

Bayerisches Staatsinstitut
für Hochschulforschung
und Hochschulplanung

IHF

24

Hroswitha Röhrich
Gabriele Sandfuchs
Eva von Willmann

Professorinnen in der Minderheit

**Hroswitha Röhrich
Gabriele Sandfuchs
Eva von Willmann**



Professorinnen in der Minderheit

Herausgeber: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung
8000 München 81, Arabellastr. 1, Tel. (089) 9214 - 2188

M ü n c h e n 1989

I S B N

3-927044-05-9

Professorinnen in der Minderheit
- Gliederung -

	Seite
Kurzfassung	I
I. Kapitel: Grundlagen	1
1 Problemaufriß	1
2 Projektplan und Methode	3
3 Der Mittelbau an den bayerischen Univer- sitäten - Einfluß sich ändernder Rahmen- bedingungen auf den (insbesondere weibli- chen) wissenschaftlichen Nachwuchs (Gabriele Sandfuchs)	6
3.1 Expansionsphase der Universitäten in den ausgehenden 60er und in den 70er Jahren	6
3.2 Statusrechtliche Situation des akademischen Mittelbaus	7
3.2.1 Hochschullehrergesetz 1974	7
3.2.2 Bayerisches Hochschullehrergesetz 1978	9
3.2.3 Neuregelung 1989	11
3.2.4 Sondermaßnahmen für den Lehrerbildungsbereich	12
3.3 Wechselwirkungen zwischen Beschäftigungsmög- lichkeiten im akademischen Mittelbau und wis- senschaftlicher Weiterqualifikation	13
3.3.1 Entwicklung der Promotionen und Habilitationen zwischen 1969 und 1987	13
3.3.2 Anzahl der Mittelbaustellen in den Haushalts- jahren 1975, 1979, 1983 und 1987	16

3.3.3	Wissenschaftliches Personal (Mittelbau) im Jahre 1983 und Entwicklung des Mittelbaupersonals in ausgewählten Bereichen	19
3.3.3.1	Individualerhebung 1983	19
3.3.3.2	Entwicklung des Mittelbaupersonals in ausgewählten Bereichen	24
3.4	Bewertung der unter 3.1 bis 3.3 dargestellten Fakten	31
II. Kapitel: Auswertung der Fragebogen		33
4	Beschreibung des Samples Auswertung der Kurzfragebogen (Eva von Willmann)	33
4.1	Promotionsabsicht der Absolventen	33
4.2	Aufstockung des Samples	34
4.3	Bildung der Eltern	35
4.4	Besuch einer koedukativen Schule	36
4.5	Studiendauer und Fachwechsel	37
4.6	Finanzierung des Studiums	38
4.7	Aktivitäten während des Studiums	39
4.8	Studienortwechsel bzw. Auslandsaufenthalt	40
4.9	Familienstand	41
4.10	Kinderzahl	42
4.11	Abbruch der Promotion	43
4.12	Angebot einer Mitarbeit in der Universität	43

III. Kapitel: Auswertung der Interviews mit weiblichen und männlichen Absolventen, Assistenten, Habilitierten und Professoren		45
5	11 Stereotypen, als Hypothesen untersucht	45
5.1	"Das soziale Umfeld hält die Frauen von der Hochschullehrerlaufbahn ab"	45
5.2	"Frauen streben nicht zielgerichtet auf einen Beruf zu"	47
5.2.1	Berufsziel	48
5.2.2	Durchsetzungsvermögen	50
5.3	"Frauen trauen sich den langen Karriereweg nicht zu"	51
5.3.1	Selbsteinschätzung	52
5.3.2	Promotion und Habilitation	54
5.3.3	Zeiten für Promotion und Habilitation	56
5.3.4	Prestige des Professoren-Berufs	58
5.4	"Frauen sind weniger wissenschaftlich orientiert"	59
5.4.1	Interesse an der Wissenschaft versus Interesse an der Praxis	61
5.4.2	Wissenschaftliche Produktivität	62
5.5	"Frauen entscheiden sich bei der Wahl zwischen Beruf und Familie eher für die Familie"	63
5.5.1	Zeitpunkt der Familiengründung	65
5.5.2	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	66
5.5.3	Doppelbelastung	68
5.5.4	Schlechte Infrastruktur	69

5.5.5	Kinderbezogenheit unserer Gesellschaft	70
5.5.6	Förderungsmöglichkeiten im wissenschaftlichen Bereich	73
5.6	"Frauen sind weniger bereit zu Ortsveränderungen"	77
5.7	"Frauen werden von den Professoren weniger gefördert"	78
5.7.1	Kontakt zu Professoren	79
5.7.2	Angebote von Stipendien	81
5.7.3	Angebote zum Promovieren und Sich-Habilitieren	82
5.7.4	Angebote von Stellen an der Universität	83
5.8	"Es fehlen weibliche Professoren als Vorbilder"	85
5.9	"Die Universität ist eine Männergesellschaft"	87
5.9.1	Frauen als Fremdkörper in der Universität	88
5.9.2	Vorurteile in der Universität	90
5.9.3	Old-Boys-System - Netzwerk in der akademischen Welt	93
5.9.4	Einstellung zur Quotenregelung	95
5.10	"Frauen werden bei Berufungsverfahren benachteiligt"	100
5.10.1	Darstellung des Berufungsverfahrens	101
5.10.2	Aussagen von Experten	102
5.10.3	Aussagen von habilitierten Frauen	103
5.10.4	Aussagen unserer Befragten	103
5.10.5	Frauenförderpläne	104

5.11	"Frauen engagieren sich mehr in der Lehre"	108
5.11.1	Anerkennung von Studenten/innen und Kollegen/innen	109
5.11.2	Zufriedenheit im Beruf	109
	Zusammenfassung von Teil 5	110
	IV. Kapitel: Befragung der Professoren zu Themen des Nachwuchses und zum Praxisbezug	117
6	Probleme des Nachwuchses an den Universitäten	117
6.1	Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschullehrertätigkeit	119
6.2	Aufgabe der Professoren/innen bezüglich des wissenschaftlichen Nachwuchses	120
6.3	Praxisbezug der Professoren	120
	V. Kapitel: Aussagen der Befragten zu Gründen für die geringe Anzahl von Hochschullehrerinnen	123
7	Aussagehäufigkeiten, zusammengefaßt in Kategorien, und nicht stereotype Zitate	123
	VI. Kapitel: Schlußfolgerungen und Empfehlungen	127
8	Schlußfolgerungen	127
9	Empfehlungen	131
	Anhang	
	Gesprächsleitfäden und Fragebogen	136
	Einige Statistiken	144
	Literaturverzeichnis	153

Kurzfassung

Trotz der stark gestiegenen Zahlen der weiblichen Studierenden an den Hochschulen hat der Anteil der Frauen an der Professorenschaft sich kaum erhöht. Der Frauenanteil nimmt in der Bundesrepublik Deutschland mit steigender Qualifikation kontinuierlich ab: 45 % Studentinnen, 25 % Promovendinnen, 8 % Habilitandinnen, 13 % Frauen auf C1-Stellen, 9 % auf C2-, 6 % auf C3- und 2,3 % auf C4-Stellen.

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst hat deshalb das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung beauftragt, die **Gründe** zu untersuchen, die für den geringen Anteil der Frauen an der Professorenschaft der Hochschulen ausschlaggebend sind.

Die gewählte Methode des qualitativen Interviews gebietet eine zahlenmäßige Beschränkung, weil die Durchführung und die Auswertung sehr zeitintensiv sind. Sie führt auf der anderen Seite zu einer erheblichen Menge heterogener Fakten, die vorher nicht oder nicht in dieser Art bekannt waren.

Wir beschränkten uns auf die beiden Fächer Germanistik und Jura - Fächer, die viele Frauen studieren, und auf die Universitäten München und Regensburg - eine große, alte und eine kleinere, neue Universität.

Wir befragten die Absolventen, die 1980 und 1981 ihre Examen in den o.a. Fächern und an den o.a. Universitäten mit Promotionsnote bestanden hatten, in der Meinung, daß diese Absolventen 1988 ihren Berufsweg gefunden haben müßten.

Es wurden Frauen und Männer in die Untersuchung einbezogen, um die **geschlechtsspezifischen Gründe** von denen, die auf einem **allgemeinen** Trend beruhen, trennen zu können.

Zusätzlich zu den Absolventen wurden in der Wissenschaft Beschäftigte befragt: Assistenten/innen, Privatdozenten/innen und Professoren/innen.

Problemaufriß

Projektplan und
Methode

Dem "Mittelbau" an den wissenschaftlichen Hochschulen ist ein theoretisch-statistisches Kapitel gewidmet. Es führt die rechtlichen und zahlenmäßigen Veränderungen seit dem Ausbau des Hochschulwesens in den 70er Jahren in Bayern aus und zeigt die Auswirkungen auf den Bereich der Assistenten, Akademischen Räte, Oberräte usw.

Die meisten Mittelbaustellen sind zeitlich befristet. Es gibt geteilte - halbe, Drittel- und ganze Stellen, je nach Fakultät und Universität unterschiedlich. Die Zahl der Mittelbaustellen ist insgesamt zu gering.

Es gibt mehr Frauen im Mittelbau als früher, aber sie haben in der Regel die niedrigerwertigen und die ungesicherteren - z.B. aus Drittmitteln finanzierten - Stellen, die geringer bezahlten - halbe und drittel - und die befristeten Stellen. Beurlaubungen zur Kindererziehung sind kaum möglich.

Die neben den qualitativen Interviews erhobenen Daten zur sozialen Herkunft, zum Bildungsverlauf und zur derzeitigen beruflichen wie privaten Situation werden unter Punkt 4 dargestellt: Die Hochschulbildung der Eltern hat Einfluß auf das wissenschaftliche Interesse insbesondere der Töchter; der Besuch einer nicht koedukativen Schule fördert das Bildungsverhalten der Frauen nicht; Studierendauer und Fachwechsel sind bei Frauen und Männern kaum unterschiedlich; das Studium wurde überwiegend von den Eltern finanziert und - in der Promotionsphase - durch eigene Arbeit; Frauen, die nicht promovieren wollen, sind meist verheiratet, wissenschaftlich tätige Frauen haben seltener Kinder; auch die verheirateten Frauen mit Kindern arbeiten, bis auf wenige Ausnahmen; den Männern wird eher eine Mitarbeit im universitären Bereich angeboten als den Frauen.

Es wurden elf Klischees untersucht, wie sie häufig zitiert werden, und die Gründe für die geringe Anzahl von Professorinnen zu bieten scheinen. Wir haben sie wie Hypothesen behandelt.

Der "Mittelbau" an
den Hochschulen

Das Sample

Untersuchung
der Hypothesen

1 "Das soziale Umfeld hält die Frauen von der Hochschullehrerlaufbahn ab"

Soziales Umfeld

Dieses Stereotyp konnte in unserer Untersuchung nicht bestätigt werden. Der Berufswunsch "Professor/in" existiert bei Studienanfängern nicht. Er entwickelt sich erst im Laufe der Qualifizierung. Insofern können Eltern und Lehrer die Frauen auch nicht von dem Beruf abhalten.

2 "Frauen streben nicht zielgerichtet auf einen Beruf zu"

Berufsziel

Die befragten Frauen sind tatsächlich mit weniger konkreten Berufszielen ins Studium gegangen als die Männer. Sie haben das Berufsziel auch mehrmals geändert. Im Grunde warten sie auf das "richtige Angebot", die "Chance", sie lassen den Beruf auf sich zukommen. Andererseits zeigen die Frauen, die "per Zufall" in den wissenschaftlichen Bereich hineinkommen sind, sich durchsetzungsfähig, ehrgeizig und entschlossen, den Weg weiterzugehen.

3 "Frauen trauen sich den langen Karriereweg nicht zu"

Karriereweg

Frauen, die an der Universität arbeiten, brauchen etwas länger als Männer, bis sie sich an die Habilitation wagen, aber sie trauen sich den langen Weg der Qualifikation durchaus zu.

Die Hemmschwelle liegt vor der Assistentenzeit. Viele Absolventinnen haben keinen Kontakt zu Professoren, können sich daher den wissenschaftlichen Weg nicht vorstellen und gehen sofort in die Praxis. Die in der Praxis tätigen Frauen trauen sich - nach ihren eigenen Aussagen - den Weg in die Wissenschaft nicht zu. Die Studentinnen müßten bewußt Kontakte zu den Professoren/innen aufbauen und ihren Wunsch, Assistentinnen zu werden, bekannt machen. Sie müßten mehr Initiative zeigen.

4 "Frauen sind weniger wissenschaftlich orientiert"

Wissenschaftliches

Interesse

Frauen sind nicht weniger wissenschaftlich orientiert, aber sie verwerten ihr Interesse oft nicht beruflich. Sie lesen Fachliteratur und helfen dem promovierenden Partner. Nur wenige bestimmt das Interesse dazu, selbst in die wissenschaftliche Arbeit einzusteigen.

5 "Frauen entscheiden sich bei der Wahl zwischen Beruf und Familie eher für die Familie"

Dies ist eines der häufigsten Klischees. Es wird nach wie vor behauptet, Beruf und Familie seien für die Frau unvereinbar. Die Mädchen werden noch heute in dieser Vorstellung erzogen. Andererseits wird ihnen klargemacht, daß ein Beruf auch für sie sehr wichtig sei, so daß sie von vornherein auf beide Bereiche fixiert sind. Heute wollen die Mädchen und jungen Frauen auch beides: **Beruf und Familie**. Aber bei der Geburt des ersten Kindes wird ihnen von der Umgebung klargemacht, daß die Frau sich voll dem Kind zu widmen habe. Frauen, die Beruf und Familie haben, kämpfen deshalb ununterbrochen gegen die Vorurteile aller sie umgebenden Leute. Die Vorstellungen, was eine Mutter für ihre Kinder tun muß, sind in Deutschland wesentlich andere als z.B. in USA oder Skandinavien. Durch die Ganztagschule ist es in diesen Ländern selbstverständlich, daß die Kinder den größten Teil des Tages von der Mutter getrennt sind, während dies in Deutschland einer "Katastrophe" gleichkommt.

Das Drei-Phasen-Modell - Berufsausbildung und Berufseinstieg, Kleinkinderziehung, wieder Berufstätigkeit - kommt für die Wissenschaftlerin nicht in Frage, da ihre "Ausbildung" ca. 15 - 20 Jahre (vom Studienbeginn bis zur Berufung) dauert. Ein Aussetzen kann sie sich zeitlich nicht leisten. Bei einigen Förderprogrammen - z.B. Heisenberg- und Fiebigger-Programme - gibt es Altersgrenzen, die nicht überschritten werden dürfen.

Teilzeitarbeit ist auch keine Alternative, denn sie führt heutzutage nicht auf der Karriereleiter nach oben.

Die Männer sind heute eher bereit, den Frauen bei der Hausarbeit und Kindererziehung zu helfen.

Frauen, die Beruf und Familie haben, behaupten, es bedeute viel Arbeit und noch mehr Organisation, aber es sei zu schaffen. Frauen, die jeweils nur in einem von beiden Bereichen gebunden sind, glauben nicht, daß beide vereinbar seien. Es müßte Frauen anhand von Beispielen mehr Mut gemacht werden, beides zu versuchen, und es müßten die institutionellen Voraussetzungen dafür geschaffen werden, wie Ganztagskindergärten und -schulen.

Am wichtigsten ist, daß sich die Einstellung der Gesellschaft ändert: eine berufstätige Mutter muß nicht notwendig eine "Rabenmutter" sein.

6 "Frauen sind weniger bereit zu Ortsveränderungen"

Frauen sehen das Mobilitätserfordernis im Professorenberuf als Hindernis, diesen Beruf zu ergreifen. Frauen dagegen, die Professorin werden wollen oder es schon sind, sind zu den Ortswechseln bereit.

Mobilität

7 "Frauen werden von den Professoren weniger gefördert"

Eine wichtige Voraussetzung für das Interesse an einer wissenschaftlichen Laufbahn ist der Kontakt zu Professoren. Professoren können viel bewirken, wenn sie sich besonders um die Förderung guter Studentinnen und Studenten kümmern. Meistens muß jedoch der erste Kontakt von den Studierenden ausgehen.

Angebote zur Promotion bekommen gute Examenskandidaten beiderlei Geschlechts.

Stellen an der Universität werden eher Männern als Frauen angeboten. In den letzten Jahren hat sich aber einiges geändert, mehr Professoren als früher fördern hier bewußt Frauen.

Vorliegende Zahlen der Beteiligung von Frauen an Stipendienprogrammen, insbesondere an Stipendien der Graduiertenförderung, zeigen, daß ihr Anteil dem der Frauen an den Doktoranden des jeweiligen Faches zumindest nahekommt. Dies gilt noch nicht für alle Hochqualifizierten-Stipendien. Frauen müssen sich sehr intensiv um die Stipendien bemühen. Ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt des Stipendienantrags ist der dadurch zustandekommende Kontakt zum Professor.

Der große Bruch in der Förderung von Frauen liegt immer noch vor der Habilitation. Frauen brauchen länger, bis sie zur Habilitation bereit sind und sie werden seltener von den Professoren dazu aufgefordert. Die Hemmschwelle besteht auf beiden Seiten. Frauen brauchen eine besonders intensive Förderung, um Wissenschaftlerinnen zu werden.

Professorinnen bemühen sich in der Regel mehr um die Studentinnen als Professoren.

Förderung

8 "Es fehlen weibliche Professoren als Vorbilder"

Es bleibt ein wenig Spekulation, ob weibliche Vorbilder auf Professuren zu mehr weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs führen werden, weil es noch so wenige Professorinnen gibt. Aber es spricht vieles dafür: sowohl die Erfahrung der wenigen Professorinnen als auch die allgemeine psychologische Forschung über den "Nachahmungstrieb" des Menschen.

Vorbildfunktion

9 "Die Universität ist eine Männergesellschaft"

Zweifellos ist die Universität auf seiten der Lehrenden auch heute noch eine Männergesellschaft. Aber die Studentin fühlt sich - im Gegensatz zu früher - nicht mehr als Fremdkörper. Es studieren inzwischen so viele junge Frauen, daß ihre Anwesenheit selbstverständlich geworden ist. Hier hat sich in den letzten 20 Jahren viel verändert.

Es gibt sicherlich immer noch Vorurteile an den Universitäten - auch gegenüber Frauen, aber sie sind schlecht zu greifen. Die befragten Frauen konnten uns nur selten Situationen nennen, in denen sie wegen ihres Geschlechts benachteiligt wurden.

Unter den Männern an den Hochschulen existiert ein Netzwerk, das dazu dient, daß die Männer sich gegenseitig mit Zitierkartellen helfen, bei Publikationen, bei Stellenbesetzungen. Frauen sind aus diesen "Seilschaften" ausgeschlossen. In USA und z.T. auch in Deutschland beginnen Wissenschaftlerinnen, ebenfalls solche Netzwerke aufzubauen. Die befragten Frauen stehen einer Quotenregelung im wissenschaftlichen Bereich sehr ambivalent gegenüber.

Patriarchalische
Universität

Die Quotenregelung wird von den in der Praxis beschäftigten Frauen durchweg abgelehnt. Auch die Wissenschaftlerinnen selbst möchten keine "Quoten-Frauen" sein. Diesem Ausdruck haftet der Geruch an, daß über die Quote hineinkommt, wer die Leistung nicht erbringen kann. Andererseits wird die Diskussion um die Quote als hilfreich angesehen, und auch eine zeitlich befristete Quotenregelung würde begrüßt, die so lange gelten sollte, bis einige Frauen mehr auf den Lehrstühlen saßen, so daß der "Bann" erst einmal gebrochen wäre.

10 "Frauen werden bei Berufungsverfahren benachteiligt"

Professoren, die in Berufungsgremien arbeiten, behaupten, daß das einzige Kriterium für die Berufung die Qualifikation sei. Frauen, die berufen werden möchten, meinen Beweise zu haben, daß mehrere Frauen wegen ihres Geschlechts nicht berufen wurden, obwohl sie auf dem ersten Platz der Vorschlagslisten standen. Das Berufungsverfahren läßt Möglichkeiten offen, daß ein anderer Wissenschaftler als der erste auf der Vorschlagsliste berufen wird.

Zur Zeit gibt es für Nachwuchswissenschaftler nur geringe Chancen, weil kaum Ersatzbedarf besteht. In unserer Befragung konnten die in der Literatur dargestellten Benachteiligungen von Frauen bei Berufungen nicht bestätigt werden. Bei den Fächern Germanistik und Jura ist klar eine fachspezifische Unterscheidung zu sehen, nicht eine geschlechtsspezifische. Die Juristen - Frauen und Männer - haben relativ schnell Rufe erhalten, die Germanisten dagegen nicht.

11 "Frauen engagieren sich mehr in der Lehre"

Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen verwenden mehr Zeit auf Kontakte zu den Studierenden und deren Probleme. Die Studierenden fühlen sich bei Professorinnen mit ihren Problemen aber auch besser aufgehoben.

Dieses Engagement in der Lehre kann ein Grund dafür sein, weshalb Frauen weniger publizieren als Männer. Andererseits haben Frauen aber auch eine Scheu, etwas zu veröffentlichen, nur um eine Publikation mehr nachweisen zu können. Ihr Selbstdarstellungsinteresse ist geringer als das der Männer.

Die von uns befragten Hochschullehrer waren der Ansicht, daß es trotz der schlechten Aussichten genügend gute Nachwuchskräfte im wissenschaftlichen Bereich gäbe. Sie bedauerten, daß sie die meisten begabten jungen Leute in die Wirtschaft und Verwaltung schicken müssen, weil sie ihnen keine Berufungsmöglichkeiten in Aussicht stellen können. Der Wechsel muß nach der Promotion erfolgen, da die Wissenschaftler nach der Habilitation als "Berufsanfänger" zu alt sind.

Berufungsverfahren

Engagement
in der Lehre

Nachwuchskräfte

I. Kapitel: Grundlagen

1 Problemaufriß

Das Bayerische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst hat das Bayerische Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung beauftragt, die Gründe zu untersuchen, die für den geringen Anteil der Frauen an der Professorenschaft der Hochschulen ausschlaggebend sind.

Die Zahl der weiblichen Studierenden hat in den letzten Jahrzehnten so weit zugenommen, daß fast gleich viele Frauen wie Männer studieren - nach Fächern unterschiedlich. Die Zahl der weiblichen Lehrenden an den Hochschulen hat sich jedoch durchaus nicht in gleicher Weise erhöht.

Der Frauenanteil an den Hochschulen sinkt allgemein mit steigender Qualifikation: "25,2 Prozent (Frauen) finden sich unter den Promovenden, 7,6 Prozent unter den Habilitanden, 21,0 Prozent unter dem angestellten, 12,5 Prozent unter dem verbeamteten Mittelbau. Bei den Professoren schließlich sinkt der Frauenanteil von 12,7 Prozent bei den C 1-Stellen über 8,8 Prozent bei den C 2- und 6,3 Prozent bei den C 3-Stellen bis hin zu kümmerlichen 2,3 Prozent bei den C 4-Professoren."¹

Frauen brechen ihr Studium häufiger ab als Männer, ihre Erfolgsquote beträgt 63,4 % gegenüber 73,8 % bei den männlichen Studierenden, aber die Zahl der Studienabschlüsse hat sich bei den Frauen erhöht: die Diplomabschlüsse der Frauen haben sich seit 1978 fast verdoppelt, die Magisterexamen versechsfacht, die Staatsexamina stiegen um das Zweieinhalbfache und die Promotionen stiegen von 24 auf 34,7 %. "Insgesamt sind die Frauen heute zu 45,7 % an den Prüfungen (mit Promotion) beteiligt, gegenüber 39,6 % im Jahr 1978."² Die Habilitationen der Frauen haben leicht zugenommen, aber es handelt sich dabei um so wenige Fälle, daß man nicht von einem Trend sprechen kann.

Die Promotionsdauer beträgt etwa fünf Jahre, das Durchschnittsalter bei der Promotion 32 Jahre; die Habilitation dauert durchschnittlich acht

¹ Statistisches Bundesamt Fachserie 11, Reihen 4.1, 4.2, 4.4, Zahlen für einzelne Bundesländer finden sich in: Reemers, Martina: Töchter der Alma mater, in: DUZ 18/1987, S. 11. S.a. Menne, Ferdinand W.: Läßt die "Alma mater" ihre Töchter nicht zu sich kommen? Neue Literatur zum Thema "Frauen und Hochschule", in: Die Neue Gesellschaft, Frankfurter Hefte, 7/1987, S. 636.

² Umbits 5/88: Frauen an der Universität München - Tendenz steigend.

Jahre, das Durchschnittsalter der Habilitierten ist 38 Jahre. Die Daten sind für Frauen und Männer fast gleich.

Von einem Absolventenjahrgang promovieren 29 % der Männer und 18 % der Frauen, es habilitieren sich 9 % der promovierten Männer und 3 % der promovierten Frauen.¹

Frauen werden nach ihrer Habilitation am häufigsten zu außerplanmäßigen Professorinnen ernannt. Von 1946 bis 1970 wurden nur 16 Frauen Ordinaria an einer bundesdeutschen Hochschule. Die überwiegende Mehrheit der Professorinnen wurde in diesem Zeitraum auf C2- und C3-Professuren berufen, viele nur einmal, d.h. ein weiterer Ruf wurde nicht ausgesprochen oder nicht angenommen, 79 Professorinnen erhielten mindestens zwei und 23 Professorinnen drei und mehr Rufe. Der zweite und weitere Rufe sind in der Regel mit dem Aufstieg in der Professorenhierarchie verbunden.²

An der Ludwig-Maximilians-Universität München fand von 1976 bis 1985 keine Berufung einer Frau auf einen Lehrstuhl statt. In den Jahren davor, 1973 - 1975, wurden vier Frauen berufen, zwei von ihnen auf pädagogische Lehrstühle. Erst 1986 folgte wieder eine Berufung einer Frau auf eine C4-Stelle. Daneben gab es Berufungen auf C3/C2-Stellen: in den Jahren 1981 bis 1984 erhielten sechs Frauen C3-Professorenstellen von insgesamt 43, vier Frauen wurden auf C2-Stellen (insgesamt 94) berufen. Seit 1985 wurden zwei C3-Professorinnen und vier C2-Professorinnen berufen.³

Die Aussichten der Frauen werden zur Zeit nicht besser, sondern schlechter, weil sich nach wie vor der größte Anteil der Frauen in den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern befindet⁴ und nicht in den "neueren" Fächern, wie z.B. Informatik. "Wegen der Sparmaßnahmen der Länder und der lehramtsstudienbedingt vorgenommenen und geplanten Umwidmung von Kapazitäten ist die Lage des Nachwuchses in den Sprach- und Kulturwissenschaften besonders prekär. Mehr als ein Drittel

¹ Fischer-Bluhm, Karin; Holtkamp, Rolf; Huber, Ludwig: Frauen als wiss. Nachwuchs in den Hochschulen. In: Habel, von Lüde, Metz-Göckel, Steuer (Hrsg.): Blockierte Zukunft. Reaktionen von Studierenden und Lehrenden. Beiträge zur AHD-Jahrestagung 1986: Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt. Deutscher Studienverlag Weinheim 1987, S. 161 ff.

² Schmude, Jürgen: Frauen an deutschen Hochschulen. In: MittHIV 4/88, S. 192.

³ Jörg, Wiltrud: Universitätsbeschreibung 1988, Genereller Teil, LMU München, 1988, S. 181.

⁴ S.a. Holtkamp, Rolf; Fischer-Bluhm, Karin: Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Bildung und Wissenschaft aktuell 1/86, BMBW (Hrsg.), Bonn, S. 65.

der Habilitierten (1980 - 1985) befindet sich auf ungesicherten Stellen. Alarmierend ist die Situation in der Philosophie und Germanistik, wo sich bereits mehr als 10 % des habilitierten Nachwuchses außerhalb wissenschaftlicher Tätigkeit befinden".¹

Aus den vorgenannten Daten läßt sich vermuten, daß die Gründe für die geringe Anzahl von Frauen unter der Professorenschaft mehrschichtig sind:

- zum Teil liegt es an den Frauen selbst,
- zum Teil an den Universitäten,
- zum Teil an der Gesellschaft.

2 Projektplan und Methode

Die Untersuchung der Gründe für die geringe Zahl von Frauen unter den Hochschullehrern erfordert qualitative Interviews, denn erst im offenen Gespräch lassen sich die Motive der einzelnen Befragten für die jeweilige Berufswahl herausfinden.

Die Wahl des qualitativen Interviews beschränkt die Zahl der Befragten, da die Auswertung derartiger Aufzeichnungen lange dauert. Das bedeutet eine quantitative Einschränkung, sowohl was die Hochschulen als auch was die Fächer betrifft.

Bei der Fächerauswahl stand die Überlegung im Vordergrund, daß viele Frauen unter den Studierenden und möglichst auch unter den Lehrenden sein sollten, damit die theoretische Möglichkeit bestand, daß Frauen an der Hochschullaufbahn beteiligt waren. Deshalb wurden die Fächer **Germanistik** als traditionell "weibliches" Fach und **Rechtswissenschaft** als neuerdings von Frauen gern gewähltes Fach ausgesucht.

Als alte, große Hochschule wurde die Universität **München** und als neuere, kleinere die Universität **Regensburg** gewählt.

Damit wir die geschlechtsspezifischen Gründe für die Wahl oder Nichtwahl des Professorenberufes herausfinden konnten, befragten wir **Frauen und Männer**. Damit sollte sichergestellt werden, daß nicht allgemeine Hinderungskriterien als spezifisch weibliche ausgegeben werden konnten.

¹ Karpen, Ulrich: Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Deutscher Hochschulverband Bonn - Bad-Godesberg, Forum des Hochschulverbandes, Heft 40, Dez. 86, S. 7.

Unsere Auswahl setzt sich zusammen aus:

- Absolventen der Jahrgänge 1980/1981 der Fächer Germanistik und Rechtswissenschaften an den Universitäten München und Regensburg.

Es wurden alle Absolventen, die mit einem guten Examen abgeschlossen hatten und damit die Voraussetzung für eine mögliche wissenschaftliche Karriere mitbrachten, angeschrieben. Das Projekt wurde vorgestellt und sie wurden um Mithilfe in Form eines Interviews gebeten. Die Absolventenjahrgänge 1980/1981 schienen uns deshalb sinnvoll, weil die Befragten sich 1988 in dem von ihnen gewählten Beruf befinden mußten.

- Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen an den beiden Hochschulen.

Nachdem sich herausstellte, daß unter den vorgenannten Absolventen nur sehr wenige die wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen hatten, wurden wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen in das Sample aufgenommen, damit nicht ausschließlich die Seite der Ablehnung des Professorenberufes beleuchtet wurde.

- Professorinnen und Professoren.

Die habilitierten und die berufenen Frauen waren durchweg zu den Interviews bereit. Bei den Männern war es schwieriger. Viele meinten, sie sollten wiederum der Diskriminierung von Frauen bezichtigt werden und entzogen sich deshalb einem Interview. Andere, insbesondere jüngere Professoren, waren sehr kooperativ.

Den Gesprächsleitfäden lagen Arbeitshypothesen zugrunde, die aus Kapitel III "Stereotype" zu ersehen sind.

Die Gesprächsleitfäden (s. Anhang) für Absolventen und Professoren waren in etwa gleich, sie gingen von den Motiven für das Studium und die Fachwahl aus und führten über Einflüsse von Verwandten, Freunden und Lehrern/Professoren bis zum wissenschaftlichen Interesse, zu evtl. bestehenden Vorurteilen an den Universitäten, Einstellung zur Quotenregelung usw. Die Gesprächsleitfäden variieren nur in Fragen zum wissenschaftlichen Nachwuchs, Aufteilung der Arbeit auf Forschung, Lehre, Verwaltung, Belastung während der Habilitation usw.

Die Gespräche dauerten zwischen 45 Minuten und 1 1/2 Stunden. Die Interviews wurden per Tonband aufgezeichnet, anschließend wurden Protokolle angefertigt, die die wesentlichen Aussagen festhielten, nicht aber den Wortlaut.

Dem ersten Anschreiben lag ein kurzer Fragebogen bei, um die Auswahl der Interviewpartner zu erleichtern. Darin wurde um Angaben zum universitären und beruflichen Werdegang gebeten. Weiterhin wurden die Gesprächspartner nach den Interviews mit Hilfe eines Fragebogens nach

weiteren Daten wie Studiendauer und Fachwechsel, Finanzierung des Studiums, Aktivitäten während des Studiums, Studienfachwechsel bzw. Auslandsaufenthalte und Sozialdaten (s. Anhang) befragt. Die Ergebnisse der Auswertung beider Fragebogen werden im Kapitel II dargestellt.

Quantitative Aspekte:

Es wurden 560 Absolventen angeschrieben. Von den Briefen kamen 35 als unzustellbar zurück. Vier waren Irrläufer (in zwei Fällen hatten die Väter geantwortet, in zwei Fällen Fachfremde). 34 Adressaten waren nicht zu einem Interview bereit. 398 antworteten gar nicht und 89 wollten sich interviewen lassen.

Von den Interviewwilligen waren einige trotz mehrfacher Versuche nicht zu erreichen. Aus der Gruppe der männlichen Juristen mußten einige herausgenommen werden, weil diese Gruppe im Verhältnis zu den anderen zu groß war.

Es wurden interviewt:

Absolventen:

Germanistik/Regensburg:	2 Frauen 6 Männer
Germanistik/München:	16 Frauen 5 Männer
Rechtswissenschaft/Regensb.:	5 Frauen 8 Männer
Rechtswissenschaft/München:	12 Frauen 16 Männer

Insgesamt: 70 Absolventen.

Wissenschaftliche Mitarbeiter:

Germanistik:	11 Frauen 2 Männer
Jura:	3 Frauen 3 Männer

Insgesamt: 19 wissenschaftliche Mitarbeiter.

Privatdozenten und Professoren:

Germanistik:	3 Frauen 1 Mann
Jura:	4 Frauen 3 Männer

Insgesamt: 11 Privatdozenten und Professoren.

Es wurden 100 qualitative Interviews ausgewertet.

Zur Klärung des Gesprächsleitfadens wurde im Vorfeld mit acht Damen und Herren an der Universität gesprochen.

Weiterhin wurde die vorhandene Literatur ausgewertet, insbesondere die aktuellen Artikel in Zeitungen und Zeitschriften.

Die protokollierten Gespräche wurden nach Punkten gegliedert und den einzelnen Hypothesen zugeordnet. Die Ergebnisse werden in den Abschnitten 5 - 7 dieser Untersuchung dargelegt.

3 Der Mittelbau an den bayerischen Universitäten - Einfluß sich ändernder Rahmenbedingungen auf den (insbesondere weiblichen) wissenschaftlichen Nachwuchs

3.1 Expansionsphase der Universitäten in den ausgehenden 60er und in den 70er Jahren

Vor 1967 bestanden in Bayern nur die sogenannten alten Landesuniversitäten in Erlangen-Nürnberg, München und Würzburg sowie die Technische Hochschule München. Bereits Anfang der 60er Jahre hatten sich Überlegungen konkretisiert, weitere Landesuniversitäten zu errichten, um einerseits eine bessere regionale Verteilung der Studienmöglichkeiten zu schaffen und andererseits die alten Hochschulen im Hinblick auf den erwarteten Andrang von Studierwilligen zu entlasten. So wurden zwischen 1967 und 1978 fünf neue Landesuniversitäten (Regensburg, Augsburg, Bamberg, Bayreuth, Passau) mit einem Ausbauziel von insgesamt 32 100 Studienplätzen und dem erklärten Ziel des regionalen Ausgleichs und der Strukturverbesserung, namentlich in den Grenzgebieten, errichtet.

Parallel dazu, doch bald schneller als die Kapazitäten, wuchsen die Zahlen der Studienanfänger und die der Studenten insgesamt, wobei auch der Frauenanteil signifikant zunahm. So studierten 1960 in wissenschaftlichen Studiengängen der bayerischen Hochschulen 43 598 Personen, davon 10 580 (= 24,3 %) Frauen. Das 1977 festgelegte und nach wie vor aufrechterhaltene Ausbauziel von 99 000 flächenbezogenen Studienplätzen an den wissenschaftlichen Hochschulen Bayerns wurde 1977 erstmals in etwa erreicht, 1978 bereits deutlich überschritten. 1987 gab es 165 003 Studierende, davon 70 881 (= 43,0 %) Frauen.

3.2 Statusrechtliche Situation des "akademischen Mittelbaus"

Die 70er Jahre brachten nicht nur Bewegung in die Hochschullandschaft und eine starke Expansion des akademischen Bildungsangebots, sondern in den Jahren 1974 und 1978 wurde auch die rechtliche Situation der Hochschulen und des Hochschulpersonals zweimal grundlegend reformiert, wobei allerdings die Änderungen des Jahres 1974 die Stellung des akademischen Mittelbaus nicht wesentlich berührten. Diese ist grundsätzlich von erheblicher Bedeutung für den wissenschaftlichen Nachwuchs, weil vielfach Promotionen und in der Regel Habilitationen von Wissenschaftlern/innen angefertigt werden, die im Hochschulbereich beschäftigt sind (vgl. u. 3.3.2).

3.2.1 Hochschullehrergesetz 1974

Das Hochschullehrergesetz (HSchLG) aus dem Jahre 1962 wurde 1974 in neuer Fassung bekanntgemacht (GVBl 1974, S. 765). An den rechtlichen Möglichkeiten zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses durch Beschäftigung an der Universität während der Qualifikationsphase (Promotion und Habilitation sowie anschließende Bewerbungsphase) änderte sich dadurch nichts.

1. Für die **Promotionsphase** gab es ein Zweiklassensystem:

a) Absolventen, die die allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllten und eine abgeschlossene Hochschulausbildung und eine praktische Fachausbildung von insgesamt mindestens sechseinhalbjähriger Dauer aufwiesen und

- eine Diplom- Hauptprüfung für Ingenieure **oder**

- die zweite Staatsprüfung für eine Laufbahn des höheren Dienstes mit Erfolg **oder**

- die erste und zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Volksschulen mit mindestens gutem Erfolg abgelegt hatten, konnten - freie Stellen vorausgesetzt - auch ohne Promotion zu wissenschaftlichen Assistenten ernannt und somit Beamte auf Widerruf werden. Für die wissenschaftlichen Assistenten zählte die wissenschaftliche Weiterqualifikation zwar nicht zu den Dienstaufgaben, ihnen war jedoch gemäß Art. 51 HSchLG "in angemessenem Umfang Zeit und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit" zu geben. Der Widerruf des Beamtenverhältnisses erfolgte grundsätzlich nicht vor Ablauf von zwei Jahren, meist nach sechs Jahren. Doch war auch ein unbegrenztes Verbleiben der wissenschaftlichen Assistenten im Widerrufsbeamtenverhältnis oder eine Ernennung zum Akademischen Rat, Akademischen Oberrat oder Oberarzt im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nicht ausgeschlossen. Nach einer Erhebung aus dem

Jahre 1974¹ hatten zwar 90 % der Akademischen Räte zum Befragungszeitpunkt (also nicht notwendig vor ihrer Ernennung) bereits promoviert, doch gaben weitere 8,9 % an, eine Promotion noch zu beabsichtigen. Promotionsabsichten hegten sogar noch viele Akademische Oberräte und Akademische Direktoren.

b) Weniger günstig war die Situation für die große Zahl der Absolventen, die während ihrer Promotionsphase die o.g. Voraussetzungen für die Ernennung zum wissenschaftlichen Assistenten nicht erfüllten. Sie hatten nur die Chance, im Angestelltenverhältnis tätig zu werden. Hierbei waren verschiedene Konstruktionen denkbar. Zum einen konnten sie auf Stellen für wissenschaftliche Assistenten gemäß Art. 67 Abs. 1 Nr. 1 HSchLG als Verwalter der Dienstgeschäfte eines wissenschaftlichen Assistenten (VDWA) beschäftigt werden (in der Regel Vollzeit). Diese Möglichkeit wurde häufig in den Geisteswissenschaften praktiziert. Vorwiegend in den Naturwissenschaften gab es viele Teilzeitbeschäftigte als wissenschaftliche Hilfskräfte, deren rechtlicher Status nicht geregelt war. Außerdem kamen Dienstverhältnisse als wissenschaftliche Angestellte mit Verträgen nach BAT in Betracht. Ferner gab es Beschäftigungsverhältnisse, die aus Drittmitteln finanziert wurden, wobei z.B. DFG-finanzierte Wissenschaftler in der Regel halbe BAT IIa-Stellen innehatten. Schließlich waren Privatdienstverhältnisse mit Professoren möglich. Allen Angestellten war gemeinsam, daß für sie das gesetzlich geregelte sog. "Forschungs-Privileg" der wissenschaftlichen Assistenten (Zeit und Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit) nicht galt, ihre Tätigkeit vielmehr vollständig der Weisungsbefugnis ihrer Vorgesetzten unterlag. Vielfach wurde das "Forschungs-Privileg" in der Praxis aber auch den Angestellten zugestanden.

2. Während der **Habilitationsphase** bestand für die Nachwuchswissenschaftler, die die allgemeinen beamtenrechtlichen und Vorbildungsvoraussetzungen erfüllten, ebenfalls die Möglichkeit, als wissenschaftliche Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf tätig zu werden oder zu bleiben. Von einigen Details abgesehen, entsprach ihre Stellung der der wissenschaftlichen Assistenten in der Promotionsphase. Auch ließen sich viele Habilitanden zu Beamten in der Laufbahn der Akademischen Räte auf Lebenszeit ernennen. Nach der o.e. Erhebung von 1974 waren zum Befragungszeitpunkt immerhin 11 % der Beamten dieser Laufbahn habilitiert, sogar 53 % gaben an, eine Habilitation noch zu beabsichtigen. Viele von diesen verzichteten jedoch später darauf, hauptsächlich, weil die

¹ Arbeitsgemeinschaft der Akademischen Räte in Bayern: Analytische Erhebung zur Situation der Akademischen Räte im Freistaat Bayern, München, 1975.

Dienstobliegenheiten kaum Zeit zur Anfertigung einer Habilitationsschrift ließen.¹

Neben den finanziellen Absicherungen durch eines der genannten Beschäftigungsverhältnisse gab es die Möglichkeit der Förderung von Habilitanden durch Beihilfen gemäß Art.36 Abs. 1 HSchLG in Verbindung mit den Richtlinien des Staatsministeriums für Unterricht und Kultus über die Gewährung von Beihilfen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses vom 28.12.1966. Die Gewährung derartiger Beihilfen setzte Bedürftigkeit voraus. Sie war auf maximal drei Jahre beschränkt.

3. Nach dem Erwerb der Lehrbefähigung und der Erteilung der Lehrbefugnis konnten Nachwuchswissenschaftler, die nicht (gleich) eine Professur erhielten, bis auf weiteres an ihrer Hochschule verbleiben. Sie hatten dann zum einen die Möglichkeit, im Widerrufsbeamtenverhältnis zu Oberassistenten oder Obergeringenieuren ernannt zu werden; auch konnten Privatdozenten - ebenfalls im Beamtenverhältnis auf Widerruf - für maximal neun Jahre zu Universitätsdozenten ernannt werden - sogar mit der Möglichkeit, nach Erreichen der Altersgrenze in den Ruhestand versetzt zu werden. Im übrigen bestand für sie die Möglichkeit, apl. Professoren zu werden, deren Beamtenverhältnis nur in Ausnahmefällen widerrufen werden konnte und die den Lebenszeitbeamten versorgungsrechtlich gleichgestellt waren. Schließlich gab es auch für Habilitierte noch die Möglichkeit, in die Laufbahn der Akademischen Räte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit einzutreten.

3.2.2 Bayerisches Hochschullehrergesetz 1978

Das BayHSchLG vom 24. Aug. 1978 (Bay RS 2030-1-2 K) änderte die Situation für den wissenschaftlichen Nachwuchs in allen Phasen deutlich.

1. Während der **Promotionsphase** blieb das alte Zweiklassensystem bestehen, doch veränderten sich die Modalitäten.

a) Unter entsprechenden Voraussetzungen, die bis dahin zur Ernennung zum wissenschaftlichen Assistenten im Beamtenverhältnis auf Widerruf nötig waren, konnten Doktoranden nunmehr zu Akademischen Räten im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren ernannt werden. Eine Verlängerung um weitere drei Jahre war möglich. Auch für sie zählte die Weiterqualifikation nicht zu den Dienstaufgaben, doch diente ihre Tätigkeit gemäß Art. 23 Abs. 2 Satz 5 BayHSchLG "auch ihrer wis-

¹ Arbeitsgemeinschaft der Akademischen Räte in Bayern, a.a.O.

wissenschaftlichen Ausbildung und soll(te) in angemessenem Umfang eine weitere wissenschaftliche Qualifikation fördern." Erfüllte ein Bewerber die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht oder lagen sonstige Gründe vor, war eine entsprechende Tätigkeit auch im Angestelltenverhältnis mit befristetem Arbeitsvertrag möglich. Hier war allerdings eine Befristung auf maximal drei Jahre, in Sonderfällen auf vier Jahre, vorgesehen. In einigen Fällen (bei Bewerbern mit zweiter Staatsprüfung) war auch eine Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit ohne (bzw. vor der) Promotion möglich.

b) Für Doktoranden, bei denen insbesondere die o.g. Vorbildungsvoraussetzungen nicht vorlagen, blieb nach wie vor nur die Möglichkeit eines Angestelltenverhältnisses. Das BayHSchLG sah hierfür in Art. 25 Abs. 3 Satz 1 den Typus der wissenschaftlichen Hilfskräfte vor, denen wissenschaftliche Dienstleistungen oblagen; doch ihre Tätigkeit "dient(e) auch einer Ergänzung ihrer wissenschaftlichen Ausbildung und soll(te) eine Beurteilung ihrer Eignung als wissenschaftlicher Nachwuchs zulassen." Die wissenschaftlichen Hilfskräfte waren teils vollbeschäftigt, teils teilzeitbeschäftigt (u.U. nur auf 1/3-Stellen). Ihre Beschäftigung war nur in einem befristeten Arbeitsverhältnis von in der Regel maximal drei Jahren, in Sonderfällen vier Jahren, zulässig.

c) Außerhalb der Möglichkeiten zur finanziellen Absicherung einer Promotion im Rahmen einer Tätigkeit an der Universität besteht seit dem 1. Januar 1985 auch noch die Möglichkeit, staatliche Förderungsleistungen nach dem Gesetz zur Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses vom 18. Dezember 1984 (BayRS 2210-1-3-K) zu erhalten. Trotz strenger Kriterien konnte diese auf mindestens ein, höchstens drei Jahre begrenzte Förderung schon in den ersten beiden Jahren ihres Bestehens von immerhin 277 Doktoranden in Anspruch genommen werden (davon 28 % Frauen).

2. Für die **Habilitationsphase** bot das BayHSchLG zwei Möglichkeiten:

Zum einen gab es die oben dargestellten Tätigkeiten als Akademischer Rat im Beamtenverhältnis auf Zeit (bzw. Lebenszeit) oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter im auf drei bzw. vier Jahre befristeten Angestelltenverhältnis. Die andere, wesentlich attraktivere Möglichkeit, von der aber in der Praxis der Hochschulen kaum Gebrauch gemacht wurde, war die Ernennung zum Hochschulassistenten, ebenfalls im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von drei Jahren mit einmaliger Verlängerungsmöglichkeit um weitere drei Jahre. Dabei durften Tätigkeiten einer Person als Akademischer Rat auf Zeit und Hochschulassistent, gleich in welcher Phase des wissenschaftlichen Werdegangs, insgesamt die

"magische Grenze" von sechs Jahren nicht überschreiten. Der Vorteil der Tätigkeit als Hochschulassistent lag darin, daß der Hochschulassistent gemäß Art. 18 Abs. 1 Satz 1 BayHSchLG die Aufgabe hatte, "in Forschung und Lehre die für eine Habilitation erforderlichen oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen zu erbringen." Ein weiterer Vorteil, den speziell Habilitandinnen geschätzt haben dürften, war die Möglichkeit, in Fällen des Art. 86 a BayBG (Ermäßigung der Dienstzeit oder Beurlaubung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen) das Beamtenverhältnis um maximal zwei Jahre zu verlängern. Allerdings ist nur ein Fall bekannt, in dem von dieser Möglichkeit überhaupt Gebrauch gemacht wurde.

3. Nach der **Habilitation** bestand - jeweils vorausgesetzt, daß die maximale Dienstzeit von sechs Jahren noch nicht ausgeschöpft war - die Möglichkeit, im Zeit-Beamtenverhältnis des Hochschulassistenten oder des Akademischen Rates (nun mit Möglichkeit der Ernennung zum Akademischen Oberrat) zu verbleiben bzw. erstmals zum Akademischen Oberrat ernannt zu werden. "Dauerparkpositionen" wie nach altem Recht gab es nicht mehr. Lediglich die Laufbahn der Akademischen Räte im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit stand offen, dürfte aber - wie nach altem Recht auch - Personen mit Lehrbefähigung allenfalls als Notbehelf erschienen sein. Nach den Erhebungen des Statistischen Landesamtes waren aber im Jahre 1983 immerhin 13,6 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Lebenszeit habilitiert (Männer zu 14,1%, Frauen zu 9,0%).

3.2.3 Neuregelung 1989

Nach der Neuregelung vom 23. März 1989 (GVBl 1989, S. 81) haben sich die Verhältnisse de jure wieder geändert. Faktisch sind aber kaum bedeutende Abweichungen von der bisherigen Lage eingetreten. Die wesentlichen Merkmale der geänderten Rechtslage sind folgende:

1. Während der **Promotionsphase** besteht das Zweiklassensystem weiter.
 - a) An Stelle der Akademischen Räte auf Zeit gibt es jetzt wieder wissenschaftliche Assistenten. Die Position ist an ähnliche Einstellungs Voraussetzungen gebunden wie bisher die des Akademischen Rates und grundsätzlich auf zweimal drei Jahre (Zeit-Beamtenverhältnis) beschränkt; allerdings besteht nun auch hier die früher den Hochschulassistenten vorbehaltene Möglichkeit einer Dienstzeitverlängerung um maximal zwei Jahre aufgrund von Beurlaubungen u.a. aus familiären Gründen, wegen Mutterschutzes oder Erziehungsurlaubs. Gemäß Art. 18 Abs. 1 S. 1 und 2 BayHSchLG hat der wissenschaftliche Assistent "wissenschaftliche Dienstleistungen in Forschung und Lehre zu erbringen, die auch dem Erwerb einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation förderlich sind. Entspre-

chend seinem Fähigkeits- und Leistungsstand ist ihm ausreichend Zeit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit zu geben." In Einzelfällen, insbesondere wenn die beamtenrechtlichen Voraussetzungen nicht vorliegen, kann für wissenschaftliche Assistenten auch ein befristetes Angestelltenverhältnis zu entsprechenden Bedingungen begründet werden.

b) Für Doktoranden, bei denen die o.g. Vorbildungsvoraussetzungen fehlen, bleibt die Möglichkeit, im Angestelltenverhältnis als "wissenschaftliche Mitarbeiter" zu arbeiten. Die Konditionen entsprechen im wesentlichen denen der früheren wissenschaftlichen Hilfskräfte in entsprechender Position.

c) Unter bestimmten engen Voraussetzungen kann auch ohne/vor der Promotion eine Ernennung zum Akademischen Rat im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen.

2. Für die **Habilitationsphase** ist statt der bisherigen Position der Akademischen Räte im Beamtenverhältnis auf Zeit primär nun die oben beschriebene Position der wissenschaftlichen Assistenten vorgesehen. Selbstverständlich besteht nach wie vor die Möglichkeit, im Rahmen einer Tätigkeit als Akademischer Rat im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit eine Habilitation anzufertigen. Hochschulassistenten mit der Habilitationsvorbereitung als Dienstaufgabe sind nicht mehr vorgesehen.

3. Für die Zeit nach der **Habilitation** bietet sich weiterhin die Position des Akademischen Rats auf Lebenszeit an; neu hinzugekommen sind die Möglichkeiten, Oberassistent oder Oberingenieur im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von grundsätzlich vier oder sechs Jahren zu werden. Diese Positionen ersetzen die bisherige Position des Akademischen Oberrats im Beamtenverhältnis auf Zeit.

3.2.4 Sondermaßnahmen für den Lehrerbildungsbereich

Eine Sonderform der Nachwuchsförderung soll nur am Rande erwähnt werden. Mit KMS vom 27.3.1968 Nr. III/14 - 2/21790 wurde für Volksschullehrer/innen die Möglichkeit eröffnet, sich zur Anfertigung einer Promotion für einige Semester unter Fortzahlung ihrer Dienstbezüge beurlauben zu lassen. Diese Maßnahme sollte der Förderung des Dozentenwachstums an den Pädagogischen Hochschulen bzw. nach deren Eingliederung in die Universitäten des Nachwuchses für die dortigen lehrerbildenden Fächer dienen. Mit KMS vom 11.2.1976 Nr. IA 10 - 5/12594 wurde diese Maßnahme bis zum 1.10.1979 (letztmöglichster Beginn der Fördermaßnahmen) befristet und gleichzeitig ein Kontingent von zunächst 15 (später erhöht auf insgesamt 35) Habilitationsförderungsmaßnahmen geschaffen.

fen. Die Habilitanden erhielten Stellen der Studienratslaufbahn an den Universitäten, brauchten aber nur ein vermindertes Lehrdeputat zu erbringen. Auch diese Habilitationsförderungsmaßnahmen sind inzwischen (ohne daß das Kontingent voll ausgeschöpft wurde) ausgelaufen. Mit WKMS Nr. II/12 - 5a/57 314 vom 07.12.88 wurde erneut ein vergleichbares Programm (Teilbeurlaubung von Lehrkräften verschiedener Schularten unter Belassung der Dienstbezüge) für je zehn Promotions- und Habilitationsförderungen im Bereich der lehrerbildenden Fächer aufgelegt.

3.3 Wechselwirkungen zwischen Beschäftigungsmöglichkeiten im akademischen Mittelbau und wissenschaftlicher Weiterqualifikation

Nachstehend soll versucht werden, Wechselwirkungen zwischen den Beschäftigungsmöglichkeiten im akademischen Mittelbau einerseits und dem Promotions- bzw. Habilitationsverhalten junger Akademiker, insbesondere auch Akademikerinnen, andererseits festzustellen. Dies erfordert zunächst die Ermittlung des Qualifikationsverhaltens des akademischen Nachwuchses.

3.3.1 Entwicklung der Promotionen und Habilitationen zwischen 1969 und 1987

Da eine über Jahrzehnte gehende vollständige Statistik dem Rahmen dieser Arbeit nicht angemessen wäre, beschränken wir uns auf einige exemplarisch herausgegriffene Jahre.

1. Für die Auswahl dieser Jahre waren primär Rechtsänderungen maßgeblich, sekundär die sich verändernden Promotions- und Habilitationszeiten. Da Rechtsänderungen in den Jahren 1974 und 1978 erfolgten (vgl. oben 3.2), wurden die beiden darauffolgenden Jahre 1975 und 1979 zunächst der Systematik zugrunde gelegt. Um eine durchgehende Verfolgung der wissenschaftlichen Qualifikation bestimmter Jahrgänge theoretisch wahrscheinlicher zu machen, wurden die für die Weiterqualifikation dieser Jahrgänge als maßgeblich zu unterstellenden weiteren Jahre in die Erhebung einbezogen.

Die Systematik verdeutlicht folgende Auflistung:

Jahr	erreichte Qualifikation	unterstellter Abstand Stud.Abschl./ Promotion	unterstellter Abstand Prom. / Habil.	unterstellter Abstand Stud.Abschl./ Habilitation	führt zur Promotion im Jahre	führt zur Habil. im Jahre
1969	-Stud.Abschluß	3	3	6	1972	1975
1972	-Stud.Abschluß	3	4	7	1975	1979
	-Prom.	(3)	3	6	-	1975
1975	-Stud.Abschluß	4	4	8	1979	1983
	-Prom.	(3)	4	7	-	1979
1979	-Stud.Abschluß	4	4	8	1983	1987
	-Prom.	(4)	4	8	-	1983

2. Im einzelnen läßt sich das Qualifikationsverhalten in wissenschaftlichen Fächern an bayerischen Universitäten während der Erhebungsjahre wie folgt darstellen:

Tab. 1: Qualifikationsverhalten in wissenschaftlichen Fächern an staatlichen Hochschulen in Bayern zwischen 1969 und 1987¹

Jahr	bestandene Studien- abschlüsse (o.Prom.)		Promotionen		Anteile der Pro- movierten an den Absolventen der Vergleichsjahre (Promotionsquote)		Habilitationen		Anteile der Habi- litierten an den Absolventen der Vergleichsjahre (Habil.Quote)		Anteile der Ha- bilitierten an den Promo- vierten der Vergleichsjahre		Abstände der Vergleichs- jahre Studien- abschl./ Prom. (Jahre)	Abstände der Studien- abschl./ Habil. (Jahre)
	insges. (Zahl)	weibl. (Zahl) %	insges. (Zahl)	weibl. (Zahl) %	insges. (%)	weibl. (%)	insges. (Zahl)	weibl. (Zahl) %	insges. (%)	weibl. (%)	insges. (%)	weibl. (%)		
69 (MS68/69 + SS 69)	8642	2344 27,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	6
72 (MS71/72 + SS 72)	10011	3024 30,2	2299	383	16,7	26,6	-	-	-	-	-	-	3	6
75 (MS74/75 + SS 75)	14548	5839 40,1	2251	416	18,5	22,5	183	7 3,8	2,1	0,3	8,0	1,8	3	7
79 (MS78/79 + SS 79)	11574	4203 36,3	2007	438	21,8	13,8	208	8 3,8	2,1	0,3	9,1	1,9	4	8
83 (MS82/83 + SS 83)	12932	5035 38,9	2572	597	23,2	22,2	200	14 7,0	1,4	0,2	10,0	3,2	4	8
87 (MS86/87 + SS 87)	15028	6164 41,0	2832	779	27,5	21,8	200	12 6,0	1,7	0,3	7,8	2,0	4	8

¹ Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistische Berichte 8 III 3 sowie eigene Berechnungen

Die Tabelle zeigt, daß die relative Zahl der Promotionen wie auch der Habilitationen gegenüber den Studienabschlußzahlen seit 1969 stark schwankte und tendenziell eher etwas zurückging. Über alle Jahre liegt die Promotionsquote der Frauen deutlich unter der der Männer, wobei sich in den 80er Jahren die Zahlen etwas annähern. Bei den Habilitationen holen die Frauen nicht sichtbar auf.

3.3.2 Anzahl der Mittelbaustellen in den Haushaltsjahren 1975, 1979, 1983 und 1987

Dieser Komplex ist deshalb so wichtig, weil bundesweit drei Fünftel aller Doktoranden ihre Promotionsphase durch Beschäftigungsverhältnisse an der Hochschule finanzieren¹; bei den Habilitanden sind es sogar über 90 %². Speziell auf Bayern bezogenes Zahlenmaterial ist nicht bekannt, doch dürften in diesem Punkt keine großen Unterschiede bestehen.

1. Da das Hochschulstatistikgesetz als Grundlage entsprechender Aufstellungen erst aus dem Jahre 1971 datiert, liegen für 1969 keine und für 1972 keine aussagefähigen Daten über Mittelbaustellen an bayerischen Universitäten vor. Daher sind Aufstellungen über die in Abschnitt 3.3.1 zugrundegelegten Jahre erst ab 1975 möglich.

2. Die nachfolgende Tabelle bedient sich im Einklang mit der amtlichen Statistik bei der Zuordnung von Stellen zu Personengruppen nicht durchgängig der jeweiligen gesetzlich festgelegten Stellenbezeichnungen. Da diese ja 1978 geändert wurden und auch in den Jahren nach 1978 noch Personal mit den alten Dienstbezeichnungen vorhanden war, wurden vergleichbare "alte" und "neue" Stellen zu Gruppen zusammengefaßt.

Die Spalte "Akademische Direktoren, (Ober-)Räte auf Dauer" zeigt Stellen, die nach altem und 1978er Recht

- in der Regel erst nach der Promotion in Frage kamen und
- grundsätzlich weniger der Weiterqualifikation dienen sollten, sondern als Dauerstellen mit Personen besetzt wurden, die gewisse Qualifikationen bereits aufwiesen, Professuren aber (derzeit) nicht anstreben konnten oder wollten und somit in eine "mittlere" akademische Laufbahn eintraten.

¹ Holtkamp, Rolf: Zur Lage und zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Bundesrepublik Deutschland, in : Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3/1988, S. 409, hier S. 411.

² Kossbiel, Hugo; Helfen, Peter; Flöck, Gerhard: Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen, Hamburg 1986, S. 63.

Die Spalte "wissenschaftliche Assistenten bzw. Akademische Räte auf Zeit" weist die Stellen aus, die nach altem (wissenschaftliche Assistenten) wie nach 1978er Recht (Akademische Räte auf Zeit) primär von Personen in Anspruch genommen wurden, die eine akademische Weiterqualifikation anstrebten und nicht auf Dauer in der "mittleren" akademischen Laufbahn verbleiben wollten.

Die Spalte "Oberassistenten, OBERINGENIEURE, OBERÄRZTE, Akademische Oberräte auf Zeit" umfaßt Stellen, die grundsätzlich Habilitierten vorbehalten waren, die (noch) keine adäquate neue Position gefunden hatten.

Die Spalte "Hochschulassistenten" weist Stellen aus, die grundsätzlich für Habilitanden oder ggf. für Habilitierte während der Suche nach einer neuen Position gedacht waren. Die Spalte "wissenschaftliche Angestellte" enthält Stellen, die für Nachwuchswissenschaftler grundsätzlich in jeder Qualifikationsphase in Frage kamen, am häufigsten aber wohl mit Doktoranden besetzt worden sein dürften.

Tab. 2: Stellen für den akademischen Mittelbau an staatlichen wissenschaftlichen Hochschulen in Bayern¹

Jahr	Dauer-Stellen		Befristete beziehungsweise Widerrufs-Beamten-Stellen										Gesamtstellen	
	Akad. Direktoren, Akad. (Über-)Räte auf Dauer	davon unbesetzt	wiss. Assistenten bzw. Akad. Räte auf Zeit	Oberräte auf Zeit	davon unbesetzt	Oberräte, Obering., Akad.	davon unbesetzt	Hochschul- assistenten	davon unbesetzt	wissenschaftliche Angestellte	davon unbesetzt	Zahl	Zuwachs (in %)	
1975	937	75	4958	221	369	16	0	0	771	46	6887	+ 7,8%		
1979	1043	56	4735	248	393	13	0	0	919	28	6945			
1983	1235	55	4811	262	348	17	62	5	735	25	7105			
1987	1330	42	4753	415	371	50	72	8	857	51	7425			

¹ Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistische Berichte 8 III 4/2 - j und eigene Berechnung

Die Tabelle gibt einen Überblick, wieviele Stellen überhaupt für Nachwuchswissenschaftler in den verschiedenen Qualifikationsphasen vorhanden waren. Gleichzeitig zeigt sie, daß zum jeweiligen Stichtag (immer der 2. Oktober eines Jahres) stets ein erheblicher Teil der Stellen nicht besetzt war. Die Annahme liegt nahe, daß sehr viele dieser Stellen zur Verrechnung für Angestellte, insbesondere auch Teilzeitbeschäftigte, herangezogen wurden. Diese dürften im wesentlichen unter den wissenschaftlichen Hilfskräften und damit vorwiegend den Doktoranden zu finden sein, so daß deren Anteil an den Personen des akademischen Mittelbaues zu jeder Zeit erheblich größer gewesen sein dürfte, als es die Zahlen in der Spalte "wissenschaftliche Angestellte" vermuten lassen. Diese Annahme wird durch die unter 3.3.3 folgenden Darstellungen erhärtet werden.

3.3.3 Wissenschaftliches Personal (Mittelbau) im Jahre 1983 und Entwicklung des Mittelbaupersonals in ausgewählten Teilbereichen

3.3.3.1 Individualerhebung 1983

Eine Individualerhebung von Daten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Hochschulen wird nach dem Hochschulstatistikgesetz nur alle sechs Jahre vorgenommen. Daher liegen solche Daten aus den in die Systematik dieses Kapitels einbezogenen Jahren nur für das Jahr 1983 vor. Aus der genannten Erhebung lassen sich die nachstehenden Tabellen zusammenstellen:

Tab. 3: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (ohne Professoren) an staatlichen bayer. Universitäten
 - Hauptberuflich Tätige nach Dienstbezeichnungen sowie Art und Finanzierung der Stelle -
 (Stand: Okt. 1983)¹

Dienstbezeichnung, Besoldungs-/Verg.-Gr.	Davon				Stellenplan				Art der Finanzierung der Stelle				
	weibl. %		auf Dauer		auf Zeit		sonstige HH-Mittel		Drittmittel		sonstige HH-Mittel		
	zus.	weibl.	zus.	weibl.	zus.	weibl.	weibl.	zus.	weibl.	zus.	weibl.	zus.	weibl.
Hochschulassistenten	6	0,0	-	6	0,0	-	6	-	-	-	-	-	-
Wiss. Assistenten, Uni- versitätsdozenten, A13, H1, H2	590	7,4	124	466	8,6	40	590	44	-	-	-	-	-
Akad. Räte, Oberräte, Direktoren A13-A15	2808	13,4	942	1866	14,7	275	2804	374	1	-	3	1	-
Angestellte Wiss- und künstl. Mitarbeiter BAT I-ib, II, A13	4070	21,7	650	3420	22,7	776	3124	663	44	6	758	171	144
wiss. und künstl. Mit- arbeiter insgesamt	7 468	17,4	1716	5752	19,0	1091	6518	1081	45	6	761	172	144
													43 = 30%

¹ Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistische Berichte B III 4 - 1 - j sowie eigene Berechnungen

Tab. 4: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen Bayer. Universitäten
 - Nebenberuflich Tätige nach Dienstbezeichnungen sowie Art und Finanzierung der Stelle -
 (Stand: Okt. 1983)

Dienstbezeichnung	Insgesamt		Darunter hatten weitere Beschäftigungsverhältnisse		Stellenplan		sonstige HH-Mittel		Finanzierung der Stellen		privat		
	zus.	weibl. %	zus.	weibl. %	zus.	weibl. %	zus.	weibl. %	öffentlich	Drittlich			
Wissenschaftliche Hilfskräfte, Tutoren	354	88	24,9	32	25,6	59	15	278	68	13	2	4	3

1 Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistische Berichte 8 III 4 - 1 - j sowie eigene Berechnungen

Tab.5: Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an staatlichen bayer. Universitäten
 - nach wissenschaftlicher Qualifikation und Personalgruppe - (Stand: Okt. 1983)

Wissenschaftl. Qualifikation	Geschlecht/ Frauenquote		Insges.	Hauptberufliches Personal			Hauptberufliches Personal		Nebenberufliches Personal	
	M	W		Zusammen	Hochschulclass.	Darunter: wiss. und künstl. Mitarbeiter auf Dauer	auf Zeit	Zusammen	Darunter: wiss. Hilfskräfte	
Doktoranden	M		2.509	2.305	-	116	2.127	203	153	
	W		600	537	-	20	506	62	39	
	Z		3.109	2.842	-	136	2.633	265	192	
	Quote		19,3%	18,9%	-	14,7%	19,2%	23,4%	20,5%	
Promovierte	M		6.856	5.907	6	1.216	2.227	925	23	
	W		842	769	-	165	489	72	12	
	Z		7.698	6.676	6	1.381	2.716	997	35	
	Quote		10,9%	11,5%	0,0%	11,9%	18,0%	7,2%	34,5%	
Habilitanden	M		928	884	2	196	644	41	-	
	W		97	90	-	18	67	7	-	
	Z		1.025	974	2	214	711	48	-	
	Quote		9,5%	9,2%	0,0%	8,4%	9,4%	14,6%	-	
Habilitierte	M		2.873	2.466	4	252	193	403	-	
	W		103	86	-	20	9	17	-	
	Z		2.976	2.552	4	272	202	420	-	
	Quote		3,5%	3,4%	0,0%	7,4%	4,5%	4,0%	-	

1 Quelle: Bayer. Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung: Statistische Berichte 8 III 4 - 1 j sowie eigene Berechnungen

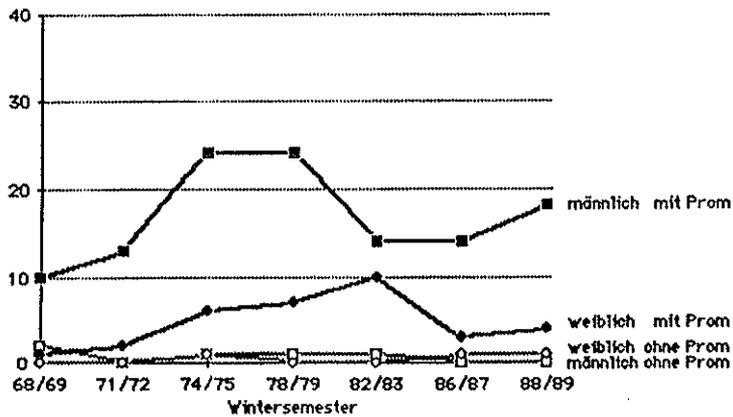
Die Tabellen zeigen, daß zum Stichtag die Frauen im akademischen Mittelbau als Vollzeitbeschäftigte mit 17,4 % stark unterrepräsentiert waren. Die Unterrepräsentation bei den Teilzeitbeschäftigten ist mit 24,9 % deutlich weniger gravierend. Bei den Vollzeitbeschäftigten nahm die Frauenquote mit steigender "Wertigkeit" der Stellen rapide ab (21,7 % der Angestellten, aber 0,0 % der Hochschulassistenten). Frauen hatten gegenüber Männern seltener Dauerstellen (nur 12,6 % der Dauerstellen waren mit Frauen besetzt, aber 19,0 % der Zeitstellen). Frauen mußten überdurchschnittlich oft mit Stellen vorlieb nehmen, für die sie überqualifiziert waren: Habilitierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen hielten 7,4 % der Mittelbau-Dauerstellen, während ihr Anteil am gesamten habilitierten Personal einschließlich der Professoren nur 3,5 % betrug; promovierte Frauen stellten 34,3 % der wissenschaftlichen Hilfskräfte, während ihr Anteil am gesamten promovierten Personal nur 10,9 % betrug. Bei der Finanzierung der Stellen fällt auf, daß Frauen 30 % der aus privaten Drittmitteln finanzierten, also als besonders unsicher und weisungsabhängig anzusehenden Vollzeitstellen innehatten (bei den Teilzeitstellen waren es sogar drei von vier). Die finanzielle Absicherung der teilzeitbeschäftigten Frauen durch ihre Hochschultätigkeit scheint im übrigen auf den ersten Blick nicht schlechter gewesen zu sein als die der teilzeitbeschäftigten Männer - jedenfalls entspricht der Anteil der Frauen am teilzeitbeschäftigten Mittelbaupersonal **mit weiteren Beschäftigungsverhältnissen** mit rund 1/4 ihrem Anteil am gesamten teilzeitbeschäftigten Mittelbaupersonal. Allerdings kann dieser Eindruck trügen, weil Frauen vielleicht eher dazu neigen, bescheidener zu leben und möglicherweise auch öfter als Männer vom Partner unterstützt werden.

Es gibt keine Veranlassung anzunehmen, daß sich an diesen Konstellationen inzwischen Wesentliches geändert hat. Man muß also davon ausgehen, daß nach wie vor im akademischen Mittelbau die "schlechteren" Stellen überproportional oft den Frauen angeboten werden. Obwohl Trends, wie oben ausgeführt, mit Hilfe der Individualerhebung nach dem Hochschulstatistikgesetz als "Momentaufnahme" mangels Vergleichsmöglichkeiten nicht festzustellen sind, läßt sich die Annahme, daß es den Frauen im akademischen Mittelbau zwischenzeitlich nicht viel besser als 1983 ergeht, auf andere Weise erhärten.

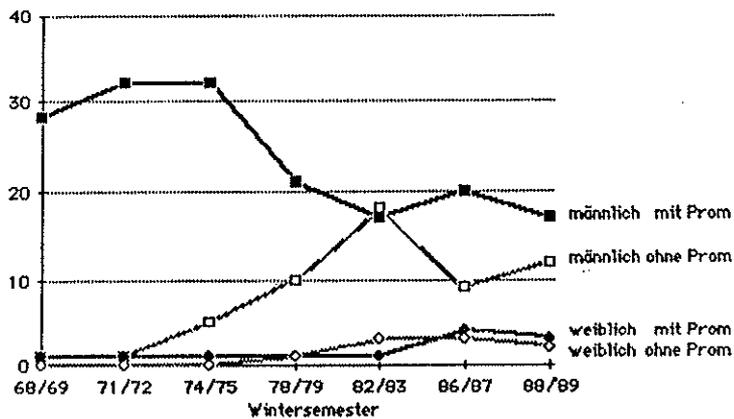
3.3.3.2 Entwicklung des Mittelbaupersonals in ausgewählten Bereichen

Verfolgt man beispielsweise die Besetzung der Mittelbaustellen in den Fächern Germanistik und Jura an der Universität München im Zeitraum zwischen 1968 und 1988, ergibt sich folgendes Bild:¹

Abb. 1:
Germanistik -
Wissenschaftliche Assistenten, Akademische Räte auf Zeit



Jura -
Wissenschaftliche Assistenten, Akademische Räte auf Zeit

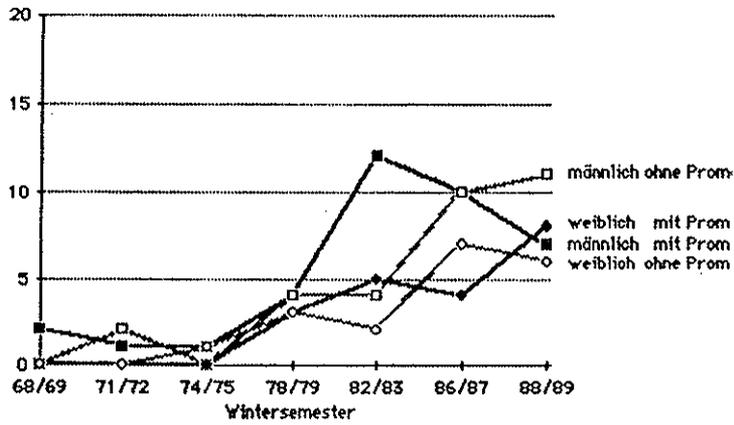


Legende

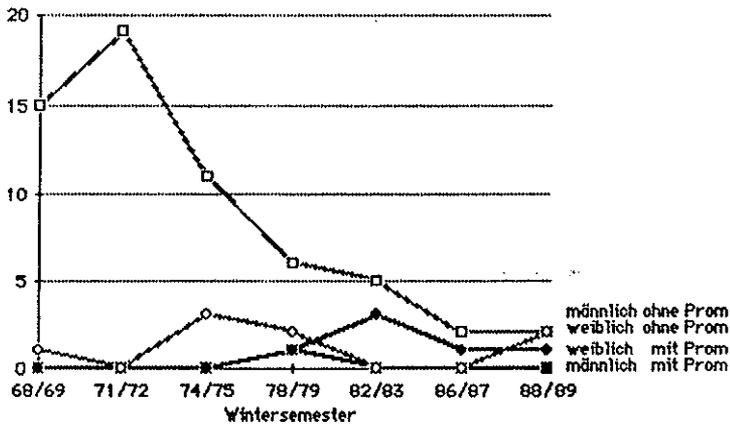
■	männlich mit Promotion	●	weiblich mit Promotion
□	männlich ohne Promotion	○	weiblich ohne Promotion

¹ Quelle: Vorlesungsverzeichnisse der Universität München (Wintersemester 68/69, 71/72, 74/75, 78/79, 82/83, 86/87, 88/89).

Abb. 2:
Germanistik -
Wissenschaftliche Angestellte, Wissenschaftliche Hilfskräfte

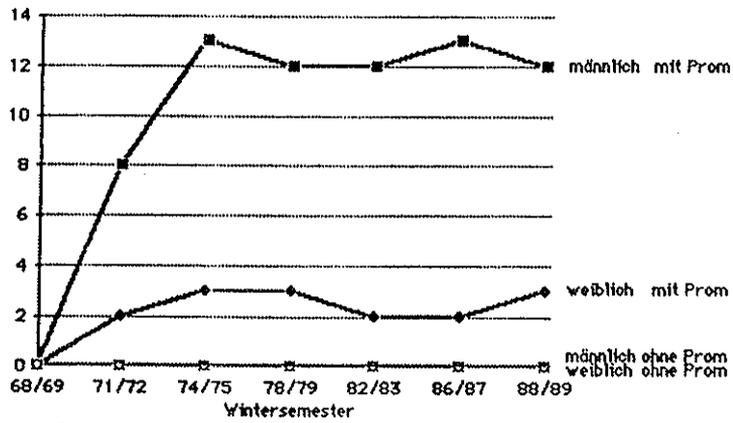


Jura -
Wissenschaftliche Angestellte, Wissenschaftliche Hilfskräfte

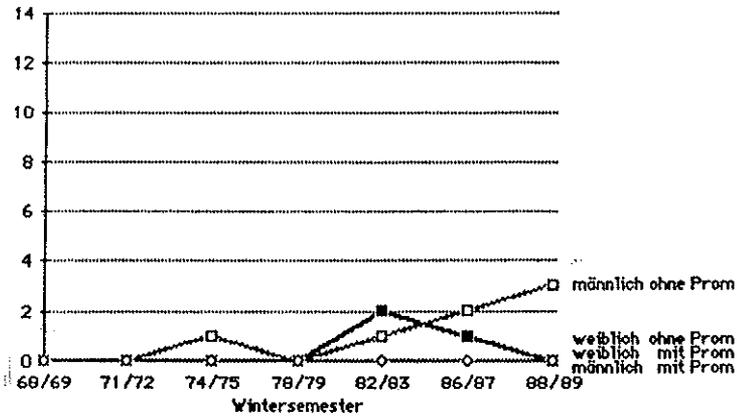


- Legende
- — ■ männlich mit Promotion
 - — □ männlich ohne Promotion
 - — ● weiblich mit Promotion
 - — ○ weiblich ohne Promotion

Abb. 3:
Germanistik -
Akademische Räte, Oberräte, Direktoren (Lebenszeit)

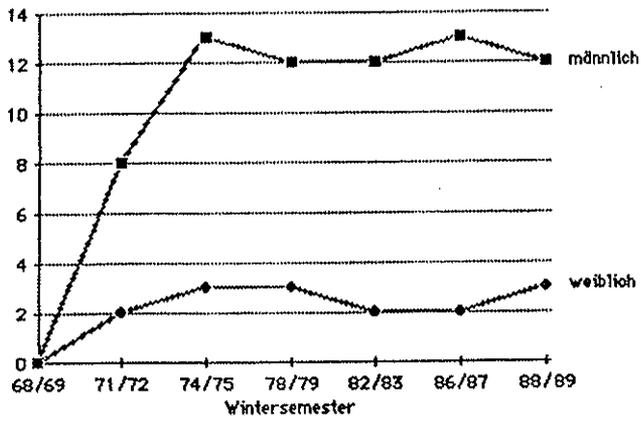


Jura -
Akademische Räte, Oberräte, Direktoren (Lebenszeit)

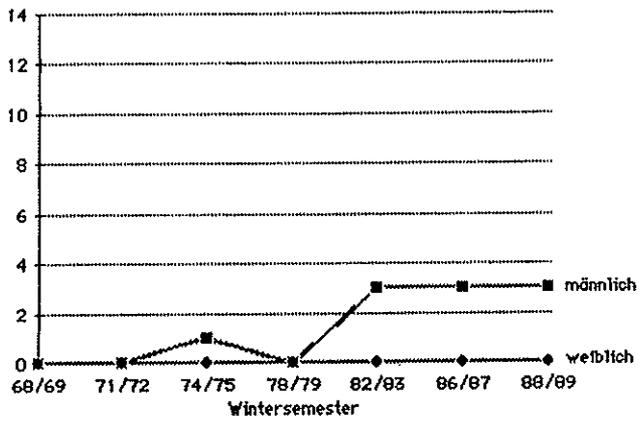


- Legende
- — ■ männlich mit Promotion
 - — □ männlich ohne Promotion
 - — ● weiblich mit Promotion
 - — ○ weiblich ohne Promotion

Abb. 4:
Germanistik -
Unbefristete Stellen insgesamt

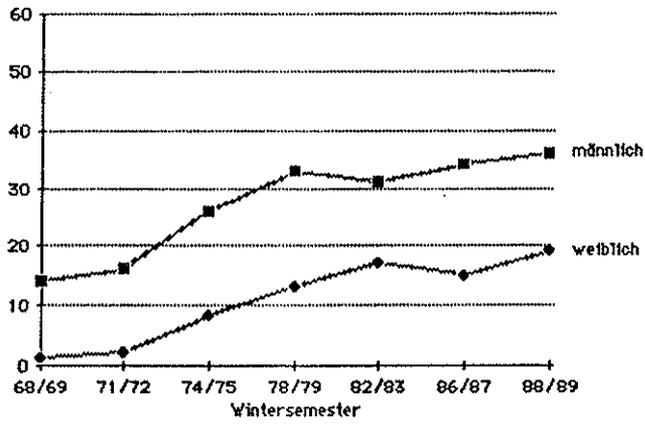


Jura -
Unbefristete Stellen insgesamt

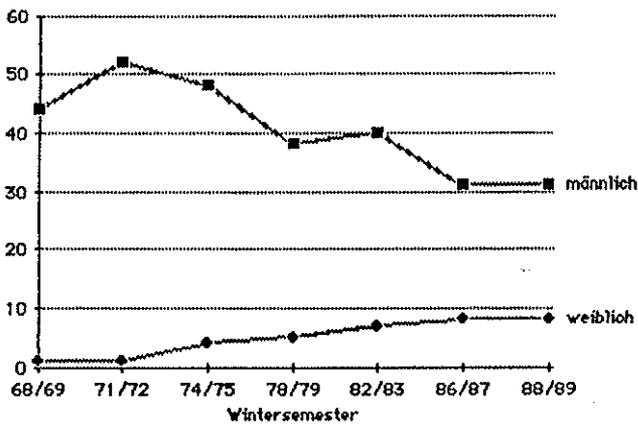


Legende
 ■ männlich
 ● weiblich

Abb. 5:
Germanistik -
Befristete Stellen insgesamt



Jura -
Befristete Stellen insgesamt



Legende
 ■ männlich
 ● weiblich

Obwohl dieser Zusammenstellung der Detaillierungsgrad der statistischen Individualerhebung angesichts des mangelhaften verfügbaren Materials fehlen muß und hier auch nur ein nach Fächern sehr beschränkter Ausschnitt aus einer einzigen Hochschule dargestellt wird, zeigen sich doch Trends:

Unter Außerachtlassung des jeweiligen Beschäftigungsumfanges (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung) nimmt die Zahl der insgesamt in den als Beispiel gewählten Fächern tätigen Frauen im akademischen Mittelbau der Universität München über die Jahre zu. Dabei ist die Situation in den beiden Fächern unterschiedlich. Die Juristinnen haben in den letzten 20 Jahren gegenüber den Juristen stark aufgeholt, ihr Anteil liegt jedoch nach wie vor unter einem Viertel. Im Bereich des traditionell "weiblichen" Faches Germanistik ist der zahlenmäßige Abstand zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten seit Anfang der siebziger Jahre im wesentlichen gleich geblieben, doch hat der starke Anstieg der absoluten Beschäftigtenzahlen dazu geführt, daß sich der Anteil der Frauen am Mittelbaupersonal deutlich erhöht hat (von etwa 21 % im Jahre 1971 auf 30,4 % im Jahre 1988).

Nicht nur an den Universitäten ist im übrigen zu beobachten, daß Wissenschaftlerinnen - wenn überhaupt - überwiegend auf den "niederen" Rängen der Wissenschaftshierarchie vorkommen. Die Gründe, die dafür ursächlich sind, sollen in dieser Studie untersucht werden.

Tab. 6: Anteile der Frauen an C4 bis BAI Ila - Stellen in der MPG (Stand 01.02.1988):¹

Fachgebiet	Wissenschaftler/innen insgesamt		davon: Wissenschaftler/innen									
	insg.	weibl. %	mit einer Besoldung von C4		mit einer Besoldung/Vergütung von C3 und BAI I		mit einer Besoldung/Vergütung von C2, C1, BAI Ia bis BAI Ila					
			insg.	weibl. %	insg.	weibl. %	insg.	weibl. %				
Wirtschafts- und Gesellschaftswissenschaften	253	52	20,6	26	1	3,8	24	1	4,2	203	50	24,6
Mathematik und Naturwissenschaften	1.061	72	6,8	87	-	-	103	3	2,9	871	69	7,9
Human- und Veterinärmedizin	768	139	18,1	76	1	1,3	68	7	10,3	624	131	21,0
insgesamt	2.082	263	12,6	189	2	1,1	195	11	5,6	1.698	250	14,7

¹ Quelle: Antwort der MPG auf die Anfrage der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom November 1987 (zitiert nach MPG-Spiegel 4/88, S. 23)

Zwar ist ausweislich dieser Tabelle - im Vergleich zu den staatlichen Hochschulen - der Frauenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal der MPG erfreulich hoch, doch sind die Frauen unter den nach C4 besoldeten Wissenschaftlern mit 1,1 % sogar noch geringer vertreten als im staatlichen Hochschulbereich mit ca. 1,6 % (Stichtag: 02.10.1986).

3.4 Bewertung der unter 3.1 bis 3.3 dargestellten Fakten

1. Die rechtliche wie auch die Stellensituation des akademischen Mittelbaus im allgemeinen haben sich im Verlauf der letzten zwanzig Jahre weniger verändert, als man angesichts der Expansion der Hochschulen und ihrer gravierenden rechtlichen Umstrukturierungen in dieser Zeit erwarten könnte.

2. Die statusrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die strikten Zeitbeschränkungen für Beschäftigungsverhältnisse an den Hochschulen, stehen nicht im Einklang mit den Bedürfnissen junger Wissenschaftler/innen nach materiell und vor allem zeitlich ausreichender Sicherung ihrer Qualifikationsphase. Das weitgehende Fehlen von Beurlaubungs- und/oder Verlängerungsmöglichkeiten für insbesondere junge Mütter verschärft diese Situation für Nachwuchswissenschaftlerinnen noch zusätzlich.

3. Die Zahl der Mittelbaustellen reicht nicht aus, um alle Habilitanden finanziell abzusichern. Bei den Doktoranden ist das Defizit noch gravierender.

4. Die ohnehin wenigen Frauen werden bei der Vergabe von Mittelbaustellen an den Hochschulen, wie auch an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der MPG, von jeher und nach wie vor auch noch strukturell benachteiligt, das heißt, sie erhalten überdurchschnittlich häufig die "schlechteren Stellen" (Teilzeit, befristet, geringe Wertigkeit, aus privaten Drittmitteln ...).

Der vergleichenden Untersuchung der statistischen Daten schließt sich im folgenden unsere Befragung an.

II. Kapitel: Auswertung der Fragebogen

In diesem Kapitel werden die Daten aus den Fragebogen ausgewertet und dargestellt.

4 Beschreibung des Samples

Mit der Anfrage für die Bereitschaft zu einem Interview wurde ein Kurzfragebogen verschickt, in dem um Angaben zum universitären und beruflichen Werdegang sowie um Sozialdaten gebeten wurde.

Von 89 Interviewwilligen waren einige trotz mehrfacher Versuche nicht zu erreichen. Aus der Gruppe der männlichen Juristen mußten einige herausgenommen werden, weil diese Gruppe im Verhältnis zu den anderen zu groß war.

4.1 Promotionsbericht der Absolventen

Von den 70 interviewten Absolventen der Jahrgänge 1980 und 1981 streben bzw. strebten 51 eine Promotion an (=Prom. ja), 19 hatten nicht die Absicht zu promovieren (=Prom. nein).

Tab. 7: Wissenschaftliche Qualifikation der interviewten Absolventen der Jahrgänge 1980 und 1981

Promotion	Geschlecht		insges.
	weibl.	männl.	
erfolgreich abgeschlossen	10	14	24
noch nicht abgeschlossen	4	9	13
noch nicht begonnen, aber geplant	6	2	8
abgebrochen	5	1	6
nicht bestanden	-	-	-
nicht beabsichtigt	10	9	19
insgesamt	35	35	70

4.2 Aufstockung des Samples

Da von den 70 Personen nur acht Frauen und ein Mann an einer Hochschule oder anderen Forschungseinrichtung wissenschaftlich tätig waren, und insgesamt nur sieben Frauen und zwei Männer die "Hochschullaufbahn" einschlagen wollten, wurden zusätzlich neun Assistentinnen und drei Assistenten, ein Akademischer Rat, eine Privatdozentin und ein Privatdozent sowie sechs Professorinnen und drei Professoren befragt. Von insgesamt 94 Befragten waren somit 24 Frauen und neun Männer wissenschaftlich tätig (= wiss. ja).

Das Sample verteilt sich wie folgt nach Geschlecht auf Fachbereiche und Hochschulen:

Tab. 8: Befragte (insg.) nach Geschlecht, Fachbereichen und Hochschulen

Fachbereich und Geschlecht	Hochschule		insg.
	München	Regensburg	
Jura weiblich	17	7	24
	männlich	18	11
Germanistik weiblich	22	5	27
	männlich	8	6
insgesamt	65	29	94

4.3 Bildung der Eltern

Wie zu erwarten, beeinflußt der Bildungsstand der Eltern das Bildungsverhalten der hier Befragten - und zwar bei Frauen und Männern gleichermaßen. Insgesamt hat bei knapp der Hälfte der Befragten mindestens ein Elternteil ein Hochschulstudium absolviert. Dabei fällt auf, daß es sich bei den männlichen Befragten meistens um den Vater handelt, während bei den weiblichen Befragten häufig auch beide Elternteile ein Hochschulstudium absolviert haben. Umgekehrt hatten von denjenigen, welche nicht beabsichtigten zu promovieren, nur 20 % der Eltern ein Hochschulstudium. Die Eltern der fünf Frauen, die ihre Promotion abgebrochen haben, hatten alle keine Hochschulbildung.

Tab. 9: Hochschulbildung der Eltern

Befragte: Prom. beabsichtigt ja/nein	Hochschulbildung der Eltern							
	Mutter		Vater		beide		keiner	
	w	m	w	m	w	m	w	m
wiss. tätig ja/nein								
Prom. ja	1	-	11	16	9	3	20	15
Prom. nein	-	-	2	2	-	-	8	7
wiss. ja	-	-	6	3	7	2	11	4
wiss. nein	1	-	7	15	2	1	17	18
insgesamt	1	-	13	18	9	3	28	22

4.4 Besuch einer koedukativen Schule

Die Annahme, daß Frauen, die keine koedukative Schule besucht haben, sich freier entfalten konnten und infolgedessen durchsetzungsfähiger bzw. -williger seien, bestätigte sich nicht. Zwar hatten die von uns befragten Frauen häufiger als die Männer keine koedukative Schule besucht, doch gerade diejenigen Frauen sind wissenschaftlich tätig, die auf einer koedukativen Schule waren. Frauen, die nicht beabsichtigten zu promovieren, besuchten meist Mädchenschulen. Bei den Männern zeigt sich ein umgekehrtes Bild. Hier waren relativ viele der wissenschaftlich Tätigen auf Bubenschulen und wollten relativ viele der Besucher von koedukativen Schulen nicht promovieren.

Tab. 10: Besuch einer koedukativen Schule

Befragte: Prom. beabsichtigt ja/nein wiss. tätig ja/nein	Besuch einer koedukativen Schule			
	ja		nein	
	weibl.	männl.	weibl.	männl.
Prom.ja	20	17	19	11
Prom.nein	1	4	8	2
wiss.ja	14	5	9	4
wiss.nei	7	16	18	9
insgesamt	21	21	27	13

K.A.: 3 Frauen + 9 Männer

4.5 Studiendauer und Fachwechsel

Es besteht kein Unterschied zwischen den von uns befragten Frauen und Männern bei der Studiendauer. Sie beträgt gut zehn bzw. knapp elf Semester. In beiden Fällen gibt es auch keine Unterschiede bezüglich des Wechsels der Fachrichtung. Die befragten Frauen studierten also ebenso konsequent wie ihre männlichen Kollegen. Sofern die wenigen Zahlen überhaupt Aussagen zulassen, ist folgendes anzumerken: Vor allem im Gegensatz zu den wissenschaftlich tätigen Frauen haben die Frauen, die nicht beabsichtigten zu promovieren, etwas kürzer studiert und etwas seltener die Fachrichtung gewechselt. Hingegen haben die Männer, die nicht promovieren wollten, im Vergleich zu den übrigen länger studiert und häufiger die Fachrichtung gewechselt. Frauen drängen demnach schneller und zielgerichteter in die Praxis, während bei den wissenschaftlich Interessierten die Männer rascher studieren.

Tab. 11: Studiendauer und Fachwechsel

Befragte: Prom. beabsichtigt ja/nein	durchschnittl. Studiendauer in Jahren		Fachwechsel			
			ja		nein	
	weibl.	männl.	w	m	w	m
wiss. tätig ja/nein						
Prom. ja	5,8	5,3	6	4	35	30
Prom. nein	5,3	6,0	1	3	9	6
wiss. ja	5,8	5,1	4	2	20	7
wiss. nein	5,5	5,5	3	5	24	29
insgesamt	5,2	5,4	7	7	44	36

4.6 Finanzierung des Studiums

Ihr Studium finanzierten die befragten Frauen wie Männer überwiegend über die Eltern und durch eigene Arbeit, ihre Promotion zum größten Teil nur mit eigener Arbeit. Auch weibliche und männliche Promovierende unterscheiden sich nicht hinsichtlich der Finanzierung des Studiums. Die Vermutung, Frauen brauchten, wenn sie sich für eine Promotion entscheiden, günstigere finanzielle Rahmenbedingungen als Männer, trifft demnach nicht zu. Unterschiede gibt es allerdings insgesamt zwischen den Promovierenden und jenen, welche dies nicht beabsichtigen. Erstere haben während des Studiums häufiger ein Stipendium erhalten, während sich bei letzteren auffällig viele BAföG-Empfänger finden. BAföG als finanzielle "Altlast" und ein häufig damit verbundenes bildungsfernes Elternhaus halten offensichtlich einige von einer Promotion ab.

Tab. 12: Finanzierung des Studiums

Finanzierung des Studiums (Mehrfachnennung)		Promotion beabsichtigt ja/nein		insges.
		Prom. ja	Prom. nein	
Eltern	weibl.	32	7	39
	männl.	24	5	29
Partner	weib.	3	-	3
	männl.	-	1	1
BAföG	weibl.	9	4	13
	männl.	8	8	16
Stipendien	weibl.	16	2	18
	männl.	12	-	12
eigene Arbeit	weibl.	22	4	26
	männl.	18	7	25

4.7 Aktivitäten während des Studiums

Die Annahme, daß diejenigen, welche sich aktiv am "studentischen Leben" beteiligen - sei es in der Fachschaft bzw. als Tutor, sei es als studentische Hilfskraft -, nach dem Studium häufiger wissenschaftlich weiterarbeiten, bestätigte sich nur zum Teil. Bei den Männern ist kein Zusammenhang ersichtlich. Bei den Frauen hingegen spielt die Vertrautheit mit dem "System Hochschule" offensichtlich eine Rolle. So waren beispielsweise von den wissenschaftlich tätigen Frauen überdurchschnittlich viele früher als studentische Hilfskräfte beschäftigt.

Tab. 13: Aktivitäten während des Studiums

Befragte: Prom. beabsichtigt ja/nein	Fachschaft/Tutor				stud. Hilfskraft			
	ja		nein		ja		nein	
	w	m	w	m	w	m	w	m
wiss. tätig ja/nein								
Prom. ja	6	5	35	29	17	11	24	23
Prom. nein	-	-	10	9	2	2	8	7
wiss. ja	4	1	20	8	11	2	13	7
wiss. nein	2	4	25	30	8	11	19	23
insgesamt	6	5	45	38	19	13	32	30

4.8 Studienortwechsel bzw. Auslandsaufenthalt

Da ein Auslandsaufenthalt während oder nach dem Studium bzw. ein Studienortwechsel ein gewisses Maß an Selbstbewußtsein und Durchsetzungsfähigkeit voraussetzt, interessierte uns, ob es Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich der Mobilität gibt. Dies ist nicht der Fall. Am mobilsten sind in beiden Fällen die wissenschaftlich Tätigen und am selbsthaftesten diejenigen, welche nicht beabsichtigen zu promovieren. Das bestätigt die Vermutung, daß die Mobileren auch die Interessierteren und damit die für die Wissenschaft Geeigneteren sind.

Tab. 14: Studienortwechsel bzw. Auslandsaufenthalt während oder nach dem Studium

Befragte: Prom.beabsichtigt ja/nein wiss. tätig ja/nein	Ortswechsel					
	ja				nein	
	Inland		Ausland			
	w	m	w	m	w	m
Prom. ja	5	7	17	12	17	15
Prom. nein	2	2	1	1	7	6
wiss. ja	4	2	11	4	8	3
wiss. nein	3	7	7	9	16	18
insgesamt	7	9	18	13	24	21

4.9 Familienstand

Besonders auffällig ist der hohe Anteil verheirateter Frauen an denjenigen, welche nicht promovieren wollen. Während ebensoviele der wissenschaftlich tätigen Männer verheiratet wie ledig sind, sind bei den wissenschaftlich tätigen Frauen etwas mehr unverheiratet.

Tab. 15: Familienstand der Befragten

Befragte:	Familienstand								
	verh.		verw.		gesch.		led.		
	w	m	w	m	w	m	w	m	
Prom. beabsichtigt ja/nein									
wiss. tätig ja/nein									
Prom. ja.	19	21	-	-	3	1	19	12	
Prom. nein	8	6	-	-	-	-	2	3	
wiss. ja	9	4	-	-	2	1	12	4	
wiss. nein	18	23	-	-	1	-	9	11	
insgesamt	27	27	-	-	3	1	21	15	

4.10 Kinderzahl

Die Kinderzahl spielt eine wesentliche Rolle bei der Beschäftigung von Frauen. Auffällig ist der hohe Anteil der Frauen mit zwei Kindern an denjenigen, welche nicht promovieren wollen, sowie die große Zahl wissenschaftlich tätiger Frauen ohne Kinder. Ein ähnliches Bild - allerdings in abgeschwächter Form - ergibt sich auch bei den Männern. Das heißt jedoch nicht, daß die nicht wissenschaftlich tätigen Frauen mit Kindern ihren Beruf aufgeben hätten. Mit Ausnahme von zwei Frauen mit jeweils zwei Kindern sind alle berufstätig. Demzufolge läßt sich Berufstätigkeit außerhalb der Universität augenscheinlich leichter mit Ehe und Familie vereinbaren als wissenschaftliche Berufstätigkeit in der Universität.

Tab. 16: Befragte mit bzw. ohne Kinder

Befragte: Prom. beabsichtigt ja/nein	Kinder							
	keine		1		2		3+	
	w	m	w	m	w	m	w	m
wiss. tätig ja/nein								
Prom. ja	30	21	7	3	4	8	-	2
Prom nein	2	3	2	2	6	3	-	2
wiss. ja	18	6	4	1	2	2	-	-
wiss. nein	14	18	5	4	8	9	-	3
Insgesamt	32	24	9	5	10	11	-	3

4.11 Abbruch der Promotion

Fünf Frauen haben ihre Promotion abgebrochen. Die Eltern der fünf Frauen hatten alle keine Hochschulbildung.

Hinsichtlich ihrer familiären Situation unterscheiden sie sich nicht von den übrigen Befragten.

Demnach überwiegen "weibliche Gründe" für den Abbruch.

Eine Befragte hat ihre Promotion zwecks Familiengründung ausgesetzt. Eine andere mußte aufgrund eines Pflegefalls in der Familie abbrechen. Des weiteren werden fehlende Mobilitätsbereitschaft, mangelnde soziale Absicherung (befristete Verträge, Mutterschutz, Teilzeit) und wenig Privatleben als Gründe gegen eine Promotion angeführt. In zwei Fällen überwog schließlich das Interesse an praktischer Tätigkeit.

4.12 Angebot einer Mitarbeit in der Universität

Die Frage, ob ihnen nach dem Examen eine Mitarbeit im universitären Bereich angeboten worden sei, bejahten 47 % der Frauen und 66 % der Männer.¹ Frauen nehmen ein solches Angebot meist auch an. Die Tatsache, keine Mitarbeit angeboten bekommen zu haben, hält weniger Männer als Frauen von einer Promotion ab.

Besonders offensichtlich ist die Benachteiligung der Juristinnen. Während nur 33 % ihrer männlichen Kollegen kein Angebot bekamen, waren es bei den Frauen 50 %, wobei die befragten Frauen und Männer gleich gute Examensergebnisse hatten.

Vergleicht man die beiden Hochschulen, so fällt auf, daß den Befragten aus Regensburg insgesamt prozentual häufiger eine Mitarbeit im universitären Bereich angeboten worden war. Auch bekamen dort ebenso viele Frauen wie Männer ein Angebot von der Hochschule; in München hingegen 57 % der Männer und nur 35 % der Frauen.

¹ In diese Auswertung wurden nur die 70 interviewten Absolventen der Jahrgänge 1980 und 1981 einbezogen.

Tab. 17:
Angebot der Hochschule

Promotion beabsichtigt bzw. nicht beabsichtigt	Angebot der Hochschule																			
	insgesamt		Jura				Germanistik				München		Regensburg							
	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein	ja	nein								
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m						
Prom. ja	14	16	10	10	7	12	4	8	7	4	6	2	7	9	9	8	7	7	1	2
Prom. nein	2	7	8	2	1	4	4	-	1	3	4	2	2	3	8	1	-	4	-	1
insgesamt	16	23	18	12	8	16	8	8	8	7	10	4	9	12	17	9	7	11	1	3

K.A.: 1 Frau

III. Kapitel: Auswertung der Interviews mit weiblichen und männlichen Absolventen, Assistenten, Habilitanden und Professoren

Im folgenden werden die Interviews ausgewertet. Die Antworten wurden den unten aufgeführten Stereotypen zugeordnet. Zunächst wird jeweils die Literatur zu dem Thema referiert. Dann folgen die von uns empirisch erhobenen Befunde.

5 Elf Stereotype, als Hypothesen untersucht

5.1 "Das soziale Umfeld hält die Frauen von der Hochschullehrerlaufbahn ab"

Bis zum Zweiten Weltkrieg kamen die Studentinnen an deutschen Hochschulen fast ausschließlich aus der bürgerlichen Oberschicht. So kann man davon ausgehen, daß auch und gerade die habilitierten Frauen sich nur aus dieser privilegierten Schicht rekrutierten, in der die Väter auch schon studiert hatten und in der die Bildung als Statussymbol galt.¹

Seit den 60er Jahren mit der starken Bildungsexpansion sind auch andere Schichten an den Universitäten vermehrt vertreten. Es liegt nahe anzunehmen, daß die Eltern, Geschwister, Freunde usw. dieser Studierenden von einem so elitären Beruf wie dem der Professorin abraten. Wir sind von der Annahme ausgegangen, daß gerade den Frauen abgeraten wird, weil der Beruf als Männerberuf bekannt und auch besetzt ist.

Es ist bewiesen, daß es Unterschiede der Geschlechter in physiologischer Hinsicht gibt - die Muskelkraft z.B. ist beim Manne größer -, aber hinsichtlich Fähigkeit und Geschicklichkeit sind keine Unterschiede von Anfang an da. Diese werden erst mit der Erziehung und Ausbildung erworben.² Es gibt auch keine angeborenen Unterschiede in "allgemeiner Intelligenzhöhe, im Konzeptionsniveau, in analytischen Fähigkeiten, in

¹ Schmude, Jürgen: Frauen an deutschen Hochschulen. Eine Untersuchung über weibliche Habilitierte und Professorinnen. In: MittHV 4/88, S. 190 ff, hier S. 191.

² Matzdorf, Ingrid: Sind Geschlechtsunterschiede im Berufsleben Vorurteile? In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre. Studien, Bildung und Wissenschaft, Bd. 12, Bonn 1985, S. 55 ff, hier S. 57.

der Kreativität". Die Mädchen zeigen einen Vorsprung im verbalen, die Jungen im mathematisch-visuell-räumlichen Bereich.¹

Der Ratschlag von Eltern und Bekannten kann sich nicht auf mangelnde Fähigkeiten begründen, sondern lediglich auf die gesellschaftlichen Usancen: Ein Professor ist ein Mann.

In unserer Studie sollte zunächst der Einfluß von Eltern und Familie auf die Studienfachwahl und Studienaufnahme untersucht werden:

Die Frauen, die Germanistik studierten, haben in der Mehrzahl ihre Schulinteressen in ein Studium verwandelt. Sie stammen überwiegend aus Elternhäusern, in denen die Eltern studiert oder mit dem Studium angefangen - und dann aus anderen Gründen wie Krieg, Familiengründung nicht weitergemacht - haben, oder aus Elternhäusern, in denen die Eltern nicht studiert haben, aber gerade darum ihre Töchter zum Studium anhielten, damit "sie einmal mehr werden sollten", also aus besonders leistungsorientierten Familien. Lediglich eine Befragte berichtet, daß ihre Mutter das Studium "für die Katz" fand.

Die Männer betonen weitgehend übereinstimmend, daß sie wenig bis gar nicht beeinflusst worden sind. Sie haben sich bereits in der Gymnasialzeit entschlossen, Germanistik zu studieren. Das Elternhaus hat sie nicht davon abgehalten.

Studieren ist auch den Frauen, die Jura gewählt haben, immer selbstverständlich gewesen. Der Besuch des Gymnasiums mündete in den 60er und 70er Jahren noch mit ziemlicher Sicherheit in den Wunsch zu studieren.

Die Wahl des Faches Jura verlief für die befragten Frauen sehr unterschiedlich. Viele kamen zu diesem Fach über die Negativauswahl: Lehrerin wollten sie nicht werden, Medizin hatte den numerus clausus, und für die naturwissenschaftlich/mathematischen Fächer war keine Neigung da. Einige haben sich das Fach aber auch ganz bewußt herausgesucht; aus Neigung, angeregt durch Familienangehörige, die selbst in der Rechtswissenschaft tätig waren oder studierten, oder angeregt durch interessierte Lehrer oder Gastvorträge von Richtern. Zwei Frauen haben Jura gewählt, weil sie sich eine Verbindung von Rechtsanwältin und Mutter und Hausfrau gut vorstellen konnten. Eine Frau wollte auf gar keinen Fall für andere die Zuarbeit machen, sondern selbst etwas bewegen. (Diese Frau wurde nicht Professorin.)

¹ Rudinger, Georg: Gibt es männer- und frauenspezifische Forschungsbegabungen? Aussagen der Psychologie zu Unterschieden zwischen Mann und Frau. In: BMBW (Hrsg.) a.a.O., S. 65 ff, hier S. 69.

Auch die Männer im juristischen Fach sind oft über die Negativauswahl zu diesem Studium gekommen: entweder sahen sie im Lehrerberuf keine Chancen oder sie meinten, bei den Naturwissenschaften im Elfenbeinturm zu landen, oder sie hatten nicht die Zensuren für numerus-clausus-Fächer. Andere wählten bewusst Jura, weil Familienangehörige auch Juristen waren oder weil sie Jura als sinnvolle Ausbildung empfahlen. Einige waren durch die Schule - Fach Wirtschaft/Recht - auf das Studium aufmerksam geworden. Vielen galt das Fach Jura als gute Möglichkeit, daß man sich beruflich noch nicht festlegen mußte.

Fazit:

Vom Studium zurückgehalten wurde keiner, weder Frau noch Mann. Keiner/Keine wollte zu Beginn des Studiums Professor/in werden. Das ist kein Beruf, den man von vornherein anstrebt, wurde uns erzählt. "So hoch darf man nicht greifen". Es ist eine Profession, der man sich mit zunehmender Qualifikation nähert. Insofern ist die Hypothese: "Wenn das soziale Umfeld den Frauen von dem Beruf der Professorin abrät, ergreifen weniger Frauen diesen Beruf", nicht haltbar, wenn man das soziale Umfeld auf Eltern und Lehrer bezieht, weil zu dem Zeitpunkt, zu dem diese Gruppen Einfluß auf die "Kinder" haben, der Berufswunsch "Professor" noch gar nicht existiert. Das soziale Umfeld, das Einfluß geltend machen kann, können die Professoren und die jeweiligen Lebenspartner und Freunde sein. Die Beziehung zu den Professoren wird unter 5.7 "Frauen werden von den Professoren weniger gefördert" behandelt.

Negativer Einfluß von Lebenspartnern oder Freunden wurde nicht explizit genannt. Aber es wurde als "natürlich" hingestellt, daß die sozialen Beziehungen in der Zeit der Promotion und Habilitation leiden. Aus Zeitmangel können Freundschaften nicht aufrechterhalten werden, gehen Ehen in die Brüche. (Hierzu: Punkte 5.3.3 Belastung durch Promotion und Habilitation und 5.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie.)

5.2 "Frauen streben nicht zielgerichtet auf einen Beruf zu"

Die Betonung dieses Satzes liegt auf "zielgerichtet" und unter "einem Beruf" wird ein bestimmter Beruf, der von Anfang an anvisiert wird, verstanden. Denn ansonsten wäre der Satz von vornherein falsch: Die Mädchen und jungen Frauen wollen heute fast alle einen Beruf erlernen, ihnen ist die berufliche Ausbildung sehr wichtig, und ihre Zukunftsperspektiven beziehen alle den Beruf ins normale tägliche Leben ein.

Georg Rudinger stellt fest, daß die meisten geschlechtsspezifischen Unterschiede einen "leistungs- und wettbewerbsorientierten Akzent" haben. Er wollte die folgende Hypothese testen: "Frauen seien ängstlicher in Tests, in Wettbewerbs- und Leistungssituationen im allgemeinen, weil sie bei Erfolg negative Konsequenzen zu erwarten haben". Die Hypothese ist als Forschungsprogramm nicht durchführbar.¹ Aber die Vorstellung ist bei den Frauen verbreitet, daß sie nicht zu gut sein dürfen, besonders in kognitiven Fähigkeiten wie in der Intelligenz, damit sie das "Feminine" nicht einbüßen. Eine Frau, die ihre Intelligenz herauskehrt und damit Männer übertrumpft, wird zwar heute im Beruf akzeptiert, aber nicht als Frau, sondern als "unweiblich", "hart", "rechthaberisch" abqualifiziert. "Wettbewerb und beruflicher Ehrgeiz (werden) für Frauen mit negativen, für Männer mit positiven Bewertungen verbunden. Langfristig zieht dies einen Effekt auf die Lebensplanung und die Berufswahl (perzipierte Erwartungen, antizipierte Sanktionen, Sensibilität gegenüber Sanktionen) nach sich."²

5.2.1 Berufsziel

In unserer Untersuchung wurden die Interviewpartner/innen nach dem Berufsziel gefragt, das sie zu Beginn des Studiums hatten, und nach eventuellen Änderungen des Berufsziels, die sich im Laufe des Studiums ergaben.

Die befragten Frauen, die Germanistik studiert haben, sind - bis auf zwei - nicht mit einem bestimmten Berufsziel in das Studium hineingegangen. Entweder haben sie das studiert, was ihnen in der Schule am meisten Spaß gemacht hat, oder sie wußten keine Alternative. Sie "wollten einfach studieren". Manche haben sogar den Beruf vollständig "verdrängt", andere wollten auf keinen Fall "Lehrerin" werden, machten deshalb den Magister-Abschluß, allein oder zusätzlich zum 1. Staatsexamen. Einige haben sich zum Referendariat angemeldet und waren dann froh, als ihnen eine Stelle an der Universität angeboten wurde. Andere haben sehr früh eine Familie gegründet und keine bestimmten Berufswünsche mehr gehabt. Eine Befragte kennt auch nach Studium und Promotion nicht ihr eigentliches Berufsziel.

Zwei Befragten wurde von den Professoren von einer Hochschullaufbahn abgeraten, sie sollten sehen, daß sie in den Schuldienst kämen. Das ist aber nicht als Diskriminierung zu sehen. Zu dieser Empfehlung können verschiedene Gründe und Überlegungen führen: Zum einen hatten viele damalige Professoren noch selber das zweite Staatsexamen, so daß es für

¹ Rudinger, G.: a.a.O. S. 67 und S. 72.

² ebenda, S. 75.

sie selbstverständlich war, daß ein/e Germanist/in erst einmal so weit in die Praxis hineinschauen mußte. Zum zweiten war Ende der 70er Jahre bereits klar, daß die geistes- und kulturwissenschaftlichen Fächer an den Universitäten sukzessive abgebaut würden, sodaß immer weniger Nachwuchs gebraucht würde. Zum dritten war Ende der 70er Jahre abzusehen, daß die Stellen an den Gymnasien immer rarer wurden, so daß sich beeilen mußte, wer den Lehrerberuf ausüben wollte.

Auch die Frauen, die jetzt an der Universität arbeiten, haben lange geschwankt, welchen Beruf sie anstreben sollten. Das wissenschaftliche Arbeiten hat ihnen Spaß gemacht, aber es mußte jeweils die Initiative eines Professors/einer Professorin dazu kommen, um sie ganz in die Wissenschaft zu ziehen. Eine Befragte bekam die Stelle einer "Forschungsassistentin" angeboten, "d.h. für den Professor auf gehobener Hilfskraftebene arbeiten. Das ist eine typische Frauenrolle. Männer halten das nicht durch." Sie hat diese Arbeit gerne angenommen, obwohl es nur "Zubringerdienste" waren, weil sie hoffte, dadurch im universitären Mittelbau arbeiten zu können.

Eine andere Befragte, die heute an der Universität arbeitet, sagt: "Bestimmt wollte ich nicht in die Wissenschaft. Wissenschaft ist heute noch nicht das, was ich für das Wichtigste halte".

Die befragten Männer, die Germanistik studiert haben, geben bis auf sehr wenige an, daß sie "immer schon Lehrer" werden wollten. Zwei haben das Lehramt nur studiert, weil sie es als das Sicherste ansahen; sie stimmten mit den Inhalten des Germanistikstudiums überein, hätten sich aber auch einen anderen Beruf wie Journalist oder Lektor vorstellen können. Ein einziger Befragter "wollte immer schon Professor werden" und hat mit dieser Aussage seine Professoren sehr verwirrt. Ein Befragter wollte "immer schon Schriftsteller" werden. Die Männer haben konkretere Berufsvorstellungen als die Frauen.

Auch die Frauen, die Jura studiert haben, schwankten noch lange während des Studiums, was sie werden wollten. Einige waren sich der Wahl des Berufs der Rechtsanwältin oder Richterin sicher. Aber sie sind die Ausnahmen. Viele wollten den Beruf auch von der Examensnote abhängig machen. Bei anderen änderte sich der Berufswunsch "Richterin" während der Referendarzeit, weil sie vom "Staatsapparat frustriert" waren oder weil sich ihr soziales Engagement, "Jugendrichterin" zu werden, in dieser Zeit abgebaut hatte.

Andere kamen wieder zur Verwaltung, nachdem sie den Rechtsanwaltsberuf kennengelernt hatten und ihn zu stressig und schlecht vereinbar mit einer Familie fanden. Andere sind bewußt halbtags in einer Rechtsan-

waltskanzlei, weil ihrer Meinung nach diese Berufstätigkeit mit den Pflichten für eine Familie am besten zu verbinden ist.

Keine der Frauen, die heute an den Universitäten arbeiten, wollte ursprünglich in den wissenschaftlichen Bereich. Ihre Berufsvorstellungen waren ähnlich vage wie bei den anderen Juristinnen, oder sie hatten Berufsziele wie "Richterin" oder "Anwältin", aber keine wissenschaftlich orientierten.

Die überwiegende Zahl der männlichen Juristen in der Untersuchung hat ebenfalls keine genaue Berufsvorstellung gehabt. Sie haben Jura studiert, weil dieses Fach eine große Auswahl an Berufen ermöglicht. Oft war den Befragten bis zum Ende des Studiums nicht klar, was sie beruflich machen wollten. Manche wollten es ebenfalls von der Examensnote abhängig machen. Einige wären - wegen des Geldes - gerne Notar geworden, konnten sich aber nicht vorstellen, daß sie zu den zwei Prozent der Examensbesten gehören könnten. ("Notar" kommt bei den Berufswünschen der Frauen nicht vor.) Drei der Befragten wollten während des Studiums Hochschullehrer werden, sind davon aber wieder abgekommen. Einer meint dazu: "Jura ist das falsche Fach", um wissenschaftlich zu arbeiten. Man kann in dem Fach nicht "kreativ" sein, "nichts Sinnvolles" machen, es ist eine "Sammler- und Ordnertätigkeit, wo manchmal etwas unter neuen Gesichtspunkten bewertet" wird.

Die Referendarzeit wird allgemein als "Orientierungszeit" positiv bewertet. Die jungen Juristen lernen die verschiedenen Berufe kennen und können sich nach ihren Fähigkeiten und Neigungen entscheiden. Viele betonen die positiven Einflüsse für eine Berufsentscheidung, die von einer zusätzlichen anwaltlichen Tätigkeit ausgehen.

5.2.2 Durchsetzungsvermögen

Erfolgreiche Frauen müssen Merkmale aufweisen, die nicht zu den "femininen" zählen. Für sie muß der Beruf den Platz ganz oben auf der Rangliste einnehmen.

"Rastloses Tätigsein, unermüdliches Schaffen, ohne sich auf einer der erreichten Sprossen auszuruhen, wodurch die Kontinuität, das fortlaufende Arbeiten, sichtbar wird, das meist bis zur totalen Identifikation mit der gewählten Tätigkeit führt, zeigt, daß der Beruf die Lebensaufgabe ist". Das wird erreicht mit: Intelligenz, Beharrlichkeit, Entschlossenheit, Zähigkeit, Ausdauer, Kämpfertum und Durchsetzungsvermögen. Die Frau

muß nach Unabhängigkeit und Selbständigkeit streben, was häufig zu sozialer Isolation führt.¹ In unserer Untersuchung wird dies bestätigt.

Frauen betreiben keine geradlinige Karriereplanung, sie nehmen eher die Positionen, die sich ihnen "zufällig" anbieten. In diesen bewähren sie sich dann allerdings.²

Aber es gibt auch Frauen - und da finden sich gerade einige unter den Wissenschaftlerinnen -, die mit Durchsetzungsvermögen, mit langem Atem und teilweise gegen den Willen der Partner oder auch der Vorgesetzten den Weg geschafft haben. Wenn sich eine Frau erst einmal zu dem Weg in die Wissenschaft entschlossen hat, dann setzt sie, so scheint es, auch alles daran, dort voranzukommen. Die Frauen, die sich nicht durchsetzen können, gehen meistens gleich nach dem Studium andere - berufliche oder familiäre - Wege.

Fazit:

Das Klischee: "Es gibt nur wenige Professorinnen, weil Frauen nicht zielgerichtet auf einen Beruf zustreben", wird durch unsere Befragung teilweise bestätigt. Die befragten Frauen sind in der Mehrzahl ohne Berufsziel ins Studium gegangen. Sie haben ihr Ziel mehrfach geändert. Sie haben auf das "richtige Angebot", die "Chance" gewartet. Andererseits zeigen sich die Frauen, die sich einmal zur weiteren wissenschaftlichen Arbeit entschlossen haben - nachdem sie überwiegend durch "Zufall" Stellen an der Universität bekommen haben - durchsetzungsfähig, zäh und entschlossen, den Weg zu gehen.

Hier scheint wieder die Erziehung zu dominieren, die den Mädchen nicht den Beruf als wichtigstes Lebensziel vorgibt - im Gegensatz zu den Jungen - sondern nur als ein Ziel unter anderen.

5.3 "Frauen trauen sich den langen Karriereweg nicht zu"

Zu dieser Hypothese gehören mehrere Kriterien:

Erstens wurden die Interviewpartner gefragt, wie sie sich selbst einschätzen, ob sie meinen, sie seien ehrgeizig, durchsetzungsfähig, oder ob sie sich eher für bequem halten.

Zweitens wurde erfragt, ob und warum sie sich weiterqualifiziert haben, mit Promotion und Habilitation.

¹ Metzler, Gabriele: Frauen, die es geschafft haben. Portraits erfolgreicher Karrieren. Düsseldorf-Wien, 1985, S. 143.

² S. a. Süßmuth, Rita: Frauen in Führungspositionen, UNESCO-Dienst, 7/8/87, S.8.

Drittens wurden die Zeiten für Promotion und Habilitation ermittelt, und zwar sowohl die tatsächlich benötigten als auch die wünschenswerten. Die Befragten wurden um ihre Meinung zu einer eventuellen zeitlichen oder umfangmäßigen Reglementierung von Promotion und Habilitation gebeten.

Viertens wurde nach der Einschätzung des "Prestiges des Professorenberufs" gefragt.

5.3.1 Selbsteinschätzung

Frauen haben weniger Vertrauen in die eigene Leistung, sie sind eher personen- als berufsorientiert, haben eher sozialbezogene als sachbezogene Interessen und sind eher interaktionsbezogen als machtbezogen.¹

"Keiner, auch kein Professor, ist wegen seiner guten Anlagen zur Erfüllung seines wissenschaftlichen Amtes gebeten und eingeladen worden, immer mußte er es sich auch erretzen". Hannelore Schlaffer meint, daß die Frauen ihre Begabung den Lehrern mit einem Lächeln zu Füßen legen, ohne sich klarzumachen, daß sie nur durch Ausharren und auf-den-Lohn-Pochen weiterkommen. Bei dem Mann wird das Ausharrungsvermögen als Tugend angesehen, bei der Frau als Penetranz.²

Auch Bochow/Joas haben festgestellt, daß Frauen oft zu bescheiden auftreten. Sie nehmen die fachlichen Anforderungen sehr ernst, haben aber Hemmungen, sich selbst darzustellen. Die Männer nennen das: die Frauen sind unfähig zu einem Konkurrenzverhalten.³ Frauen haben "Angst vor dem Erfolg", vor allem, weil sie befürchten, daß ihr intellektueller Erfolg, z.B. eine erfolgreiche Promotion, von den Männern negativ bewertet wird.⁴ Sie fürchten, nicht mehr als Frau, als Heiratskandidatin angesehen zu werden.

Doris Janshen hat bei Ingenieurinnen festgestellt: "Während beruflicher Aufstieg Männern zu größerer Arbeitszufriedenheit verhilft, bewirkt er bei Frauen tendenziell das Gegenteil. Der Machtzuwachs von Frauen ist

¹ Rudinger, G.: a.a.O., S. 73.

² Schlaffer, Hannelore: Über die Schwierigkeiten einer Frau, intelligent zu werden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 12.12.87, Nummer 228.

³ Bochow, Michael; Joas, Hans: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Campus 1987, S. 163.

⁴ Benard, Cheryl; Schlaffer, Edit: Anne ist immer für den Mann da, Süddeutsche Zeitung, 24.10.87, S. ZB5.

begleitet von Verlust an persönlicher und erotischer Attraktivität, von sozialer Isolation, höherer Arbeitsbelastung und niedrigerer Arbeitszufriedenheit".¹

Eine Sicherheitsingenieurin meint, daß es keinen Zweck habe, irgendwo als "Vorzeigedame" eingestellt zu werden, man müsse "von unten anfangen und einen langen Atem haben",² damit die eigenen Leistungen anerkannt werden.

In unserer Untersuchung schätzen sich bis auf wenige Ausnahmen alle Frauen und Männer als "ehrgeizig, strebsam" oder zumindest "in der Sache ehrgeizig" ein.

"In der Sache ehrgeizig" wird erklärt: Sie/er sei nicht in allen Bereichen ehrgeizig, es gäbe durchaus auch Lebensbereiche, wo sie/er bequem sei, aber wenn sie/er etwas angefangen hätte, wolle sie/er es auch besonders gut zum Ende bringen.

Von der Selbsteinschätzung her dürften unsere Befragten keinerlei Schwierigkeiten bei der Karriere haben. Aber es geht ja "letzten Endes nicht um die Fähigkeiten, es geht um die Bewertung der Leistung von Frauen und Männern in der Gesellschaft".³ Frauen bewerten ihre eigenen Leistungen genauso, wie Männer die der Frauen bewerten: Wenn Frauen Karriere machen, haben sie "Glück gehabt", sind "hineingerutscht".⁴ Auch in unseren Interviews haben Frauen immer wieder davon gesprochen, daß ihnen "glücklicherweise" "das Richtige" angeboten wurde, daß sie "zufällig" mit dem richtigen Professor gesprochen haben.

¹ Zitiert nach Knapp, Ursula: Wer kennt schon die Forscherin Einstein? In: Frankfurter Rundschau, 10.12.87, S. 9.

² Biallo, Horst: Die Wende in Sicht. In Wirtschaftswoche, Management, Nr. 32, 05.08.88, S. 47.

³ Tornieporth, Gerda: Frauenrolle, Frauenalltag, Geschlechtsrolle als Schicksal? In: Iiona Ostner (Hrsg.): Frauen - Soziologie der Geschlechtsverhältnisse, Soziologische Revue, Sonderhefte 2/1987, S. 123 ff, hier: S. 125.

⁴ Kischke, Martina J.: Fehlende Karriereplanung, in: Frankfurter Rundschau 08.03.86, "Frau und Gesellschaft".

5.3.2 Promotion und Habilitation

Bochow/Joas haben herausgefunden, daß Frauen sich seltener beim Antritt einer Mittelbau-Stelle zutrauen, damit den ersten Schritt zum Hochschullehrerberuf getan zu haben.¹

Unsere Befragung hat gezeigt, daß es heute keine Schwierigkeit mehr ist, als Frau zu promovieren. Die Professoren kümmern sich in der Mehrzahl um die Weiterqualifikation von guten Examenskandidatinnen, sei es, daß sie anregen, die gute oder sehr gute Magisterarbeit zu einer Promotion weiterzuentwickeln, sei es, daß sie Stellen als wissenschaftliche Hilfskraft anbieten, um die finanzielle Grundlage für die Promotion zu schaffen. Auch über mangelnde Kontakte zu den Doktorvätern konnten die Frauen nicht klagen.

Nach der Promotion wird es schon schwieriger. Ein Professor sagte zu einer Frau, die bei ihm promoviert hatte: "An der Uni können Sie natürlich nicht bleiben", was sie erst auch "natürlich" fand; doch nach kurzer Zeit meinte sie, es wäre eher "unnatürlich", daß der Germanistik-Professor alle neun Assistentenstellen mit Männern besetzt hatte. Diese Frau wollte an der Universität arbeiten, hat dann jahrelang nur Verträge über jeweils einige Monate bekommen. In sechs Jahren erhielt sie 17 Arbeitsverträge. Mit viel Ausdauer und Druck hat sie dann doch noch ihre Habilitation abgeschlossen.

Die anderen Frauen, die an der Hochschule arbeiten, haben Mittelbaustellen angenommen, um nicht an der Schule unterrichten zu müssen und weil ihnen die wissenschaftliche Arbeit Spaß machte. Der Wille zur Habilitation kam bei den meisten erst später, oft, weil sie sahen, daß die männlichen Kollegen in der wissenschaftlichen Qualifikation vorseilten.

Die nicht an der Universität beschäftigten Germanistinnen hätten aufgrund ihrer guten Examen die Möglichkeit zur Promotion gehabt, haben sie aber - bis auf eine - nicht wahrgenommen. Sie sind zum größten Teil in den Schuldienst gegangen, haben Kinder und finden nicht die Zeit, daneben zu promovieren. Auch fehlt die "Kontinuität". Ist man erst einmal aus dem Wissenschaftsbetrieb heraus, ist es schwierig, sich wieder einzuarbeiten.

Für die männlichen Germanisten, die an der Universität arbeiten, war das "Ob und Wie" der Promotion kein Thema, es war selbstverständlich. Die

¹ Bochow, M.: Joas, H.: a.a.O., S. 158.

Germanisten, die überwiegend in den Schulbereich gegangen sind, hätten z.T. ganz gerne promoviert, aber es wurde ihnen keine Promotion angeboten, oder sie konnten sie mit der beruflichen Belastung nicht vereinbaren. Einige hatten das Gefühl, daß man sich beim Professor erst einmal "lieb Kind machen" müsse, um die Möglichkeit zur Promotion - sprich: eine Assistentenstelle - zu bekommen. Einer meinte, der Professor habe lieber "hübsche Damen" um sich geschart.

Eine Assistentenstelle zu bekommen, hängt offenbar nicht nur von der Qualifikation der Bewerber ab. Das gilt geschlechtsunspezifisch: Es ist wichtig, ob man gerade zur richtigen Zeit und am richtigen Ort zur Verfügung steht: d.h., man hat keinen sonstigen Vertrag, man hat das Studium oder die Promotion abgeschlossen. Wichtig ist, daß man dem Professor gefällt, und daß er meint, man passe in das Team. Das ist genauso wie bei anderen Arbeitgebern: Keiner möchte mit Menschen arbeiten, die ihm nicht liegen oder die sich untereinander nicht vertragen. So erhalten allerdings nicht immer die fachlich Qualifiziertesten die Assistentenstellen.

Die Frauen, die Jura studiert haben und an der Universität arbeiten, haben alle sehr gezielt promoviert, bis auf eine, die sich für eine Assistentenstelle beworben hatte und dort erst zur Promotion aufgefordert wurde. Die Frauen, die heute Professorinnen bzw. Privatdozentinnen sind, haben ihre Universitätslaufbahn auch geplant; allerdings erst - wie wir im Kap. 5.2 gesehen haben - nach dem zweiten Staatsexamen.

Die Juristinnen, die nicht an der Hochschule sind, haben zum kleineren Teil promoviert, weil sie es nützlich fanden, zum größeren Teil war ihnen die Belastung neben dem Beruf und/-oder der Familie zu hoch.

Einige Frauen haben während der Referendarzeit promoviert und meinten, in dieser Zeit könne man die wissenschaftliche Arbeit gut unterbringen, andere haben nach dem zweiten Staatsexamen auf einer Assistentenstelle promoviert. "Extern", d.h. während einer beruflichen Tätigkeit außerhalb von Hochschule und Forschungseinrichtungen, haben nur zwei Ausnahmen promoviert.

Bei den befragten Männern, die an der Universität sind, zeigt sich kein einheitliches Bild. Einer hat sehr schnell und zielgerichtet promoviert, einer sehr langsam, einem wurde abgeraten, dem anderen eher zugeraten. Auch bei den Juristen, die andere Berufe ausüben, findet man alle Motivationen und Demotivationen: Einige meinten, die Promotion gehöre unbedingt zu Studium und Beruf dazu, andere suchten vergeblich einen Doktorvater, einige wollten unbedingt in die Praxis, andere haben eine Promotion angefangen, bringen sie aber nicht zu Ende.

Die Habilitation ist von den Juristinnen sehr zielgerichtet angegangen worden. Die Germanistinnen haben eher lange gebraucht, bis die Idee zur Habilitation verwirklicht wurde. Die Männer nehmen die Habilitation als notwendige, selbstverständliche Stufe zum Beruf, wenn sie sich für den Professorenberuf entschieden haben. Es gibt auch Männer, die vorher andere Berufe ausgeübt haben und so eine gute Praxiserfahrung in die Lehrtätigkeit mitbringen.

5.3.3 Zeiten für Promotion und Habilitation

Die Interviewpartner wurden gefragt, wie lange sie zur Promotion und Habilitation gebraucht hätten, und ob man die Qualifizierungszeiten reglementieren sollte oder ob sie weiterhin in das Belieben des Einzelnen gestellt bleiben sollten.

Die Germanistinnen sind überwiegend der Meinung, daß man die Zeiten nicht reglementieren sollte. Ebenso reagieren die heutigen Promovenden: Sie wollen "einmal etwas fertig denken", nicht "immer nur Flickwerk abliefern". Sie wollen nicht immer nur eine "kleine Arbeit" schreiben (Aussage einer Professorin).

Es hängt natürlich vom Fach und vom Thema ab, wie lange für die Qualifizierung gebraucht wird. Es wird als gut angesehen, daß jeder das Thema frei wählen und gestalten kann. Die Betreuung durch den Doktorvater wird überwiegend als gut bezeichnet.

Die **tatsächliche** Promotionsdauer schwankt bei den Frauen in der Germanistik zwischen 2 1/2 und 5 Jahren, die Habilitationsdauer zwischen zwei und sechs Jahren, wobei die Frauen weniger Zeit brauchten, die bereits lange als Assistentin arbeiteten. Für die Kernphase der Habilitation haben sie aber dann ein Habilitations-Stipendium gehabt. Eine volle Assistentenstelle oder eine Stelle auf Lebenszeit mit zwölf Stunden Unterricht in der Woche läßt sich nicht mit dem Anfertigen einer Habilitation verbinden.

Zu den **gewünschten** Qualifizierungszeiten gibt es die unterschiedlichsten Angaben: Von 1 - 2 Jahren bis zu 3 - 4 Jahren für die Promotion, 5-10 Jahre für die Habilitation. Einige finden eine allgemeine Begrenzung - über den Seitenumfang oder das Thema - gut, aber die meisten glauben, es sei das Beste, das dem Einzelnen zu überlassen. Keiner promoviere oder habilitiere sich länger, als er müsse. Jeder spüre den zeitlichen Druck, versuche, so bald als möglich - dem Thema angemessen - fertig zu werden. Aber es gehöre schon eiserne Disziplin dazu, und man müsse sich selbst eine Frist setzen.

Eine Frau meint, es sei nicht gut, sich gleich im Anschluß an die Promotion zu habilitieren, da fehle der Überblick.

Frauen mit Kind/Kindern brauchten für die Qualifizierungsphasen länger. Das müßte bei vorgegebenen Zeiten, aber auch bei Altersgrenzen berücksichtigt werden.

Männer in der Germanistik sind eher für eine Reglementierung der Promotions- und Habilitationsdauer. Für die Promotion setzen sie 2 bis 3 Jahre an - einer: 5 Jahre -, für die Habilitation zwischen 2 1/2 und 6 Jahren. Ihre eigenen Promotionszeiten waren - bis auf eine Ausnahme - kurz: in 1 1/4 und 1 1/2 Jahren.

Es sei nicht gut, wenn die Doktorarbeit 600 bis 900 Seiten umfasse, da müsse von der Universität gegengesteuert werden.

Auch für die beruflichen Möglichkeiten sei eine schnelle Promotion förderlich. "Wenn man erst mit 30 Jahren promoviert, dann bestehen kaum Möglichkeiten, in andere Berufe sinnvoll einzusteigen."

Bei den Frauen unter den Juristen haben etliche während der zweieinhalbjährigen Referendarzeit promoviert, andere brauchten zwischen 8 Monaten und 4 1/2 Jahren. Bei der Habilitation meinte eine Befragte, daß sie kürzer gewesen sei als ihre Promotion: "Da konnte ich es schon". Im Schnitt dauern die Habilitationen aber 6 bis 7 Jahre.

Viele Juristinnen würden eine Begrenzung der Zeiten begrüßen; die Vorstellungen streuen bei der Promotion von 1 bis 6 Jahren, mit dem Schwerpunkt bei etwa 3 Jahren, und für die Habilitation von 3 bis 5 Jahren.

Die Akademischen Räte a. Zt. unter den Juristinnen wurden in der Regel für drei Jahre eingestellt, mit einer einmaligen Verlängerungsmöglichkeit um weitere 3 Jahre. Ein Teil dieser Zeit konnte von einigen auch noch für die Promotion verwendet werden, da bei Juristen als Einstellungsvoraussetzung auf einer akademischen Ratsstelle a. Zt. statt der Promotion auch die Zweite Staatsprüfung ausreichend ist; in der dann noch verbleibenden Zeitspanne wurde an der Habilitation gearbeitet. Es wurde in den Interviews auch bemerkt, daß diese Zeiten eher hinderlich als förderlich seien, sie würden wie ein "Damoklesschwert" wirken, so daß man unter dem Zeitdruck nicht richtig denken könne. Weiter wurde bemängelt, daß man keine Möglichkeit habe, zwischen Promotion und Habilitation erst einmal eine Praxis-Pause einzulegen.

Bei den Juristen sehen die Qualifikationszeiten nicht sehr viel anders aus: sie haben entweder relativ schnell in ein bis drei Jahren promoviert, es gibt aber auch Juristen, die sieben und acht Jahre an der Promotion gearbeitet haben. Das ist auch vom Beruf abhängig. Wird die Promotion neben einer außeruniversitären Berufstätigkeit erstellt, dauert sie sehr

viel länger, als wenn sie während einer Assistentenzeit angefertigt wird, in der ja extra Zeit für die eigene Arbeit des/der Assistenten/in eingeplant ist.

Auch die tatsächlich gebrauchte Zeit für die Habilitation streut von drei Jahren bis zu "ewig".

Viele bedauern die Drei-Jahres-Regelung der Akademischen Ratsstellen, weil sie sechs Jahre für Promotion und Habilitation zu kurz finden, acht Jahre wären besser. Andere meinen aber auch, beide Qualifikationen müßten in sechs Jahren zu schaffen sein.

Ein Professor ist der Meinung, daß die zwei mal drei Jahre-Regelung genügen müsse. Knappe Zeitvorgaben seien positiv heilsam. Professor solle man jung werden, eine lange Assistentenzeit führe zu einem lebenslangen Schaden. Der Lehrstuhl sollte mit 34/35 Jahren erklimmen sein, sonst sei man zu alt. In diesem Alter seien die Professoren am produktivsten. Eine Habilitation im Alter von 40 Jahren oder mehr sei "absurd".

5.3.4 Prestige des Professorenberufs

Der Professor wird auch heute noch als "gottähnlich" angesehen und nach Aussage der Interviewten geben sich auch viele Professoren so, und zwar eher die Männer als die Frauen. Insofern wundert es nicht, wenn es kaum einen Studierenden - beiderlei Geschlechts - gibt, der mit dem Berufswunsch "Hochschullehrer" ins Studium geht. Erst in der Zusammenarbeit mit dem Professor fällt das "Gottähnliche" des Berufes ab und wird der Wunsch geweckt, auch in die Hochschullaufbahn zu gehen. Dieser Wunsch wird meistens von den Professoren tatkräftig unterstützt, in den letzten Jahren allerdings weniger wegen der schlechten Berufschancen. (S. Punkt 6).

Die von uns befragten Professorinnen und Professoren fühlten sich alle in ihrem Beruf anerkannt, von Kollegen, Assistenten und Studenten (weiblich und männlich). Gerade die Professorinnen werden häufig angesprochen, weil sie als Frauen diesen Beruf ausüben. Sie werden als Frauen nicht ausgegrenzt, sondern fallen gerade wegen ihres Geschlechts auf - "bunter-Hund-Effekt" sagte eine Befragte. Viele Studentinnen begrüßen es, eine Frau als Hochschullehrerin zu haben, und auch die Kollegen meinen, mit einer - oder mehreren - Frauen sei das Arbeits- und Gesprächsklima ein ganz anderes, ein positives.

Die Erfahrungen der Frauen im Professorenberuf sind somit positive. Aber das Berufsbild der Professorin ist kein übliches, nicht vergleichbar mit "Lehrerin" oder "Richterin", sondern - vom Image her - sehr viel höher aufgehängt.

Fazit:

Was bedeuten all diese Aussagen für unser Stereotyp: "Frauen trauen sich den langen Karriereweg nicht zu?"

Frauen haben genügend Ehrgeiz und Durchsetzungsvermögen für einen Karriereweg.

Die Frauen, die erst einmal im Wissenschaftsbetrieb Fuß gefaßt haben, d.h. eine Assistentenstelle erhalten haben, trauen sich Promotion und Habilitation auch zu. Sie brauchen manchmal etwas länger, bis sie sich an die Habilitation wagen, sie brauchen auch genügend Unterstützung des Professors. Aber auch das ist nicht geschlechtsspezifisch. Auch Männer können sich nicht gegen den Willen des Professors qualifizieren.

Diese Frauen scheuen sich nicht vor der langen Zeit, die Promotion und Habilitation beanspruchen.

Die Hemmschwelle liegt eher vor der Assistentenzeit. Es bewerben sich noch nicht genügend Frauen zur Weiterqualifikation an der Universität, bzw. sie bauen nicht genügend Kontakte zu den Professoren während des Studiums auf. Bei dem heutigen Massenbetrieb an den Universitäten muß die Studentin durch gute Seminararbeiten, Prüfungen o.ä. auf sich aufmerksam machen. Zum anderen muß sie ihren Wunsch, als Assistentin zu arbeiten, öffentlich machen. Weiß der Professor von ihrer Absicht, kann er auch auf sie zukommen. (Mehrere unserer Interviewpartnerinnen sind beim Freiwerden einer Assistentenstelle vom Professor angerufen worden).

Wir müssen differenzieren: Frauen, die den Schritt in die wissenschaftliche Laufbahn getan haben, trauen sich den Karriereweg durchaus zu. Es sind aber noch sehr wenige. Die Frauen, die nach dem Examen gleich in die Praxis gegangen sind, hätten sich den langen Weg der wissenschaftlichen Qualifikation - nach ihren eigenen Aussagen - nicht zugetraut.

5.4 "Frauen sind weniger wissenschaftlich orientiert"

In diesem Stereotyp wurden die Fragen nach dem Interesse an der Wissenschaft - im Gegensatz zum Interesse an der Praxis - und die Frage nach der wissenschaftlichen Produktivität ausgewertet.

Es sind insgesamt weniger Frauen im wissenschaftlichen Bereich tätig als Männer. Das kann verschiedene Gründe haben. Ein Grund kann darin

liegen, daß Frauen seltener von Hochschullehrern zu einer Bewerbung um eine Stelle aufgefordert werden.¹

Die Hochschulstelle ist aber in den meisten Fällen die Basis für die wissenschaftliche Weiterqualifikation. Allerdings will nur ein Bruchteil (ca. 15 %) der Promovenden, die eine Hochschulstelle annehmen, später Professor/in werden. Die meisten wollen ihre Berufschancen in der Praxis verbessern (60 %) und/oder sie betrachten die Promotion als unabdingbare Voraussetzung für ihre berufliche Tätigkeit.²

Ein weiterer Grund kann darin liegen, daß Frauen u.U. weniger zielstrebig wissenschaftlich arbeiten. Wie eine Untersuchung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung in Berlin ergab, weisen Frauen nicht nur eine längere Promotionsdauer und eine wesentlich geringere Habilitationsquote auf, sondern sie sind auch seltener als Männer Mitglieder in wissenschaftlichen Organisationen und nehmen weniger an Tagungen teil.³ Ursachen dafür können sein: Eine gewisse Scheu der Frauen, die eigenen Ergebnisse schnell und gut "zu verkaufen";⁴ eine Angst der Frauen, zu versagen; sie sind häufig die ersten Frauen auf ihrem Gebiet und "wissen meist sehr genau, daß sie besser sein und mehr leisten müssen als Männer, um anerkannt zu werden".⁵ Sie haben eine höhere Belastung durch andere Teile der Berufsarbeit, wie Zuarbeit für Vorgesetzte, durch Familienarbeit und weniger Unterstützung durch die männliche Gelehrtenge-meinschaft. Dazu kommt eine größere Isolation an der Universität und im Alltag. Die Frau hat meistens keinen Menschen, der ihr bei der Organi-sation des Alltags hilft und sie emotional stützt.⁶ "Die Regeln für Auf-

¹ Ruschhaupt, Ulla: Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen. In: M. Bochow u.a.: Ohne Perspektive keine Qualität. Schriftenreihe des Bildungs- und Förderungswerkes e.V. der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Nr. 3, Frankfurt 1986, S. 65 ff., hier S. 112.

² ebenda, S. 105.

³ Meermann, Horst: Erhöhtes Berufsrisiko für den Mittelbau. MPG-Spiegel 2/88, S. 8.

⁴ Bochow, M.; Joas, H.: a.a.O. S. 163.

⁵ Frankfurter Rundschau, Dokumentation: Gerade Frauen müßten lernen, auch einmal aggressiv zu kontern: 03.09.87, S. 14.

⁶ ebenda: S. 14.

stieg und Karriere sind orientiert an dem von der Hausarbeit und Kindererziehung entlasteten Mann".¹

Ein weiterer Grund kann in der mehr anwendungsbezogenen Art der Arbeit der Frauen liegen. Christina Thürmer-Rohr hat auf einer Tagung der Technischen Universität Berlin kritisiert, daß Frauen dazu neigen, sehr schnell nach dem Gebrauchswert von Wissen zu fragen. An die Stelle des Interesses an Erkenntnis und der Analyse trete allzu häufig ein "abgekürztes Erkennen". Diese Haltung prädestiniere ihre Geschlechtsgenossinnen dazu, nur "ausführen zu wollen, was andere vorgedacht haben". Die Frauen müßten aus dem Kreislauf des "Schon-Gedachten, längst Gewußten, hundertfach Wiederholten" heraustreten und selber eigenständig denken.²

5.4.1 Interesse an der Wissenschaft versus Interesse an der Praxis

In unserer Studie zeigen die Germanistinnen sehr viel Interesse an wissenschaftlichen Arbeiten. Die an der Universität beschäftigten Frauen haben ihre Kraft und Zeit der Wissenschaft gewidmet, oft blieben dabei die sozialen Kontakte auf der Strecke.

Die Frauen in der Germanistik, die in die Praxis gegangen sind, haben zum Teil auch mit einer Arbeit an der Universität geliebäugelt. Aber es wurde ihnen entweder kein Promotionsthema oder keine Stelle angeboten. Eine Befragte hebt hervor, daß sie den Ausbildungsweg nicht richtig geplant habe. Sie hätte ihre Zulassungsarbeit bei einem Professor schreiben müssen, der auch Stellen für Assistentinnen gehabt hätte.

Diese Frauen lesen häufig Fachliteratur, um auf dem laufenden zu bleiben.

Die Arbeit mit den Studierenden wird von den Frauen oft auch als Lehr-Praxis angesehen. Viele Frauen ziehen die Arbeit mit jungen Erwachsenen derjenigen mit Kindern vor.

Bei den Männern, die Germanistik studiert haben, gibt es ebenso wie bei den Frauen einige, die nach dem Studium lieber in die Praxis gegangen sind, und andere, die gerne wissenschaftlich arbeiten. Es gibt einige, die keine Stellen angeboten bekommen haben, obwohl sie gerne wissenschaft-

¹ Teubner, Ulrike: Feministische Wissenschaft. In: Kasseler Hochschulwoche 12, Frauenpolitik als Hochschulpolitik, hrsg.v. Bärbel Clemens u.a., Kassel 1987, S. 74.

² Loff, Birgit: Frauen wollen lediglich ausführen, was andere vorgedacht haben. In: Frankfurter Rundschau, 08.04.88, S. 22.

lich weiterarbeiten möchten, und andere, die die angebotenen Stellen ausgeschlagen haben, weil sie der "Wissenschaftsbetrieb" und die schlechten Aussichten abgeschreckt haben.

Eine Juristin erklärt, daß sie besonders gern Gutachten schreibe, diese Art der wissenschaftlichen Arbeit liege ihr besonders. Aber sie wolle auf keinen Fall an der Universität arbeiten. Die Arbeit dort sei viel zu abstrakt, viel zu "abgehoben", sie "nutze nichts". Diese Ansicht wird noch von einigen anderen Juristinnen unterstützt. Tatsächlich sind von den befragten Frauen in dieser Disziplin mehr in den Beruf gegangen als in die Wissenschaft. Eher als bei den Germanistinnen, bei denen viele auch noch während der Berufstätigkeit mit der Abfassung einer Promotion liebäugeln und Fachliteratur lesen, lassen sich die Juristinnen voll auf die Praxis ein.

Die in der Wissenschaft tätigen Juristinnen gehen dagegen in ihrem Beruf auf und bejahen ihn trotz der großen zeitlichen Belastung. Die Vorteile werden in der freien Zeiteinteilung und in dem selbständigen Arbeiten gesehen.

Einer der befragten Juristen meint, er habe beim wissenschaftlichen Arbeiten ein "Glücksempfinden", er fühle sich überhaupt nicht unter Zeitdruck, weil die wissenschaftliche Arbeit selbst für ihn das "Höchste" sei. Ein anderer, der auch Interesse an wissenschaftlicher Arbeit hat, meint dagegen, dies sei nicht die einzige Arbeit, die glücklich mache. Ein derzeitiger Assistent betont, daß ein angehender Professor ganz überdurchschnittlich gute Leistungen bringen müsse. Anderen macht es zwar Spaß, wissenschaftlich zu arbeiten und zu veröffentlichen, aber die Atmosphäre in der Universität sagt ihnen nicht zu, sie üben lieber andere Berufe aus. Sie wollen selbständig sein und viel Geld verdienen.

Die meisten männlichen Juristen haben ausschließlich mit dem Ziel studiert und auch promoviert, in die Praxis zu gehen.

Aus unserem Befragtenkreis kann die These, daß Frauen eher zur Praxis neigen als zur Wissenschaft, nicht gestützt werden. Ihnen liegt die Arbeit mit jungen Leuten. Auch das Vertiefen in ein Thema, das "auf-den-Grund-Gehen" wird von Frauen geschätzt und als befriedigende Arbeit bezeichnet.

5.4.2 Wissenschaftliche Produktivität

Die von uns befragten Professoren bestätigen, daß Frauen eher die Assistentenzeit ohne Promotion verlassen als Männer. Männer nutzen diese Zeit durchwegs, um die Arbeit abzuschließen. Professorinnen veröffentlichen weniger als Professoren, wird von Männern behauptet. Die von uns

befragten Frauen verneinen das. Sie meinen, sie seien wissenschaftlich ebenso produktiv wie die Männer. Hier steht Aussage gegen Aussage. Eine genaue Recherche darüber gibt es nicht. Wir können sie im Rahmen dieser Untersuchung auch nicht leisten.

Fazit:

Unsere Befragung kann das Stereotyp: "Frauen sind weniger wissenschaftlich orientiert" nur teilweise stützen. Frauen planen ihren beruflichen Weg seltener als Männer, aber sie sind nicht weniger wissenschaftlich interessiert. Es gibt bei Frauen und Männern solche, die "immer schon" in die Praxis wollten, und solche, die sich in der wissenschaftlichen Arbeit engagieren. Von den praxisorientierten Männern haben mehr promoviert als von den praxisorientierten Frauen.

Frauen zeigen ihr wissenschaftliches Interesse durch Lesen von Fachliteratur, durch Hilfe für den promovierenden Mann, aber weniger durch Einstieg in die wissenschaftliche Laufbahn. Alle Frauen, die in der Wissenschaft Fuß gefaßt haben, arbeiten gerne in dieser speziellen Tätigkeit.

5.5 "Frauen entscheiden sich bei der Wahl zwischen Beruf und Familie eher für die Familie"

Die Bildung "sollte sie nie verleiten, auf ihre Mütter herabzusehen, die noch Treue und Hingebung an andere kannten, die Opfer des eigenen Ichs vorzogen den Triumph des Egoismus".¹

Man kann der heutigen Generation wohl kaum den Vorwurf machen, daß sie nur egoistisch handele und denke. Es hat noch nie so viele junge Leute gegeben, die sich für soziale Berufe interessierten wie heute. Sie beschäftigen sich beruflich mit dem Wohl anderer, während es in dem o.a. Zitat um unentgeltliche, meist in der Familie und Nachbarschaft ausgeübte Hilfe geht.

Fast alle - auch die Frauen - haben heute eine langjährige Berufsausbildung. Durch diese Ausbildung bekommt die Berufsorientierung eine zentrale Stellung, d.h. "daß die Berufsbezogenheit in dem Maße steigt, in dem sich materielle und unmaterielle Investitionen in die Ausbildung er-

¹ Stelzl, Ulrike: Die Zweite Stimme im Orchester - Aspekte zum Bild der Künstlerin in der Kunstgeschichtsschreibung. In: BMBW (Hrsg.): a.a.O. S. 39 ff, hier S. 46.

höhen".¹ Die Frau gerät damit in eine Anforderungsschere: auf der einen Seite verlangt die Gesellschaft von ihr die Ausübung des Berufes, wenn sie schon den Vorteil einer intensiven Ausbildung genossen hat, auf der anderen Seite verlangt dieselbe Gesellschaft von ihr die Gründung einer Familie, denn "nur dann wird eine Frau als Frau anerkannt".

Beruf und Familie gelten aber bis heute immer noch als unvereinbar. Dies wird unterstützt durch die Tatsache, daß die Mehrzahl der Frauen in Führungspositionen - nur diese Frauen werden der Öffentlichkeit bekannt gemacht - nicht verheiratet und kinderlos ist.²

Die Statistik zeigt, daß dieses Vorurteil - zumindest für die akademische Frau - der Vergangenheit angehört. Nach einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen mit Kindern höher als die der Frauen ohne Kinder. "Schwierigkeiten, Beruf und Familie zu vereinbaren, werden von den Befragten (sowohl von Frauen als auch von Männern) insbesondere dann gesehen, wenn sie selbst kein Kind haben, d.h. entsprechende eigene Erfahrungen mit dieser Problematik nicht in ihre Einschätzung mit einbeziehen können".³

Die familiären und sozialen Faktoren bei Männern und Frauen werden verschieden bewertet. "Ist bei einem Mann die Familie mit Kindern oft der Grund für eine bevorzugte Behandlung; so gilt die gleiche Tatsache bei Frauen als ein Nachteil wegen einer zu erwartenden Leistungsschwäche aufgrund ihrer Doppelbelastung". Aber auch unverheiratete Frauen haben es oft schwerer, weil ihnen dann der "Familienvater" wieder vorgezogen wird, der die Beförderung oder Einstellung nötiger braucht.⁴

Hoffmann-Nowotny spricht von Spannungsproblemen zwischen verschiedenen Systemen, so auch dem der Wirtschaft und dem der Familie. Die Struktur der Wirtschaft stelle auf Beschäftigte ab, die insofern "kinderlos" seien, als daß die Kinder dem Subsystem Familie überlassen bleiben.

¹ Biermann, Ingrid; Ziebell, Lindy: Akademikerinnen - Arbeitslosigkeit. In: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): Frauen an den Universitäten, Frankfurt-New York 1983, S. 125 ff, hier S. 135.

² Süßmuth, R.: a.a.O. S. 9.

³ Duka, Barbara; Pohl, Claudia: Untersuchung der Beschäftigungsbedingungen und -ausichten von Frauen als hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Hochschulen. Bericht über die erste Projektphase. Unveröffentlichtes Manuskript, Dortmund, Juli 1988, S. 61.

⁴ Tinnefeld, Marie Theres; Marino, Christine: Frauen im Beruf. Stationen, Chancen, fördernde Maßnahmen. In: Politische Studien Nr. 295. Sept./ Okt. 1987, S. 506 ff, hier: S. 511.

Ist die Frau entgegen der traditionellen Rolle auch erwerbstätig, so wird die "Familie als schwächeres System eine Strukturänderung" erfahren, indem z.B. die Kinderzahl reduziert wird oder der Familienbildungsprozeß gar nicht erst in Gang kommt. Die Berufstätigkeit der Frau kann aber auch dazu führen, daß das ökonomische System seine Struktur ändern muß, und zwar dann, wenn die Frau als Arbeitskraft gebraucht wird.¹

Fragt man die heutigen jungen Frauen, so wollen sie auf jeden Fall Beruf und Familie vereinbaren. Ein Entweder - Oder wird nicht akzeptiert.²

Eine amerikanische Studie hat ergeben, daß Wissenschaftlerinnen, die Mütter sind, während ihrer gesamten wissenschaftlichen Laufbahn etwa genausoviel publizieren wie alleinstehende Frauen.³

5.5.1 Zeitpunkt der Familiengründung

Der Zeitpunkt der Familiengründung liegt normalerweise in der Zeit, in der die Frauen zwischen Anfang 20 und Anfang 30 sind, d.h. er fällt genau mit der Ausbildungsphase der akademischen Frau zusammen.⁴

Für eine Frau, die sich wissenschaftlich weiterqualifizieren will, gibt es hinsichtlich der Familiengründung verschiedene Möglichkeiten: Entweder heiratet sie sehr früh, bekommt ihr erstes Kind vor oder zu Beginn des Studiums und macht dann ihre Ausbildung. Oder sie heiratet sehr spät, meistens nach der Promotion und bekommt ihr Kind nach der Promotion oder sogar nach der Habilitation. Oder sie versucht, alles nebeneinander zu machen. Letzteres haben wir bei unseren Interviewpartnerinnen nicht vorgefunden. Am häufigsten wird auf Kinder verzichtet. Von den 24 befragten Frauen, die in der Wissenschaft arbeiten, haben sechs Kinder. Von den anderen 27 befragten Frauen arbeiten 25, zwei kümmern sich

¹ Hoffmann-Nowotny, Hans Joachim: Ehe und Familie in der modernen Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung "Das Parlament", B 13/88, S. 7.

² Siehe auch : Lehr, Ursula: Beruf und Familie - zur Vereinbarkeit zweier Lebensbereiche. In: BMBW (Hrsg.): a.a.O. S. 83 ff, hier S. 89. Erich Schosser stieß auf energischen Protest, als er die Frauen aufforderte, sich zwischen Familie und wissenschaftlicher Laufbahn zu entscheiden. Frankfurter Rundschau, 21.04.88, S. 9.

³ Kerr, Charlotte: Netzwerk für clevere Girls. In: Die Zeit, 19.06.87, S. 56.

⁴ Siehe auch: Röhrich, Hroswitha: Die Frau: Rolle, Studium und Beruf. Eine Literaturanalyse. Bayer. Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Bd. 15, München 1986, S. 68/69.

ausschließlich um Haushalt und Kinder. Von denen, die arbeiten, haben zwölf Kind/Kinder. Aus diesen Zahlen läßt sich rückschließen, daß mehr Frauen geglaubt haben, Kinder seien mit einer nichtwissenschaftlichen Berufstätigkeit zu vereinbaren als mit einer wissenschaftlichen.

5.5.2 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Fast alle befragten Frauen in der Germanistik wollen Beruf und Familie, einige wenige verzichten auf Kinder, um voll im Beruf stehen zu können, wenige andere sind zur Zeit zuhause wegen der Kinder, wollen aber nach der Kleinkindphase wieder beruflich tätig sein.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist abhängig vom Partner, von seiner Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau und zur Mithilfe im Haushalt und in der Kindererziehung. Eine der befragten Wissenschaftlerinnen sagt, daß sie auf Familie verzichtet habe, weil sie Beruf und Familie für unvereinbar hielt; heute hätten sich aber die Männer doch schon so geändert, daß für eine Frau - bei Mithilfe des Partners - beides möglich sein müßte.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch abhängig von der sozialen Kontrolle, die die Gesellschaft ausübt. Wohnt die wissenschaftlich arbeitende Frau in einer Gegend, z.B. einer Kleinstadt, in der die traditionelle Rolle der Hausfrau und Mutter gepflegt wird, kann es sein, daß sie ihre Berufstätigkeit dauernd rechtfertigen muß. In den skandinavischen Ländern und auch in den USA ist die Rolle der Frau weniger traditionell, Berufstätigkeit ist bei Müttern wesentlich üblicher als in Deutschland und damit auch anerkannt.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist abhängig von der Art der Berufsausübung und dem Engagement der Frau. Mit einer Teilzeitarbeit ist die Rolle als Hausfrau und Mutter besser zu vereinbaren als mit einer vollen Berufstätigkeit. Viele der in der Schule beschäftigten Germanistinnen mit Kindern arbeiten in Teilzeit. Einige haben sich zwischendurch auch beurlauben lassen, andere lehnen das ab, weil sie es "ohne berufliche Tätigkeit nicht aushalten".

Eine in der Wissenschaft arbeitende Mutter lehnt die übliche "Habilitation-Ethik" ab, die besagt, daß man während der Phase der Habilitation nichts anderes tun und denken dürfe. Da sie Habilitation und Familie verbinde, rechne sie damit, daß sie beim Kolloquium auf Mißtrauen stoßen werde. Es werde bezweifelt werden, ob sie sich voll einsetze. Das habe aber nichts mit Leistung zu tun, sondern mit einer Art "Opferbereitschaft", die bei der Habilitationsphase wie bei einem "Initiationsritus" gefordert werde. Nur durch Leiden erwerbe man sich die "Legitimation".

Auch die Männer in der Germanistik empfinden durch eine Familie eine stärkere Belastung. Die Familie füllt zumindest ihre gesamte Freizeit aus. Sie versuchen, im Haushalt mitzuhelfen, geben aber zu, daß die Frauen mehr im Haushalt leisten als sie selbst. Sind beide Partner voll berufstätig, wird die Hausarbeit gerecht verteilt.

Ein sich habitierender Mann erklärt, seine Frau müsse solange zuhause bleiben, Haushalt und Kind versorgen, bis er fertig sei. (Das alte Rollenklischee. Und wer macht den Haushalt für die sich habitierende Frau?) Andere Männer haben die Familiengründung verschoben, weil sie glauben, daß sie die Qualifizierungsphase ohne Familie leichter schaffen. Die Männer glauben sich mit Ende 30 noch jung genug für eine Familiengründung, weisen aber darauf hin, daß sich eine Frau das nicht leisten könne.

Eine Juristin meint, daß die Frau, die wissenschaftlich arbeiten will, einen Mann brauche, der selber keinen Streßsituationen ausgesetzt sei.

Teilzeitarbeit sei mit einem Kind vereinbar, sei aber nicht interessant genug. Man bekomme dann nur die "Arbeit, die auch noch gemacht werden müsse" und das unabhängig vom Beruf. Das ist bei einer Halbtagsstelle in der Verwaltung genauso wie als Halbtags-Anwältin. Einige Frauen haben sich allerdings ein "Teilzeitmodell in führender Stellung" beim Staat erkämpft.

Frauen, die Teilzeit arbeiten, fühlen sich nicht nur gestreßt, sondern haben dauernd ein schlechtes Gewissen, daß sie beiden Seiten nicht gerecht werden. Aber sie wollen trotzdem beides, auch wenn sie es sich "idealer" vorgestellt haben.

Einige Juristinnen versuchen während der Kindererziehungszeiten, in denen sie beurlaubt sind, durch Nebentätigkeiten beruflich auf dem laufenden zu bleiben.

Andere Juristinnen haben sich einen Lebenszeitplan gemacht: Ausbildung-Beruf-Familie. Die Familie sollte erst gegründet werden, wenn die Frau beruflich fest im Sattel sitzt. Die Umsetzung des Lebensplanes gelingt jedoch nicht immer. Das hängt sehr von den Einzelpersonen ab.

Die Meinungen der Juristen zu diesem Thema sind heterogen: Es gibt Männer mit traditionellen Rollenvorstellungen: er verdiene mehr, also müsse die Frau zu Hause bleiben; das sei für ihn kein Problem, er werde nicht schwanger. Es gibt Männer mit modernerem Rollenverständnis: er helfe zu Hause, so viel er könne. Es gibt verunsicherte Männer: er könne der Familie die starke Belastung in der Habilitationsphase nicht zumuten, habe deshalb bisher auf Familie verzichtet.

5.5.3 Doppelbelastung

"Die Verbindung von Berufskarriere und Elternschaft wird während der Mittelbau-Zeit Frauen weiterhin schwerer gemacht als Männern". Frauen werden selten von Hausarbeit und Kinderbetreuung freigestellt.¹

Auch wird bei verheirateten Frauen angenommen, daß sie versorgt sind und nicht mehr gefördert zu werden brauchen. Es kam sogar vor, daß aus Anlaß der Mutterschaft die Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach der Promotionsförderung angedroht wurde.²

Derartige Repressionen wurden uns bei unseren Interviews nicht berichtet.

Als Belastung wird die Doppelrolle als berufstätige Frau und Mutter immer gesehen. Aber die meisten Frauen "schlagen sich so durch". Sie erhalten Hilfe von der Mutter oder dem Partner, sie reduzieren die Hausarbeit auf das Notwendigste und sind immer am Organisieren. Die Berufstätigkeit ist ihnen das wert. Andere Frauen, die kein Kind, aber Beruf und Ehemann haben, fühlen sich ebenfalls "überfordert", mögen zwar beide Rollen, kommen aber zeitlich kaum zurecht.

Auch Männer fühlen sich durch Beruf und Familie doppelt belastet. Die meisten Männer engagieren sich auch in der Hausarbeit und Kindererziehung.

Die Juristinnen nehmen die Doppelbelastung überwiegend in Kauf, um im Beruf bleiben zu können. Bis auf eine Befragte, die die Hauptverdienerin für die Familie ist, beklagen sich die Frauen nicht. Teilweise haben sie die Vereinbarkeit ihres Berufes mit einer Familie bereits während des Studiums geplant und sind deshalb zum Staat oder in eine Anwaltspraxis gegangen.

Die Juristen sprechen nicht von Doppelbelastung. Einige sind dem Problem aus dem Weg gegangen, indem sie keine Familie gegründet haben. Andere wenden sich ganz dem Beruf zu. Sie sind sich bewußt, daß die Frauen die Belastung von Haushalt und Kindererziehung tragen.

Auch Duka/Pohl haben in ihrer Studie festgestellt, daß sich "die befragten Wissenschaftlerinnen .. nicht mehr belastet ... fühlen als ihre männlichen Kollegen mit Familie", obwohl sie ständig zwischen den beiden Arbeitsbereichen wechseln und viel organisieren müssen.³ Eine von uns befragte Wissenschaftlerin mit Kindern meinte, sie erhole sich bei der wis-

¹ Bochow, M.; Joas, H.: a.a.O. S. 158.

² ebenda: S. 161.

³ Duka, B; Pohl, C.: a.a.O. S. 62.

senschaftlichen Arbeit von den Kindern und bei den Kindern von der Schreibtischarbeit.

5.5.4 Schlechte Infrastruktur

Es wurde gefragt, ob eine schlechte Infrastruktur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie entgegenstehe, z.B. ob es genügend Kinderkrippen,- horte und -tagesstätten in der Umgebung gebe, ob die Ladenschlußzeiten Kummer bereiten.

Kinderkrippen gibt es zu wenige. Manche Mütter müßten weite Anfahrtswege in Kauf nehmen, um ihr Kind in eine Krippe zu bringen. Andere meinten, die Ausstattung der Krippen sei nicht so, wie sie sich die Unterbringung ihrer Kinder wünschten. Insbesondere fehle es an genügend Personal. In den Kindergärten werden überwiegend Halbtagsplätze angeboten, für die Dreijährigen oft während der Nachmittagsstunden. Die Öffnungszeiten der Kindergärten - von 8 - 12 Uhr und von 13 - 17 Uhr - lassen eine Berufstätigkeit der Mutter, auch wenn sie nur halbtags arbeiten möchte, nicht zu.¹ Deshalb bleiben Mütter wegen der Kinder zu Hause und arbeiten nicht oder versuchen, Arbeit zu finden, die sie zu Hause erledigen können, wie: Promotion, Mitarbeit bei Forschungsvorhaben, Mitarbeit in der Kanzlei des Mannes. Oder sie engagieren eine Kinderfrau, die gewährleistet, daß die Kinder eine bestimmte Bezugsperson und gewohnte Umgebung haben.

Die Ladenschlußzeiten werden besonders von den voll berufstätigen Frauen bedauert, die außerhalb der Universitäten arbeiten. Diese Frauen haben oft mehr als einen 8-Stunden-Tag und wissen dann nicht, wie sie nach 19 Uhr zu einem Abendbrot kommen sollen. Natürlich arrangieren sie sich: Einige gehen häufig ins Restaurant essen, andere nehmen das, was zufällig noch zuhause ist. Auch auf die offenen Geschäfte im Hauptbahnhof wird ausgewichen.

Die Frauen, die an der Universität beschäftigt sind, haben einen so flexiblen Arbeitstag, daß die Ladenschlußzeiten für sie kein Thema sind.

¹ Hierzu auch: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Politik für Frauen in Bayern - Konzeption, Leistungen und Vorhaben der Bayerischen Staatsregierung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen. München 1987, S. 18.

Bei den Männern waren beide Themen wenig belastend. Sie hatten meistens ihre Frauen oder Freundinnen, die für den täglichen Bedarf sorgten. Auch die Kinderunterbringungsprobleme wurden den Frauen überlassen.

5.5.5 Kinderbezogenheit unserer Gesellschaft

In unseren Interviews wurde der Familie die größte Bedeutung zuerkannt, wenn es um die Gründe ging, weshalb Frauen auf dem Weg zur Professorin scheitern (s. S. 123, Graphik). Auch in Veröffentlichungen begegnen uns immer wieder die Schlagworte "Entscheidung zwischen Beruf und Familie" und "Doppelbelastung". Wir halten es deshalb für notwendig, diese Problematik der Situation der akademischen Frau zwischen Familie und Beruf in der heutigen Gesellschaft darzustellen. Antworten und Verhaltensweisen der Befragten werden verständlicher, wenn man sie vor dem gesellschaftlichen Kontext sieht.

Es scheint so, als ob die Gesellschaft von den Frauen immer gerade das Rollenverständnis verlangt, das dem Zeitgeist zuwiderläuft. Als nach der Industriellen Revolution die Einkommen der Familienväter sanken und viele Frauen mitarbeiten mußten, um überleben zu können, wurde als gesellschaftliches Bild der Frau die Hausfrau und Mutter gezeichnet, die ausschließlich im Hause war und sich um die Belange des Haushalts und der Kindererziehung kümmerte.

Heute, da die meisten Frauen eine gute schulische und berufliche Ausbildung haben und jedem heranwachsenden Mädchen die Bedeutung eines Berufs klargemacht wird, wird eine neue "Mütterlichkeit" beschworen. Für jedes Kind, heißt es, sei es besser, wenn die Mutter zuhause sei und sich um das Kind selber Sorge - zumindest in den ersten ein bis drei Jahren.

Aber auch nach den ersten drei Jahren hat die Mutter die Pflicht - der Druck wird von den sie umgebenden schichtspezifischen Gruppen ausgeübt - das Kind in der bestmöglichen Weise zu fördern. Das heißt heute: Das Kind muß zum Turnen, zum Ballett, zur Musik, zum Eislauf, zum Schwimmen, zu den Pfadfindern, aber auch zur Heilgymnastik, zur Logopädin, zum Legastheniekurs, zum Spielkreis, zur Kieferorthopädin usw. Mutter und Kind sind in der Woche so mit Terminen eingedeckt, daß jeder Tag unter Zeitdruck steht und kaum ein paar Stunden in Ruhe vergehen.

"Zumindest in Großstädten kann man heute davon ausgehen, daß die Aktivitäten von Kindern im Grundschulalter ganz ähnlich wie die von Erwachsenen und Jugendlichen auf verschiedene, entfernte Orte verteilt sind. Der Besuch der Spielgruppe, des Malkurses, der Musikschule, des

Sportvereins etc. setzt immer voraus, daß das Kind durch die Mutter zu entsprechenden Orten gebracht wird und dort mit anderen Kindern für spezielle Zwecke unter der Aufsicht von Erwachsenen angeleitet wird.¹

Diese gestiegenen Erwartungen an die Erziehung schränken auch den Handlungsspielraum der Eltern ein. "Der 'Eigenwert der Ehebeziehung' tritt in den Hintergrund zugunsten der Eltern-Kind-Beziehung; das Kind wird zum zusätzlichen Partner in der Ehebeziehung, was zu einer Vielzahl von Konflikten führen kann".²

Die Erfüllung der "Mutterpflichten" überwachen die Nachbarn, die anderen Mütter, aber auch die offiziellen Stellen. Das Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit will das Erziehungsgeld möglichst auf drei Jahre nach der Geburt des Kindes festsetzen. Das bedeutet, daß die Mutter - es wird wohl nur selten der Vater sein - moralisch gezwungen ist, sich diese drei Jahre lang voll dem Kind zu widmen.

Für viele Frauen mag das eine reizvolle Lösung sein. Es gibt aber auch Frauen, die sich die Kombination von Beruf und Familie als ein "Nebeneinander" vorstellen. Es gibt Frauen, denen der Beruf so wichtig ist, daß sie nicht länger als gesundheitlich notwendig pausieren möchten. Für diese Frauen müßten Möglichkeiten geschaffen werden, ihre Kinder so zu versorgen, daß das berufliche Engagement nicht zu kurz kommt.

Es müßten mehr und bessere institutionelle Einrichtungen geschaffen werden: wie Kinderkrippen, Kindergärten, Ganztagesstätten³ und Horte. Die Einrichtungen müßten personell besser besetzt sein, damit die Kinder eine intensivere Zuwendung bekommen könnten. In der Zahl sollte man sich Familienverhältnissen angleichen: fünf Kinder auf eine Betreuerin. Die Öffnungszeiten müßten so sein, daß sie den Berufstätigen das Bringen und Holen der Kinder möglich machen. Heutzutage öffnen die meisten Kindergärten erst um 8 Uhr und schließen bereits wieder um 12 Uhr.

¹ Bertram, Hans; Borrmann-Müller, Renate: Individualisierung und Pluralisierung familiärer Lebensformen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 13/88, S. 14 ff, hier S. 19.

² ebenda S. 19.

³ S.a. Schöpp-Schilling (Abteilungsleiterin beim BMJFFG) auf der Tagung des Instituts der Deutschen Wirtschaft "Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft" am 2. und 3.12.87 in Bad Godesberg.

Selbst eine halbtags arbeitende Frau kommt mit diesen Zeiten nicht zu recht.¹

Man könnte sich auch die Einrichtung von "Tagesmüttern mit Rentenberechtigung" vorstellen.²

Natürlich würden diese Forderungen mehr finanzielle Mittel erfordern, die nicht nur von der Gemeinschaft, sondern auch von den Eltern aufgebracht werden sollten, gerechterweise gestaffelt nach dem Gehalt.

Wichtiger als die Verbesserung der institutionellen Möglichkeiten wäre aber eine veränderte Einstellung der Gesellschaft zu dieser Art von Kinderbetreuung. Einer Mutter, die ihre Kinder in Krippe oder Hort schickt, wird sofort der Vorwurf gemacht, sie sei eine "Rabenmutter", die sich nicht genügend selbst engagiere. Dieser Vorwurf wird um so heftiger, je besser die finanzielle Position der Frau ist. Aber gerade dann ist die Frau ja besonders an einer beruflichen, kontinuierlichen Tätigkeit interessiert. Heute kann sie sich aus der "gesellschaftlichen Schlinge" ziehen, indem sie eine Kinderfrau engagiert. Das wird von der Gesellschaft eher akzeptiert, weil die Kinder dann zuhause sind und nicht "abgeschoben" werden. Der Frau wird aber immer noch der Vorwurf gemacht, ihr sei der Beruf wichtiger als die Kinder - und das ist heutzutage ein Makel.

Fragt eine Mutter beim Arbeitsamt nach Arbeit, so muß sie nachweisen, daß sie ihr Kind für die Zeit der Berufstätigkeit untergebracht hat. Das wird von keinem Mann verlangt. Es geht das Arbeitsamt auch nichts an, außer es wollte bei der Unterbringung des Kindes helfen.

In fast allen anderen Ländern, außer der Bundesrepublik Deutschland, gibt es eine ganztägige Betreuung für Kinder. Dort ist es selbstverständlich, daß die Kinder den Tag über von zu Hause fort sind und daß sie Mittagessen bekommen. Die meisten sportlichen, musischen und sonstigen Betätigungen finden in diesen Ländern auch im Rahmen der Schule statt. Eltern und Kinder haben, wenn sie am Nachmittag gemeinsam nach Hause kommen, ein paar Stunden für sich, unbelastet von dem Druck, noch Kurse absolvieren, Hausaufgaben machen zu müssen u.ä. Und vor allem: Da alle Kinder auch nachmittags in der Schule sind, ist dies selbstverständlich. Keine Engländerin, Französin, Amerikanerin würde darin eine Vernachlässigung der Kindererziehung sehen.

¹ S.a. Funke, U.: Frauen im Management. In: Politische Studien der Hanns-Seidel-Stiftung, a.a.O. S. 67.

² Forderung in der Diskussion auf der Tagung des Instituts der Deutschen Wirtschaft "Frauen in Wirtschaft und Gesellschaft".

In unserer Untersuchung bezeichnet ein in den USA aufgewachsener Wissenschaftler die "deutsche Kinderideologie", die besagt, "daß die Kinder ja nicht außer Haus gegeben werden dürfen, daß sie vor die Hunde gehen, wenn sie nicht bei Mama sind" als "absolute Katastrophe".

Für Mütter ist die psychische Belastung durch die Isolation groß. Nordamerikanische Untersuchungen zeigen, daß verheiratete, nicht berufstätige Frauen mit Kleinkindern die größte Gruppe in den psychiatrischen Praxen stellen. "Der Streß durch Kleinkinder, die große Zahl der wahrgenommenen und zu befriedigenden Bedürfnisse anderer und die unbefriedigten eigenen Bedürfnisse nach Alleinsein, Interaktion mit Erwachsenen und Entfaltung beruflicher Neigungen und Eignungen führen zu phobischen und depressiven Zuständen."¹

Mit dem Schlagwort: "Kinderbezogenheit unserer Zeit" sollte auf die Ambivalenz hingewiesen werden, daß die Frau, die gerne beruflich tätig sein möchte, von der Gesellschaft, die ihr die berufliche Ausbildung ermöglicht und sie auch darin bestärkt, nicht weiter unterstützt wird, wenn sie Kinder hat. Der gesellschaftliche Druck bestimmt, daß die Mutter ihre Kinder den ganzen Tag von einem Termin zum anderen begleitet. Nur dann ist sie eine engagierte Mutter, die ihr Kind bestmöglich fördert. Außerdem gibt es kaum institutionelle Alternativen für die Betreuung von Kindern.

Hier sollen nicht die Mütter, die gerne zuhause sind und sich ausschließlich um Haushalt und Kinder kümmern mögen, davon abgehalten werden. Aber dies ist ein Appell an Gesellschaft und Institutionen, denjenigen Müttern, die ihren Beruf weiterhin voll ausüben wollen, dies auch zu ermöglichen. Besonders eine Frau, die Karriere machen möchte - wie die Professorin - kann dies bisher nur mit vollem Arbeitseinsatz erreichen, nicht mit Teilzeitarbeit.

5.5.6 Förderungsmöglichkeiten von Frauen im wissenschaftlichen Bereich

Es wird als ideal angesehen, daß die Frau ihre Kinder Ende 20, Anfang 30 bekommt und sich dann beruflich weiterbildet. Deshalb werden immer wieder Forderungen laut, daß diese Frauen besondere Förderung bzw. Ausnahmeregelungen brauchen. Es ist anzunehmen, daß sich mehr Frauen mit Kindern weiterqualifizieren würden, wenn die Möglichkeiten besser wären.

¹ Tornieporth, G.: a.a.O. S. 125.

Frauen sind in der Regel älter als Männer, wenn sie mit ihrer Habilitation fertig sind. Unsere Untersuchung hat ergeben, daß das nicht von den Kindern abhängt, sondern eher von einer längeren "Anlaufphase" der Frau.

Welche finanziellen Möglichkeiten gibt es, um sich zu habilitieren?

Das Stipendium der DFG (Deutsche Forschungs-Gemeinschaft) kann jede/jeder beantragen. Eine Gewährung auch an Wissenschaftler/innen über 40 Jahre ist grundsätzlich möglich. Der Antrag muß vom Professor weitergeleitet werden. Das DFG-Stipendium dauert zwei Jahre, kann also nicht die ganze Habilitationszeit überbrücken helfen.

Die meisten sich habilitierenden Wissenschaftler haben Stellen an der Universität. Die Zeit, die der Habilitand für seine eigene Arbeit aufwenden kann, ist je nach dem Lehrstuhl und Institut sehr unterschiedlich.

Weiterhin gibt es Förderungsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftler, d.h. für Personen, die bereits habilitiert sind oder ähnlich qualifiziert:

Das "Heisenberg-Programm", dessen Durchführung bei der DFG liegt, fördert besonders qualifizierte Nachwuchskräfte. Dabei soll sowohl die Forschung unterstützt werden als auch für Nachwuchs für die Zeit stark ansteigenden Ersatzbedarfes gesorgt werden.

Die Stipendien werden zunächst für drei Jahre bewilligt, sie können auf Antrag - um zwei Jahre verlängert werden. "An die Qualifikation der Stipendiaten werden hohe Anforderungen gestellt. Sie sollen habilitiert oder vergleichbar qualifiziert sein. Darüber hinaus sollen sie zur Spitzengruppe der Nachwuchskräfte in ihrem Fach gehören und berufsfähig sein".¹

Die Stipendiaten sollen in der Regel nicht älter als 33 Jahre sein, über 40jährige werden in die Förderung nicht aufgenommen.

Das Heisenberg-Programm gibt Nachwuchswissenschaftlern die Möglichkeit zu weiterer wissenschaftlicher Arbeit. Viele der Stipendiaten erhalten bereits während des Stipendiums einen Ruf, andere nach Auslaufen des Stipendiums.

Unter 171 Stipendiaten waren 1985 nur sieben Frauen.²

¹ Karpen, U.: a.a.O. S. 158.

² ebenda: S.141.

Im Gespräch sind sog. "Forschungsprofessuren auf Zeit", die für eine Höchstdauer von fünf Jahren an Wissenschaftlerinnen vergeben werden sollen, die sich über die Habilitation hinaus in Forschung und Lehre bewährt haben und Dauerstellen innehaben. Diese Fördermaßnahme soll Frauen, die sich durch Schwangerschaft und Kleinkindererziehung nicht in der angemessenen Weise der Forschung widmen konnten, helfen, diese Lücken aufzuholen. Nach Ablauf der Forschungsprofessur soll ihnen die Dauerstelle wieder zur Verfügung stehen.¹

Dies schränkt den Kreis der Antragsberechtigten stark ein, da es gerade sehr viele habilitierte oder ähnlich qualifizierte Frauen gibt, die Zeitstellen haben. Diese Frauen sind nach Ablauf der Zeitverträge stellungslos, wenn sie keinen Ruf oder keine Lehrstuhlvertretungen erhalten.

Maßnahmen der Volkswagen-Stiftung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlern gibt es ebenfalls. Die Förderung soll jeweils in Verbindung mit einem konkreten Forschungsprojekt stehen. Die Bewerber sollen - wie beim Heisenberg-Programm - habilitiert oder vergleichbar qualifiziert und nicht älter als 35 Jahre sein. Der Antrag sollte über eine Hochschule oder eine andere wissenschaftliche Einrichtung gestellt werden.² Seit Programmbeginn 1977 wurden zwölf Bewilligungen und zwei Projektverlängerungen ausgesprochen. Die Nachfrage blieb unter den Erwartungen der Stiftung.

Der "Fiebiger-Plan" schlägt vor, einen zentralen Pool für Professorenstellen einzurichten. Bis zum Ende der 80er Jahre sollten ca. 200 neue Stellen im Bundesgebiet, davon 110 in Bayern geschaffen werden, um den Nachwuchskräften eine Chance zu geben. Damit stünden gleichzeitig mehr Lehrpersonen für den sog. "Studentenberg" zur Verfügung. Ab Mitte der 90er Jahre, wenn wieder mehr Professoren ins Pensionsalter kommen und die Studentenzahlen abnehmen werden, können die freiwerdenden Stellen - als Ausgleich für die vorher neu geschaffenen - wieder eingezogen werden.³

Es sind Altersgrenzen vorgesehen, die bei C2/C3-Stellen etwa bei 40 Jahren, bei C4-Stellen bei 45 Jahren liegen.⁴

¹ ebenda: S. 141.

² ebenda: S. 168.

³ ebenda: S. 147.

⁴ ebenda: S. 152.

Diese Ausblicke in die Zeit nach der Habilitation zeigen, daß Frauen es sich zur Zeit nicht leisten können, nach dem Drei-Phasen-Modell zu planen: erst Studium - dann Kinder - dann Weiterqualifizierung. Die Frauen würden für fast alle weiteren finanziellen Förderungen zu alt.

Fazit:

Zu der Hypothese: "Wenn Frauen die Wahl zwischen Beruf und Familie haben, entscheiden sie sich eher für die Familie", wurden mehrere Kriterien untersucht:

Der Zeitpunkt der Familiengründung fällt mit der Phase der Weiterqualifikation zusammen. Frauen können die Kinder schwerlich vor oder nach der beruflichen Qualifikation bekommen, da diese Phase ca. 20 Jahre dauert.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird besonders von den Personen als schwierig oder unmöglich angesehen, die es nicht ausprobiert haben. Die gesellschaftlichen Normen behaupten diese Unvereinbarkeit. Frauen, die beides haben, kämpfen deshalb ununterbrochen gegen die Vorurteile ihrer Umgebung. Die Vorstellungen, was eine Mutter für ihre Kinder tun muß, sind in Deutschland wesentlich andere als z.B. in Nordamerika oder Skandinavien. Durch andere Schulsysteme ist es in diesen Ländern selbstverständlich, daß die Kinder den größten Teil des Tages von der Mutter getrennt sind, während dies in Deutschland gesellschaftlich mißbilligt wird.

Beruf und Familie befinden sich im Umbruch. Frauen scheren aus den traditionellen Rollen aus, aber auch Männer verlassen sie. Viele Männer sind heute bereit, im Haushalt und bei der Kindererziehung mitzuhelfen. Insofern müßte eine Frau Beruf und Familie verbinden können. Das ist aber unbestritten viel Arbeit und überwiegend eine Frage der Organisation.

Teilzeitarbeit ist ein ideales Mittel, um Beruf und Familie zu verbinden. Aber heutzutage führt Teilzeitarbeit auf der Karriereleiter nicht aufwärts.

Es gibt Stipendien- und andere Programme für die Weiterqualifikation im wissenschaftlichen Bereich. Sie können aber fast alle nur bis zu bestimmten Altersgrenzen in Anspruch genommen werden, so daß sie den Frauen keine Unterbrechungen für Geburt und Kleinkinderziehung erlauben.

Insgesamt kann die o.a. Hypothese nicht aufrechterhalten werden. Zwar wollen die Frauen heute mehr denn je Familie, aber sie halten auch an

ihrem Beruf fest. Frauen, die beides schaffen, behaupten, das sei nur eine Frage der Organisation und "machbar".

5.6 "Frauen sind weniger bereit zu Ortsveränderungen"

Jürgen Schmude stellt eine Abnahme in der "Mobilität" der Professorinnen fest. "Offensichtlich ist die Chance für eine Professur für Frauen dort am größten, wo ihre Qualifikation am besten eingeschätzt werden kann: am Habilitationsort". Die weiblichen Ordinarien müssen allerdings mit der ersten und weiteren Berufungen meistens die Hochschule wechseln.¹

Es wird immer unterstellt, daß Frauen weniger mobil seien als Männer. Es scheint sich aber im letzten Jahrzehnt insgesamt eine schwindende Mobilitätsbereitschaft unter den Studenten und auch unter Arbeitnehmern zu zeigen. Die Gründe dafür sind noch nicht genügend untersucht. Sicher spielen eine Rolle: Numerus clausus, Höhe der Mieten, Möglichkeit, eine adäquate Wohnung zu bekommen, Eigentum an Immobilien, Bedeutung von Familie und Freundeskreis, Ortsbezogenheit, Drang zu großen Städten und großen Universitäten.

In unserer Untersuchung haben die Frauen, die nicht an den Universitäten arbeiten, vielfach davon gesprochen, daß die notwendige Umzugsbereitschaft einer Professorin in ihren Augen mit dem Wunsch nach einer Familie und nach einem erfolgreichen Mann nicht zu vereinbaren sei. Für sie spielt die "Drohung", mehrere Male die Universität wechseln zu müssen, eine Rolle bei der Ablehnung des Professorenberufs.

Ebenso haben aber auch einige Juristen - Männer wie Frauen - den Notarberuf abgelehnt, weil auch hier die Möglichkeit besteht, daß die jungen Notare durch die bayerischen Lande geschickt werden.

Die Frauen dagegen, die in der Wissenschaft arbeiten und auch die C4-Professur erreichen wollen, haben sich mit den mehrfachen Orts- und Wohnungswechseln abgefunden. Sie nehmen Lehrstuhlvertretungen im ganzen deutschsprachigen Raum wahr, sie ziehen mit der ganzen Familie von Nord- nach Süddeutschland um. Die ledigen Frauen haben es natürlich einfacher; Frauen mit Familie oder Partnerbindung müssen sich schon arrangieren.

Von den Universitäten wird es nicht gerne gesehen und widerspricht auch der beamtenrechtlichen "Residenzpflicht", daß jemand - Frau wie Mann - eine Professur bekommt, der nicht am Universitätsort wohnt

¹ Schmude, J.: a.a.O. S. 192/193.

(sogenannte "Spagatprofessoren"). Weichen Wohn- und Arbeitsort voneinander ab, so ist abzusehen, daß nur wenige Tage an der Universität zugebracht werden. In diese wenigen Tage werden alle Vorlesungen, Seminare und Sprechstunden gepreßt. Für sonstige anfallende Aufgaben, etwa in den universitären Gremien, sind diese Damen und Herren dann nicht greifbar. Die Professoren und Professorinnen am Ort müssen die Verwaltungs- und sonstigen Arbeiten mit übernehmen.

Sind z.B. beide Partner in einer Ehe Professoren, so wird der/die Erste bessere Chancen haben, einen Lehrstuhl zu bekommen. Der/die Zweite wird immer als "Reisetante/Reiseonkel" gelten und dadurch bei Berufungsverfahren Schwierigkeiten haben.

Fazit:

Aus unseren Interviews hat sich ergeben, daß Frauen das Mobilitätsanfordernis im Professorenberuf als Hindernis sehen, um diesen Beruf überhaupt zu ergreifen. Frauen, die Professorin werden wollen oder es schon sind, sind jedoch zu den Ortswechseln bereit. Bei Professorinnen kann keine geringere Mobilitätsbereitschaft gesehen werden als bei ihren männlichen Kollegen.

5.7 "Frauen werden von den Professoren weniger gefördert"

Unter "Förderung" soll hier Verschiedenes verstanden werden:

- Ermutigung zu weiterer wissenschaftlicher Arbeit,
- Angebote von Stipendien,
- Angebote von Stellen im wissenschaftlichen Bereich,
- Angebote zur Promotion,
- Angebote zur Habilitation.

"Förderung" wird auch unterschiedlich erlebt. Während für Männer jede sachliche Arbeitsunterstützung bereits eine Förderung sein mag, so bezeichnen die Frauen ein "Verhalten vielleicht erst dann als förderlich, wenn sie der betreffenden Person auch eine gewisse Sympathie entgegenbringen".¹ Eine wichtige Rolle spielt die Sensibilität gegenüber diesem Thema. Bochow/Joas haben herausgefunden, daß gerade Frauen in den Sozial- und Kulturwissenschaften von Benachteiligungen sprechen, obwohl sich dort die meisten Frauen, verglichen mit den anderen Fächern, befin-

¹ Duka, B.; Pohl, C.: a.a.O. S. 37.

den.¹ Gerade in diesen Fächern begannen die Frauen mit den Vorwürfen der Diskriminierung.

Einige männliche Professoren sehen heute ein, daß die Frauen mehr gefördert werden müssen. Allein aus der Tatsache, daß in Nordamerika sehr viel mehr Frauen in der Wissenschaft arbeiten als in Deutschland, schließt Hubert Markl, daß bei uns "wertvolle wissenschaftliche Leistungsfähigkeit" brachliege. Er meint, daß neben dem mangelnden Durchhalteifer der Frauen der Hauptgrund für ihre Unterrepräsentanz in der fehlenden Förderung der angehenden Wissenschaftlerinnen durch die Professoren liege. Die "typisch männlich bestimmte Arbeitsatmosphäre und ein typisch männerbezogenes Anforderungsprofil" ließen die Frauen oft scheitern, führten zur Entmutigung. Das liege nicht einmal am bösen Willen der männlichen Professoren: "Wo Männer mit mehr als 80 Prozent den wissenschaftlichen Nachwuchs bilden, stellt man sich allzu leicht zu 100 Prozent auf sie ein". Deshalb müßten die Professoren gerade die jungen Wissenschaftlerinnen "in ihrer Verunsicherung über ihre Eignung und ihre Zukunftsaussichten in der Forschung besser verstehen"; sie müßten ihre "Zugangsprobleme zum Wissenschaftssystem ernst nehmen" und "gerade die besonders begabten Forscherinnen gezielt in ihrer Leistung und in ihrem Selbstvertrauen in diese Leistung fördern".²

Frauen bedürfen intensiverer, längerer und anderer Förderung als Männer; und zwar nicht, weil sie weniger leistungsfähig wären, sondern "weil die gesellschaftliche und institutionelle Lage in unserer Wissenschaftslandschaft für sie anders, nämlich nachteiliger, weniger ermutigend" ist.³ Zwar behauptet Rudinger, daß sich unter den Hochbegabten mehr Männer als Frauen befinden.⁴ Aber es ist gut möglich, daß die Frauen gar nicht zur vollen Entfaltung ihrer wissenschaftlichen Fähigkeiten kommen.

5.7.1 Kontakt zu Professoren

Wir sind von der Hypothese ausgegangen: Wenn ein guter Kontakt der Studentinnen zu Professoren und Assistenten da ist, werden die Studentinnen eher zum weiteren wissenschaftlichen Arbeiten ermutigt.

¹ Bochow, M.; Joas, H.: a.a.O. S. 159.

² Markl, H.: Die Männerwelt entmutigt Forscherinnen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.8.86, Nr. 190, S. 6.

³ ebenda.

⁴ Rudinger, G.: a.a.O. S. 68.

Die Germanistinnen sprechen überwiegend von guten Kontakten zu den Professoren, eine spricht gar von einer "Symbiose", die Zusammenarbeit sei durch "Kollegialität und intensive gegenseitige Konsultationen" und einen großen gemeinsamen Interessenbereich gekennzeichnet gewesen. Die heute noch in der Wissenschaft arbeitenden Germanistinnen sind alle von den Professoren ermutigt worden, sich wissenschaftlich weiter zu betätigen, zuerst einmal zu promovieren.

Auch später sind einige Frauen von den Professoren auf die Assistentenstellen gerufen worden, sogar über Städte hinweg.

Selbst, wenn die Professoren/innen durch viele Studierende und zu Examinierende stark belastet sind, so wird ihnen der "good-will" zu Kontakten bestätigt.

Bei den nicht in der Wissenschaft arbeitenden Germanistinnen sieht die Sache ganz anders aus: Viele haben nie Kontakt zu den Professoren und Assistenten bekommen. Sie haben nicht erlebt, daß der Professor auf eine Studentin/einen Studenten zugegangen wäre. Andere sind zwar in der mündlichen Prüfung von den Professoren gefragt worden, ob sie nicht promovieren wollten, haben dann aber in der Referendarzeit an der Schule die Verbindung zur Universität verloren. Eine ist durch die Assistententätigkeit ihres Mannes wieder in die wissenschaftliche Arbeit hineingekommen und hat dann noch nach der Referendarzeit promoviert. Andere liebäugeln zwar noch mit der Promotion oder auch einer wissenschaftlichen Karriere, sehen aber keine Realisierungsmöglichkeit; und zwar zum einen, weil sie keinen Ansprechpartner in der Universität haben, und zum anderen, weil sie zu sehr "aus der wissenschaftlichen Arbeit heraus" sind.

Die Germanisten in unserer Befragung haben zum Teil beim Examen eine Universitäts-Stelle und die Promotion angeboten bekommen, haben aber abgelehnt. Auch werde man während der Referendarzeit an der Schule so sehr gefordert, daß man daneben nicht promovieren könne.

Andere Männer sind nicht zur Promotion aufgefordert worden und hatten auch nie Kontakte zu Professoren. Sie klagen über die Massenuniversität München, die Kontakte verhindere, und hätten nachträglich z.T. lieber an einer kleineren Universität studiert. Ein Mann spricht von schlechtem Kontakt zum Doktorvater, obwohl er an der Universität arbeitet. Ein anderer meint, man müsse sich bei einem bestimmten Professor "lieb Kind" machen und sei diesem dann auf Gedeih und Verderb ausgeliefert. Anders könne man nicht zu einer wissenschaftlichen Karriere kommen.

Auch das Vorbild der Assistenten hat manchen Studenten von der Arbeit an der Universität abgehalten. Die Assistenten müßten zu viel arbeiten, seien dem Professor zu sehr "untertan", die Karriere sei zu unsicher.

Der Kontakt der Frauen, die Jura studiert haben, zu den Professoren war in vielen Fällen "gleich Null". Die studierenden "Massen" sowie die "Interesselosigkeit" der Professoren an den Studierenden verhindern einen Kontakt. Den Professoren wird vorgeworfen, daß sie mit ihrer eigenen Autorentätigkeit beschäftigt seien und keine Zeit für die Lehrtätigkeit hätten.

Einige Juristinnen, die in der Wissenschaft arbeiten, haben ihre ersten Assistentenstellen über Ausschreibungen erhalten.

Es gibt aber auch andere, denen von den Professoren Stellen angeboten wurden - häufig erst Drittel- oder halbe, später dann ganze Stellen. Kontakte zu Professoren lassen sich gut über Stipendienanträge knüpfen. In der Regel muß die Studentin der initiative Teil sein, den Kontakt suchen, auch wenn eine Befragte meint, die wissenschaftliche Arbeit "lohne sich nur, wenn der Kontakt vom Professor ausgehe".

Die Juristen sehen Unterschiede zwischen der Massenuniversität München und der kleineren Universität Regensburg: in Regensburg könne der Student wesentlich leichter Kontakt zum Professor bekommen. In München sind Kontakte in den Haupt- und Doktorandenseminaren möglich, über Exkursionen oder indem man sich für ein "exotisches Fach in Jura" einschreibt. Die Professoren in Regensburg seien zugänglicher, die in München säßen sehr im "Elfenbeinturm". Viele Jura-Absolventen haben von den Professoren eine Promotion angeboten bekommen. Etliche haben promoviert, aber mit dem Blick auf die Verwendung des Doktor-Titels in der Praxis, als Anwalt oder Richter. Andere sind lieber gleich in die Praxis gegangen und hätten vielleicht promoviert, wenn das in "drei Monaten wie bei den Medizinern" machbar gewesen wäre.

Auch das Auswahlssystem für die Assistentenstellen wird kritisiert: nicht der Beste bekäme die Stelle, sondern der, der dem Professor angenehm sei.

5.7.2 Angebote von Stipendien

Es wird von der These ausgegangen, daß Frauen bei der Vergabe von Stipendien benachteiligt werden, und daß Stipendien die wissenschaftliche Karriere fördern.

Der Anteil der Stipendiatinnen liegt fast immer unter 30 Prozent, einerlei, welche Stiftung betrachtet wird. (Konrad-Adenauer-Stiftung, Friedrich-Naumann-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Hans-Böckler-Stiftung).¹

¹ Frankfurter Rundschau, Aus Schule und Hochschule: Im Schnecken tempo denken die Hochschullehrer um. 7.4.88, Nr. 81, S. 13.

Bei der Beantragung des Postdoktoranden - Programms wurden überproportional viele Anträge von Frauen abgelehnt.¹

Anteilmäßig finanzieren mehr Frauen als Männer die Promotion über Stipendien. Allerdings promovieren weniger Frauen. Bei Männern überwiegt die Finanzierung durch die Hochschulstelle.

Bei MBB würde man Praktikantenplätze und Stipendien am liebsten ausschließlich den weiblichen Studenten der Natur- und Ingenieurwissenschaften zur Verfügung stellen; man will aber wegen des Gleichbehandlungsgrundsatzes die Männer gleich beteiligen. Bei IBM wurden im Jahr 1987 20 Stipendien ausschließlich an Frauen vergeben mit der Begründung: "In den technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen sind die Frauen unterrepräsentiert. In der zukünftigen Berufswelt entstehen aber immer bessere Perspektiven für die Chancengleichheit für Mann und Frau".²

Die Aufmerksamkeit, die bei MBB und IBM den naturwissenschaftlich interessierten Frauen zuteil wird, gibt zu der Hoffnung Anlaß, daß die Förderung der Frauen mehr und mehr ins Blickfeld der Verantwortlichen gerät. Bei den übrigen Studentinnen und Promovendinnen scheint die überkommene Verteilung noch vorzuherrschen: Männer erhalten eher Stipendien als Frauen.

In unserer Untersuchung haben alle Frauen, wenn auch manchmal mit Verzögerung, die gewünschten Stipendien bekommen. Es darf dabei nicht vergessen werden, daß in diese Studie nur die Absolventen mit guten Examensnoten eingingen, von denen man annehmen kann, daß sie auch schon im Studium überdurchschnittliche Leistungen erbrachten. Die Aussage ist deshalb vielleicht nicht allgemeingültig. Dennoch haben wir aus den Interviews den Eindruck gewonnen, daß die Frauen Stipendien bekommen, wenn sie sich genügend nachdrücklich darum bemühen.

5.7.3 Angebote zum Promovieren und Habilitieren

Aus den vorherigen Ausführungen ist klar geworden, daß Frauen und Männer in gleicher Weise bei guten Examen zur Promotion aufgefordert werden. Frauen nehmen die Promotionsmöglichkeit nicht so häufig wahr, weil sie "Zeit für das Privatleben" haben wollen, weil sie die Belastung

¹ Ruschhaupt, U.: a.a.O. S. 177.

² Biallo, H.: a.a.O. S. 48.

neben der Berufstätigkeit als zu groß empfinden oder weil sie meinen, daß sie die Promotion für das berufliche Fortkommen nicht brauchen.

Die Aufforderung zur Habilitation ergeht wohl eher - gemessen an der Zeit, die ein/e Assistent/in am Lehrstuhl ist - an den Mann als an die Frau. Andererseits gibt es auch mehr Frauen, die die Universitätsstelle nach einigen Jahren ohne Promotion verlassen.

5.7.4 Angebote von Stellen an der Universität

Sehr viel mehr Männer als Frauen haben Hochschulstellen:

Tab. 18: Wichtigste Finanzierungsarten der Promotionsphase nach Geschlecht

Finanzierungsart	weiblich		männlich		k.A.	insg.
	abs.	%	abs.	%		
Hochschulstelle	34	44	223	62	2	259
DFG-Stipendium	8	10	14	4	-	22
sonstige Stipendien	8	10	33	9	-	41
außeruniv. Berufstätigkeit	18	23	56	16	1	75
private Mittel	10	13	29	8	1	40
Sonstiges	-	-	3	1	-	3
Gesamt:	78	100	358	100	4	440

Quelle: Doktorandenbefragung¹

¹ Holtkamp, Rolf; Fischer-Blum, Karin; Huber, Ludwig: Junge Wissenschaftler an der Hochschule, Campus 1986, S. 150.

Auch Bochow/Joas bestätigen, daß Frauen "seltener von einem zuständigen Hochschullehrer für eine Stelle empfohlen" werden und "weniger Stellenzusagen erhalten."¹

In Deutschland ist dabei die Ausschreibung einer Stelle eher der seltene Weg, der von jungen Professoren begangen wird, wenn sie noch keine qualifizierten Schüler haben. In Nordamerika ist das "interview for a job" üblich, bei dem Noten und Leistungen verglichen werden und der Argumentation Platz gegeben wird. An deutschen Hochschulen ist die Stellenvergabe eine "höchst persönliche, rein rationale Erwägungen überschreitende Erwählung, die eine besondere, wenn nicht umfassende Vertrauensbindung begründen soll,"² wie eine Professorin schreibt.

Die Professorinnen fördern im allgemeinen die Frauen besonders, lediglich eine befragte Professorin erklärte uns, daß sich in ihren Seminaren fast nur Männer befinden. Stellen für Nachwuchswissenschaftler hat sie nicht.

Fazit:

Durch unsere Befragung wird bestätigt, daß zunächst der gute Kontakt im Studium den Blick auf eine mögliche wissenschaftliche Berufstätigkeit richtet. Professoren und Professorinnen, die sich besonders um die Förderung guter Studenten und Studentinnen bemühen, können viel bewirken.

Angebote zur Promotion bekommen weibliche und männliche Examenskandidaten in gleicher Weise, wenn sie gute Leistungen bringen.

Stellen an der Universität bekommen eher Männer als Frauen angeboten. Das scheint sich in den letzten Jahren aber bereits zu ändern. Professoren sind sich bewußter geworden, daß sie hier Frauen fördern müssen.

Stipendien erhalten immer noch mehr Männer als Frauen. Wenn sich Frauen aber besonders um Stipendien bemühen, so haben sie meistens auch Erfolg. Ein nicht zu unterschätzender Nebeneffekt des Stipendienantrags ist der dadurch zustandekommende Kontakt mit dem Professor.

Der große Bruch in der Förderung der Frauen und Männer liegt immer noch vor der Habilitation. Frauen brauchen länger, bis sie zur Habilitation bereit sind, und sie werden seltener von den Professoren dazu aufgefordert. Die Hemmschwelle ist auf beiden Seiten. Bei besonders intensiver Förderung der Frauen finden sich auch genügend gute Wissenschaftlerinnen.

¹ Bochow, M.; Joas, H.: a.a.O. S. 158.

² Vollrath, Hanna: Männerbündelei an Hochschulen. In: FAZ, 11.1.88.

Jüngere Professoren suchen eher den Kontakt zu den Studierenden als ältere, aber es gibt auch unter den älteren Professoren einige, die sich besonders um die wissenschaftliche Karriere auch und gerade der Frauen kümmern.

Professorinnen bemühen sich in der Regel mehr um Kontakte zu den Studentinnen

5.8 "Es fehlen weibliche Professoren als Vorbilder"

"Lernen ist nicht nur ein Einstudieren von Regeln und Wissen. Lernen, das effektiv sein soll, ist auch Imitation eines Vorbildes. Weder in der Geschichte noch in der Gegenwart aber haben Frauen da eine reiche Auswahl".¹

Inzwischen werden immer mehr Frauen ermittelt, die in den letzten Jahrhunderten von Bedeutung waren. Im Mittelalter gab es einige berühmte gelehrte Frauen, die auch unterrichten durften. Erst nach der Reformation wurde das Gebiet des Lernens und Lehrens den Männern vorbehalten. Auch in der Neuzeit gab es berühmte Frauen wie Dorothea Christiane Erxleben, Maria Sibylla Merian² bis hin zu Marie Curie und Lise Meitner.- Lise Meitner bekam bei Otto Hahn am Berliner Max-Planck-Institut einen unbezahlten Arbeitsplatz und mußte das Gebäude durch einen Nebeneingang betreten. Auch den Nobel-Preis erhielt Otto Hahn allein. -

Es gab also etliche intelligente und bekannte Frauen, aber sie sind eine Minderheit gegenüber den vielen bedeutenden Männern.

Eine Frau, die sich entschließt, einen Lebensweg zu planen, der sie in eine außergewöhnliche Position bringen soll, kann als Lehrer auch heute noch fast nur Männer finden. Die Männer "demonstrieren ihr zwar, wie man sich und seine Gedanken durchsetzt, doch beruhigen sie sie nicht darüber, daß man das als Frau ebensogut kann wie ein Mann. Neben sich findet sie nur Frauen, die zögerlich sich vorantasten und oft bald resignieren".³ Auch, wenn die Frauen nicht resignieren, können sie nur den männlichen Stil nachahmen. Sie tragen den Anzügen nachempfundene Kostüme, arbeiten bis spät in die Nacht und werden genau das, was die Frauen heute gar nicht werden wollen: weibliche Männerkarikaturen ohne soziales Umfeld.

¹ Schlaffer, H.: a.a.O. FAZ Nr. 288.

² Röhrich, H.: a.a.O. S. 7/8.

³ Schlaffer, H.: a.a.O., FAZ, Nr. 288.

Der Großteil der Professorinnen heute ist unverheiratet. Deshalb wird auch allgemein angenommen, daß der Weg zur Professorin nur über das Hintanstellen der sozialen und familiären Bindungen möglich sei.

"Während Männer (die auf dem Weg zum Professorenstuhl sind) hoffen können, den Verlust an Jugendlichkeit durch Rang und Amt mehr als wettzumachen, mag manche Frau davor zurückschrecken, zu ihrem Älterwerden, das ihr seit je als erotisches Handicap vorgehalten worden ist, auch noch das der Selbständigkeit, der Entschlossenheit, kurz, des Erfolges hinzuzuaddieren. Es ist schwer meßbar, wieviel bei einer Frau, die sich letztlich lieber doch in die Ehe oder in die Freundschaft mit einem Mann gerettet hat, auf die Rechnung eben dieser Angst geht, durch Erfolg einsam zu werden".¹

Andererseits meinen die wenigen Professorinnen, die Kinder haben, daß sich ihr Beruf mit einer Familie vereinbaren lasse. Der "notwendige Verzicht" auf Familie ist ein Vorurteil, das nur durch den Beweis des Gegenteils aus der Welt geschafft werden kann. Nur, wenn es genügend Professorinnen mit Familie geben wird, werden weitere junge Frauen glauben, daß dieser Berufsweg auch für sie gangbar sei.

Gerade wegen der Ausnahmesituation erwarten Frauen sehr viel von einer Frau, die in "eine Position gelangt ist, die einem Mann vorbehalten schien". Sie soll das "einlösen, was an Wünschen, Sehnsüchten und Leitbildern den anderen, der überwiegenden Mehrheit der Frauen zu leben und zu verwirklichen noch immer verwehrt wird".² Die Ansprüche an sie sind ungeheuer hoch. Sie soll nicht nur für sich gut sein, die Männer überflügeln. Sie soll auch die Frauen bestärken, es ihr gleich zu tun und das ohne alles Konkurrenzdenken. Ein Versagen kann sie sich doppelt nicht leisten: sie würde vor den Augen der männlichen Kollegen und vor den Augen der nachrückenden Frauen ihre Minderqualifikation, ihr mangelndes Durchstehvermögen zeigen. Damit würde womöglich eine ganze Generation von wissenschaftlich ambitionierten Frauen wieder abgeschreckt, und die Professoren würden in ihrem Vorurteil bestätigt, daß Frauen "es ja doch nicht schaffen".

Die Professorinnen und Privatdozentinnen aus unserer Befragung erzählen, wie viele junge Frauen zu ihnen kommen und ihnen explizit sagen, daß sie es besonders gut finden, daß sie eine Frau als "Lehrende" und als Ansprechpartnerin haben. Eine Frau als Vorbild läßt eher den Gedanken an ein "Nachahmen" aufkommen, zeigt, daß auch "frau" es schaffen kann.

¹ ebenda.

² Mohr, Wilma: Arbeitskreis hessischer Wissenschaftlerinnen: Frauenforschung ist auf die Aufhebung von Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen gerichtet. In: Frankfurter Rundschau, 5.11.1985.

Professorinnen werden von den Studentinnen als "zugänglicher" empfunden, sie können sie leichter ansprechen, die Hemmschwelle ist niedriger. Außerdem sind Professorinnen wohl auch eher bereit, der zwischenmenschlichen Kommunikation einen bedeutenden Rang einzuräumen. Sie stellen die eigene Sache - Vortrag, Gutachten, Buch - eher schon einmal zurück, um für die Studierenden Zeit zu haben.

Fazit:

Da es bisher so wenige Professorinnen gibt, bleibt es Spekulation, ob weibliche Vorbilder auf Lehrstühlen zu mehr weiblichem wissenschaftlichen Nachwuchs führen würden. Aber es spricht vieles dafür: sowohl die Erfahrung der wenigen Professorinnen, die es gibt, als auch die allgemeine psychologische Forschung über den Menschen als "Nachahmenden".

Bisher benehmen sich die "Studentinnen wie Neuankömmlinge immer in einer Gesellschaft: anständig; sie riskieren nichts, weil sie zunächst einmal zufrieden sind, die Durchschnittsregeln dessen begriffen zu haben, was von ihnen verlangt wird. So aber erscheint man bestenfalls begabt; genial wird keiner auf diese Weise".¹ Und genial sollte eine Professorin/ ein Professor schon sein.

5.9 "Die Universität ist eine Männergesellschaft"

"Wissenschaft ist mitnichten ein Bereich der herrschaftsfreien Wahrheits-suche, sondern ein soziales System, in dem es um Durchsetzung von Interessen und um Machtverteilung geht".²

Die Universität ist heute nur noch im Bereich der Lehrpersonen eine Männergesellschaft. Und auch hier ist ein Umbruch zu sehen. "Umbruch" nicht in dem Sinne, daß nun plötzlich sehr viele Frauen in die Lehre hineingelassen werden, aber "Umbruch" in dem Sinne, daß die Männer sich des "Frauenproblems" bewußt sind. In der Studie von Bochow/Joas äußert ein Interviewpartner, daß es im Augenblick günstig sei, weiblichen Geschlechts zu sein, weil es Mode sei, sich um die Frauenfragen zu kümmern. Jedes Institut brauche seine "Alibi-Hochschullehrerin". Wenn aber die Zahl der Hochschullehrerinnen zunehmen werde, werde es - seiner Meinung nach - Benachteiligungen geben, weil man viele Frauen nicht

¹ Schlaffer, H.: a.a.O.

² Clemens, Bärbel: Frauenpolitik als Hochschulpolitik. In: Kasseler Hochschulwoche 12, Kassel 1987, S. 101 ff, hier: S. 104.

mehr als "Exotinnen" tolerieren könne. Sonst müssten sich die Männer wirklich ändern.¹

Zur Zeit werden Frauen zwar gefördert, aber - wie wir u.a. unter Punkt 5.7 gesehen haben - es dürfen nicht zu viele sein. Frauen müssen ganz besonders gut sein, besondere Leistungen erbringen, bevor der Professor auf sie aufmerksam wird. Professoren äußern sich gegenüber weiblichen Beiträgen in den Seminaren skeptischer, als wenn ein Mann vorträgt, und vielfach werden die Meinungsäußerungen von Frauen von den Dozenten völlig überhört oder mit einem "verständnisvollen Lächeln" abgetan.²

Frauen, die die Lehre anstreben, dürfen nicht mittelmäßig sein. "Wenn frau sich aber umschaute, wieviele Professorenstellen mit männlichen "grauen Mäusen" besetzt sind, die ihren eigenen Königsmacher-Ansprüchen nicht genügen, dann könnte sie zornig werden".³

Die Atmosphäre und das Anforderungsprofil an den Hochschulen sind immer noch typisch männlich,⁴ aber durch die große Anzahl von weiblichen Studierenden hat sich doch einiges verändert.

5.9.1 Frauen als Fremdkörper in der Universität

Während die Frauen, die in den 50er und 60er Jahren studiert haben, von vielen Diskriminierungen berichten,⁵ haben wir auf unsere explizite Frage, ob die weiblichen Befragten sich im Studium an der Universität als Fremdkörper, ob sie sich diskriminiert gefühlt hätten, einmütig eine negative Antwort erhalten. Unsere Interviewpartnerinnen, die Mitte bis Ende der 70er Jahre studiert haben (Examen 1980/1981), waren immer mit vielen anderen Frauen zusammen. Besonders im Fach Germanistik studierten meist mehr Frauen als Männer. Die Professoren hätten die Frauen nicht übersehen können, selbst wenn sie es gewollt hätten. Manche Frau-

¹ Bochow, M.; Joas, H.: a.a.O. S. 160.

² Bergfort, Claudia: Vorurteile an Universitäten. In: Münchner Merkur Nr. 200, 2.9.87, S. 5.

³ Fritz-Haendler, Renate: "Widerstand" oder "Ergebung"? Arbeitsbedingungen für Architektinnen und Planerinnen an Hochschulen. In: A. Schlüter; A. Kuhn (Hrsg.): Lila Schwarzbuch, Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf 1986, S. 159 ff, hier: S.161.

⁴ Markl, H.: a.a.O. FAZ, 19.8.86, S. 6.

⁵ S.a. Röhrich, H.: a.a.O., Punkt 4.2: Diskriminierungen und Studienhindernisse, S. 40.

en wollten gerne in Arbeitsgruppen arbeiten und fanden keine geeigneten. Dies ist aber wohl ein Problem der mangelnden Initiative der Frauen, nicht der universitären Atmosphäre.

Die Frauen, die sich in der "Habilitierten-Initiative" in München zusammengeschlossen haben, erzählen von Schwierigkeiten, denen sie sich gegenübersehen, sobald sie den Willen zur Habilitation kundtaten, während der Zeit der Habilitation und darüberhinaus nach deren Abschluß.

Aber auch ein promovierter Mann erzählte uns von seinen Schwierigkeiten, sich zu habilitieren. Er fand wohl einen Professor, der bereit war, ihn und sein Thema zu betreuen, aber es fand sich keine Stelle, um die Zeit der Habilitation zu finanzieren.

Ganz fraglos ist das Empfinden einer Diskriminierung eine sehr subjektive Sache, die von der Sensibilität des Einzelnen abhängt. Im Bereich der Sozial- und Kulturwissenschaften sind Lernende und Lehrende dieser Thematik gegenüber besonders sensibel. In der Studie von Bochow/Joas empfinden sich 0,5 % der befragten Männer und 25 % der Frauen wegen ihres Geschlechts benachteiligt.¹ Asta Hampe hat bereits 1978 Hochschullehrerinnen zu diesem Thema befragt: Von 600 angesprochenen Frauen schickten nur 113 den Fragebogen zurück; davon fühlten sich 56, also die Hälfte, nicht diskriminiert, 32, also ein gutes Viertel, fühlten sich diskriminiert und 12 waren an dem Thema interessiert, weil sie von Diskriminierungen wußten.² Jüngere Wissenschaftlerinnen - zwischen 20 und 30 Jahren - sprachen weniger von Benachteiligungen. Viel Unzufriedenheit fand sich bei Frauen auf H3-Stellen: Sie äußerten, "man" hintertreibe ihre Berufung auf ein Ordinariat.³

Die Wissenschaftlerinnen in unserer Befragung waren von Benachteiligungen unterschiedlich tangiert. Das Altersgefälle findet sich auch hier. Die älteren Wissenschaftlerinnen sprechen eher von Diskriminierungen als die jüngeren. Zwei von drei Jura-Professorinnen haben sehr schnell eine Berufung auf eine C4-Professur erhalten.

¹ Bochow, M.; Joas, H.:a.a.O. S. 159.

² Hampe, Asta: Werden Hochschullehrerinnen diskriminiert? Ergebnisse einer empirischen Studie. In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre, Studien: Bildung, Wissenschaft 12, Bonn 1985, S. 107 ff, hier: S. 108.

³ ebenda: S. 114, 118.

Zwischen den Fächern Jura und Germanistik zeigen sich Unterschiede. Die Chancen der Frauen in Jura sind zur Zeit besser. Das kann aber auch ein Nachholeffekt sein, weil es bisher fast keine Jura-Professorinnen gab. Es ist zu hoffen, daß der Trend nicht aufhört, wenn jede Fakultät ihre "Alibi-Frau" hat.

Die Berufung hängt auch von dem Fach oder der Fächerkombination ab, für die der/die sich Bewerbende die Venia legendi hat. Paßt das Fach auf die Ausschreibung, so ist der halbe Weg zur Berufung getan.

5.9.2 Vorurteile in der Universität

Der baden-württembergische Bericht der Arbeitsgruppe "Frauen in Forschung und Lehre" führt als eine der wesentlichen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen die latenten Vorurteile und Vorbehalte an, die meistens nicht - oder nicht mehr - ausgesprochen werden, aber im unbewußten Bereich vorhanden sind, und nicht nur auf Seiten der Männer.¹ Die Arbeitsgruppe spricht von einer "strukturellen Diskriminierung", wenn sich aus den Zahlen des wissenschaftlichen Personals ergibt, daß Frauen unterrepräsentiert sind. Wir haben unser Sample nach Hilfen und Hindernissen, die sie vor und bei Berufsantritt erlebten, gefragt.

Eine Germanistin meint, daß "ohne Hilfen an der Uni gar nichts" laufe. Explizit sprechen aber sehr wenige Frauen von Hilfen oder Hindernissen: einer Wissenschaftlerin wurde von ihrem damaligen Doktor-Vater sehr geholfen, indem er ihr eine Stelle an der Universität anbot. Einer Absolventin, die ihrer Germanistik-Professorin nacheifern wollte, wurde von allen Seiten abgeraten. Eine Studentin erhielt alle Hilfen, die sie brauchte, vom Elternhaus. Eine Wissenschaftlerin wurde nach langjähriger Arbeit an der Universität auf die Straße gesetzt.

Auch die männlichen Germanisten haben z.T. Hilfe durch Lehrer an der Schule erfahren, die sie zum Studium motiviert haben. Als Hindernisse empfinden sie die Einstellungspraxis an den Schulen, die schon Anfang der 80er Jahre durch Einstellungsstopp und Überangebot von Lehramtsabsolventen geprägt war, oder auch die Schwierigkeit, als unbekannter Autor einen Verlag für sein Buch zu finden. Ein promovierter Germanist fühlt sich an der Habilitation gehindert, weil er keine Stelle an der Hochschule bekommt.

¹ Min. für Wissenschaft und Kunst Baden-Württemberg: Arbeitsgruppe für "Frauen in Forschung und Lehre" des Landes Baden-Württemberg. Bericht über konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von § 2 Absatz 2 des Hochschulrahmengesetzes, August 1987; unveröffentlichtes Manuskript, S. 6.

Die Juristinnen sprechen eher von Hilfen, die sie beim beruflichen Einstieg - in der Justiz oder Kanzlei - erfahren haben. Eine Frau meint, aus Frauen werde nur etwas, wenn "ein Mann hinter ihnen stehe".

Auch die Juristen haben eher beim Berufseinstieg Hilfen bekommen. Das Angebot von wissenschaftlichen Stellen bezeichnen alle eher als "Zufall".

Hilfen und Hindernisse werden kaum wahrgenommen. Unsere Interviewpartner haben immer lange überlegt und teilweise erst nachgefragt, bevor sie geantwortet haben. Selbst, wenn der berufliche Weg geplant worden ist, so werden die Angebote meistens als "Zufall" empfunden.

Die befragten Frauen haben aber auch selten von Hindernissen gesprochen, die einer wissenschaftlichen Karriere im Wege standen. Insofern kann angenommen werden, daß sie sich selbst zu anderen beruflichen Wegen entschlossen haben.

Weiter haben wir nach Problemen beim Berufseinstieg gefragt:

Die in der Wissenschaft arbeitenden Germanistinnen haben zum überwiegenden Teil keine Schwierigkeiten beim Erhalt der ersten Stelle an der Universität gehabt. Eine Assistentin fühlt sich gar "hineingetragen". Probleme ergaben sich häufiger, wenn nach der ersten Stelle eine weitere gesucht wurde, um z.B. die Promotion zu vollenden. Da es in Deutschland keinen "Wissenschaftler-Markt" gibt, die Stellen "unter der Hand" vergeben werden, ist es schwierig, sich irgendwo zu bewerben.

Die an den Schulen unterrichtenden Männer haben zum großen Teil Schwierigkeiten beim Berufseinstieg gehabt. Sie meinen, sie könnten wenig von dem gebrauchen, was ihnen an der Universität beigebracht wurde.

Ein in der Wissenschaft arbeitender Germanist meint, man könne hier schlecht von "Berufseinstieg" sprechen, man merke kaum, wann man "drin" sei.

- Die Stellung der Assistenten/-innen ist ja in der Tat ambivalent: auf der einen Seite Lernende und sich Qualifizierende, sind sie auf der anderen Seite Lehrende, Bücher-Schreibende, Redigierende, Korrigierende. Es ist unsinnig, bei Wissenschaftlern erst vom Berufseinstieg zu sprechen, wenn sie einen Ruf erhalten haben. Für andere Arbeitgeber - Verlage, Museen, Industrie, Verwaltung - ist ein 40jähriger Habilitierter, der keinen Lehrstuhl bekommt, aber sehr wohl ein "Berufsanfänger", der teuer ist, eigenwillig, in einer bestimmten Arbeitsweise trainiert, wenn nicht festgefahren. Die Arbeitsmarktchancen sind entsprechend gering. -

Die Juristinnen in unserer Untersuchung haben - bis auf wenige Ausnahmen - keine Probleme beim Berufseinstieg gehabt. Eine Wissenschaftlerin hatte zu Beginn ihrer Tätigkeit didaktische Schwierigkeiten. Eine Juristin

bekam die "Frauenrolle" mit Kind und Familie bei den Bewerbungen vorgehalten. Eine Richterin meint, sie habe zu Beginn härter arbeiten müssen als während der Examenszeit.

Die Referendarzeit scheint gut auf die Praxis des Juristen vorzubereiten. Die wissenschaftlich Arbeitenden bleiben in der gewohnten Umgebung, sozusagen als "verlängerte Kindheit", wie eine Befragte es nennt. Gerade die habilitierten Juristinnen haben keine Probleme gehabt.

Manche Juristen strecken bereits während der Referendarzeit ihre Fühler für eine spätere Berufstätigkeit aus. Sie arbeiten z.T. neben der Referendarausbildung bereits in Kanzleien. Viele Befragte sprechen von den "üblichen Eingewöhnungsschwierigkeiten", die ein geregelter 8- oder 10-Stunden-Tag mit sich bringe. Manchen behagt es nicht, daß sie am Anfang "kleine Brötchen backen" müssen. Andere lassen sich genügend Ratschläge geben und fahren damit gut. Die in der Wissenschaft arbeitenden Juristen haben keine Probleme gehabt.

Die Frage nach Problemen beim Berufseinstieg bringt keinen Aufschluß über die Benachteiligung von Frauen.

Als nächstes haben wir gefragt, ob es in ihrem Beruf Vorurteile gegenüber Frauen gebe, und ob sie meinten, daß es Frauen an der Universität schwerer hätten, Karriere zu machen.

Eine Germanistik-Wissenschaftlerin bestätigt, daß mehr Dienstleistungen an Frauen abgetreten werden, daß der Assistent mit "Herr Kollege" - das ist der Hinweis auf den künftigen Professor - angesprochen wird, die Assistentin mit "Frau Soundso". Auch von anderen Wissenschaftlerinnen wird selbstverständlich verlangt, daß sie bei Konferenzen die Protokolle führen. Und die Frauen sind sich oft unsicher, inwieweit dies tatsächlich ihre Aufgabe ist.¹

Fast alle befragten Germanistinnen glauben, daß es Vorurteile gibt, die die Entscheidungen beeinflussen: Frauen gelten als weniger belastbar, sind "unsichere Kandidaten". Männer sind intelligenter, einfallsreicher, können besser durchhalten. Frauen sind "fleißig", Männer sind "genial". Männer arbeiten für die "Existenz der Familie", Frauen als "Hobby". Aber auch die Frauen selber haben Vorurteile: Sie glauben, sie müßten immer besser sein, mehr bringen als die Männer, um anerkannt zu werden, um eine Stelle, eine Qualifikation zu erreichen.

Nur sehr wenige Frauen haben Vorurteile erlebt, z.B. daß sie Positionen nicht bekommen haben, weil "sie ja doch heiraten". Viel mehr Frauen

¹ S.a. Mohr, W.: a.a.O. S. 14.

sprechen davon, daß es die Vorurteile latent gebe, daß sie von solchen Vorfällen gehört, sie aber nicht selbst erlebt hätten.

Die Männer in der Germanistik argumentieren überwiegend dahin, daß die Frauen durch ihr Verhalten die Vorurteile bestätigen: z.B. indem eine gute Wissenschaftlerin plötzlich aussteigt und sich ganz ihrem Kinde widmet; oder indem Frauen in der wissenschaftlichen Arbeit nicht diskussionsbereit seien, sondern meinen, sie hätten alle Probleme bereits gelöst.

Die Juristinnen außerhalb der Universitäten erleben mehr "realisierte Vorurteile" als die Juristinnen in der Wissenschaft. In den Kanzleien, aber auch auf dem Richterstuhl wird von der -männlichen- Klientel immer noch erst einmal ein Mann vermutet. Frauen müssen sich dann erst beweisen.

Eine Wissenschaftlerin spricht davon, daß viele junge Frauen aus der wissenschaftlichen Laufbahn "rausgepufft" werden, aber sie räumt ein, daß es auch eine männliche Gruppe gebe, die so behandelt werde.

Die übrigen Wissenschaftlerinnen haben an der Hochschule keine Vorurteile erlebt.

Die meisten männlichen Juristen verweisen Vorurteile gegenüber Frauen in die Vergangenheit. Wenn überhaupt, sehen sie sie auch eher in der Wirtschaft. Bei den Kanzleien gebe es sowohl Mandanten, die Männer, als auch solche, die Frauen als Anwälte vorziehen.

An der Hochschule werden ihrer Meinung nach Frauen eher bevorzugt. Die Frauen könnten noch mehr erreichen, wenn sie ihre Chancen richtig nutzten.

5.9.3 Old-Boys-System - Netzwerk in der akademischen Welt

Im "Old-Boys-System" fördern sich Angehörige von Cliques, die meistens aus bestimmten Schulen oder Universitäten hervorgegangen sind, gegenseitig. Bis heute sind die Mitglieder eigentlich nur Männer. Deshalb meint Hilgenberger: Das "Old-Boys-System" hat "das weibliche Geschlecht nicht im Programm". Frauen sind -bisher- aus diesem Netzwerk ausgeschlossen. Männer fördern Männer in der Wissenschaft - so könnte es umschrieben werden. Die Förderung bezieht sich auf alle wissenschaftlichen Bereiche: "Männer geben sich gegenseitig Hilfestellungen auf dem Karriereweg nach oben: stellen sich Gutachten aus oder vermitteln Möglichkeiten zur Veröffentlichung in meist von Männern herausgegebenen Publikationen und nehmen Einfluß auf Stellenbesetzungen".¹

¹ Hilgenberger, Dorothea: Der Platz auf dem Olymp. In: DIE ZEIT, Nr. 37, 5.9.86, S. 49.

Männer bauen "Zitierkartelle" auf: die Arbeiten anderer Männer, "sobald sie einmal einen Namen haben", werden "mit Aufmerksamkeit rezipiert und besprochen", selbst wenn diese Werke "mittelmäßig, nebensächlich oder gar schlecht" sind. "In den Berufen und Wissenschaften bestehen Zirkel einer Richtung, deren Mitglieder sich gegenseitig fördern, sich zitieren ... und die untereinander selbst weniger begabten Freunden Dienste erweisen in der Hoffnung, daß diese dem "Förderer" selbst einmal wieder zugute kommen würden".¹ Hannelore Schlaffer meint, daß es Frauen wegen der "gebotenen erotischen Zurückhaltung und gestischen Vorsicht" nicht möglich sei, in diese Zirkel aufgenommen zu werden.

In unserer Befragung wird von den Frauen in der Germanistik, die an den Hochschulen sind, bestätigt, daß es "Solidargemeinschaften" unter Männern gebe. Es gibt Kontakte und Vorabsprachen, von denen die Frauen ausgeschlossen sind. Die Kontakte laufen über das Telefon, und die Meinungen sind klar, bevor in den Gremien über eine Sache gesprochen wird.

Die Wissenschaftlerinnen glauben aber nicht, daß diese Absprachen gegen die Frauen gerichtet seien, nur "seien eben so wenig Frauen da". Auch liegt die Art der "Solidargemeinschaft" den Männern mehr. Frauen agieren lieber in "Grüppchen". Frauen sollten sich um Mitgliedschaft in wichtigen Hochschulgremien bemühen, z.B. im Fachbereichsrat, um sich dort für die Belange der Frauen einsetzen zu können.

Die juristischen Wissenschaftlerinnen meinen - mit einer Ausnahme -, daß die Netzwerke der Männer nicht zur Abwehr der Frauen benutzt würden. Die Frauen müßten "klug und nett" sein und gute Publikationen vorweisen können, dann würden sie auch akzeptiert. Sie hätten nicht schon von vornherein einen Bonus.

Eine Wissenschaftlerin sieht, daß die Netzwerke in der Regel gegen die Frauen benutzt würden. Aber Frauen bauten langsam selbst Netzwerke auf. Sie entwickelten eine Technik, sich gegenseitig die Aufgaben zuzuschieben. Die jungen Frauen seien eher daran gewöhnt, miteinander zu arbeiten. Die älteren Frauen wollten "auf Kosten anderer Frauen hochkommen".

Ein Jura-Professor glaubt, daß gute Frauen auch die notwendige Unterstützung bekommen. Alle befragten Jura-Professoren lehnen die Ansicht ab, daß bewußt gegen die Frauen agiert werde.

¹ Schlaffer, H.: a.a.O. FAZ, Nr. 288.

5.9.4 Einstellung zur Quotenregelung

Die Unterrepräsentanz der Frauen am wissenschaftlichen Lehrpersonal der Universitäten ist ein Faktum. "Die Entwicklung in der Bundesrepublik weicht insoweit stark ab von den Entwicklungen, die in anderen hochentwickelten Ländern im Gefolge der Bildungsexpansion stattgefunden haben."¹ In Schweden, Großbritannien und den USA gibt es bis zu 30 % Frauen unter der Professorenschaft.²

In Deutschland ist der Anteil der Frauen nicht nur nicht kontinuierlich gestiegen, sondern teilweise sogar wieder gesunken. Das hängt im wesentlichen mit der Reduzierung der Lehrstühle in den Kultur- und Geisteswissenschaften zusammen. Ohne gezielte Maßnahmen verbessern sich offensichtlich die Beschäftigungschancen der hochqualifizierten Frauen nicht. Fraueninitiativen fordern deshalb schon lange die Einführung von Quoten für Frauen. Es ist nach wie vor strittig, ob eine derartige Bevorzugung von Frauen mit dem Art. 3 des Grundgesetzes mit seinem Gebot zur Herstellung und Erhaltung der Gleichberechtigung von Mann und Frau vereinbar ist. Nach einer anderen Rechtsauffassung ist die Verfassung (sowohl durch Art. 3 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 und Art 33 Abs. 2 GG als auch durch Art. 94 Abs. 2 BV) dahingehend zu interpretieren, daß eine sachgerechte Personalentscheidung unabhängig vom Geschlecht verlangt wird, nicht aber eine bestimmte Quote.

Zu einem anderen Ergebnis kommt das Gutachten von Ernst Benda, Professor am Institut für Öffentliches Recht an der Universität Freiburg und ehemals Präsident des Bundesverfassungsgerichts. Benda geht davon aus, daß die geringe Zahl von Frauen in den Spitzenpositionen des öffentlichen Dienstes eine tatsächlich bestehende Diskriminierung der Frauen bestätigt. Der Gleichheitsgrundsatz sei also bereits verletzt. Es sei nicht nur verfassungskonform, sondern nach dem Gesetz geradezu "geboten", Aktionen und Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Frauen, zumindest im öffentlichen Dienst, zu ergreifen. "Als positive Förderungsmaßnahmen im engeren Sinne werden Quotenregelungen verstanden. Dies sind Maßnahmen, die darauf abzielen, daß der zahlenmäßige Anteil von Frauen solange systematisch erhöht wird, bis zwischen den Geschlechtern ein Gleichgewicht bei der Besetzung von Stellen erreicht ist. ... Von den wichtigsten denkbaren Modellen von Quotenregelungen - z.B. influenzierende, imperative, starre, flexible (leistungsbezogene) Quoten, bloßen

¹ Ruschhaupt-Husemann, Ulla; Hartung, Dirk: Zur Lage der Frauen in der MPG. MPG-Spiegel, 29.08.88, München, S. 22 ff, hier: S. 25.

² Süddeutsche Zeitung: Klagen aus der CSU über schlechte Chancen von Frauen an Hochschulen, Nr. 170, 28.07.87, S. 19.

Zielvorgaben und Kombinationen mehrerer - haben die bisher vorliegenden Richtlinien des Bundes und der Länder ... die leistungsbezogene (relative) Quote zum Inhalt.¹ Eine höchstrichterliche Rechtsprechung zur Streitfrage "Quotenregelung" steht indes noch aus.

Die "gleiche Qualifikation" muß gewährleistet sein. Würden Frauen bei minderer Qualifikation - nur ihres Geschlechts wegen - bevorzugt, so würde das "fatal gegen das Interesse der Frau zurückschlagen".² Frauen würden fachlich nicht für voll genommen und als "Quotenfrauen" belächelt. Das würde dann verallgemeinernd auf alle Frauen bezogen. Auch die Baden-Württemberger Arbeitsgruppe "Frauen in Forschung und Lehre" betont, daß keine Maßnahmen ergriffen werden dürfen, "die die Frauen als Randgruppe erscheinen lassen und das Geschlecht mit einer Behinderung gleichsetzen".³

Es ist schwierig, eine Quote zahlenmäßig festzusetzen. In die Debatte geworfen wurde: Die Professorinnen müßten den gleichen Prozentsatz erreichen, den die Studentinnen in dem jeweiligen Fach haben. Das wären z.B. in Germanistik 65 %, in Romanistik sogar 80 %. Dieser Forderung ist schnell mit dem Argument zu begegnen, daß es nicht so viele habilitierte Frauen gäbe. Realistischer ist die Forderung der "Initiative der habilitierten Frauen an den bayerischen Universitäten", daß der Frauenanteil dem der Habilitierten entsprechen müsse, das sind etwa 7 %.⁴ Das würde eine Steigerung von etwa 5 Prozentpunkten gegenüber den heutigen Zahlen bedeuten: Der Anteil der Professorinnen an den C4-Professuren beträgt in Bayern 1,6 %.

Die Germanistinnen unserer Befragung sind überwiegend für eine Quotenregelung. Die Begründungen sind allerdings unterschiedlich:

- Auch in Amerika hätte sich nichts bewegt, wenn die Universitäten nicht strenge Auflagen gehabt hätten.
- Die Quote sei eine Chance für die Frauen, den "Fuß in die Türe zu kriegen".

¹ Meden, Burkhard von der: Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien und Hansestadt Hamburg von Prof. Dr. jur. h.c. Ernst Benda. Berichte und Dokumente, Freie und Hansestadt Hamburg, Staatliche Pressestelle, 05.03.87.

² Markl, H.: a.a.O.

³ Min. für Wissenschaft und Kunst, Baden Württemberg (Hrsg.): a.a.O. S. 8.

⁴ Süddeutsche Zeitung: Professorinnen mucken auf, 13./14.06.87, S. 22.

- Durch die Quote entstünde eine "gewisse Dynamik" dadurch, daß sich dann der Nachwuchs von selbst einstelle.
 - Die Quote befreie die Frauen von dem ideologischen Druck der Überaktion, des Besser-sein-müssens und der Selbstrechtfertigung.
 - Die Quote sei positiv für die notwendige Vorbild- Funktion der Professorinnen für die Studentinnen.
 - Frauen seien im Lehrbetrieb notwendig. Sie "machen die Lehre anders, sie reden anders, sie argumentieren anders", sie hätten bessere Kontakte zu den Studierenden.
- Sie seien als "befruchtendes Element" in der Hochschule unentbehrlich. Sie könnten den Studenten/innen die Angst in den Seminaren nehmen, sich zu melden, zu sprechen, Arbeiten zu übernehmen.

Es gibt aber auch etliche Argumente gegen eine Quotenregelung:

- Es wäre "peinlich", als "Quotenfrau" eingestellt zu werden.
- Die Quote diskriminiere die Frauen selbst.
- Es sei besser, bestimmte bürokratische Hindernisse abzubauen, damit die Bewerbungen von Frauen "nicht so schnell unter den Tisch gekehrt werden."
- Die Quote sei allenfalls für einen Einstieg denkbar, bis sich das bisherige Schema gelockert habe und die männliche Domäne durchsetzt sei, aber nicht als Dauerlösung.
- Von der Quote hält eine unserer Befragten nichts, wohl aber sei es sinnvoll, darüber zu diskutieren, weil damit das öffentliche Bewußtsein auf das Problem aufmerksam gemacht werde und sich die Einstellung zu dem Problem ändere.
- Die Quotenregelung berge die Gefahr, daß die Ungleichverteilung beibehalten werde, nur mit umgekehrtem Vorzeichen: Es würden dann die Frauen bevorzugt und die Männer benachteiligt.

Einige Frauen betonen, daß die ganze Quoten-Diskussion an dem eigentlichen Problem vorbeilaufe. Wichtig sei der "Mensch", nicht Mann oder Frau. Die Gesellschaft müsse die Vielfalt der Menschen - weibliche und männliche - akzeptieren. Es sollten keine Rollenzuweisungen mit dem Geschlecht verbunden sein, sondern es sollten nur der Mensch selbst und seine Fähigkeiten bei Stellenbesetzungen wichtig sein.

Die Germanisten aus unserer Befragung lehnen die Quote überwiegend ab, weil sie dem "Leistungsgedanken" entgegenstehe. Nur der "Beste" solle auch die Stelle erhalten. Einige bejahen die Quote für eine Übergangszeit, gerade so lange, bis die Vorurteile abgebaut seien. Andere bejahen die Quotenregelung - einer meint sogar, nur eine 50 %ige Quote sei logisch und sinnvoll - meinen aber, daß eine Quotenregelung für die Frauen keinen Vorteil bringen könne, wenn nicht flankierende Maßnahmen

getroffen würden, die die Nachteile durch Familiengründung und Doppelbelastung ausgleichen helfen.

Die Juristinnen haben eher Angst, möglicherweise als "Quotenfrau" abklassifiziert zu werden. "Ich möchte keine Quotenfrau sein, aber..." - aber im übrigen sehen sie die Notwendigkeit, daß den Frauen der Zugang zu den Lehrstühlen erleichtert werden muß. Man solle die Frauen während der Ausbildung z.B. durch Stipendien fördern. Wenn die Frauen gut genug und sich ihrer Qualifikation bewußt seien, kämen sie auch beruflich entsprechend voran.

Die befragten Juristen meinen, daß beim Staat, wo nur nach der Note eingestellt werde, bald "Quoten" in Form von Obergrenzen für Frauen eingeführt werden müßten.

Es sei eine Frage der Zeit. Der Boden sei für eine Besserstellung der Frau bereitet. Die nächste Generation werde es problemlos schaffen.

Von einer Quotenregelung hält ein Befragter nichts. Sie führe dazu, daß einem Mann u.U. der Zutritt zum Beruf versagt werde, weil gerade eine Frau an der Reihe sei.

Er sei für Frauen in entscheidenden Positionen aus Gerechtigkeitsgründen. Die traditionelle Rollenteilung habe sich überlebt. Die Quote dürfe aber nur eine Notmaßnahme sein und das Qualifikationsniveau nicht beeinträchtigen.

Die Arbeit mit Frauen sei nicht immer leicht, aber sie hätten eine andere Sozialisation und brächten andere "Bewußtseins-elemente" in die Kollegenschaft.

Er finde es bedauerlich, daß Frauen auf eine Quotenregelung angewiesen seien. Das sei "blamabel für die Männerseite".

Die Quotenregelung sei eine "Erniedrigung" für die Frau.

Die meisten befragten Juristen halten nichts von einer Quotenregelung. Nur die Leistung dürfe gelten. Sie sind aber für eine gerechte Beteiligung der Frauen in den Berufen. Die Schwierigkeiten liegen ihrer Meinung nach bei den familiären Problemen der Doppelbelastung der Frau und bei dem traditionellen Bewußtsein der für die Auswahl Verantwortlichen. Hier müßten Änderungen ansetzen.

Fazit:

Die Frauen in unseren Interviews fühlten sich in der Mehrzahl an den Universitäten wohl und keineswegs diskriminiert. Insofern hat sich in den letzten 20 Jahren bereits sehr viel geändert.

Frauen erleben eher in der Wirtschaft Benachteiligungen als in der Wissenschaft. An den Hochschulen wird zur Zeit versucht, Frauen eine echte Chance zu geben. Sie müssen lernen, die Chance zu nutzen, sie selbstbe-

wußt zu ergreifen. Vorurteile gegenüber Frauen scheint es zu geben, sie liegen sozusagen "in der Luft", sie sind nicht greifbar, und kaum eine der befragten Frauen hat von erlebten Vorurteilen berichtet. Wenn sich eine Frau wegen ihres Geschlechts zurückgesetzt fühlte, hatte sie in den 60er Jahren studiert und nicht in den 70ern. So ist zu hoffen, daß der Trend zum Abbau der Vorurteile anhält, und daß die Frauen den Abbau durch ihr selbstbewußtes Verhalten fördern.

In der wissenschaftlichen Arbeit gibt es männliche Netzwerke. Sie dienen dazu, sich gegenseitig zu helfen, indem Publikationen bekannt gemacht werden, auf freie Stellen hingewiesen wird, in Hochschulgremien Einfluß genommen wird. Bisher gab es kaum Frauen an den Hochschulen. Jetzt müssen sie versuchen, entweder in das "Old-Boys-System" einzudringen oder selber ein ähnliches System aufzubauen, wie es z.B. in den USA bereits unternommen wird.

Die Frage nach der Quotenregelung wurde von unseren Befragten sehr heterogen beantwortet. Es kamen sehr viele Antworten gegen die Quote - gerade Frauen wollen keine "Quoten-Frau" sein, sondern wegen ihrer Leistung geschätzt werden - aber auch viele für die Quote. Während des Gesprächs änderten manche Befragten auch ihre Meinungen, hielten letztlich eine Quotenregelung für eine Übergangszeit für die einzig praktische Lösung, obwohl sie zunächst die Quotenregelung abgelehnt hatten.

Bisher kann festgestellt werden, daß die Diskussion über die Quotenregelung eine Bewußtseinsänderung in der Öffentlichkeit bewirkt hat. Den Frauen sollen die Türen zu allen Berufen, auf allen Stufen der Hierarchie, geöffnet werden. Die Frauen müssen aber die entsprechende Qualifikation mitbringen und sich um die Stellen bemühen. Auf einem silbernen Tablett werden sie ihnen nicht serviert. Die Frauen müssen durch Leistung zeigen, daß sie sich die Stellen erkämpfen können.

Die Männer haben z.T. Angst, daß auf einem engen Arbeitsmarkt von Frauen Positionen besetzt werden könnten, die von Männern geräumt werden müßten.

Viele Frauen sehen in einer Quotenregelung die einzige Möglichkeit, daß sich in der Praxis der Stellenbesetzung etwas bewegt, während die Männer eher glauben, daß die Zeit für die Frauen arbeiten werde.

5.10 "Frauen werden bei Berufungsverfahren benachteiligt"

Christel Neusüß¹ beschreibt ein Berufungsverfahren an der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin:

An der Fachhochschule für Wirtschaft studieren etwa 30 % Frauen, unter den 35 Lehrenden ist eine(!) Frau. Bei einer Ausschreibung für 10 neue Stellen sollte für das Fach "Wirtschaftssoziologie Schwerpunkt Industrielle Arbeitswelt" möglichst eine Frau genommen werden, so daß dann unter 45 Professoren zwei Frauen gewesen wären.

Von 70 Bewerbungen wurden zwölf in die engere Wahl gezogen, darunter waren drei Frauen.

Bestqualifizierte war eine Frau, sie wurde auf den ersten Platz der Liste gesetzt. Den 2. Platz bekam eine Frau, die die beste Probevorlesung gehalten hatte. Neben dieser Mehrheitenliste gab es noch eine Minderheitenliste mit drei Frauen. Bei der Einbringung der Listen in den Akademischen Senat tauchte eine eigene Liste der Professorenmehrheit auf mit einem Spitzenkandidaten, der vorher nicht auffiel, der nicht die erforderliche Berufspraxis hatte, der aber bereits vor der Ausschreibung der Wunschkandidat des Senators war. Die Mehrheit des Akademischen Senats lehnte die Professorenliste ab. Es fand keine Berufung statt, weder für den Wunschkandidaten, noch für die Kandidatin der Berufungskommission. Der Senator bestand auf seinem Wunschkandidaten. Daraufhin wollte der Akademische Senat die Gutachten sehen. Das ging nur über eine Klage durch zwei Gerichtsinstanzen. Dann zeigten die Gutachten eine überwiegende Ablehnung des Wunschkandidaten. Die bestqualifizierte Frau klagte auf Einbeziehung in die Gutachten. Das wurde abgelehnt. Der Senator berief seinen Wunschkandidaten.

Dieser Vorfall ist kein einmaliger. Auch andere Fachbereiche standen zu bestimmten Zeiten in dem Ruf, sie folgten mehr den solidarischen Verhaltensregeln einer Seilschaft als den Prinzipien wissenschaftlicher Qualität.²

Der Beschluß des Akademischen Senats der Freien Universität Berlin vor sechs Jahren, Frauen so lange bevorzugt einzustellen, bis ihr Anteil etwa der Zahl der Studentinnen entspreche, brachte den habilitierten Frauen sogar Nachteile. Nicht nur, daß Frauen nicht bevorzugt wurden. "Um

¹ Neusüß, Christel: Aber die Qualifikation ist doch nicht relevant: ein Lehrstück auch für Frauen, die immer noch dran glauben. In: A. Schlüter, A. Kuhn (Hrsg.): Lila Schwarzbuch a.a.O. S. 148 ff.

² Möllemann, Jürgen: Nachdenkliches zur Habilitation. In: Süddeutsche Zeitung: 03.03.88, S. 15.

nicht in den Verdacht zu geraten, Frauen aus geschlechtsspezifischen Gründen abzulehnen, gaben sich Berufungskommissionen besondere Mühe, ihnen fachliche Mängel nachzuweisen.¹

Wenn der Anteil der Frauen an den Habilitationen etwa 6-7 % beträgt, an den Lehrstühlen aber nur etwa 2 %, und man von einer gleichen Qualifikation ausgeht, dann muß bei den Berufungen eine Benachteiligung der Frauen stattfinden - oder die Frauen habilitieren sich in den falschen Fächern.

5.10.1 Darstellung des Berufungsverfahrens

Das Berufungsverfahren ist im Bayerischen Hochschulgesetz, 4. Kapitel Berufungen, Artikel 56 und 57 geregelt.

Artikel 56 enthält die Bestimmungen zu den Berufungsvorschlägen:

1. In einer öffentlichen Ausschreibung müssen Art und Umfang der zu erfüllenden Aufgaben beschrieben werden.
2. Vor der Ausschreibung prüft die Hochschule, ob die Stelle wieder besetzt werden kann oder evtl. ungewidmet wird.
3. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Ausschreibung wird von dem Berufungsausschuß, der zu zwei Dritteln mit Professoren besetzt sein muß, die Vorschlagsliste der Hochschule erarbeitet. Darunter können sich ausnahmsweise auch Personen befinden, die sich nicht beworben haben. Das Ergebnis wird an den Fachbereichsrat gegeben.
4. Die Vorschlagsliste muß mindestens drei Namen enthalten. Mitglieder der eigenen Hochschule können nur mit besonderer Begründung aufgenommen werden. Es werden Gutachten von Professoren des betreffenden Fachs, aber von anderen Hochschulen, angefordert, die die fachliche, pädagogische und persönliche Eignung der Bewerber beschreiben. Außerdem werden die Bewerber zu Vorträgen eingeladen.
5. Die Vorschlagsliste muß dem Ministerium spätestens sieben Monate nach dem Zeitpunkt vorliegen, an dem die Hochschule von der Neuschaffung oder dem Freiwerden einer Stelle Kenntnis erhalten hat.
6. Es kann ein ergänzendes Sondervotum von Professoren des Fachbereichs, des Berufungsausschusses, des Senats oder Mitgliedern der Hochschulleitung vorgelegt werden.
7. Die näheren Bestimmungen über das Ausschreibungsverfahren und den Inhalt der Ausschreibung erläßt das Ministerium.

¹ Hilgenberg, D.: Der Platz auf dem Olymp, a.a.O.

Artikel 57 enthält die Bestimmungen zur Berufung:

1. Professoren werden vom Staatsminister für Wissenschaft und Kunst berufen. Er ist an eine Reihenfolge der Vorschläge nicht gebunden. "Hausberufungen" von Professoren an wissenschaftlichen Hochschulen sollen nur in begründeten Ausnahmefällen stattfinden. Hausberufungen von Professoren an Fachhochschulen in ein zweites Professorenamt sind zulässig.

2. Bei Bedenken oder Rufablehnungen kann der Minister die Vorschlagsliste zurückgeben und eine neue fordern, die innerhalb einer bestimmten Frist vorliegen muß.

3. Ein nicht auf der Liste der Hochschule Vorgeschlagener kann nur dann berufen werden:

- wenn auch auf der zweiten Vorschlagsliste keine geeigneten Personen benannt sind oder

- wenn keine neue Vorschlagsliste innerhalb der Frist unterbreitet ist.

Liegt der zweite Fall vor, dann schreibt das Ministerium die Stelle aus. Die Hochschule muß Gelegenheit bekommen, Stellung zu nehmen.

4. Übergangsweise können andere geeignete Personen beschäftigt werden.

In der Zeit, in der das Ministerium die Liste prüft oder in der der Berufene sich den Ruf überlegt, können sich andere Wissenschaftler qualifiziert haben. Deshalb wird die Liste manchmal zurückgegeben, wenn eine Berufung nicht zustande gekommen ist, damit eine neue Liste aufgestellt werden kann. Der/die Drittplazierte auf einer Liste hat daher nicht viele Chancen, andererseits ist es nicht unwichtig, bereits einmal auf Platz Drei genannt worden zu sein.

5.10.2 Aussagen von Experten

Professoren, die in Berufungskommissionen sitzen, meinen, daß die Berufungen nur aufgrund der Qualifikation erfolgen. Es gebe kein anderes Auswahlkriterium. Frauen hätten heute eher größere Chancen, weil fast alle Fachbereiche bestrebt seien, mehr Frauen in das Lehrpersonal zu bekommen. Die geringe Zahl von Professorinnen erhöhe sich nicht merklich,

- weil sich immer nur sehr wenige oder gar keine Frauen auf die Ausschreibungen hin bewürben,

- weil die sich bewerbenden Frauen z.T. die Voraussetzungen nicht erfüllten,

- weil die sich bewerbenden Frauen z.T. die falsche Qualifikation hätten,

- weil die sich bewerbenden Frauen z.T. nicht bereit seien, am Hochschulort zu wohnen.

Es gibt keine statistischen Angaben über die jeweilige Anzahl von Frauen bei Bewerbungen, Aufforderungen zu Probevorlesungen, Listenplätzen, Ablehnungen und Berufungen.

5.10.3 Aussagen von habilitierten Frauen

Habilitierte Frauen, die auf eine Berufung warten, behaupten: sie hätten weniger Chancen, einen Ruf zu bekommen, als Männer; sie würden bei den Berufungslisten, wenn überhaupt, nur als "Füllsel" auf Platz 3 gesetzt.

Zum Problem der Qualifikation äußern sie sich so: Sie seien nicht weniger produktiv als ihre männlichen Kollegen, aber ihre Arbeiten würden mit anderen Maßstäben gemessen.¹ An einer Habilitation - wird gesagt - könne etwas nicht stimmen, wenn eine Frau mit zwei kleinen Kindern sie vorlege.² Wenn Frauen einen Beitrag liefern, werde er erst einmal von den männlichen Kollegen gedreht und gewendet, um herauszufinden, was dran sei.³ Bereits 1978 beklagten viele Professorinnen auf H3(C3)-Stellen, daß ihre Berufungen auf H4(C4)-Stellen hintertrieben würden.⁴ Eine Wissenschaftlerin klagt, man habe sie ganz gezielt beim Habilitationsvortrag durchfallen lassen.⁵

"Die Frauen sind die Neger der deutschen Hochschule".⁶

Viele Wissenschaftlerinnen fühlen sich schlechter behandelt als ihre männlichen Mitstreiter, obwohl sie sich wegen ihres sozialen Interesses häufig ganz besonders in der Lehre engagieren.

5.10.4 Aussagen unserer Befragten

"Universität ist etwas zwischen Guru und Meisterschaft und Jüngerschaft und Gnade. Man wird erwählt. Es geht nicht nach Leistung." Diese Frau wollte sich gerade habilitieren, als plötzlich ihre Stelle am Germanistik-

¹ Schmerl, C., u.a.: Frauen im Gebäude der Wissenschaft; in: Bock, Braszcit, Schmerl (Hrsg.): Frauen an den Universitäten, S. 181.

² Ebenda S. 178.

³ Ebenda S. 184.

⁴ Hampe, A.: Werden Hochschullehrerinnen diskriminiert? a.a.O. S. 118.

⁵ Schmerl, C.: a.a.O. S. 177.

⁶ Ebenda S. 198.

Lehrstuhl an einen fachfremden Lehrstuhl an eine andere Universität gegeben worden war.

In der Germanistik ist die Arbeitsmarktlage besonders schlecht: die Anzahl der Studierenden und damit auch der Lehrenden soll reduziert werden, weil der Lehrerüberschuß an den Schulen nicht eingestellt werden kann. Die Professoren sind zum überwiegenden Teil noch lange nicht im Pensionsalter. Der Ersatzbedarf ist also denkbar gering. Deshalb gibt es kaum Stellenausschreibungen und damit auch keine Bewerbungsmöglichkeiten.

In Jura sind zwar in den letzten Jahren alle Habilitierten untergekommen, aber von seiten der juristischen Lehrstühle wird von der Habilitation eher abgeraten. Bei der schlechten Nachwuchslage könne man den Studierenden nicht zur akademischen Laufbahn raten, meint ein Regensburger Professor. Er habe deshalb in den letzten Jahren keine Habilitanden gehabt. Juristische Fakultäten haben bewußt sehr wenige C3- oder C2-Stellen beantragt, so daß Wartepositionen vor einer C4-Berufung fehlen.

Die befragten Jura-Professoren und -innen, die sich in den letzten Jahren habilitiert haben, haben alle sehr schnell einen Ruf bekommen.

Die befragten Germanistik-Professorinnen haben alle keine C4-Professur, obwohl sie älter sind als die befragten "juristischen" Kolleginnen.

5.10.5 Frauenförderpläne

Wie kann die Situation der Frauen, die vorhaben, Professorinnen zu werden, verbessert werden?

An vielen Universitäten in der Bundesrepublik wird z. Zt. über "Frauenförderpläne" und "Frauenbeauftragte" diskutiert.

Die Universität Hamburg hat als erste Universität im Januar 1985 eine Frauenförderrichtlinie beschlossen, die über den "Appell" des Hochschulrahmengesetzes hinausgeht. In der "Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal der Universität Hamburg" heißt es: "1. Bei der Besetzung von Stellen des wissenschaftlichen Personals - wissenschaftliche Mitarbeiter/innen, Hochschulassistenten/innen, Professoren/innen - sind weibliche Bewerber bei gleicher Qualifikation wie ihre männlichen Mitbewerber so zu berücksichtigen, daß die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird." Die weiteren Abschnitte haben detaillierte Förderungen der Frauen zum Inhalt: besondere Fördermaßnahmen im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen, wenn auf einer Berufungsliste keine Frau berücksichtigt werden konnte. Mittel für die Promotionsförderung sollen mindestens zu dem Prozentsatz an Frauen

vergeben werden, der dem Frauenanteil unter den Absolventen entspricht. Studentinnen sollen mindestens die Hälfte der Hilfskraft- und Tutorenstellen erhalten. Stellenausschreibungen sollen auf die Frauenförderung hinweisen. Zwei stimmberechtigte Frauen sollen in jede Berufungskommission delegiert werden. Eine Frauenbeauftragte soll ernannt werden, um auf die Umsetzung der Richtlinie zu achten.¹

Die Ruhr-Universität Bochum hat als erste Hochschule in Nordrhein-Westfalen 1987 einen umfassenden Frauenförderplan verabschiedet. Danach sollen "Bewerberinnen bei Einstellungsgesprächen verstärkt berücksichtigt, bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt und ihre Mitwirkung in Berufungs- und Personalauswahl-Kommissionen erhöht werden."²

Die Gesamthochschule Kassel, die mit 21 Professorinnen im Vergleich zu anderen Universitäten viele Frauen aufzuweisen hat, hat seit dem Frühjahr 1988 als erste hessische Hochschule einen Frauenrat. Dieses Gremium soll die Wahl einer Frauenbeauftragten vorbereiten. Später sollen die Aufgaben des Frauenrates sein: die "auf zwei Jahre gewählte Frauenbeauftragte bei ihrer Arbeit zu unterstützen, sie zu beraten und bei der Umsetzung und Einhaltung der im Januar 1987 in Kraft getretenen "Rahmenrichtlinien zur Förderung der Gleichstellung der Frauen an der GhK" mitzuwirken."³

Das Bayerische Hochschulgesetz sieht seit 1988 Frauenbeauftragte für die Hochschulen verbindlich vor, nachdem u.a. die "Initiative habilitierter Frauen" heftig dafür gekämpft hat.⁴ Die Wahl der Frauenbeauftragten an den Hochschulen und Fachbereichen steht jetzt an. Seit Januar 1989 wird die vom Hochschulgesetz vorgesehene "Grundordnung" in der Versammlung, dem Parlament der Universität München, beraten. "Näherer Ausführungen bedarf z.B. der Wahlmodus, und zu präzisieren sind vor allem die

¹ Siehe auch Uni hh, 18. Jg., Nr. 1 Jan./Febr. 1987, S. 4 ff.: Die Frauenförder-Richtlinie - ein Jahr danach.

² Schnitzmeier, Jürgen: Wenn die "Weiber" gelehrte Neigungen haben und pflegen. In: Frankfurter Rundschau, 29.10.87, S. 9.

³ Lietz-Ligant, Sabine: Hochschule will auf den Rat der Frauen hören. In: Frankfurter Rundschau, 01.03.88, S. 12.

⁴ Reiser, Rudolf: Interview - Herta Schmid, Sprecherin der Initiative habilitierter Frauen. In: Süddeutsche Zeitung, 22.06.87, S. 14.

Aufgaben und Kompetenzen der Frauenbeauftragten".¹ Die vorläufig gewählte Frauenbeauftragte der Universität wird es als ihre Aufgabe ansehen, die Beratungen im Senat mit vorzubereiten und mit Anregungen, Vorschlägen und Kritik zu begleiten. Erst wenn die novellierte Grundordnung verabschiedet und vom Ministerium genehmigt ist, werden "endgültige" Frauenbeauftragte ihre Arbeit aufnehmen können.

Die Arbeitsgruppe "Frauen in Forschung und Lehre" des Ministeriums für Wissenschaft und Kunst, Baden-Württemberg, hat ausführlich Organisationsform und Aufgaben für die Frauenförderung beschrieben.

Es wurde von folgenden Prämissen ausgegangen:

- Die Freiheit der Forschung und Lehre darf nicht beeinträchtigt werden.
- Den Hochschulen muß Raum für die Ausgestaltung entsprechend ihren jeweiligen Besonderheiten bleiben.

Als zentrale Instanzen sollten der Rektor bzw. Präsident der Hochschule, eine besondere Senatskommission für Frauenfragen bzw. der Senat und die Frauenbeauftragte der Hochschule fungieren.

Die Senatskommission - zu gleichen Teilen aus Frauen und Männern bestehend - soll die grundsätzlichen Richtlinien für die Frauenförderung entwickeln.

Die Frauenbeauftragte wird von der Senatskommission gewählt und führt deren Vorsitz. Sie sollte grundsätzlich Professorin der jeweiligen Hochschule sein.

Aufgaben der Frauenbeauftragten:

- Information und Beratung der Hochschulgremien und -angehörigen,
- Beobachtung der Einhaltung von Richtlinien und Maßnahmen zur Frauenförderung,
- Bericht an den Senat zur Weiterleitung an das Ministerium,
- Einbringung von Vorschlägen im Senat,
- Stellungnahme zu Beschwerden über Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen und Nichteinhaltung von Richtlinien zur Frauenförderung; Bericht an den Rektor und das Ministerium,
- Kontakt zu Fakultäten und Fachbereichen, Institutionen und Organisationen der Frauenförderung außerhalb der Hochschule.

Die Frauenbeauftragte gehört dem Senat mit beratender Stimme an. Sie erhält Deputatsermäßigung.

¹ Heydebrand, Renate von : Die Universität hat eine Frauenbeauftragte; in: umbits, Dez. 1988, S. 1 f.

Weiterhin soll das Stellenbesetzungsverfahren geändert werden, weil es ein wichtiger Bestandteil für die Umsetzung der Leitlinien zur Förderung von Frauen ist.

- In alle Ausschreibungen soll ein Passus aufgenommen werden, der die Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auffordert.
- Jeder Berufungskommission sollen mindestens zwei Frauen, davon eine Professorin, angehören.
- War es nicht möglich, für eine bestimmte Stelle eine qualifizierte Bewerberin zu finden, soll die nächste freiwerdende Stelle in dieser Fachrichtung auf der darunterliegenden Qualifikationsebene mit einer Frau besetzt werden.
- Zu Probevorträgen oder Auswahlgesprächen sollen alle Frauen eingeladen werden, die die formalen Anforderungen erfüllen.
- Es soll statistisch festgehalten werden, wieviele Stellen an der jeweiligen Hochschule besetzt wurden, wie hoch der Anteil der Bewerberinnen war und wieviele Stellen tatsächlich mit Frauen besetzt werden konnten.¹

Kritik:

Bei den Vorschlägen besteht die Gefahr, daß die Professorinnen überfordert werden. Wenn jeweils eine Professorin bei jedem Berufungsverfahren dabei sein soll - ist keine im Fachbereich, so soll eine aus einem anderen Fachbereich gebeten werden - so kann dies leicht zu einer Belastung werden, die neben dem normal bereits starken Arbeitsanfall kaum mehr zu bewältigen sein wird.

Fazit:

Die in der Literatur dargestellten Benachteiligungen von Frauen in Berufungsverfahren konnten in unserem Sample nicht bestätigt werden. Bei den Fächern Germanistik und Jura ist klar eine fachspezifische Unterscheidung zu sehen, nicht eine geschlechtsspezifische. In der Germanistik ist in den letzten Jahren kaum ein Lehrstuhl ausgeschrieben worden, so daß die Chancen allgemein schlecht sind, als Germanist/in berufen zu werden. Die Juristen/innen haben bessere Aussichten auf einen Ruf gehabt, sie haben zum großen Teil die Rufe sehr schnell erhalten. Hier sind die Fächer, für die sie die Venia legendi haben, ausschlaggebend.

Die Frauenförderpläne sind z. Zt. stark im Gespräch. Sie sollen den Frauen zu mehr Gleichberechtigung im Hochschulbereich verhelfen, insbesondere indem auf die Einhaltung der im Hochschulrahmengesetz ver-

¹ Min. für Wissenschaft und Kunst, Baden-Württemberg (Hrsg.): a.a.O. S. 12 - 15.

ankerten Vorschrift zur Verbesserung der Chancen für Frauen geachtet werden soll.

5.11 "Frauen engagieren sich mehr in der Lehre"

Ein Vorurteil besagt, daß Frauen ihren Schwerpunkt mehr auf die Lehre legen, Männer dagegen mehr auf die Forschung - und damit auch auf die Publikationen. Auch in unseren Befragungen ist das immer wieder angeklungen. Studentinnen können mit Professorinnen besser über ihre Arbeiten und auch über ihre individuellen Situationen sprechen. Professorinnen geben das stärkere Engagement in der Lehre als Grund für ihre geringere Anzahl von Publikationen an. Auch die Wissenschaftlerinnen Braszeit, Schmerl, Bock gehen von dem speziellen Lehr-Engagement der Professorinnen aus und fordern, daß es Vorteile für die Laufbahn an der Universität bringen müßte statt Nachteilen, wie es bisher der Fall ist.¹

Frauen macht die Lehre ausgesprochen Spaß, deshalb bürden sie sich besonders viel Arbeit auf.²

Auch in der Studie von Duka/Pohl zeigen die Frauen eine stärkere Neigung zur Lehrtätigkeit als die Männer. Außerdem verwenden sie mehr Zeit auf Beratungs- und Betreuungsaufgaben sowie Vorbereitung von Lehrveranstaltungen.³

Die von uns befragten, in der Wissenschaft arbeitenden Germanistinnen glauben alle, daß sie mehr Zeit für die Lehre verwenden als Männer. Auch kümmern sie sich mehr um die einzelnen Studierenden, als sie es selbst in ihrer Studienzeit von ihren Professoren erfahren haben.

Die Wissenschaftlerinnen an kleinen Universitäten können nebenbei genügend Forschung betreiben. An der großen Münchner Hochschule bleibt für die Forschung nur Zeit in den Semesterferien.

Auch die Rechtswissenschaftlerinnen geben an, sich mehr in der Lehre zu engagieren als die Männer. Sie behaupten nicht, daß die Männer weniger Zeit für die Lehre aufwenden, das könne etwa gleich sein. Besonders im Anfang der Professorentätigkeit, wenn erst ein Repertoire aufgebaut werden müsse, bleibe neben der Vorbereitung für die Lehre und dem

¹ Braszeit, A.; Schmerl, C.; Bock V.: Welche Maßnahmen lassen sich gegen die stillschweigende Vertreibung der Frauen aus der Wissenschaft ergreifen? In: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): a.a.O., S. 246 ff, hier: S. 250.

² Schmerl, C; Bock, V; Braszeit, A.: Innenansicht im Herrenhaus: Frauen im Gebäude der Wissenschaft. In: wie vor, S. 170 ff, hier S. 183.

³ Duka, B.; Pohl, C.: a.a.O. S. 27.

Vortrag bzw. der Seminararbeit selbst nicht mehr viel Zeit. Aber Frauen werden von der Lehre vollständig "absorbiert", während Männer ein "stärkeres Selbstdarstellungsinteresse" haben. Frauen nehmen einen stärkeren Streß auf sich, um den Anforderungen gerecht zu werden.

5.11.1 Anerkennung von Studenten/innen und Kollegen/innen

Wir wollten wissen, ob dem Engagement der Frauen in der Lehre auch eine entsprechende Anerkennung gegenübersteht, und zwar eine subjektiv erfahrene Anerkennung.

Die Germanistik-Professorinnen fühlen sich von den Studierenden anerkannt. Die Art, wie die Studierenden zu ihnen kommen und welche Probleme sie vortragen, zeige ihr Vertrauen zu der Professorin.

Von den männlichen Kollegen werden sie verbal anerkannt, auch wenn ihr Lob manchmal eher hämisch klingt, z.B. wenn ein ehemaliger Kommilitone, der bereits seit 10 Jahren eine C4-Stelle hat, zu seiner jetzigen Kollegin, die seit drei Jahren eine C3-Stelle hat, sagt, sie habe es "weit gebracht".

Die Jura-Professorinnen fühlen sich von den Studierenden gut bis besonders anerkannt. Einige werden von den Studentinnen angesprochen, wie gut es sei, daß eine Frau da sei. Eine Professorin meint, man habe als Frau einen größeren Aufmerksamkeitswert: stärkere Kritik und stärkere Zustimmung. Studentinnen fühlen sich mehr angezogen oder mehr abgestoßen, und zwar könne man es nie allen recht machen. Gebe sie als Professorin sich charmant, sei die Hälfte des Auditoriums "eingewickelt", die andere Hälfte nehme es übel. Gebe sie sich kämpferisch, sei es genauso. Was sie auch tue, es werde immer nur eine Hälfte erreicht. Männern gelinge es durchaus, alle Zuhörenden auf ihre Seite zu bringen.

Frauen haben hier wohl eine größere Sensibilität und ein größeres Verlangen nach Harmonie und Zuneigung.

5.11.2 Zufriedenheit im Beruf

Alle befragten Professorinnen haben sich ihren Beruf bewußt gewählt und für das Ziel gekämpft. Sie sind mit dem Beruf sehr zufrieden, üben ihn ausgesprochen gern aus. Sie empfinden ihn als "privilegierten Beruf", der ihnen u.a. auch eine freie Zeiteinteilung ermöglicht.

Zu der Zufriedenheit trägt auch die Anerkennung durch die Umgebung bei: man kann sich im Beruf nur wohlfühlen, wenn die eigene Arbeit auch geschätzt wird.

Fazit:

Frauen verwenden mehr Zeit auf die Lehre, insbesondere wegen der Kontakte zu den Studierenden. Sie nehmen sich mehr Zeit für die intensive Vorbereitung, für persönliche Gespräche, für Hilfestellungen bei Seminararbeiten usw.

Männern ist - nach Ansicht der Frauen - die Selbstdarstellung sehr wichtig.

Professorinnen an kleinen Universitäten haben mehr Zeit für die Forschung als an großen.

Insgesamt fühlen sich die Professorinnen in ihrem Beruf wohl und anerkannt.

Zusammenfassung von Teil 5

Im Teil 5 wurden elf Stereotype untersucht, die Begründungen für die geringe Zahl von Professorinnen bieten könnten. Folgende Ergebnisse bleiben festzuhalten:

Frauen haben während der Studienwahl und auch während des Studiums seltener ein bestimmtes Berufsziel vor Augen als Männer. Sie lassen "den Beruf auf sich zukommen" und entscheiden sich häufig erst für Positionen, die ihnen "zufällig" angeboten werden.

Die Frauen, die mehr oder weniger "zufällig" eine Stelle im wissenschaftlichen Bereich erhalten haben, zeigen sich meistens entschlossen, diese Chance zu nutzen und mit Durchsetzungsfähigkeit und Zähigkeit den Weg in die Wissenschaft zu gehen.

Wir müssen differenzieren: Die Frauen, die nach dem Examen gleich in die Praxis gegangen sind, scheuten - nach ihren eigenen Aussagen - vor dem langen und unsicheren Berufsweg zurück. Frauen, die den Schritt in die wissenschaftliche Laufbahn getan und die ersten Hürden genommen haben, trauen sich den langen Karriereweg durchaus zu. Ehrgeiz und Durchsetzungsvermögen sind ihnen keine Fremdwörter. Die Länge der Ausbildung ist ihnen kein Horror. Es sind jedoch nur wenige Frauen, die im wissenschaftlichen Bereich Fuß fassen. Sie bereiten einen gewünschten Einstieg in eine Assistentenstelle in der Regel nicht genügend vor. Bei dem heutigen Massenbetrieb an den Universitäten muß bereits die Studentin durch gute Seminararbeiten, Prüfungen, z.B. auch für Stipendien, und ähnliche herausragende Aktivitäten auf sich aufmerksam machen. Außerdem muß sie ihren Wunsch, bei einem Professor arbeiten zu wollen, bekannt machen.

Durch unsere Befragung läßt sich nicht bestätigen, daß Frauen eher auf die Praxis hin orientiert als wissenschaftlich interessiert seien. Es scheint ein Vorurteil zu sein, hervorgerufen durch die Seltenheit der Frauen in der Wissenschaft. Die beiden Seiten der wissenschaftlichen Arbeit liegen den Frauen durchaus: sowohl die Arbeit mit jungen Leuten als auch das Durchdringen und das gründliche Bearbeiten eines Problems.

Einer der wichtigsten Bereiche für das Thema "Frauen in der Wissenschaft" ist der familiäre. "Frauen entscheiden sich eher für die Familie als für den Beruf", lautet das Stereotyp. Die Statistik zeigt aber, daß immer mehr Frauen mit Kindern arbeiten. Früher hatten die Frauen in der Wissenschaft in der Regel keine Kinder. Ein Viertel der von uns Befragten hatte Kind/Kinder.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist abhängig vom Partner, von seiner Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau und zur Mithilfe im Haushalt und in der Kindererziehung. Heute hat sich die Einstellung der Männer insoweit gegenüber früher geändert, als sie bereit sind, sich auch bei der Hausarbeit und Kindererziehung zu engagieren.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die Einstellung der Gesellschaft zur berufstätigen Frau. Immer noch "gehört die Mutter ins Haus", zumindest in Deutschland. In Skandinavien und Nordamerika wird eine berufstätige Mutter eher akzeptiert als in Deutschland. Eine Professorin, die Familie hat, sagt, daß sie sich als berufstätige Mutter ununterbrochen rechtfertigen muß. Übt sie einen Teilzeitberuf aus, läßt sich die doppelte Beschäftigung noch am besten unterbringen, wird sie auch von der Gesellschaft am ehesten toleriert. Aber Positionen an der Spitze der Karriereleiter sind bisher nicht mit Teilzeitarbeit zu erreichen. Auch hier sind Normen gesetzt. Eine Frau, die Professorin werden will, setzt sich also zwischen alle gesellschaftlichen Normen: sie kann - nach Meinung ihrer Umgebung - einfach nicht so gut sein, daß sie eine anspruchsvolle Berufstätigkeit zugleich mit der Rolle als Mutter und Hausfrau vereinbaren kann. Auf Seiten der berufstätigen Frauen führt das zu einem ununterbrochen schlechten Gewissen; sie meinen, sie würden beiden Seiten nicht gerecht. Dies ist aber wohl nur die Reaktion auf die Vorwürfe der Gesellschaft. Denn die Frauen sind ja auch in diesen Normen erzogen worden. Wegen dieser gesellschaftlichen Normen werden die Kinder auch nicht in Kinderkrippen und -horte gegeben. Eine "gesellschaftlich sanktionierte" Alternative ist die Kinderfrau, die gewährleistet, daß das Kind in der gewohnten Umgebung bleibt.

Auch einige Männer, die in der Wissenschaft arbeiten, glauben, daß sich die Qualifizierung mit einer Familie nicht durchhalten lasse. Sie verschieben deshalb die Familiengründung, häufig bis Ende Dreißig. Das ist einer Frau aus biologischen Gründen kaum möglich. Bei ihr fallen die

Zeiten für die Geburten der Kinder mit denen für die berufliche Qualifizierung zusammen.

Die Doppelbelastung wird von den Frauen, die Beruf und Haushalt und Familie haben, nicht als übermäßige Belastung, wohl aber als Organisationsproblem angesehen. Frauen ohne Kinder klagen ebenso über viel Arbeit.

Es gibt Stipendien- und andere Programme für die Weiterqualifikation im wissenschaftlichen Bereich. Sie sind aber fast alle mit bestimmten Altersgrenzen versehen, so daß sie den Frauen kaum arbeitsfreie Zeiten für Geburt und Kleinkindererziehung erlauben.

Frauen wollen heute beides: Beruf und Familie. Sie haben aber manchmal nicht den Mut, beides zusammen zu versuchen. Auch gibt es zu wenig institutionelle Möglichkeiten, die die Doppelbelastung erleichtern könnten, wie Kindergärten und Schulen mit Mittagstisch und Betreuung am Nachmittag, Tagesmütter mit Rentenanspruch, Reduktion von Arbeitszeit. Vor allem steht die Einstellung der Gesellschaft dagegen: sie behauptet, daß eine berufstätige Mutter keine gute Mutter sein könne.

Die Hypothese, "Frauen seien weniger mobil und daher weniger zum wissenschaftlichen Beruf bereit", hat sich bei der Befragung der wissenschaftlich tätigen Frauen nicht bestätigt. Diese ziehen im ganzen deutschsprachigen Bereich umher, um den Lehrstuhlvertretungen und Berufungen nachzukommen. Wohl hat aber die Vorstellung von großer Mobilität im Professorenberuf etliche Frauen davon abgehalten, diesen Beruf anzustreben.

Zu der Hypothese "Frauen werden von den Professoren weniger gefördert" haben wir zunächst den Kontakt zu den Professoren/innen erfragt. Der Kontakt ist abhängig vom Fach - Germanisten haben bessere Kontakte als Juristen -, von der Größe der Universität - in Regensburg ist der Kontakt besser als in München - und von der Initiative der Studierenden. Die in der Wissenschaft Tätigen haben bessere Kontakte zu den Professoren gehabt als die in der Praxis Arbeitenden. Insofern ist die Annahme bestätigt worden, daß der intensive Kontakt eine wichtige Voraussetzung für die weitere wissenschaftliche Arbeit ist.

Objektiv erhalten weniger Frauen als Männer Stipendien. In unserer Stichprobe haben aber alle Frauen, die sich um Stipendien bemüht haben, diese auch bekommen.

Es werden mehr Stellen an der Universität an Männer vergeben als an Frauen. Das scheint sich aber in letzter Zeit zu ändern.

Professoren bemühen sich heute mehr um die Förderung von Frauen als früher. Professorinnen fördern Frauen besonders intensiv. Zur Promotion

werden alle gleichmäßig aufgefordert - bei geeigneter Qualifikation -, zur Habilitation nicht. Hier bedarf es noch einer stärkeren Unterstützung der habilitationswilligen Frauen.

Es gibt bis heute zu wenige Frauen als "Vorbilder" in bedeutenden Positionen. Auch im wissenschaftlichen Bereich gilt das Vorurteil, daß eine Frau es nicht schaffen kann. Je mehr Frauen Professorinnen werden, umso mehr Studentinnen werden diesen Berufsweg auch in Erwägung ziehen. Je mehr Frauen Professorenberuf mit Familie verbinden, umso mehr werden andere Frauen ihnen nacheifern.

"Weil die Universität immer noch eine Männergesellschaft ist, werden Frauen als Professorinnen nicht zugelassen", lautet eine weitere Hypothese. Von Diskriminierungen während des Studiums wurde nicht berichtet. Im weiteren Verlauf der wissenschaftlichen Karriere fühlten sich etliche Frauen gegenüber den Männern zurückgesetzt, aber durchaus nicht alle.

Nach unserer Befragung erleben eher die Frauen in der Wirtschaft Benachteiligungen wegen ihres Geschlechts als in der Wissenschaft. Latente Vorurteile gibt es noch überall, aber sie sind nicht greifbar. Kaum eine der befragten Frauen hat von erlebten Vorurteilen berichtet. Hier hat sich in den letzten 20 Jahren offenbar viel verändert. Frauen haben aber selbst Vorurteile: Sie glauben, sie müßten immer besser sein als die Männer, um dasselbe zu erreichen. Unbestritten ist wohl, daß der traditionelle Maßstab - und das ist der der Männer - an die Voraussetzungen und Qualifikationen angelegt wird, die für eine Berufung notwendig sind.

In dieselbe Richtung geht die Durchleuchtung des "Old-Boys-Systems". Darunter versteht man ein Netzwerk unter Freunden, das bis jetzt überwiegend aus Männern besteht. Sie geben sich Hilfestellungen, stellen einander Gutachten aus, vermitteln Möglichkeiten zur Veröffentlichung, eröffnen Zitierkartelle und nehmen Einfluß auf Stellenbesetzungen. Frauen gibt es in diesem System bisher nicht. Aber sie können ein vergleichbares Netzwerk für Frauen aufbauen. Außerdem sollten sich die Frauen um die Mitgliedschaft in Hochschulgremien bemühen, um sich für die Belange von Frauen einsetzen zu können.

Der Begriff der "Quotenregelung" rief auch bei unseren Befragten rege Diskussionen hervor. Die Meinungen waren sehr heterogen: Eine "Quotenfrau" sei eine Herabsetzung, stelle das Geschlecht als Behinderung dar. Ohne Einführung der Quote - heißt es andererseits - hätte sich auch in den USA nichts geändert, und zwar brauche man zur Quote auch Sanktionsmöglichkeiten. Die Diskussionen um die Quote hätten bereits die Tore geöffnet, alles andere sei nur noch eine Frage der Zeit. Das Geschlecht sei völlig unwichtig, es komme nur auf den "Menschen" an.

Nachdem das Gutachten von Ernst Benda die Zulassung einer Quote für Frauen juristisch für zulässig, ja sogar für geboten erklärt hat, ist es für viele Frauen nur noch eine Frage des Prozentsatzes. Die realistischste Zahl wird wohl von der "Initiative der habilitierten Frauen in München" angegeben, die den Anteil der Frauen an den Lehrstühlen gleich hoch wie den Anteil an den Habilitationen setzen will, also ca. 7 %.

Die Frauen werden weiterhin für eine stärkere Berücksichtigung kämpfen müssen, denn die Männer haben z.T. Angst, daß Frauen ihnen Arbeitsplätze wegnehmen könnten.

Die Hypothese, "Frauen werden bei Berufungsverfahren benachteiligt und kommen deshalb nicht auf die Lehrstühle", wurde von Professoren, die mit Berufungsverfahren beschäftigt sind, zurückgewiesen: Die Berufungen gingen strikt nach Qualifikation. Frauen würden z. Zt. sogar eher bevorzugt, weil die Fakultäten gerne eine Frau "vorzuweisen" hätten. Habilitierte Frauen meinen, genau zu wissen, daß sehr viele Frauen nur wegen ihres Geschlechts nicht berufen werden. Das Berufungsverfahren läßt durchaus Möglichkeiten offen, durch die eine andere Person als die auf der Liste Vorgeschlagenen letztlich berufen werden kann.

Verbesserungen erhoffen sich die Frauen von Frauenbeauftragten an den Universitäten und Frauenförderplänen. Die Frauenförderrichtlinie, die in Hamburg bereits 1985 eingeführt wurde, sieht detaillierte Vorgaben vor, die dazu beitragen sollen, daß der Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal angehoben wird oder - wie es dort heißt - daß "die Überrepräsentation von Männern abgebaut wird". Die Frauenbeauftragte soll gewählt werden. Sie soll eine Professorin sein und Deputatsermäßigung bekommen. Sie soll darauf achten, daß die Maßnahmen zur Frauenförderung eingehalten werden usw. An den Universitäten in Bayern wurden mit Gesetzesauftrag Ende 1988 bzw. Anfang 1989 Frauenbeauftragte gewählt.

Die Frauenförderpläne werden in den nächsten Jahren zeigen müssen, ob sie etwas für die Verbesserung der Lage der Frauen im Hochschulpersonal tun konnten.

Die in der Literatur dargestellten Benachteiligungen im Berufungsverfahren konnten von den Befragten in unserem Sample nicht bestätigt werden. Bei uns gab es eine fachspezifische Benachteiligung der Germanisten und Germanistinnen. Der Ersatzbedarf ist in diesem Fach sogar negativ, wenn man die Umwidmungen einbezieht. Das wird sich auch in naher Zukunft nicht ändern.

Die Hypothese "Frauen engagieren sich mehr in der Lehre, können deshalb nicht so viel publizieren und werden - wiederum als Folge davon - weniger oft berufen" - wurde uns von den befragten Wissenschaftlerinnen bestätigt. Sie werden von der Lehre "absorbiert"; Studenten und Stu-

dentinnen können mit den Professorinnen besser und ausführlicher über ihre Themen und Probleme sprechen. An kleinen Universitäten findet sich dann noch genügend Zeit für die Forschung, an großen nicht. Dort muß selbst in den Ferien ein großer Teil der Zeit für die Vor- oder Nachbereitung der Lehrveranstaltungen eingesetzt werden.

Professorinnen erhalten viel Anerkennung von seiten der Studierenden und von seiten der Kollegen. Sie fühlen sich in ihrem Beruf ausgesprochen wohl, empfinden ihn als "privilegierten" Beruf.

IV. Kapitel: Befragung der Professoren zu Themen des Nachwuchses und zum Praxisbezug

6 Probleme des Nachwuchses an den Universitäten

In den vorangegangenen Darstellungen ist mehrfach darauf hingewiesen worden, daß die Lage für die Nachwuchswissenschaftler zur Zeit besonders schlecht ist. Der Altersaufbau der Professoren/innen ist nicht gleichmäßig. Sehr viele sind in den 70er Jahren berufen worden, als die Hochschulen ausgebaut wurden. Diese Wissenschaftler werden ihren Beruf noch etwa bis zum Jahr 2000 ausüben. Aber auch dann ist ein normaler oder sogar starker Ersatzbedarf nicht gesichert, weil angenommen wird, daß sich wegen der geburtenschwachen Jahrgänge ab 1973 die Zahl der Studierenden bis 2000 stark reduzieren wird und dann Stellen eingespart werden.¹ Allerdings gehen neuere Annahmen dahin, daß sich der erwartete Rückgang der Studentenzahlen deutlich verzögern wird.

Die schlechten Berufschancen der Habilitierten zeigt folgende Übersicht:

¹ S.a. Karpen, U.: a.a.O.
S.a. Schmude, J: a.a.O. S. 193.

Tab. 19: Berufene Professoren am Stichtag 01.09.85 aus dem Kreis der zwischen dem 01.01.80 und 31.12.85 Habilitierten: (Bundesrepublik Deutschland)

Fächergruppe	Anzahl der berufenen Professoren	Erfafte Habilitationen	Relation Berufungen/Habilitationen
Sprach- und Kulturwissenschaften	193	1 076	1:5,6
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissensch.	152	520	1:3,4
Mathematik/Naturwissenschaften	166	1 324	1:8,0
Medizinische Fächer	135	1 415	1:10,5
Ingenieurwissenschaften	57	268	1:4,7
Insgesamt	703	4 603	1:6,5

Quelle: Karpen U.: a.a.O. S. 74

In den Sprach- und Kulturwissenschaften erhielt in dem o.a. Zeitraum nur jeder fünfte bis sechste Habilitierte einen Ruf, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften jeder dritte bis vierte.

Bei den Naturwissenschaftlern und Medizinern sieht es noch schlechter aus. Man darf aber nicht vergessen, daß gerade die Mediziner sich oft habilitieren, um bessere berufliche Chancen in den Kliniken zu haben, nicht an den Hochschulen.

Die Situation an den Hochschulen ist bekannt. Gerade begabte junge Leute lassen sich davon abschrecken und suchen sich rechtzeitig - d.h. meist gleich nach der Promotion - gute Positionen in Wirtschaft und Verwaltung, Positionen mit Aufstiegsmöglichkeiten und guter Bezahlung.

Habilitierte Wissenschaftler haben es sehr schwer, außerhalb von Hochschulen und Forschungsinstitutionen einen beruflichen Einstieg zu finden.¹

Für die Forschung an den Hochschulen ist die Situation fatal. "Auf den Stimulus, den ein stetiger Zugang qualifizierter junger Wissenschaftler vermittelt, kann unter keinen Umständen verzichtet werden".²

6.1 Interesse des wissenschaftlichen Nachwuchses an der Hochschul-lehrertätigkeit

Die Professoren und Professorinnen in unserer Stichprobe wurden gefragt, ob sich - angesichts der schlechten Berufsaussichten - genügend junge Nachwuchswissenschaftler finden lassen.

Die Germanisten unter ihnen meinen alle, daß es genügend gute Studierende gäbe, die auch Interesse an der Wissenschaft haben. Aber sie raten allen davon ab, an der Universität zu bleiben. Bis zum Ende der Promotion werden die guten Leute gefördert, dann müssen sie sich anderswo umsehen.

In der Germanistik erhalten nur die bereits Promovierten eine Assistentenstelle. Die Stellen sind heute meistens geteilt, das bedeutet auch das halbe Gehalt. Für jemanden, der/die eine Familie zu ernähren hat, ist das nicht ausreichend.

Die Germanistik-Assistenten/innen bekommen zweimal Dreijahresverträge für die Habilitation. In der ersten Zeit müssen sie sich in die Lehre einarbeiten, so daß diese Zeit für die Habilitation verloren ist.

Nur die C4-Professoren haben die Möglichkeit, Assistenten zu beschäftigen. Das bedeutet, daß bereits der Absolvent, der wissenschaftliche Ambitionen hat, bei der Wahl des Doktorvaters darauf achten muß, ob dieser ihn später auch weiter fördern kann, ihm eine Assistentenstelle zur Anfertigung der Habilitation anbieten kann. - Das gleiche gilt für die Frauen. - "Kein Professor nimmt die Ziehkinder eines anderen Professors." Diese Wissenschaftlerin meint, sie habe ausgezeichnete Leute. Aus ihnen könne aber nichts werden, weil sie keine Assistentenstellen zu vergeben habe. Die Ordinarien "sitzen auf ihren Stellen" und geben keine an C3- oder C2-Professoren ab, selbst wenn sie keinen geeigneten Nachwuchs für die Stellen haben.

Da die meisten Professorinnen C3- oder C2-Professuren innehaben, ist ihnen die Chance, Nachwuchs heranzuziehen, verwehrt.

¹ S.a. Karpen, U.: a.a.O. S. 115/116.

² S.a. Karpen, U.: a.a.O., S. 45.

Bei den Juristen sieht es etwas anders aus: es gibt fast nur C4-Professoren. Die Assistentenstellen werden an Absolventen vergeben. Sie bekommen Verträge von zweimal drei Jahren. In dieser Zeit sollen die Promotion und die Habilitation angefertigt werden.

Die befragten Professoren und Professorinnen meinen, daß es für die wenigen zur Verfügung stehenden Stellen genügend Nachwuchs gebe. Allerdings haben sie in den letzten Jahren eher abgeraten. Es besteht so die Gefahr, daß zu wenig Nachwuchswissenschaftler ausgebildet sein werden, wenn die Emeritierungswelle in den 90er Jahren beginnt. Früher gab es den Anreiz, daß jeder Habilitierte mit einer Hochschulstelle rechnen konnte.

Eine Professorin klagt, es sei schwierig, geeignete junge Leute zu finden. Sie seien nicht bereit, fremdbestimmte Arbeit - Hilfe für den Professor/ die Professorin - zu leisten.

6.2 Aufgabe der Professoren/innen bezüglich des wissenschaftlichen Nachwuchses

Den Professoren kommt "die wichtige Aufgabe zu, potentielle Spitzenforscher rechtzeitig zu erkennen, zu fördern und zu ermutigen und auf ihrem Weg zur förmlichen Qualifikation wie zum Einstieg in einen Forschungsberuf zu begleiten."¹

Diese Aufgabe ist von den Professoren/-innen in den letzten Jahren zurückgeschraubt worden, weil sie wegen der schlechten Aussichten nicht zu Berufen in der Wissenschaft raten konnten.

Im übrigen sehen auch sie eine ihrer Aufgaben darin, in den Doktoranden-Seminaren gute Leute heranzuziehen, die dann auch wieder andere gute Leute beeinflussen, dort mitzumachen. Aus diesen Seminaren soll - mit Unterstützung der Professoren - der Nachwuchs für die Spitzenpositionen in Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung hervorgehen.

6.3 Praxisbezug der Professoren

In den Interviews wurde immer wieder die Frage gestellt, ob ein Wissenschaftler auch einmal in der Praxis gewesen sein sollte. Bei den Germanisten stellt sich dieses Problem nur reduziert. Bei ihnen bietet sich als Praxis lediglich der Schuldienst an, der ja auch Lehre ist, wenn auch die Arbeit mit anderen Altersgruppen stattfindet. Früher wurde die zweite Lehramtsprüfung als Voraussetzung für die Karriere an der Universität gefordert.

¹ Karpen, U.: a.a.O., S. 51.

Bei den Juristen mit ihren vielfältigen Fächern und Bezügen zur Praxis ist das Problem brisanter. Es wurde sehr kontrovers beantwortet:

- Die Referendanzzeit sei Praxis genug.
- Die Professoren brauchten unbedingt eine Praxisphase. Die Vorlesungen von Praktikern - Richtern, Anwälten - seien interessanter, weil sie mit Beispielen aus der Praxis angereichert seien.
- Nur die Theorie sei notwendig. Es komme genug Praxis durch die Fälle und die Klausuren in der Lehre vor. Der Gedankenaufbau sei wichtig; er sei eine Sache der Theorie.

Insgesamt waren die Wissenschaftler eher gegen eine Praxisphase, die in der Praxis Arbeitenden eher dafür.

Fazit

Die Situation des Nachwuchses ist zur Zeit besonders schlecht. In der Germanistik ist die Lage besonders katastrophal, weil der Ersatzbedarf wegen der Umwidmungen und der Stellenstreichungen nicht zum Tragen kommt.¹ Im einzelnen ist die Problematik in dem zitierten Buch von U. Karpen: "Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses" nachzulesen.

Die jetzt häufig vorgenommene Teilung der Assistentenstellen hat den Nachteil, daß das Gehalt nicht ausreicht, um eine Familie zu ernähren; sie hat aber den Vorteil, daß mehreren jungen, wissenschaftlich interessierten Absolventen die Möglichkeit zur Weiterqualifikation gegeben wird.

In den letzten Jahren ist den Promovierenden von einer Habilitation eher abgeraten worden; denn ein/e Habilitierter/e hat wegen des fortgeschrittenen Alters kaum mehr eine Chance auf dem freien Markt.

In den 90er Jahren werden wieder vermehrt Stellen frei, aber es ist angesichts der möglicherweise abnehmenden Studentenzahlen fraglich, wieviel Ersatzbedarf entstehen wird, ob nicht Stellen gestrichen werden.

Auch befürchten einige befragte Frauen, daß ihre Situation auf dem Hochschulsektor eher schwieriger werden wird. Sie meinen, daß trotz der großen Offenheit gegenüber diesem Problem die Stellen bei Reduzierung des Ersatzbedarfs eher an Männer vergeben werden. Die Begründungen werden die altbekanntesten sein: einen Mann zu nehmen, ist sicherer (er wird nicht schwanger), eine Frau braucht den Verdienst nicht (Doppelverdiener), usw.

¹ Karpen, U.: a.a.O., S. 137.

V. Kapitel: Aussagen der Befragten zu Gründen für die geringe Anzahl von Hochschullehrerinnen

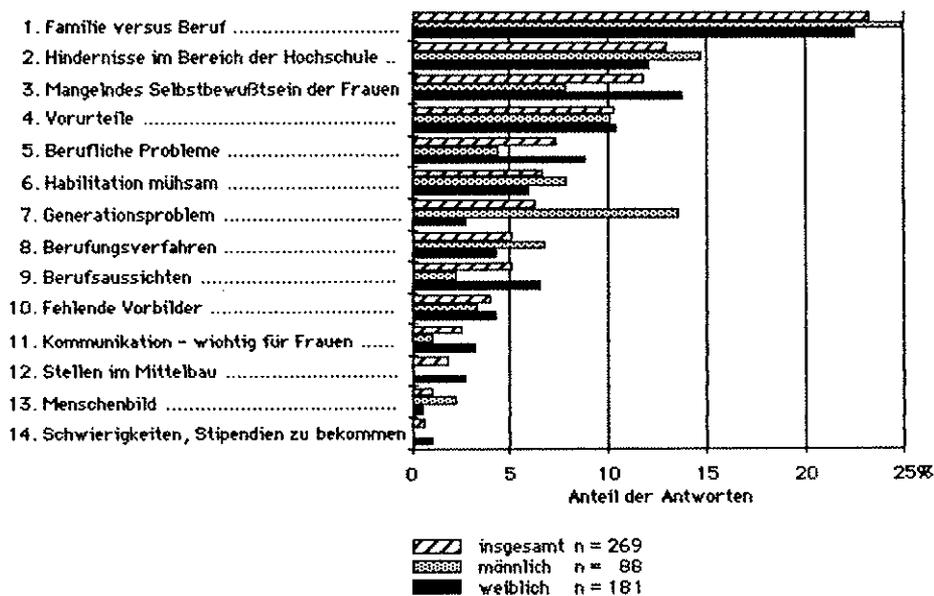
7 Aussagenhäufigkeiten, zusammengefaßt zu Kategorien, und nicht-stereotype Zitate

Die Interviewpartner wurden als letztes gefragt, welche Gründe ihrer Meinung nach ausschlaggebend seien für die geringe Anzahl der Hochschullehrerinnen. Im folgenden sind alle Antworten aufgelistet, wodurch sich Doppelzählungen ergeben. Die Graphik zeigt, welche Kriterien am häufigsten genannt wurden und welche weniger häufig. Dabei ist nach Geschlechtern differenziert worden, denn die Gewichte liegen teilweise durchaus auf unterschiedlichen Kriterien.

Abb. 6:

Aussagen der Befragten zu Gründen für die geringe Anzahl der Hochschullehrerinnen

Gründe:



Der meistgenannte Grund ist das "Problem Familie". Die Frau müsse sich für Familie oder Beruf entscheiden. Dieses Kriterium wird von den Frauen und Männern fast gleich häufig genannt. Auch das nächste Kriterium: Hindernisse im Bereich der Hochschule, ausgelöst durch das "patriarchalische System", wird von beiden Geschlechtern oft genannt. Das dritte Kriterium "mangelndes Selbstbewußtsein der Frauen" ist den Frauen viel präsenter als den Männern. Die Männer erfahren die Frauen an den Universitäten als durchaus selbstbewußt und energisch.

Interessant ist noch die unterschiedliche Beurteilung der Punkte 7 und 9: Der Punkt 7 wird von den Männern als wichtig angesehen: Es sei nur eine Frage der Zeit, wann die Frauen stärker in der Hochschule vertreten sein werden. In der Vergangenheit haben nicht genügend Frauen studiert, so daß auch nicht mehr Frauen in den Hochschulberuf drängen. Außerdem ändere sich jetzt auch die Einstellung der Männer, so daß die Frauen demnächst mehr Chancen haben werden. Unter "demnächst" werden dabei die nächsten 20 bis 50 Jahre verstanden.

Punkt 9: "Berufsaussichten" ist offensichtlich wieder ein speziell weibliches Problem. Frauen wollen eine gewisse Sicherheit. Sie sind bereit, sich für eine Berufsausbildung einzusetzen, aber sie wollen dann auch sicher sein, daß sie bei entsprechendem Engagement das Ziel erreichen. Unter den augenblicklichen Umständen ist gerade dies aber nicht gewährleistet.

Im folgenden werden einige Antworten der Interviewpartner wiedergegeben, die - wie auch mehrere Aussagen in der Studie - zeigen, daß die Argumentationen von Frauen und Männern durchaus von den üblichen Klischeevorstellungen abweichen können.

Männer in der Germanistik gaben u.a. folgende Gründe an:

- Vorurteile bei Stellenbesetzungen: Bei gleicher Leistung wird der Mann genommen. Männer haben auch bessere Beziehungen zu denen, die die Entscheidungen für die Posten treffen.
- Es findet bereits ein Umdenkungsprozeß statt. Er wird durch das engagierte Auftreten von Frauen hervorgerufen.
- Man muß heute immer noch überlegen: Kind oder Beruf. Das "halbierte Leben" ist leider nur Zukunftsmusik; es läßt sich in unserem heutigen Arbeitsmarkt nicht verwirklichen. Für die charakterliche Entwicklung von Männern wäre es besser, wenn sie mit Kindern umgehen könnten.
- Bei der Philosophie liegt es an der Materie. Die Frauen stehen über der Sache - auf eine sympathische Weise. Philosophie ist "Weltbewältigung" aus 7. und 8. Hand. Frauen interessieren sich für Texte, aber sie wissen es ab einem bestimmten Punkt intuitiv besser. In der Literatur

wollen sie lieber kreativ sein. Der Wissenschaftsbetrieb geht oft am Kunstcharakter der Literatur vorbei, z.B. beim Strukturalismus. Daran haben Frauen kein Interesse.

Diese Antworten gaben Juristen:

- Gäbe es eindeutige Kriterien der Leistung, könnte man an den Frauen auch nicht mehr vorbeigehen. Es fehlt aber oft am "Goodwill". Die Universitäten sind "Traditionshochburgen" und ein althergebrachter Männerbereich.
- Die Hochschullaufbahn wäre für Frauen naheliegend, da sie nicht einseitig, sondern sowohl für die Theorie als auch für die Praxis begabt sind.
- Es gibt keinen Qualifikationsunterschied zwischen Frauen und Männern, Frauen sind viel strebsamer und fleißiger. Die Grundvoraussetzungen sind bei den Frauen erfüllt. Die Schwierigkeiten liegen mehr im System.
- Es gibt einen geschlechtsspezifischen Schutzbetrieb der Männer untereinander, und die Angst der Männer, daß Frauen neue Konflikte schaffen.
- Es ist die "Urangst" der Professoren, eine Frau könnte besser sein als sie selbst.

Germanistinnen gaben u.a. folgende Gründe an:

- Den Frauen fehlt der Ehrgeiz. Sie sind weniger abstrakt und können nicht so asketisch leben.
- Die Professorinnen, die es gibt, sind oft schlecht ("G'schaftlhuberinnen"). Sie sind fachlich und pädagogisch unterdurchschnittlich. Das fördert Vorurteile, Frauen, die etwas geworden sind, "haben für ihr Geschlecht nicht das getan, was sie hätten tun sollen".
- Es besteht ein Konkurrenzdenken der Frauen untereinander.
- Es hilft, daß alleinstehende Frauen von der Gesellschaft akzeptiert werden. Das Entscheidende ist, daß Frauen Lust bekommen, in solch einen Beruf zu gehen und die alleinige Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.

Folgende Gründe wurden u.a. von Juristinnen genannt:

- Frauen geben Karrierewünsche schon früh auf, weil sie Familie mit konventioneller Rollenaufteilung vorziehen. Oder sie wählen Berufe mit besserem Arrangement: Halbtags-Rechtsanwältin, Richterin.
- Frauen wollen auch noch ein Privatleben. Sie wollen sich nicht täglich 12 Stunden für den Beruf aufreiben.
- Das Berufsziel "Professorin" ist mit Unsicherheit verbunden. Frauen wollen mehr Sicherheit.

- Es liegt ganz entschieden an den Frauen selbst. Sie müßten sich mehr anstrengen, wollen es oft aber gar nicht.
- In der Juristerei wird sowieso oft hinter den Entwicklungen hinterhergehinkt.
- Die größte Schwelle ist die Promotion. Viele Frauen wollen nach dem Studium Geld verdienen und handfest arbeiten. Die Abspringerquote der Frauen ist während der Promotionsphase sehr groß.
- Frauen wird etwas abverlangt, was sie von ihrer Natur her am unwahrscheinlichsten bringen: die einsame Wölfin.

VI. Kapitel: Schlußfolgerungen und Empfehlungen

8 Schlußfolgerungen

Die Studie hat eine Reihe von Gründen aufgezeigt, die für die geringe Anzahl von Frauen im Professorenberuf ursächlich sind. Sie sollen im folgenden noch einmal zusammengefaßt werden:

- Gründe aus der bisherigen Entwicklung

Es gibt heute noch nicht sehr viele Frauen, für die eine Hochschullaufbahn überhaupt in Frage kam. Das kann sich in Zukunft ändern, da der Anteil der Frauen an den Studierenden in den letzten 20 Jahren kontinuierlich zugenommen hat. Auch hat unsere Untersuchung gezeigt, daß die weiblichen Studierenden sich durchaus nicht mehr als Fremdkörper an den Universitäten fühlen.

- Gründe aus der Erziehung

Für die Mädchen sollen Beruf und Familie gleich wichtig sein, während die Jungen immer noch einseitig auf den Beruf hin erzogen werden. Die Mädchen erhalten heute meistens eine gute Ausbildung. Sowohl unsere Studie als auch weitere einschlägige Literatur zeigen, daß die jungen Frauen die Ausbildung auch beruflich nutzen wollen. Sie möchten ihr Leben so einrichten, daß sie Beruf und Familie miteinander verbinden können. Bei einigen Berufen, so lautet eine weitverbreitete Meinung, ist ein "Sowohl-als-auch" aber nicht möglich, z.B. beim wissenschaftlichen Beruf. Diese Meinung wird in unserer Untersuchung überwiegend von denjenigen vertreten, die selber nicht die wissenschaftliche Laufbahn eingeschlagen haben. Dagegen behaupten die Wissenschaftlerinnen, daß ihr Beruf mit den Aufgaben einer Familie zu koordinieren sei. Das erfordere viel Arbeit - auch abends und am Wochenende - und noch mehr Organisation, aber der wissenschaftliche Beruf lasse andererseits die Möglichkeit, sich die Arbeitszeit frei einzuteilen.

- Gründe aus der Einstellung der Frauen

Frauen haben oft die Wahlmöglichkeit: Beruf oder Familie, die Männer meistens nicht haben. Einige Interviewpartnerinnen fordern deshalb, daß sich die Einstellung der Frauen auf eine lebenslange Berufstätigkeit richten müsse. Erst dann seien Frauen bereit, mit der notwendigen Kraft und Durchsetzungsfähigkeit einen Beruf auszuüben.

Frauen schätzen das Miteinander- und Aufeinander-Zugehen, aber sie verstehen zu wenig, wie wichtig es ist, sich für die eigene Sache voll einzusetzen.

Weiterhin wird von Befragten ein Grund für den Mangel an Wissenschaftlerinnen darin gesehen, daß Frauen sich keinen Lebensplan machen, nach dem sie ihre Ausbildung, ihre beruflichen Bewerbungen und Tätigkeiten ausrichten. Frauen überlassen allzu gern ihre berufliche Entwicklung dem Zufall.

Es mangelt auch oft an dem Bekanntmachen. Frauen teilen ihre Pläne zu selten denjenigen mit, die ihnen eventuell helfen könnten, wie z.B. den Professoren.

- Gründe aus der Einstellung der Männer

Einige Männer stehen immer noch auf dem Standpunkt - auch in unserer Studie wurde dies gesagt, daß eine Frau ihren Beruf aufgeben muß, wenn Kind/Kinder da sind, weil der Mann meistens mehr verdient.

Andererseits haben wir bei unserer Befragung aber erfahren, daß die Männer im allgemeinen mehr bereit sind, bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu helfen als früher. Dies würde eine berufliche Tätigkeit der Frauen wiederum erleichtern.

- Gründe aus der Einstellung der Gesellschaft

Aus unseren Interviews hat sich ergeben, daß Frauen, wenn sie Kinder haben, den gesellschaftlichen Druck empfinden, daß ihre erste Pflicht in der Betreuung der Kinder zu suchen sei, erst danach könnten sie sich um ihr berufliches Fortkommen kümmern. Diese Einstellung der Gesellschaft, die sich über die soziale Kontrolle Ausdruck verschafft, wird auch in anderen Untersuchungen als ein Hinderungsgrund für die berufliche Entwicklung der Frauen aufgeführt. Frauen reagieren, wie es gewünscht wird. Sie stecken beruflich zurück, wenn Kinder da sind; sie versuchen, mit Hilfe von Kinderfrauen, Teilzeitarbeit oder Aushilfstätigkeiten, die sie im Hause erledigen können, im Beruf zu bleiben. Dies ist einer Karriere nicht förderlich, da Männer mit vollem Zeiteinsatz für ihr berufliches Fortkommen arbeiten.

Im öffentlichen Gespräch - Zeitungen, Zeitschriften, Radiosendungen -, aber auch in neueren wissenschaftlichen Veröffentlichungen¹ wird zur Zeit der Mangel an geeigneten Krippen- und Hortplätzen beklagt. Mehr Plätze würden berufstätigen Müttern die Möglichkeit geben, teilweise oder ganz im Beruf zu arbeiten bzw. - bei Wissenschaftlerinnen bedeutsam - zu unterschiedlichen Tageszeiten.

In unserer Studie wie auch andernorts werden die unzulänglichen Öffnungszeiten von Kindergärten beklagt, die nicht einmal eine Halbtags-tätigkeit zulassen.

- Gründe aus dem Zeitraum der Qualifikationsphasen

Studentinnen haben manchmal Artikulationsschwierigkeiten. Sie haben noch nicht genügend gelernt zu diskutieren, ihre Meinung zu vertreten; dies geht aus einer Studie von Schmerl u.a.² hervor.

Frauen versuchen oft, gerade neben der Kleinkinderziehung, ein Stipendium für die Weiterqualifizierung, z.B. für die Promotion, zu bekommen. In den letzten Jahren ist jedoch die Graduiertenförderung immer mehr eingeschränkt worden, wie Duka u.a.³ aufzeigen. Es gibt auch keine besonderen Stipendien für Frauen und Männer, die wegen ihrer familiären Belastungen entsprechend unterstützt werden müßten. Auch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung beklagt diesen Mangel und will jetzt ein gesondertes Postgraduiertenstipendienprogramm für hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen - das "Lise-Meitner-Programm" - auflegen lassen.⁴

Es gibt zu wenige Stellen an den Hochschulen für die Zeit der Weiterqualifizierung, so daß viele Befragte - Männer wie Frauen - es mit der wissenschaftlichen Karriere gar nicht erst probiert haben.

Frauen veröffentlichen im Durchschnitt weniger als Männer. Dies ge-reicht ihnen bei Bewerbungen manchmal zum Nachteil. Der Grund ist

¹ Fthenakis, W. E.: Mütterliche Berufstätigkeit, außerfamiliäre Betreuung und Entwicklung des (Klein)-Kindes aus kinderpsychologischer Sicht. In: Zeitschrift für Familienforschung. Hrsg.: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Familienforschung, München, 1989, 1,2, S. 5 ff; hier: s. 20/21.

² Schmerl, Chr.; Bock, V.; Braszeit, A.: a.a.O. S. 202/203.

³ Duka, B.; Pohl, C.: a.a.O. S. 17.

⁴ BLK (Hrsg.): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Pressemitteilung vom 2. Okt. 1989, Anlage 1.

nicht eine Minderqualifikation der Frauen, sondern sie sind skrupulöser beim Veröffentlichen von Zwischenergebnissen.

In unserer Studie haben Frauen beklagt, daß für die Habilitation nur die eine - meistens für den Druck ohnehin zu dicke - Veröffentlichung gelte. Sie würden sich wünschen, daß mehrere Veröffentlichungen zusammen eingereicht werden könnten.

- Gründe aus dem Hochschulbereich

Der Professorenberuf gilt immer noch als männliche Domäne. Es gibt zu wenig Frauen, die eine Vorbildfunktion erfüllen könnten.

Die Professorinnen, die es gibt, sind zu selten bereit, sich in den Hochschulgremien für die Belange der Frauen einzusetzen.

Die meisten Professoren fördern die weiblichen Studierenden nicht genug. Sie sind nicht bereit, auf die Studentinnen einzugehen. Ihrer Meinung nach sollen die Frauen in der gleichen Art studieren wie die Männer.

Es gibt nur wenige Professorenstellen. Frauen lassen sich von der Ungewißheit, ob am Ende der langen Ausbildungs- und Qualifizierungsphase eine Stelle für sie da sein wird, noch eher abschrecken als Männer.

Von uns befragte Wissenschaftlerinnen glauben nicht, daß eine Frau wegen ihres Geschlechts bei Berufungsverhandlungen benachteiligt wird. Diese Meinung ist in der einschlägigen Literatur jedoch weit verbreitet.

Es bewerben sich nicht genügend Wissenschaftlerinnen für Lehrstühle. Je mehr Frauen sich bewerben, umso größer ist die Chance, daß eine Frau berufen wird.¹

Es gibt bisher keine weibliche Parallele zu den "Seilschaften" der Männer. Ein derartiger, inoffizieller Zusammenhalt einzelner "Schulen" könnte auch den Frauen nützen.

¹ Mohr, W.: a.a.O.

9 Empfehlungen

Um die Anzahl der Professorinnen zu steigern, könnte eine Reihe von Maßnahmen hilfreich sein. Dazu sollen aus der Sicht des Staatsinstituts folgende Empfehlungen dienen:

- Bisherige Entwicklung

Hier brauchen keine Maßnahmen getroffen zu werden. Die Entwicklung zeigt, daß immer mehr Frauen studieren und daß sie sich in den Hochschulen wohlfühlen. Wenn die übrigen Hindernisse beiseite geräumt werden können, wird die Zeit für die Frauen arbeiten.

- Erziehung

Man sollte den Mädchen weiterhin eine gute Ausbildung zukommen lassen und sie darin unterstützen, Familie und Beruf nebeneinander ausüben zu können. Eine Zeit für die Kleinkinderziehung könnte so angerechnet werden wie die Wehr- und Ersatzdienstzeiten bei den Männern.

Frauen, die Familie und Beruf verbinden, sollten noch mehr als Vorbilder dienen. Außerdem sind flankierende Maßnahmen für die Kinderbetreuung nötig (s.u.).

- Einstellung der Frauen

Frauen, die einen qualifizierten Beruf ausüben wollen, sollten sich auf eine lebenslange Berufstätigkeit einstellen - unterbrochen eventuell durch Kindererziehungszeiten.

Frauen müssen lernen, sich für ihre Belange voll einzusetzen. Es wäre Aufgabe der Schulen und Hochschulen, den Mädchen diese Durchsetzungsfähigkeit beizubringen.

Frauen sollten sich einen Lebensplan machen und danach ihre Entscheidungen treffen. Sie dürfen ihren beruflichen Werdegang nicht dem Zufall überlassen.

Frauen müssen lernen, mit denjenigen Leuten über ihre Pläne zu sprechen, die ihnen beruflich hilfreich sein können. Sie sollten die derzeitige frauenfreundliche Einstellung vieler Männer dabei nutzen.

Angehende Wissenschaftlerinnen sollten wissen und dies als Hilfe ansehen, daß auch alleinstehende Frauen heute akzeptiert werden.

- Einstellung der Männer

Die Männer - insbesondere die Professoren - sollten das Vorurteil beiseite legen, daß Frauen für die wissenschaftliche Arbeit weniger geeignet seien.

- Einstellung der Gesellschaft

Die Einstellung der Gesellschaft zu der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei Frauen muß sich ändern. Dieser Punkt sollte immer wieder Diskussionsthema in der Öffentlichkeit sein. In erster Linie sind die Mütter aufgefordert, in ihrer Einstellung und in der Erziehung ihrer Kinder die traditionellen Rollenklischees zu überwinden.

Die Betreuung von Kindern müßte besser gelöst werden. Dazu wären folgende Maßnahmen möglich:

Der Beruf der "Tagesmütter" könnte attraktiver werden, wenn er ein "Beruf mit Rentenberechtigung" würde.

Es könnten neben der Kleinfamilie andere Formen der Familienstruktur oder des Zusammenlebens von Freundeskreisen gefördert werden, z.B. durch entsprechende Wohnbauten.

Es sollte ein breiteres Angebot von Krippen-, Hort- und Kindergartenplätzen geben. Wichtig sind: eine gute Ausstattung, die eine optimale Betreuung der Kinder gewährleistet; Öffnungszeiten, die eine Berufstätigkeit der Mütter erlauben; Möglichkeiten, am Mittagstisch teilzunehmen, auch wenn die Kinder nur einige Stunden in der Kindertagesstätte sind.

Es wäre zu überlegen, ob ein größeres Angebot von Tagesschulen die Berufstätigkeit der Mütter erleichtern könnte.

- Studienzeit

Die Studentinnen müssen diskutieren lernen, sich in der Gruppenarbeit üben und Durchhaltevermögen entwickeln.

Sie müssen sich um Kontakte zu Professoren/-innen bemühen. Eine gute Möglichkeit dazu läuft über Stipendienanträge - Professoren behalten Stipendiaten/-innen besonders im Auge.

Die Studienzeiten müssen verkürzt werden, damit die Studierenden früher zum Examen kommen, z.B. durch mehr Leistungskontrollen. Für die Frauen hätte dies den Vorteil, daß sie zwischen 20 und 30 Jahren einen höheren Grad der Qualifikation erreichen bzw. Zeit für die Kleinkinderziehung erhalten würden.

- Promotionsphase

Es sollte mehr Graduierten-Stipendien geben.

Es sollte höher dotierte Stipendien geben für die Personen, die bereits berufstätig waren und für eine weitere wissenschaftliche Berufstätigkeit promovieren wollen. Ein höher dotiertes Stipendium, das die Lebenshaltungskosten deckt, würde ein konzentriertes Arbeiten und damit einen schnelleren Abschluß der Promotion ermöglichen.

Es sollten mehr und ausreichend bezahlte Stellen an den Hochschulen für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet werden, damit die qualifizierten Absolventen an der Universität bleiben.

Für Frauen mit Kindern sollten Sonderregelungen getroffen werden: die Assistentenzeit sollte verlängert und die Altersgrenzen für die Einstellung sollten flexibel gehandhabt werden.

- Habilitationsphase

Die Habilitationsphase sollte so gestaltet werden, daß sie nicht übermäßig lange dauert. Dazu helfen: die Bereitstellung von ganzen und - wenn gewünscht - Teilzeitstellen an den Universitäten, sowie von zusätzlichen Habilitationsstipendien.

Die finanzielle Förderung der Habilitation sollte nicht an ein bestimmtes Alter gebunden sein.

Eine habilitationsgleiche Leistung aufgrund mehrerer Veröffentlichungen sollte als reguläre Alternative anerkannt werden.

Bei den Veröffentlichungen sollte die Qualität und nicht die Quantität zählen.

- Hochschulbereich

Die Professorinnen sollten sich ihrer Aufgabe als "Vorbild" mehr bewußt sein und die Studentinnen mehr ermutigen.

Die Professorinnen sollten sich in den Hochschulgremien für die Belange der Frauen einsetzen.

Die Professoren sollten sich bewußt machen, daß Frauen anders studieren und eine andere Art von Förderung brauchen. Die Professoren sollten bereit sein, die Studentinnen besonders zu fördern.

Es sollten mehr Hochschullehrerstellen ausgewiesen werden, solange der Ersatzbedarf so gering ist. Sie können später - wie die Stellen aus dem "Fiebiger-Plan" - wieder eingezogen werden.

Wissenschaftlerinnen sollten sich gegenseitig informieren und helfen.

Es sollte mehr von der vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Hochschullehrer/-innen als Angestellte einzustellen.

Es wäre zu überlegen, ob eine Quotenregelung für Frauen vorbehaltlich ihrer Verfassungsmäßigkeit für eine Übergangszeit eine gute Lösung wäre, damit die Türen für die Frauen erst einmal geöffnet werden.

Die gewählten "Frauenbeauftragten" sollten darauf achten, daß Frauen bei Berufungsverfahren mehr berücksichtigt werden.

Neben diesen allgemeinen Empfehlungen schlägt das Staatsinstitut in Anlehnung an den Abschlußbericht der Kommission Forschung Baden-Württemberg 2000¹ folgende Maßnahme vor:

- Es wäre wünschenswert, an den Universitäten einen Senatsausschuß für Frauenfragen einzurichten. Aufgaben dieses Ausschusses sollten sein:
 - die Koordination von Förderungsmaßnahmen für in der Wissenschaft tätige Frauen, Ausarbeitung von Richtlinien hierfür sowie Auswertung der Wirksamkeit der Förderungsmaßnahmen;
 - die Annahme, Dokumentation und Kommentierung von Beschwerden im Hinblick auf Benachteiligung von Frauen in der Universität;
 - die Mitwirkung bei der Etablierung von Forschungsprojekten, die die Lebenswirklichkeit von Frauen zum Gegenstand haben.

Der Rektor bzw. der Präsident sollte Vorsitzender dieses Ausschusses sein, mindestens die Hälfte der Mitglieder sollten Frauen sein. Die Frauenbeauftragte soll kraft ihres Amtes Mitglied in dieser Kommission sein.

¹ Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.): Kommission Forschung Baden-Württemberg 2000, Abschlußbericht, 1989, S. 71 f.

Anhang

Gesprächsleitfaden

Fragebogen

Einige Tabellen

Literaturverzeichnis

Gesprächsleitfaden

Interview mit Professoren/-innen und Habilitierten

(Wenn es angebracht ist, immer die Frage nachschieben: Hatte dieses Faktum Einfluß auf den Berufsweg?)

1. Studium
 - Verlauf
 - Studien- und Fachmotivation
 - Einfluß der Familie
 - Stellung in der Geschwisterreihe (Anzahl, Geschlecht)
 - Einfluß des Partners
2. Berufswunsch während des Studiums und nach dem Examen
 - Übereinstimmung
 - Diskrepanz (Ursache)
3. Nach dem Studium
 - Promotion, Habilitation
 - Hilfen, Hindernisse
 - Einfluß von Professoren, Freunden, Verwandten
4. Finanzierung
 - während des Studiums, der Promotion, der Habilitation
 - Stipendium
 - Einfluß der Finanzierung auf Berufsentscheidung (z.B. Jobben)
5. Arbeitsbelastung
 - während der Promotion
 - während der Habilitation
6. Berufseinstieg
 - Schwierigkeiten, Hilfen
 - Anzahl der Bewerbungen, wann, wo, mit welchem Erfolg
 - Arbeitslosigkeit
 - Berufungsverfahren
 - Chancen im Hochschulbereich

7. Entscheidung für den Beruf und gegen die Familie?
Oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
 - Organisation von Beruf und Familie
 - Beruf als Teilzeitberuf

8. Mangelnde Infrastruktur - Behinderung der beruflichen Entwicklung
 - Kinderkrippen, -horte
 - Ladenschlußzeiten

9. Männliche Wissenschaft
 - Frau als Fremdkörper in der Universität
 - Änderungsvorschläge für die Art des Lernens und Arbeitens

10. Vorurteile gegenüber Frauen und Männern
 - gibt es sie, wie wirken sie sich aus?

11. Selbsteinschätzung
 - ehrgeizig, strebsam, durchsetzungsfähig
 - bequem, dem Zufall überlassend

12. Wurden Sie bei der Vergabe von Stipendien, Forschungsaufträgen, Lehraufträgen behandelt wie Ihre Kollegen/-innen?
Konnten Sie Ihre Forschungsthemen selbst suchen?

13. Wie teilt sich Ihre Zeit auf Lehre, Forschung, Verwaltung auf?
 - Frauen arbeiten mehr in der Lehre
 - Spezialisierung der Frauen in der Lehre
 - Entwicklung zur Spezialisierung selbst gesucht oder Druck von außen?

14. Erhalten Sie Anerkennung von Kollegen/-innen, Assistenten/-innen und Studenten/-innen?

15. Zufriedenheit mit dem Beruf

16. Habilitanden im Fachbereich
 - Zahl zu- oder abnehmend, geschlechtsspezifisch
 - geben sie vorzeitig auf, Grund
 - Finanzierung der Habilitation

17. Habilitierte im Fachbereich
 - Zahl zu- oder abnehmend?
 - Qualifikation gegenüber früher
 - Berufsaussichten

18. Wissenschaftlicher Nachwuchs
 - Interesse
 - Anzahl
19. Zeiten für Promotion und Habilitation
 - zu lang, richtig, zu kurz
 - Änderungsvorschläge
20. Was halten Sie von einer Quotenregelung für Frauen in der Wissenschaft?
21. Meinen Sie, daß es Frauen an der Universität schwerer haben als Männer, Karriere zu machen?
 - u.a. "Old-boy-system"
22. Was sind Ihrer Meinung nach die wesentlichen Gründe für die geringe Zahl von Frauen an den Hochschulen?

Gesprächsleitfaden

Interviews mit Absolventen/-innen und Promovierten

1. Studium
 - Verlauf
 - Studien- und Fachmotivation
 - Einfluß der Familie
 - Stellung in der Geschwisterreihe (Anzahl, Geschlecht)
 - Einfluß des Partners
2. Berufswunsch während des Studiums und nach dem Examen
 - Übereinstimmung
 - Diskrepanz
3. Nach dem Studium
 - Promotion
 - Beruf, wissenschaftliche Nähe
 - Einfluß von Professoren, Freunden, Verwandten
4. Finanzierung
 - während des Studiums, der Promotion, der Habilitation
 - Stipendium
 - Einfluß der Finanzierung auf die Berufsentscheidung (z.B. Jobben)
5. Entscheidung für den Beruf und gegen eine Familie?
Oder Vereinbarkeit von Beruf und Familie?
 - Organisation von Beruf und Familie
 - Beruf als Teilzeitberuf
6. Mangelnde Infrastruktur - Behinderung der beruflichen Entwicklung
 - Kinderkrippen, -horte
 - Ladenschlußzeiten
7. Hilfen, Hindernisse beim beruflichen Werdegang
 - Vorbilder
 - ein entscheidendes Ereignis
 - beruflicher Weg geplant oder zufällig
 - Erfahrungen an der Universität

8. Beruf
 - Berufseinstieg -Probleme
 - Arbeitsschwerpunkte
 - Zufriedenheit im Beruf
9. Wissenschaftliche Tätigkeit
 - Interesse
 - Hilfen, Hindernisse von Professoren, Freunden, Verwandten
10. Männliche Wissenschaft
 - Frau als Fremdkörper in der Universität
 - Änderungsvorschläge für die Art des Lernens und Arbeitens
11. Vorurteile gegenüber Frauen und Männern
 - gibt es sie, wie wirken sie sich aus
12. Selbsteinschätzung
 - ehrgeizig, strebsam, durchsetzungsfähig
 - bequem, dem Zufall überlassend
13. Zeiten für Promotion und Habilitation
 - zu lang, richtig, zu kurz
 - Änderungsvorschläge
14. Was halten Sie von einer Quotenregelung für Frauen?
15. Glauben Sie, daß Männer und Frauen beim Berufseinstieg und im Beruf unterschiedlich behandelt werden?
16. Was sind Ihrer Meinung nach die wesentlichen Gründe für die geringe Anzahl von Frauen an den Hochschullehrern?

12. Mit welcher Note haben Sie Examen gemacht? Note
13. Haben Sie in einem studentischen Gremium, der Fachschaft oder als Tutor gearbeitet? ja ()
nein()
14. Waren Sie während oder nach Ihrem Studium im Ausland oder haben Sie den Studienort gewechselt? ja ()
nein()
bitte angeben.....
15. Waren Sie in Ihrer Studienzeit als studentische Hilfskraft beschäftigt? ja ()
nein()
16. Ist Ihnen nach dem Examen eine Mitarbeit im universitären Bereich angeboten worden? ja ()
nein()
17. Waren Sie nach dem Studium außerhalb der Universität beschäftigt? ja ()
nein()
in welchem Bereich?.....
18. Wie haben Sie Ihren Lebensunterhalt während der Zeit des Studiums, der Promotion und der Habilitation finanziert?
(Nennen Sie bitte ungefähre Anteile in %)
- durch die Eltern
 - durch Partner
 - durch BAföG
 - durch Stipendium
 - durch eigene Arbeit

Jetzt noch einige Fragen zu Ihrer familiären Situation

19. Könnten Sie mir die Berufe Ihrer Eltern angeben?
Mutter:.....
Vater:.....
20. Haben Ihre Eltern ein Hochschulstudium absolviert?
Bitte Abschluß angeben
Mutter:.....
Vater:.....
21. Ausbildung und Beruf der Geschwister?
.....
.....

22. Sind Sie
verheiratet ()
getrennt lebend ()
verwitwet ()
geschieden ()
ledig ()

23. Welchen Beruf hat Ihr Ehemann/Partner
bzw. Ihre Ehefrau/Partnerin?
Beruf:.....

24. Haben Sie Kinder?
Wie viele?.....

Tab. 1
 Anteil der weiblichen Studierenden und Studienanfänger an der Gesamtzahl der Studenten
 an der Universität München (LMU) in ausgewählten Jahren zwischen 1971 und 1988

Jahr	Studenten			Studienanfänger		
	insges.	weibl.	%	insges.	weibl.	%
1971	23 809	7 024	29,5	3 685	1 319	35,8
1976	37 123	15 136	40,8	5 846	2 706	44,3
1981	42 107	19 275	45,8	6 519	3 376	51,8
1986	57 149	28 392	49,7	7 316	4 093	55,9
1988	62 344	31 708	50,9	6 022 ¹⁾	3 550	50,0

¹⁾ Sommersemester fehlt

Quelle: DVZ-Ausdruck. Ludwig-Maximilians-Universität München, Universitätsbeschreibung
 1988, genereller Teil, München, Dez. 1988.

Tabelle 2

Abschlußprüfungen und Promotionen an der LMU 1978 bis 1987

A	1978 ¹⁾	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Prüfungen insges. (ohne Promotionen)	3.828	3.857	3.565	3.443	3.551	4.137	4.284	4.340	4.366	4.460
davon w:										
Diplom	221	193	225	230	285	367	358	409	364	390
Magister	81	113	103	143	188	290	358	419	437	512
Staatsexamen	301	418	440	445	493	587	664	608	786	809
Kirchl. Prüfungen	2	3	7	10	4	10	8	9	12	13
Dipl. Handelslehrer	10	15	21	16	28	35	28	32	21	28
Staatsexamen LA	1.041	946	736	603	455	637	547	550	435	389
Sunne										
Prüfungen w	1.656	1.688	1.532	1.447	1.453	1.926	1.963	2.027	2.055	2.141
in %	43,3	43,8	43,0	42,0	40,9	46,6	45,0	46,7	47,1	48,0
B										
Promotionen insges.	899	879	928	909	995	1.106	1.090	1.086	1.378	956
davon w: ohne vor- herigen Abschluß	57	40	40	40	51	86	30	38	0	0
- : mit vorherigen Abschluß	159	190	187	200	205	206	313	305	453	332
Sunne										
Promotionen w	216	230	227	240	256	292	343	343	453	332
in %	24,0	26,2	24,5	26,4	25,7	26,4	31,5	31,6	32,9	34,7
Sunne										
Prüfungen w	1.871	1.918	1.759	1.687	1.709	2.218	2.306	2.370	2.508	2.473
in %	39,6	40,5	39,1	38,8	37,6	42,3	42,8	43,7	43,7	45,7
Sunne A - B	4.727	4.736	4.493	4.352	4.546	5.243	5.374	5.426	5.744	5.416

1) 1978 = WS 1977/78 + SS 1978.

Quelle: LMU, Universitätsbeschreibung 1988, genereller Teil, München, Dez. 1988.

Quelle: Statistische Berichte B III 3-1, Tab. 2 a. - Diese Zahlen weichen von der Mitteilungen der Staatlichen Prüfungsämter und den Erhebungen der Universität München mehr oder weniger ab.

Tabelle 3

Stipendien an der LMU im Wintersemester 1987/88

	Stipendien nach dem Bayer. Begabtenförderungsgesetz		Stipendien nach dem Gesetz zur Förd. des wiss. Nachwuchses (Doktorandenstip.)		Doktorandenförderung der DFG	
	i	w	i	w	i	w
01 Kath. Theologie	8	1	6	2		
02 Evang. Theologie	3	1	3	1	1	
03 Juristische Fakultät	50	19	5	1	1	
04 BWL	11	6	3	1		
05 VWL	6	2				
06 Forstwissenschaft	5	2	2	1		
07 Medizin	144	56	9	5	4	1
08 Tiermedizin	23	14	8	4		
09 Geschichts- u. Kunstwiss.	.	.	12	5	3	
10 Philosophie, Wissenschaftstheorie und Statistik	1	1	7	1		
11 Psychologie und Pädagogik	5	4	9	6	1	
12 Altertumskunde und Kulturwissenschaften	.	.	9	3	5	3
13 Sprach- u. Literaturwiss. I	.	.	12	4		
14 Sprach- u. Literaturwiss. II	.	.	14	4		
15 Sozialwissenschaften	3	1	4	1	1	
16 Mathematik	16	2	5			
17 Physik	23	2	2			
18 Chemie/Pharmazie	21	8	1			
19 Biologie	7	3	9	3		
20 Geowissenschaften	4	1	4	1	1	
Geisteswissenschaften	36	15				
LAG	44	27				
Sonderschule	1	1				
Summe	411	166	124	43	17	4
Prozentanteil		40,4%		34,7%		23,5%
vgl. 1985	493	200	85	30	.	.
		40,6%		35,3%	.	.

i = insgesamt

w = davon weiblich

Z = Anteil weiblich an insgesamt

LMU, Universitätsbeschreibung 1988, genereller Teil, München, Dez. 1988.

Quelle: Meldungen des Stipendienreferats

Tabelle 4

Anteil der Frauen am wissenschaftlichen Personal der LMU 1987*

Fak.	C4-Prof.		C3-Prof.		C2-Prof.		ARaz ¹⁾		ARaL		StR		wiss. Ang. ²⁾		Hilfskr.		Summe		%	
	i	w	i	w	i	w	i	w	i	w	i	w	i	w	i	w	i	w		
01	21				2		9		2		1		3		17	3	55	3	5,5	
02	13		1				7		3		1				11	4	36	4	11,1	
03	24		5		6		25	4	3				12	5	7	2	82	11	13,4	
04	12		1				15	2	7				8	4	48	9	91	15	16,5	
05	10	1	2				3		1	1			4	1	35	7	55	10	18,2	
06	11		4		3		3	1	6				73	19	4	1	104	21	20,2	
07	52		95	4	102	3	411	97	78	17			531	185	424	121	1693	427	25,2	
08	22		19	2	8	1	42	12	36	5			14	3	55	23	196	46	23,5	
09	18	1	13	1	8		22	7	11	2	5	1	25	11	14	2	116	25	21,6	
10	9		7		7		17	1	2	1	1		5	2	10	1	58	5	8,6	
11	17	2	6	2	9		29	9	20	6	11	1	25	9	6	1	123	30	24,4	
12	17		13	3	9		11	1	2	1	1		30	15	10	4	93	24	25,8	
13	15	1	5	1	7	2	15	3	22	5	6	2	38	20	19	7	127	41	32,3	
14	16		5	1	7		24	3	14	1	6	3	22	11	23	15	117	34	29,1	
15	14	1	5		3		23	8	7	3	2		23	14	25	7	102	33	32,4	
16	12		7	1	14	1	13	1	4		2	2	2		16	4	70	9	12,9	
17	17		18		9		25		16		1		102	12	26	5	214	17	7,9	
18	15		10	1	7		20	3	13	1	1		45	10	108	21	219	36	16,4	
19	11		13		10	1	22	5	8	2	1		31	15	28	12	124	35	28,2	
20	8		10		8		16	1	10		1		29	2	10	1	92	4	4,3	
Su.	334	6	239	16	219	8	752	158	266	45	40	9	1068	353	896	250	3814	845		
%		1,8		6,7		3,7		21,0		16,9		22,5		33,1		27,9			22,1	

vgl. 1984

Su.	339	6	238	17	210	8	812	134	311	59			623	191	724	200	3257	619		
%		1,8		7,1		3,8		16,5		19,0				30,7		27,6			19,0	

vgl. 1979

%		1,9		6,6		4,5		15,0		20,4				32,0						
---	--	-----	--	-----	--	-----	--	------	--	------	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--

i = insgesamt

w = davon weiblich

% = Anteil weiblich an insgesamt

* Nummerierung s. Tabelle 3

1) Einschließlich C1 (Hochschulassistenten).

2) Zeitangestellte (Lektoren und andere), unbefristete Angestellte; ohne Drittmittelpersonal.

Quelle: Personalerhebung im Hochschulbereich: DVZ Oktober 1987 - Ausdruck 31.3.1988.
 1979 Auszählung aus dem Vorlesungsverzeichnis.
 LMU, Universitätsbeschreibung 1988, genereller Teil, München, Dez. 1988.

Tabelle 5

Habilitationen von Frauen in den Fakultäten der LMU 1964 bis 1987 *

Fak.	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	w	i	%			
1964							1	1														2	50	4,0		
1965																								47		
1966																								47		
1967												1											1	55	1,8	
1968							1																1	52	1,9	
1969							1							1									2	70	2,9	
1970												1			1								2	76	2,6	
1971							1	1				2	1										5	96	5,2	
1972							1	1		1	/1	/1		/1			1/1						4	73	5,5	
1973							2						/1										2	74	2,7	
1974								1					1							1			3	99	3,0	
1975							1		1														3	82	3,7	
1976														1	1	1							3	70	4,3	
1977							1	1				1									2		6	81	7,4	
1978							1		1				1										3	64	4,7	
1979							3	1		1													5	70	7,1	
1980							2			1					1		1		1	1			6	66	9,1	
1981							/1	1												1			3	55	5,5	
1982			1				3		2			1			1								8	83	9,6	
1983	1						3				1/1		1										6	77	7,8	
1984							1/1:1				1			1	1								4	83	4,8	
1985							1				1					1				1			4	64	6,3	
1986			1				3		1		1					1							7	91	7,7	
1987							1	1			3				1					1	1		8	88	9,1	
Summe		1	2				27	8	5	3	8	7	5	4	7	3				1	7		88	1713	5,1	
Unhabil.							2				1	1	1	1		1										
Erweiterung							1				1															

Zeichen: -/1 zusätzlich 1 Unhabilitation; -:1 zusätzlich 1 Erweiterung.

i = insgesamt
w = davon weiblich
% = Anteil weiblich an insgesamt
* Nummerierung s. Tabelle 3

Quelle: Senatsprotokolle bzw. Dekanatsmeldungen.
LMU, Universitätsbeschreibung 1988, genereller Teil, München, Dez. 1988.

Tab. 6
 Anteil der weiblichen Studierenden und Studienanfänger an der Gesamtzahl der Studenten
 an der Universität Regensburg in ausgewählten Jahren zwischen 1971 und 1988

Jahr	Studenten			Studienanfänger**		
	insges.	weibl.	%	insges.	weibl.	%
1971*	4 274	1 083	25,3	916	318	34,7
1976*	9 219	3 457	37,5	2 040	851	41,7
1981*	11 031	5 051	45,8	2 887	1 533	53,1
1986	11 285	5 204	46,1	2 363	1 150	48,7

* nur Wintersemester

** 1. Fachsemester

Quelle: Statistische Berichte des Bayerischen Landesamtes B III 1-j: Die Studenten an
 den Hochschulen in Bayern

Tab. 7
 Abschlußprüfungen und Promotionen an der Universität Regensburg

	1978/79	1980/81	1982/83	1984/85	1986/87 ¹⁾
Prüfungen insgesamt:	1 092	1 054	853	1 117	1 243
davon w.:					
Diplom:	62	53	58	130	144
Magister	6	8	12	34	47
Staatsprüfung	28	44	54	91	148
1. Staatsprüfung LA	343	345	195	286	251
Summe Prüfungen w	439	450	319	541	590
in %	40,2	42,7	37,4	48,4	47,5
Promotionen insgesamt					
Promotion mit vorheriger Abschlußprüfung	63	68	61	101	112
davon weibl.	6	10	8	9	17
in %	9,5	17,7	13,1	8,9	15,2

1)WS und nachfolgendes SS

Quelle: Statistische Berichte B III 3 des Bayerischen Statistischen Landesamtes

Tab. 8
 Personalbestand nach Dienstbezeichnungsgruppen - wissenschaftliches und künstlerisches
 Personal - WS 1987/88 an der Universität Regensburg

Personal/Dienstbezeichnungsgruppen	insgesamt	weiblich abs.	in %
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	1 264	198	15,7
davon: hauptberufl. Personal	995	148	14,9
davon: Professoren	214	2	0,9
darunter: Ordinarien	150	2	1,3
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter	737	135	18,3
darunter: Akad. Direktoren u. (Ob.-)Räte auf Dauer	79	6	7,6
Akad- (Ob.-)Räte auf Zeit	155	18	11,6
Wiss./kUnstl. Mitarbeiter, wissenschaftliche Hilfskräfte	505	111	22,0
Lehrkräfte für besondere Aufgaben	44	11	25,0
nebenberufliches Personal insgesamt	269	50	18,6
Emeriti, Gastprofessoren	21	3	14,3
Honorarprofessoren	4	-	3,4
Privatdozenten, Apl. Professoren	29	1	23,3
Lehrbeauftragte	163	38	15,4
Wiss. Hilfskräfte mit Abschlußprüfung	52	8	15,4

Quelle: Statistische Berichte B III 4-1-j/87 des Bayerischen Landesamts für Statistik
 und Datenverarbeitung

Tab. 9

Habilitation an der Universität Regensburg insgesamt und weiblich

Fach/Jahr	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Sprach- und Kulturwiss. davon weibl.	6	4	2	3	5	5	5	2
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwiss. davon weibl.	1	4	2	2	3	2	1	3
Mathematik/Naturwiss. davon weibl.	7	6	9	12	8	6	1	3
Humannmedizin davon weibl.	1	1	-	1	-	-	-	-
Kunst, Kunstwiss. davon weibl.	1	1	-	-	-	-	-	-
Insgesamt	17	16	13	19	18	13	7	8
davon weibl.	1	-	-	2	2	-	-	-

Quelle: Statistische Berichte B III 4-3-j des Bayerischen Landesamts für Statistik und Datenverarbeitung

Literaturverzeichnis

Arbeitsgemeinschaft der Akademischen Räte in Bayern: Analytische Erhebung zur Situation der Akademischen Räte im Freistaat Bayern, München, 1975.

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Politik für Frauen in Bayern - Konzeption, Leistungen und Vorhaben der Bayerischen Staatsregierung zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen, München 1987, S. 18.

Benard, C.; Schlaffer, E.: Anne ist immer für den Mann da, Süddeutsche Zeitung, 24.10.87, S. ZB5.

Bergfort, C.: Vorurteile an Universitäten. In: Münchner Merkur Nr. 200, 2.9.87, S. 5.

Bertram, H.; Borrmann-Müller, R.: Individualisierung und Pluralisierung familialer Lebensformen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 13/88, S. 14 ff.

BLK (Hrsg.): Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft. Pressemitteilung vom 2. Okt. 1989, Anlage 1.

Biallo, H.: Die Wende in Sicht. In Wirtschaftswoche, Management, Nr. 32, 5.8.88, S. 47.

Biermann, I.; Ziebell, L.: Akademikerinnen - Arbeitslosigkeit. In: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): Frauen an den Universitäten, Frankfurt-New York 1983, S. 125 ff.

Bochow, M.; Joas, H.: Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus. Campus 1987.

Braszeit, A.; Schmerl, C.; Bock, V.: Welche Maßnahmen lassen sich gegen die stillschweigende Vertreibung der Frauen aus der Wissenschaft ergreifen? In: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): Frauen an den Universitäten, S. 246 ff.

Clemens, B.: Frauenpolitik als Hochschulpolitik. In: Kasseler Hochschulwoche 12, Kassel 1987, S. 101 ff.

Duka, B.; Pohl, C.: Untersuchung der Beschäftigungsbedingungen und -aussichten von Frauen als hauptberufliches wissenschaftliches Personal an Hochschulen. Bericht über die erste Projektphase. Unveröffentlichtes Manuskript, Dortmund, Juli 1988.

Fischer-Bluhm, K.; Holtkamp R.; Huber L.: Frauen als wissenschaftlicher Nachwuchs in den Hochschulen. In: Habel, von Lüde, Metz-Göckel, Steuer (Hrsg.): Blockierte Zukunft. Reaktionen von Studierenden und Lehrenden. Beiträge zur AHD-Jahrestagung 1986: Hochschulausbildung und Arbeitsmarkt. Deutscher Studienverlag Weinheim 1987.

Frankfurter Rundschau, Aus Schule und Hochschule: Im Schnecken tempo denken die Hochschullehrer um. 7.4.88, Nr. 81, S. 13.

Frankfurter Rundschau Dokumentation: Gerade Frauen müssen lernen, auch einmal aggressiv zu kontern. Die Gewerkschafterin Wilma Mohr über die Situation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an Hochschulen, 2.9.87, Nr. 202.

Fritz-Haendler, R.: "Widerstand" oder "Ergebung"? Arbeitsbedingungen für Architektinnen und Planerinnen an Hochschulen. In: Schlüter, A.; Kuhn, A. (Hrsg.): Lila Schwarzbuch, Zur Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft. Düsseldorf 1986, S. 159 ff.

Fthenakis, W.E.: Mütterliche Berufstätigkeit, außerfamiliale Betreuung und Entwicklung des (Klein)-Kindes aus kinderpsychologischer Sicht. In: Zeitschrift für Familienforschung. Hrsg.: Staatsinstitut für Frühpädagogik und Familienforschung, München 1989, 1,2, S. 5 ff; hier: S. 20/21.

Funke, U.: Frauen im Management. In: Politische Studien. Hanns-Seidel-Stiftung (Hrsg.) Jan./Febr. 1989. S. 54 ff.

Jörg, W.: Universitätsbeschreibung 1988, Genereller Teil, LMU-München, 1988.

Hampe, A.: Werden Hochschullehrerinnen diskriminiert? Ergebnisse einer empirischen Studie. In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre, Studien: Bildung, Wissenschaft 12, Bonn 1985, S. 107 ff.

Heydebrand, R. v.: Die Universität hat eine Frauenbeauftragte; in: um-bits, Dez. 1988, S. 1 f.

Hilgenberger, D.: Der Platz auf dem Olymp. In: DIE ZEIT, Nr. 37, 5.9.86, S. 49.

Hoffmann-Nowotny, H. J.: Ehe und Familie in der modernen Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung "Das Parlament", B 13/88, S. 7.

Holtkamp, R.: Zur Lage und zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Bundesrepublik Deutschland, in: Beiträge zur Hochschulforschung, Heft 3/1988.

Holtkamp, R.; Fischer-Bluhm, K.; Huber, L.: Junge Wissenschaftler an der Hochschule, Campus 1986.

Holtkamp, R.; Fischer-Bluhm, K.: Lage und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In: Bildung und Wissenschaft aktuell 1/86, BMBW (Hrsg.), Bonn.

Karpen, U.: Zur Lage des habilitierten wissenschaftlichen Nachwuchses. Deutscher Hochschulverband Bonn - Bad Godesberg, Forum des Hochschulverbandes, Heft 40, Dez. 86.

Kerr, C.: Netzwerk für clevere Girls. In: Die Zeit, 10.6.87, S. 56.

Kischke, M. J.: Fehlende Karriereplanung, in: Frankfurter Rundschau, 8.3.86, "Frau und Gesellschaft".

Knapp, U.: Wer kennt schon die Forscherin Einstein? In: Frankfurter Rundschau, 10.12.87, S. 9.

Kossbiel, H.; Helfen, P.; Flöck, S.: Situation und Perspektiven der Habilitanden an bundesdeutschen Hochschulen, Hamburg 1986.

Lehr, U.: Beruf und Familie - zur Vereinbarkeit zweier Lebensbereiche. In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre.

Lietz-Ligant, S.: Hochschule will auf den Rat der Frauen hören. In: Frankfurter Rundschau, 1.3.88, S. 12.

Männle, U.; Heep, M.: Frauenpolitik - Bilanz und Perspektiven. In: Politische Studien, Hanns-Seidel-Stiftung e.V. (Hrsg.): München Jan./Febr. 1989, S. 49.

Loff, B.: Frauen wollen lediglich ausführen, was andere vorgedacht haben. In: Frankfurter Rundschau, 8.4.88, S. 22.

- Markl, H.: Die Männerwelt entmutigt Forscherinnen. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 19.8.86, Nr. 190, S. 6.
- Matzdorf, I.: Sind Geschlechtsunterschiede im Berufsleben Vorurteile? In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre. Studien, Bildung und Wissenschaft, Bd. 12, Bonn 1985, S. 55 ff.
- Meden, B. v. d.: Notwendigkeit und Möglichkeit positiver Aktionen zugunsten von Frauen im öffentlichen Dienst. Rechtsgutachten erstattet im Auftrag der Senatskanzlei - Leitstelle Gleichstellung der Frau - der Freien und Hansestadt Hamburg von Prof. Dr. jur. h.c. Ernst Benda. Berichte und Dokumente, Freie und Hansestadt Hamburg, Staatliche Pressestelle, 5.3.87.
- Meermann, H.: Erhöhtes Berufsrisiko für den Mittelbau. MPG-Spiegel 2/88, S. 8.
- Menne, F. W.: Läßt die "Alma mater" ihr Töchter nicht zu sich kommen? Neue Literatur zum Thema "Frauen und Hochschule", in: Die Neue Gesellschaft, Frankfurter Hefte, 7/1987, s. 636 ff.
- Metzler, G.: Frauen, die es geschafft haben. Portraits erfolgreicher Karrieren. Düsseldorf-Wien, 1985.
- Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Hrsg.): Kommission Forschung Baden-Württemberg 2000, Abschlußbericht, 1989, S. 71 f.
- Ministerium für Wissenschaft und Kunst, Baden-Württemberg: Arbeitsgruppe für "Frauen in Forschung und Lehre" des Landes Baden-Württemberg. Bericht über konkrete Maßnahmen zur Umsetzung von § 2 Absatz 2 des Hochschulrahmengesetzes, August 1987, unveröffentlichtes Manuskript.
- Möllemann, J.: Nachdenkliches zur Habilitation. In: Süddeutsche Zeitung: 3.3.88, S. 15.
- Mohr, W.: Arbeitskreis Hessischer Wissenschaftlerinnen: Frauenforschung ist auf die Aufhebung von Unterdrückung und Diskriminierung von Frauen gerichtet. In: Frankfurter Rundschau, 5.11.85.
- Neusüß, C.: Aber die Qualifikation ist doch nicht relevant: ein Lehrstück auch für Frauen, die immer noch dran glauben. In: A. Schlüter, A. Kuhn (Hrsg.): Lila Schwarzbuch S. 148 ff.

- Reemers, M.: Töchter der Alma mater, in: DUZ 18/1987, S. 11.
- Reiser, R.: Interview - Herta Schmid, Sprecherin der Initiative habilitierter Frauen. In: Süddeutsche Zeitung, 22.06.87, S. 14.
- Röhrich, H.: Die Frau: Rolle, Studium und Beruf. Eine Literaturanalyse. Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung, Monographien Neue Folge Bd. 15, München 1986.
- Rudinger, G.: Gibt es männer- und frauenspezifische Forschungsbegabungen? Aussagen der Psychologie zu Unterschieden zwischen Mann und Frau. In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre S. 65 ff.
- Ruschhaupt, U.: Beschäftigungsbedingungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an Hochschulen. In: M. Bochow u.a.: Ohne Perspektive keine Qualität. Schriftenreihe des Bildungs- und Förderungswerkes e.V. der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, Nr. 3, Frankfurt 1986, S. 65 ff.
- Ruschhaupt-Husemann, U.; Hartung, D.: Zur Lage der Frauen in der MPG. MPG-Spiegel, 29.8.88, München, S. 22 ff.
- Schmerl, C; Bock, V.; Braszeit, A.: Innenansicht im Herrenhaus: Frauen im Gebäude der Wissenschaft. In: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): Frauen an den Universitäten, S. 170 ff.
- Schmerl, C.; u.a.: Frauen im Gebäude der Wissenschaft; in: Bock, Braszeit, Schmerl (Hrsg.): Frauen in den Universitäten, S. 181 ff.
- Schmude, J.: Frauen an den deutschen Hochschulen. Eine Untersuchung über weibliche Habilitierte und Professorinnen. In: MittHV 4/88, S. 190 ff.
- Schnitzmeier, J.: Wenn die "Weiber" gelehrte Neigungen haben und pflegen. In: Frankfurter Rundschau, 29.10.87, S. 9.
- Schlaffer, H.: Über die Schwierigkeiten einer Frau, intelligent zu werden. In: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 12.12.87, Nr. 228.
- Senne, T.: Studentinnen formieren sich. In: Süddeutsche Zeitung, 20.2.86.
- Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihen 4.1, 4.2, 4.4.

Stelzi, U.: Die Zweite Stimme im Orchester - Aspekte zum Bild der Künstlerin in der Kunstgeschichtsschreibung. In: BMBW (Hrsg.): Frauen in Forschung und Lehre, S. 39 ff.

Süddeutsche Zeitung: Professorinnen mucken auf, 13./14.6.87, S. 22.

Süddeutsche Zeitung: Klagen aus der CSU über schlechte Chancen von Frauen an Hochschulen, Nr. 170, 28.7.87, S. 19.

Süßmuth, R.: Frauen in Führungspositionen, UNESCO-Dienst, 7/8/87, S. 8.

Teubner, U.: Feministische Wissenschaft. In: Kasseler Hochschulwoche 12, Frauenpolitik als Hochschulpolitik, Bärbel Clemens u.a. (Hrsg.), Kassel 1987, S. 74.

Tinnefeld, M. T.; Marino, C.: Frauen im Beruf. Stationen, Chancen, fördernde Maßnahmen. In: Politische Studien Nr. 295, Sept./Okt. 1987, S. 506 ff.

Tornieporth, G.: Frauenrolle, Frauenalltag, Geschlechtsrolle als Schicksal? In: Ilona Ostner (Hrsg.): Frauen - Soziologie der Geschlechtsverhältnisse, Soziologische Revue, Sonderheft 2/1987, S. 123 ff.

umbits 5/88: Frauen an der Universität München - Tendenz steigend.

Vollrath, H.: Männerbündelei an Hochschulen. In: FAZ, 11.1.88.

BAYERISCHES STAATSIINSTITUT FÜR HOCHSCHULFORSCHUNG UND HOCHSCHULPLANUNG

Veröffentlichungen (gegen Schutzgebühr)

I. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG

Baumgartner, H.M., Höffe, O., Wild, Ch. (Hrsg.):
PHILOSOPHIE - GESELLSCHAFT - PLANUNG (1974) (vergriffen)

Finkenstaedt, Th., Schindler, G., Stewart, G.:
ASPEKTE ENGLISCHER POLYTECHNICS (1976)

Schindler, G., Berning, E., Röhrich, H., Seiler, E., Stewart, G.:
PRAKTISCHE STUDIENSEMESTER AN FACHHOCHSCHULEN
IN BAYERN (1981)

Berning, E.:
STUDIERN MIT BEHINDERUNGEN. EIN HANDBUCH (1984)
(gemeinsam mit dem Deutschen Studentenwerk e.V., Bonn,
hrsg.) (vergriffen)

Berning, E.:
BEHINDERTE STUDENTEN IN DER BUNDESREPUBLIK
DEUTSCHLAND
(Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft 31,
hrsg. v. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft,
Bad Honnef) (1986) (vergriffen)

II. BAYERISCHE HOCHSCHULFORSCHUNG MATERIALIEN

1 Schneider-Amos, I., Finkenstaedt, Th., Harnier, L.v.,
Sommerer, M.:
ERMITTLUNG DER KOSTEN VON STUDIENPLÄTZEN
(1973) (vergriffen)

2 Krahe, F.W.:
DIE KAPAZITÄT IN DER FACHRICHTUNG ARCHITEKTUR
AN DEN UNIVERSITÄTEN (1973) (vergriffen)

- 3 Stewart, G., Finkenstaedt, Th., Schindler, G.:
STUDIENBERATUNG (1973) (vergriffen)
- 4 Schmidt, S.H.:
ZAHNÄRZTEBEDARF IN BAYERN (1975)
- 5 Stewart, G.:
PHILOSOPHIE (1974)
- 6 Schmidt, S.H.:
ARCHITEKTENBEDARF IN BAYERN (1974) (vergriffen)
- 7 Schindler, G., Finkenstaedt, Th., Loibl, M.:
MUSTERSTUDIENORDNUNGEN (1974) (vergriffen)
- 8 Stewart, G.:
INTERNATIONALER VERGELICH DES HOCHSCHULZU-
GANGS (1974)
- 9 Kern, J., Hatzak, U., Loibl, M., Finkenstaedt, Th.:
FACHHOCHSCHULSTANDORTE IN BAYERN (1975) (vergriffen)
- 10 Harnier, L.v., Störle, J.:
DIE BAYERISCHEN HOCHSCHULEN IN IHRER NEUEN
GLIEDERUNG (1975)
- 11 Krahe, F.W.:
DIE KAPAZITÄT DER ARCHITEKTENAUSBILDUNG IN
BAYERN (1975) (vergriffen)
- 12 Schmidt, S.H.:
PHARMAZEUTENBEDARF (1975)
- 13 Loibl, M., Gross, S., Finkenstaedt, Th.:
BEDARF AN ABSOLVENTEN AN FACHHOCHSCHULEN,
FACHRICHTUNG SOZIALWESEN IN BAYERN (1975) (vergriffen)
- 14 Störle, J.:
AUFLÖSUNG UND UMGLIEDERUNG DER ERZIEHUNGS-
WISSENSCHAFTEN FACHBEREICHE NACH ART. 4 DES
EINGLIEDERUNGSGESETZES (1976)

- 15 Schindler, G., Finkenstaedt, Th.:
BERÜCKSICHTIGUNG DES PROBLEMKOMPLEXES DENK-
MALPFLEGE/STADTERHALTUNG IM HOCHSCHULSTU-
DIUM (1976) (vergriffen)
- 16 Harnier, L.v., König-Disko, D.:
SYNOPSIS VON HOCHSCHULGESAMTPLÄNEN IN DER
BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND (1976)
- 17 Stewart, G.:
DAS WEITERSTUDIUM VON FACHHOCHSCHULSTUDEN-
TEN AN WISSENSCHAFTLICHEN HOCHSCHULEN IN
BAYERN (1977) (vergriffen)
- 18 Schmidt, S.H.:
ZUM BEDARF AN NATUR- UND INGENIEURWISSEN-
SCHAFTLERN SOWIE AN RECHTS-, WIRTSCHAFTS-
UND SOZIALWISSENSCHAFTLERN IN BAYERN (1977)
- 19 Schmidt, S.H., Harnier, L.v.:
FÄCHERSPEZIFISCHE ALTERSSTRUKTUR DES LEHR-
PERSONALS AN STAATLICHEN WISSENSCHAFTLICHEN
HOCHSCHULEN BAYERNS, GEGLIEDERT NACH HOCH-
SCHULEN UND LEHRPERSONENKATEGORIEN (1978)
- 20 Weggemann, S., Koch-Mörsdorf, S., Fries, M.:
UNTERSUCHUNG VON PROBLEMEN DES STUDIUMS IN
DER STUDIENRICHTUNG ÖKOTROPHOLOGIE DER TU
MÜNCHEN/WEIHENSTEPHAN (1978) (vergriffen)
- 21 Hatzak, U.:
PROBLEME EINER FÄCHERSPEZIFISCHEN GRUNDAUS-
STATTUNG (1978) (vergriffen)
- 22 Störle, W., Störle, J.:
RECHTSPRECHUNG ZUM PRÜFUNGSRECHT (1978) (vergriffen)
- 23 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG ÜBER DIE BESCHÄFTIGUNGS-
LAGE DER AKADEMIKER IN BAYERN NACH FÄCHERGRUPPEN
(1978) (vergriffen)

- 24 Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER HOCHSCHUL-
ABSOLVENTEN MIT ABGESCHLOSSENEM LEHRAMTS-
STUDIUM (1980)
- 25 König-Disko, D.:
WEITERBILDENDES STUDIUM, BESTANDSAUFNAHME
AN BAYERISCHEN UNIVERSITÄTEN (1980)
- 26 Harnier, L.v.:
BERUFSSITUATION DER WISSENSCHAFTLICHEN ASSI-
STENTEN IN BAYERN (1980)
- 27 Brockard, H., Hammerstein, H.v., Stewart, G.:
ENTWICKLUNG DER STUDIEN-UND PRÜFUNGSORD-
NUNGEN IN AUSGEWÄHLTEN FÄCHERN (1980)
- 28 Schmidt, S.H.:
UNTERSUCHUNG DER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION
VON HOCHSCHULNEUABSOLVENTEN IN AUSGEWÄHL-
TEN FACHRICHTUNGEN IN BAYERN (1980)
- 29 Fries, M.:
AUSWIRKUNGEN DER OBERSTUFENREFORM AUF DIE
STUDIENFACHWAHL (1981)
- 30 Schmidt, S.H.:
INGENIEURWISSENSCHAFTEN UND NATURWISSEN-
SCHAFTEN: ARBEITSMARKT UND NACHWUCHS IN DER
BUNDESREPUBLIK UND IN BAYERN (1981)
- 31 Harnier, L.v., Berger, P., Gellert, C., Schindler, G.:
ANALYSE DER TÄTIGKEITSFELDER DER HOCHSCHUL-
ABSOLVENTEN MIT ABGESCHLOSSENEM LEHRAMTS-
STUDIUM 1977 UND 1978 (1981)
- 32 Berning, E.:
GRÜNDE FÜR ÜBERLANGE STUDIENZEITEN (1982)

III. MONOGRAPHIEN: NEUE FOLGE

- 1 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
BERUFSFINDUNG UND TÄTIGKEITSFELDER VON
HISTORIKERN (1982) (vergriffen)

- 2 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN VON HOCHSCHULNEUAB-
SOLVENTEN IN BAYERN: WIRTSCHAFTSWISSEN-
SCHAFTLER UND INGENIEURE (1983)

- 3 Gellert, C.:
VERGLEICH DES STUDIUMS AN ENGLISCHEN UND
DEUTSCHEN UNIVERSITÄTEN (1983) (vergriffen)

- 4 Schindler, G.:
BESETZUNG DER C-4-STELLEN AN BAYERISCHEN
UNIVERSITÄTEN 1972-1982 (1983)

- 5 Klingbeil, S.:
MOTIVE FÜR EIN STUDIUM IN PASSAU BZW. FÜR
EINEN WECHSEL AN EINE ANDERE UNIVERSITÄT
(1983)

- 6 Harnier L.v.:
DIE SITUATION DES WISSENSCHAFTLICHEN NACH-
WUCHSES DER NATURWISSENSCHAFTLICHEN UND
TECHNISCHEN FÄCHER IN BAYERN (1983)

- 7 Harnier, L.v.:
EINZUGSGEBIETE DER UNIVERSITÄTEN IN BAYERN
(1984)

- 8 Schneider-Amos, I.:
STUDIENVERLAUF VON ABITURIENTEN UND FACH-
HOCHSCHULABSOLVENTEN AN FACHHOCHSCHULEN
(1984)

- 9 Schindler, G., Ewert, P., Harnier L.v., Seiler-Koenig, E.:
VERBESSERUNG DER AUSSERSCHULISCHEN BESCHÄF-
TIGUNGSCHANCEN VON ABSOLVENTEN DES STUDI-
UMS FÜR DAS LEHRAMT AN GYMNASIEN (1984)

- 10 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON HOCHSCHULABSOLVENTEN IM
ÖFFENTLICHEN DIENST IN BAYERN (1985)
- 11 Harnier, L.v.
PERSPEKTIVEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG DES WIS-
SENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES AN DEN BAYERI-
SCHEN UNIVERSITÄTEN (1985)
- 12 Ewert, P., Lullies, S.:
DAS HOCHSCHULWESEN IN FRANKREICH - GESCHICH-
TE, STRUKTUREN UND GEGENWÄRTIGE PROBLEME IM
VERGLEICH (1985)
- 13 Berning, E.:
UNTERSCHIEDLICHE FACHSTUDIENDAUERN IN GLEI-
CHEN STUDIENGÄNGEN AN VERSCHIEDENEN UNIVER-
SITÄTEN IN BAYERN (1986) (vergriffen)
- 14 Schubert, Ch.:
PRÜFUNGSERFOLGSQUOTEN AUSGEWÄHLTER STU-
DIENGÄNGE AN BAYERISCHEN UNIVERSITÄTEN:
PROBLEME IM VERGLEICH (1986)
- 15 Röhrich, H.:
DIE FRAU: ROLLE, STUDIUM UND BERUF. Eine Litera-
turanalyse (1986) (vergriffen)
- 16 Schmidt, S.H.:
BESCHÄFTIGUNG VON LEHRERN AUSSERHALB DER
SCHULE (1987)
- 17 Stewart, G., Seiler-Koenig, E.:
DIPLOM-PÄDAGOGEN (UNIV.) (1987)
- 18 Gensch, S., Lullies, S.:
DIE ATTRAKTIVITÄT DER UNIVERSITÄT PASSAU -
GRÜNDE FÜR EIN STUDIUM IN PASSAU -
(1987) (vergriffen)

- 19 Meister, J.-J.:
ZWISCHEN STUDIUM UND VORSTANDSETAGE - BE-
RUFSKARRIEREN VON HOCHSCHULABSOLVENTEN IN
AUSGEWÄHLTEN INDUSTRIEUNTERNEHMEN
(1988) (vergriffen)
- 20 Berning, E.:
HOCHSCHULWESEN IM VERGLEICH. ITALIEN - BUN-
DESREPUBLIK DEUTSCHLAND. GESCHICHTE, STRUK-
TUREN, AKTUELLE ENTWICKLUNGEN. (1988)
- 21 Willmann, E.v.:
WEITERBILDUNG AN HOCHSCHULEN - BEISPIELE UND
PROBLEME (1988) (vergriffen)
- 22 Schmidt, S.H., Schindler, B.:
BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN VON MAGISTERABSOL-
VENTEN (1988) (vergriffen)
- 23 Schindler, G., Lullies, S., Soppa, R.:
DER LANGE WEG DES MUSIKERS - VORBILDUNG-
STUDIUM-BERUF (1988) (vergriffen)
- 24 Röhrich, H., Sandfuchs, G., Willman, E.v.:
PROFESSORINNEN IN DER MINDERHEIT

ISBN

3 - 927044 - 05 - 9