: Sie haben anhand von Tonbandmitschnitten das Gesprächsverhalten von Professorinnen und Professoren in Sprechstunden analysiert und dabei folgende Unterschiede festgestellt:

- Männer als Lehrende reagierten mit deutlich längeren Wissensausführungen als ihre Kolleginnen auf die Fragen von Studierenden. Dabei orientierten sich Männer häufig nicht an den Anliegen der Studierenden.
- Frauen als Lehrende bezogen sich in der Mehrzahl direkt auf das Anliegen der Studierenden, kritisierten diese und begründeten das auch. Die Länge der Redebeiträge zwischen einer Frau als Lehrender und den Studierenden war ausgewogener als bei ihren Kollegen.
- Weibliche Dozierende richteten sich auch in ihrer fachwissenschaftlichen Orientierung insgesamt deutlich stärker auf die Anliegen der Studierenden als die Mehrzahl ihrer Kollegen.

- Frauen unterstützten fachliche Pläne der Studierenden selbst dann, wenn sie sich in dem Thema nicht gut auskannten. Sie gaben auch öfter Hinweise, die der Unterstützung der Studierenden dienten und erteilten auch studienpraktische Hinweise.

Bei den Studenten und Studentinnen haben sie folgende Unterschiede beobachtet:

- Die Studentinnen fühlten sich schlechter betreut als die Studenten. Sie schätzten ihre Fähigkeiten selbst schlechter ein als die Studenten. Sie traten eher defensiv auf, schwächten ihre Aussagen ab mit „vielleicht, ein bisschen, weiss ja nicht“ und sprachen eher leise.
- Die Studenten trugen ihre Anliegen offensiver vor und setzten den kritischen Vorstellungen der Lehrenden eher etwas entgegen.

Zegers stellte in ihrer Dissertation darüber hinaus als Unterschiede fest:

- Im Vergleich zu den Studenten präsentierten sich die Studentinnen ungünstiger. Studenten betonten in Sprechstunden von Anfang an ihre Fähigkeiten und Stärken und rücken inhaltliche Aspekte in den Vordergrund. Wissensdefizite wurden begründet, verharmlost oder gar nicht erwähnt. Studentinnen dagegen wiesen oft auch dann auf ihre Wissensdefizite hin, wenn dies gar nicht nötig gewesen wäre.
- Studentinnen präsentierten sich im Vergleich zu den Studenten eher unsicher, brauchten auf der sprachlichen Ebenen viele „Weichmacher“, formulierten in Frageform statt in Feststellungen. Häufiger als Studenten gebrauchten sie Modalverben im Konjunktiv, Abtönungspartikel, Vagheitsmarkierer und Rückversicherungspartikel.

Frauen zeigen in der Regel auch eine andere Beziehungsgestaltung als Männer. Lebensbereiche ausserhalb der Wissenschaft haben für Frauen – gewollt oder ungewollt – grösseres Gewicht, sie werden durch private Verpflichtungen stärker belastet (vgl. Matthies et al. 2001, S 213f.).

Werte

Die Behauptung, dass es geschlechtsspezifische Wertsetzungen gibt, ist umstritten und dennoch relevant – und ganz sicher dann eine nützliche Betrachtungsweise, wenn Differenz als innovatives Potential verstanden werden soll.

In Bezug auf die Wissenschaft werden als unterschiedliche Wertsetzungen oft erwähnt:

- Frauen zeigen sich in ihren Doktorarbeiten häufiger intrinsisch als extrinsisch motiviert. Sie geben viel häufiger als Männer an, nicht der Karriere wegen zu doktorieren, sondern weil das Thema sie packt.
- Frauen sind mehr beziehungs-, Männer mehr statusorientiert. Deshalb treten Frauen häufiger in die „Sozialkompetenzfalle“: statt um Forschung kümmern sie sich mehr um Betreuung und Lehre.
- Frauen zweifeln viel häufiger am Sinn des Wettbewerbs: Erkenntniswille gibt ihnen Antrieb für das wissenschaftliche Arbeiten und nicht das Sich-Messen mit und das Überholen von anderen.

Diesen Beobachtungen kann entgegen gehalten werden, dass die unterschiedlichen Wertsetzungen, die Männer und Frauen benennen, in erster Linie auf eine Rollenkonformität hinweisen. Männer und Frauen deuten ihre Wertvorstellungen anders, weil ihnen andere Referenzsysteme zugesprochen werden.

Ausblick

Die Datenlage zeigt: Frauen und Männer haben auf der Karriereleiter der Wissenschaft immer noch deutlich ungleiche Chancen. Offensichtlich bieten die Strukturen in der Wissenschaft ein schwieriges Terrain für die Chancengleichheit: Es gibt Mechanismen und Vorurteile mit grosser Beharrungskraft, die nach wie vor mehrheitlich Männer die Karriereleiter erfolgreich beschreiten lassen. Solange das Gelingen einer akademischen Karriere von den Faktoren Geschlecht und sozialer Herkunft abhängen, kann auf die Existenz von wirksamen wissenschaftsfremden Selektionsmechanismen geschlossen werden, was dem Prinzip einer (geschlechter-)demokratischen Gesellschaftsordnung widerspricht. Absichtserklärungen allein reichen trotz rechtlicher Verankerung offensichtlich nicht zur Verwirklichung der Chancengleichheit aus.

Wer Chancengleichheit anders als mit Quotenregelungen erreichen will, kommt nicht umhin, sich aktiv mit den – oft subtilen – Beharrungskräften der Chancenungleichheit auseinander zu setzen. Offenheit, Entdeckungslust und Freude an neuen Erfahrungen im Zusammenarbeiten und -leben zwischen den Geschlechtern ist gefragt. Denn weit häufiger als durch explizite Diskriminierung wirkt die Dynamik des Ausschlusses durch eine Anhäufung von kleinen, kaum fassbaren Benachteiligungen, die im sozialen Feld Wissenschaft denjenigen zustossen, deren „Passfähigkeit“ (Zimmermann 2000) nicht stark genug ist. In der Kumulierung führen sie zu einer Koppelung von sozialer Selektion und von Selbstselektion: Durch das Nach- und Nebeneinander von sich wiederholenden Erfahrungen des Übersehenwerdens, durch die latente Bereitschaft, die Beiträge von Männern höher zu bewerten, durch unterschiedliche Geschlechterrollen und -zuschreibungen, die wiederum geschlechtsspezifische berufliche Identifikationsmuster herausbilden und – last but not – least durch eine ungleiche Ausgangslage der gesellschaftlichen Arbeitsteilung für Frauen und Männer. Geschlechtergerechte Nachwuchsförderung muss deshalb früh beginnen, indem das Bewusstsein für die subtile Wirkungsweise von Ermutigung beziehungsweise Entmutigung geschärft wird.

Damit sich Gleichstellungsarbeit nicht in ihr Gegenteil verkehrt, braucht sie immer auch die Einnahme der Differenzperspektive – ohne andere Ansätze in ihrer Bedeutung zu negieren. Denn Differenzperspektive gerät heute häufig entweder aus dem Blickfeld oder wird klischeehaft rezipiert. Die kritische Auseinandersetzung mit Fragen der Differenz ist nötig, um Diskriminierung zu vermeiden und kann damit eine Ressource für innovative Impulse sein. Etwas provokativ vielleicht: Profitieren wir von der Geschlech-

terdifferenz, solange es sie noch gibt. Denn aus Sicht der Differenz lassen sich fragwürdige Ein- und Ausschlussmechanismen gut erkennen, gerade auch in der Wissenschaft.

Diese Publikation will durch die Zusammenstellung wichtiger Forschungsergebnisse für die Funktionsweisen diskriminierender Mechanismen sensibilisieren. Sie lädt zum Nachdenken und Handeln ein. Sie möchte Frauen wie Männer darin unterstützen, sich dieser Mechanismen verstärkt bewusst zu werden und sich ihnen entgegenzustellen. Den für die Nachwuchsförderung verantwortlichen Hochschullehrerinnen und -lehrer möchte sie den Blick öffnen für unbeabsichtigte Förderpraktiken, die Frauen ausgrenzen. Die universitären Entscheidungsgremien möchte sie dazu anregen, auf die Situation mit Massnahmen zu antworten, welche die Chancengleichheit tatsächlich verbessern.

Konkrete Handlungsanleitungen für eine geschlechterdifferenzierte Nachwuchsförderung werden mit dieser Publikation nicht direkt gegeben. Als nächsten Schritt empfehlen wir, disziplinspezifisch, fakultätsbezogen und auf Instituts- und Lehrstuhlebene Daten noch genauer aufzubereiten, Beobachtungen anzustellen und zu analysieren, wo sich Scheren der Chancenungleichheit im konkreten Fall, also gerade innerhalb der eigenen Fachkultur, öffnen und warum. So können neue und greifbare Handlungsalternativen entwickelt und erprobt werden.

Damit die Nachwuchsförderung geschlechtergerecht wird und Frauen gleiche Chancen in der Wissenschaft respektive in den einzelnen Wissenschaften erhalten wie Männer, ist das Zusammenwirken aller Beteiligten notwendig: Die Wissenschaftspolitik, die Universitäten und Fakultäten, die Professorinnen und Professoren sowie die Nachwuchskräfte. Sie alle sind gefordert, die Geschlechterrollen kritisch zu reflektieren, die Kriterien für Wissenschaftskarrieren zu überdenken und Sensibilität für ungewollte Diskriminierungen sowie Flexibilität zur Umsetzung von Chancengleichheit zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, Jutta (1999): Hochschulen auf dem Weg ins 21. Jahrtausend: Abschied von der Männerdominanz? In: Beiträge zur Hochschulforschung. München 4/99, S. 247-256
- Andersen, Sünne (2001): Der Preis der Anerkennung. Frauenforscherinnen im Konkurrenzfeld Hochschule. Münster, Westfälisches Dampfboot
- Baur, Esther/Marti, Madeleine (2000): Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine geschlechtergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel, Gleichstellungsbüro Basel-Stadt
- Beaufaÿs, Sandra (2004): Wie werden Wissenschaftlerinnen gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld, transcript
- Bielby, William T. (2000): Geschlecht und Karriere: Ist die Wissenschaft ein Sonderfall? In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 55-82
- Braun, Friederike (2004): Reden Frauen anders? Entwicklungen und Positionen der linguistischen Geschlechterforschung. In: Thema Deutsch, Band 5: Adam, Eva und die Sprache. Beiträge zur Geschlechterforschung. Mannheim u.a., Duden
- Bundesamt für Statistik:
- Hochschulindikatoren http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/bildung_und_wissenschaft.html [Zugriff am 11.5.2005]
 - Statistische Jahrbücher 1961, 1966, 1971, 1976
 - A-la-carte Auskünfte
- Enders, Jürgen/Teichler, Ulrich (1995): Berufsbild der Lehrenden und Forschenden an Hochschulen. Ergebnisse einer Befragung des wissenschaftlichen Personals an Westdeutschen Hochschulen. Hrsg. vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Bonn
- Engler, Steffanie (2001): „In Einsamkeit und Freiheit“? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz, UVK Verlag
- Geenen, Elke M. (1994): Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Opladen, Leske + Budrich
- Heintz, Bettina/Merz, Marina/Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich. Bielefeld, transcript

- Hollstein, Walter (2004): Geschlechterdemokratie. Männer und Frauen: Besser miteinander leben. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Holzbecher, Monika/Löther, Andrea (2002): Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen, IFF-Forschungsreihe, Band 14, Bielefeld
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg. 2001): Soziale Verortung der Geschlechter: Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster, Westfälisches Dampfboot
- Krais, Beate (2000): Einleitung: Die Wissenschaft und die Frauen. In: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 9-30
- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997): Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren. MPG-Spiegel 3/1997, S. 31-35
- Krais, Beate (1993): Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: Gebauer, Günter/Wulf, Christoph (Hg.): Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Bourdieus. Frankfurt a. M., Suhrkamp, S. 208-251
- Leemann, Regula Julia (2005): Geschlechterungleichheiten in wissenschaftlichen Laufbahnen. In: Berger, Peter A./Kahlert, Heike (Hg.): Institutionalisierte Ungleichheiten. Wie das Bildungswesen Chancen blockiert. Weinheim/München, Juventa, S. 179-214
- Leemann, Regula Julia (2002): Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Chur/Zürich, Rüegger
- Leemann, Regula Julia/Maurer, Elisabeth (2000): Graduiertenkollegs aus Gleichstellungssicht – mit Basisinstrumenten zur internen Prozessevaluation in Graduiertenkollegs. Interdisziplinarität und die Gleichstellung von Frau und Mann als Qualitätsdimensionen des Forschen Lernens. Studie 1 SOWI Disslabor. UniFrauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich
- Leemann, Regula Julia/Page, Julie (Hg. 2000): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Bern, Schriftenreihe Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld, Kleine (cews.public.no 2)
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen, Leske+Budrich

- Macha, Hildegard u. Forschungsgruppe (2000): Erfolgreiche Frauen. Frankfurt a. M., Campus
- Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar (2001): Barrieren und Karrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in ausseruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin, Edition Sigma
- Meer, Dorothee (2002): Sprechstundengespräche an der Hochschule. Ein Ratgeber für Lehrende und Studierende. Baltmannsweiler, Schneider Hohengehren, S. 108-130
- Merton, Robert K. (1968): Der Matthäus-Effekt in der Wissenschaft. In: Merton, Robert K. (Hg. 1985): Entwicklung und Wandel von Forschungsinteressen. Aufsätze zur Wissenschaftssoziologie. Frankfurt a. M., Suhrkamp, S. 147-171
- Metz-Göckel, Sigrid /Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinszki, Eszter (Hg. 2000): Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen, Leske + Budrich
- Metz-Göckel, Sigrid (2002): Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer- und Lernprozesse". In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld, S. 55-74
- Meyer, Thomas/Nyffeler, Bettina (2001): Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung: Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen: Bericht zur qualitativen Befragung 2000, Schriftenreihe BBE 4d
- Müller, Ursula (1999): Soziologie und Geschlechtergerechtigkeit am Beispiel der Forschung zu Frauen an Hochschulen. In: Dausien, Bettina/Hermann, Martina/Oechsle, Mechtild/Schmerl, Christiane/Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft. Opladen, Leske + Budrich, S. 141-166
- Roloff, Christine (2004): Gendergerechte Personalentwicklung an Hochschulen. Vortrag zur 4. Tagung des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie BBT und der Konferenz der Fachhochschulen Schweiz KFH „Chancengleichheit an den Fachhochschulen /Personalentwicklung – Schlüssel zur Chancengleichheit an Hochschulen“ am 21. April 2004 in Bern
- Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hg. 1999): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt am Main/New York, Campus

- Roloff, Christine (Hg. 2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld
- Roloff, Christine/Selent, Petra (Hg. 2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming – Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Bielefeld
- Rothmayr, Christine/Maurer, Elisabeth (2000): Massnahmen zur akademischen Nachwuchsförderung aus gleichstellungspolitischer Sicht. Studie 2 SOWI Disslabor. Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich
- Schmerl, Christiane (1999): Der Prinz und die Kröte. Feminismus und deutsche Psychologie – Versuch einer Zwischenbilanz. In: Dausien, Bettina et al. (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln die Wissenschaft. Opladen, Leske + Budrich
- Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat: Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz. SWTR Schrift 2/2002
- Sieverding, Monika (1990): Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen: das Beispiel der Medizinerinnen. Stuttgart, Enke
- Strehmel, Petra (1999): Karriereplanung mit Familie. Eine Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern. Bielefeld, Kleine
- Wenneras, Christine/Wold, Agnes (2000): Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen. In: In Kraus, Beate (Hg. 2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. M., Campus, S. 107-120
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterforschung 3/2002. Bielefeld, Kleine
- Zegers, Vera (2004): Man(n) macht Sprechstunde. Eine Studie zum Gesprächsverhalten von Hochschullehrenden und Studierenden. Diss. Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Philologie. <http://www-brs.ub.ruhr-uni-bochum.de/net/html/HSS/Diss/ZegersVera/diss.pdf> [Zugriff: 25.11.2004]
- Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin, Edition Sigma