

Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit?

Zur Entwicklung von Gleichheit und Ungleichheit zwischen den Geschlechtern¹

In diesem Beitrag geht es um die Frage der Dauerhaftigkeit geschlechtstypischer Ungleichheiten beim Zugang zu gesellschaftlichen Spitzenpositionen, also: um einen hartnäckigen Fall von „durable inequality“ (Tilly 1998). Nun ist dieses Thema nicht neu. Die sozialwissenschaftliche und auch politisch-polemische Literatur zum Thema geschlechtsspezifische (genauer: geschlechtstypische) Ungleichheit² ist in den letzten Jahrzehnten fast unüberschaubar geworden. Dabei kehren bekannte Argumente und Positionierungen immer wieder. Im Rahmen dieses kurzen Textes möchte ich darauf verzichten, sie nochmals ausführlich auszubreiten.

Ich eröffne deshalb meine Ausführungen mit einer Reihe von theoretischen und empirischen Verallgemeinerungen zum Thema „geschlechtstypische Ungleichheit“, die nach meiner Einschätzung dem heutigen Diskussionsstand entsprechen. In der weiteren Argumentation werden sie dann als Prämissen vorausgesetzt. Auf umfassende Belege, Begründungen und Literaturverweise³ verzichte ich dabei weitgehend.

Mit dieser Vorgehensweise verfolge ich zugleich die Absicht, wichtige Voraussetzungen und Vorannahmen meiner Argumentation explizit zu benennen, anstatt sie ohne nähere Reflexion als „Selbstverständlichkeiten“ zu behandeln. In den Sozialwissenschaften geschieht das leider viel zu häufig.

I Fortdauernde Geschlechterungleichheit: Prämissen und Vorannahmen

1. Wer sich mit sozialer Ungleichheit in modernen Gesellschaften beschäftigt, hat mit der *zweigeschlechtlichen Codierung* der Akteure als einem kulturell tiefstzenden und folgenreichen Strukturierungsmerkmal der sozialen Lebenswelt zu rechnen.

¹ Überarbeitete Fassung eines Vortrages auf der Tagung „Genus Oeconomicum“ an der Universität Zürich, 24. / 25. Februar 2005.

² Die Bezeichnung „geschlechtstypische Ungleichheit“ ist der gängigeren Wortwahl vorzuziehen, die von „geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ spricht (Schlegel 2003: 28n): Geschlechts-*spezifisch*“ sind Eigenschaften oder Handlungsbereiche, die ausschließlich einer Geschlechtsgruppe vorbehalten sind (wie etwa die Gebärfähigkeit von Frauen, geschlechtsgebundene Bekleidungs- und Umgangsformen oder Sportwettkämpfe, die unter Männern und Frauen getrennt stattfinden). In Handlungsbereichen, an denen Angehörige beider Geschlechtsgruppen beteiligt sind, kann es zu geschlechts-*typischen*“ Unterschieden, etwa bei Handlungsorientierungen oder Erfolgshäufigkeiten, kommen.

³ Vgl. im deutschsprachigen Raum etwa: Cyba (2000), Gottschall (2000), Heintz u.a. (1997), Heintz (2001), Knapp/Wetterer (2002), Kraus (2000), Neusel/Wetterer (1999).

2. Im Rahmen dieser Kultur der Zweigeschlechtlichkeit ist die *rechtliche Gleichstellung* der beiden Geschlechter in den fortgeschrittenen Ländern heute weitgehend gewährleistet.
3. Auch bei der Umsetzung des „*Bürgerrechts auf Bildung*“ (und damit hinsichtlich der zertifizierten Leistungsqualifikationen) ist kein nennenswerter Unterschied zwischen den Geschlechtern mehr gegeben. Bis zur Ebene des Hochschulabschlusses haben Männer und Frauen quantitativ und qualitativ etwa gleichgezogen.
4. Beide Geschlechter waren in den vergangenen Jahrzehnten von einer enormen *Bildungsexpansion* betroffen. Im Durchschnitt der OECD-Länder liegt die Netto-Studienanfängerquote mittlerweile bei 51% des Altersjahrgangs, bei den weiblichen Studierenden sogar bei 55% (OECD 2004: 313).⁴
5. Trotz allgemein steigenden Bildungsniveaus und trotz erheblicher rechtlicher und gleichstellungspolitischer Anstrengungen sind aber die Lebenschancen, und vor allem die *beruflichen Erfolgchancen*, zwischen Männern und Frauen noch immer höchst *ungleich verteilt*.
6. Für diesen Umstand sind nicht biologische Unterschiede verantwortlich zu machen. Die fortdauernde Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern muss auf *soziale Verursachungszusammenhänge* zurückgeführt werden: Es geht nicht um „sex“, sondern um „gender“.⁵
7. Immer, wenn wir es in einer Gesellschaft mit einer dauerhaften Ungleichverteilung von Ressourcen, also: mit asymmetrischen Zugangschancen zu allgemein verfügbaren und erstrebenswerten Gütern und/oder Positionen, zu tun haben, haben wir es mit einem *Phänomen der Machtverteilung* in der Gesellschaft zu tun (vgl. Kreckel 1992/2004: 75ff.).
8. Das Auftreten von strukturell verankerten Machtungleichgewichten und sozialen Ungleichheiten ist nicht a priori etwas Schimpfliches. Im Falle der Geschlechterungleichheit verstößt es allerdings gegen eine zunehmend weltweit akzeptiertes und politisch verfochtenes *normatives Menschenbild*, das von der sozialen Gleichheit der Geschlechter ausgeht. Geschlechterungleichheit wird dadurch zum Politikum.
9. Der Umstand, dass die Erfolgchancen von Frauen im Erwerbsleben ungünstiger sind als die von gleichqualifizierten Männern, wird zunehmend auch als eine *Vergeudung* von kreativem Potential bzw. von „Humankapital“ thematisiert.

Die Gültigkeit dieser Prämissen werde ich im Folgenden ohne weitere Diskussion als gegeben voraussetzen. Aus theoretischen Gründen möchte ich außerdem die folgende *hypothetische Zusatzannahme* einführen:

⁴ Zu diesem deutlichen Frauenvorsprung tragen vor allem die Studienanfängerquoten der skandinavischen Länder bei (Dänemark: Männer 38%; Frauen 62%; Finnland: Männer 62%, Frauen 82%; Island: Männer 53%, Frauen 91%; Schweden: Männer 59%; Frauen 92%). Hinter diesen Zahlen dürfte die nahezu vollständige Akademisierung der Dienstleistungsberufe in diesen Ländern stehen (OECD 2004: 313).

⁵ Damit soll nicht bestritten werden, dass Menschen mit unterschiedlichen genetischen Anlagen ausgestattet sind und dass diese durchaus auch etwas mit dem geschlechtsspezifischen Unterschied beim X- und Y-Chromosom zu tun haben können. Behauptet wird lediglich, dass die Fähigkeit zum Erwerb akademischer Grundqualifikationen von diesen Unterschieden nicht beeinflusst ist. Das belegen die geschlechtstypischen Studienerfolgsraten, die in aller Regel den Frauen sogar einen etwas besseren Leistungsdurchschnitt attestieren - und dies, obwohl die Entstehungsgeschichte der Wissenschaften ja unbestreitbar von männlichen Wissenschaftlern und deren Denkweisen geprägt worden ist.

10. Die trotz des normativen Gleichheitsideals fortbestehende reale Chancenungleichheit zwischen den Geschlechtern ist *nicht nur das Ergebnis unmittelbarer Unterdrückung und Diskriminierung* von Frauen durch Männer. Ich werde deshalb in meiner weiteren Diskussion alle Aspekte von sexistischer Belästigung, Ausbeutung, Repression, Diskriminierung etc. aus meiner Betrachtung ausklammern. Deren tatsächliches Vorkommen soll damit in keiner Weise geleugnet oder bagatellisiert werden.

Im Umkehrschluss bedeutet das: Ich konzentriere mich in diesem Beitrag auf *geschlechtstypische Chancenungleichheiten, die auch dann auftreten, wenn die davon betroffenen Männer und Frauen sich untereinander als Gleiche respektieren*. Damit verbinde ich die theoretische Annahme, dass das hartnäckige Fortbestehen von geschlechtstypischer Chancenungleichheit auf einer strukturell tiefsitzenden, weitgehend absichtslos wirkenden Machtasymmetrie beruht.

Manche eher radikal feministisch orientierte Kolleginnen und Kollegen mögen diese Fokussierung der Aufmerksamkeit auf die *nicht-sexistischen Grundlagen der Geschlechterungleichheit* angesichts der fortbestehenden Realität offener und verdeckter Geschlechtsdiskriminierungen unangemessen finden. Um diesem Einwand so weit wie möglich zu begegnen, nehme ich nun folgende pragmatische Eingrenzung meines Untersuchungsgegenstandes vor:

11. In diesem Beitrag werde ich mich auf einen Bereich konzentrieren, der ein besonders hohes Maß an Rationalität, Leistungsbezogenheit und Wertneutralität für sich beansprucht - auf den *Wissenschaftsbereich*, und zwar insbesondere auf den Bereich der *Hochschulen*. Obwohl gerade an Hochschulen in der Regel explizit geschlechtsindifferente Mobilitäts- und Laufbahnsysteme gelten, sind auch hier die *Spitzenpositionen ganz überwiegend männlich besetzt*: Trotz erreichter Geschlechtergleichstellung in Schule und Studium ist der Anteil von Frauen auf Universitätslehrstühlen noch immer sehr gering.
12. Dies gilt - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - für *alle* nationalen Hochschulsysteme. In vielen Ländern liegt der Frauenanteil bei den „Ordinarien“ bzw. „full professors“ unter 10%, allenfalls erreicht er das 20%-Niveau. Der EU-Durchschnitt lag 2002 bei 14 % (vgl. EU-Kommission 2001: 135ff.; EU-Kommission 2005: 18; Allmendinger 2003). Da es mir um die Identifikation des allgemeinen strukturellen Mechanismus geht, der die andauernde Geschlechterdisparität in akademischen Spitzenpositionen bewirkt, werde ich im Folgenden weitgehend *von nationalen und regionalen Variationen* absehen.
13. Aus dem gleichen Grunde werde ich auch von einer *Differenzierung nach akademischen Fachgebieten und Fächerkulturen* absehen. Denn sowohl für überwiegend „männliche“, wie für primär „weibliche“ Studienfächer ist festzustellen: „Für *alle* Fachrichtungen gilt, dass der Frauenanteil proportional zur Höhe der Positionen abnimmt“ (Europäische Kommission 2001: 14).⁶

Meine These ist es nun, dass dieser allgemeine, gegenüber nationalen und fachspezifischen Sonderbedingungen weitgehend resistente Sachverhalt der Überrepräsentanz von Männern auf akademischen Spitzenpositionen mit dem Hinweis auf unmittelbare sexistische Gewaltausübung, Diskriminierung und Unterdrückung nicht zureichend erklärt werden kann. In einem (teilweise kontrafaktischen) *Gedankenexperiment* betrachte ich deshalb im Folgenden den Hochschul-

⁶ Laut BLK-Angaben betrug beispielsweise in Deutschland 2002 der Professorennenanteil im Bereich Sprach- und Kulturwissenschaften 19,7%, bei den Ingenieurwissenschaften 5,7%, in der Humanmedizin 7,9% (BLK 2004., Tabellen 4.1.5, 4.1.7 und 4.1.9). Vgl. auch EU-Kommission 2003: 65f.

bereich zunächst so, als sei er eine „Insel“ innerhalb der von geschlechtsbezogenen Asymmetrien gezeichneten modernen Gesellschaft, auf der ausschließlich die Spielregeln guter wissenschaftliche Praxis gelten und Spitzenpositionen ohne Ansehen von Herkunft und Geschlecht allein nach Leistung vergeben werden.

Ich wähle, mit anderen Worten, hier genau die umgekehrte Strategie wie Charles Tilly (1998) in seinem bahnbrechenden Buch „Durable Inequality“. Tilly konzentriert sich auf die ungleichheitsstabilisierende Wirkung der Institutionalisierung von kategorialen Unterscheidungen, wie „weiblich“ und „männlich“. Seine Hauptaufmerksamkeit gilt deshalb ausdrücklich *nicht*⁷ dem Auftreten von geschlechtstypischen Ungleichheiten in geschlechtsneutralen bzw. -egalitären Karrieresystemen. Ich hingegen möchte genau dieser Frage nachgehen, weil sie Einsichten darüber verspricht, *ob bzw. wie geschlechtstypische Ungleichheiten trotz ostentativer Geschlechtergleichstellung stabilisiert und reproduziert werden.*

Meine Frage lautet deshalb, ob es unter den idealisierten Umständen einer rein leistungsbezogenen Hochschul-„Insel“ tatsächlich zur Parität zwischen den Geschlechtern kommen kann. Sollte sich dabei ergeben, dass die Spitzenpositionen an Hochschulen auch bei Unterbindung aller geschlechtsgebundenen Begünstigungen und Benachteiligungen weiterhin vorwiegend männlich besetzt werden, so wird man mit der Einwirkung von Faktoren rechnen müssen, deren Ursprung außerhalb des Wissenschaftssystems liegt.

Häufig ist in der Literatur an diesem Punkt von einer sog. „gläsernen Decke“ (*glass ceiling*) die Rede, also: von einem unsichtbar wirkenden Hindernis, das auch bei gleichen Voraussetzungen den Aufstieg von Frauen in gehobene gesellschaftliche Positionen erschwert. Die Frage, ob dieses unsichtbare Hindernis wissenschaftsintern oder wissenschaftsexternen Ursprungs ist, wird dabei meist nicht präzise thematisiert (vgl. Kreckel 2004)⁸.

II Langfristige Gleichheitstendenz: Weitere Prämissen

Bevor ich auf diese Frage zurückkommen werde, erinnere ich aber an die im Titel dieses Beitrages gestellte provokative Frage: „Nur noch eine Frage der Zeit?“. Darin schwingt die Vermutung mit, dass das Problem des gleichberechtigten Aufstiegs von Frauen in akademische Spitzenpositionen heute bereits grundsätzlich gelöst sei, so dass bis zur endgültigen Verwirklichung der Geschlechtergleichheit im Wissenschaftsbereich nur noch ein wenig Geduld erforderlich ist.

Auch für diese Auffassung gibt es eine Reihe von Argumenten und Befunden, die als bekannt vorausgesetzt werden können. So möchte ich, anknüpfend an die Arbeiten der neo-institutionalistischen „World Polity“-Schule um John W. Meyer und Francisco O. Ramirez an der Stanford University (vgl. Meyer 2005, Ramirez 2002, Hasse/Krücken 1999), zunächst an die folgenden Sachverhalte zu erinnern:

⁷ In diesem Sinne schreibt er: „The crucial cases are not those in which males and females belong to the same organizational categories - e.g., where men and women both deliver mail under similar working conditions...“ (Tilly 1998: 136).

⁸ Diese Frage hat übrigens nichts mit der „Suche nach Fremdverschuldung“ (Burkhardt 2003: 110) zu tun. Es geht nicht darum, die Aufmerksamkeit von hochschulinternen Diskriminierungsmechanismen abzulenken. Vielmehr müssen beide, interne und externe Verursachungszusammenhänge, identifiziert und in ihrer Verkettung erkannt werden, wenn voluntaristische Perspektivverkürzungen vermieden werden sollen.

14. Das ursprünglich in Europa entstandene und in der westliche Moderne fortentwickelte *Modell der Universität* als Stätte von wissenschaftlicher Forschung, Lehre und Zertifizierung von Wissen ist heute zu einer weltweit verbindlichen und weitgehend standardisierten Organisationsform geworden. Die Existenz von „Universitäten“, von denen man Qualifikation, Bildung und wissenschaftlichen Fortschritt erwartet, wird als normative Selbstverständlichkeit wahrgenommen.⁹
15. Dieses weltweite Universitätsmodell ist ein meritokratisches Modell (Kreckel 1992/2004: 94ff.). Das heißt, es *setzt Ungleichheit voraus*, und zwar vor allem in zweifacher Weise: Zum einen geht es in Lehre, Nachwuchsförderung und Forschung immer um *Leistung* und deren (zwangsläufig) ungleiche Bewertung, insbesondere auch um sog. „Spitzen“-Leistungen. Zum anderen, und das ist hier von besonderem Interesse, sind Universitäten und Hochschulen durchgängig *hierarchisch organisiert*, mit „full professors“ (auf „ordentlichen Lehrstühlen“) an der Spitze und mehren Ebenen von akademischen „Juniorpositionen“ darunter. Das Faktum der hierarchischen Strukturierung von akademischen Positionen ist die grundlegende empirische Vorgabe, auf die man sich einlassen muß, um die Frage nach der Geschlechter(dis)parität in akademischen Spitzenpositionen überhaupt formulieren zu können.
16. Es läßt sich nun weltweit nachweisen, dass die *Frauen* in den letzten Jahrzehnten auf vielen Feldern, die traditionell von Männern dominiert waren, immer mehr *gleichgezogen* haben. Das gilt zum Beispiel für die allgemeinen Menschen- und Bürgerrechte, die Durchsetzung der allgemeinen Schulpflicht, die Partizipation an höherer Bildung, die Teilnahme am Arbeitsmarkt usw. (vgl. Meyer 2005).

Wie es in der Überschrift eines Artikels von Ramirez und Wotipka (2001) - „Slowly but Surely“ - suggestiv heißt, wird nun von Vertretern der „World Polity“-Schule auch die These vertreten, die *Norm der Geschlechtergleichheit* sei weltweit auf dem Vormarsch, so dass die zunehmende Angleichung der Lebenswege und -chancen von Männern und Frauen in Aussicht stehe. In diesem Sinne schreibt Francisco Ramirez: „Der Wandel in Richtung Gleichheit der Geschlechter mag zwar nur langsam erfolgen, doch er vollzieht sich in Richtung Egalität“ (Ramirez 2003: 297).

Und an anderer Stelle formuliert er: „Wir leben in einer Welt, in der Gleichberechtigung als moralisches Desiderat betrachtet wird *und* als pragmatisch sinnvoll gilt. Dies führt dazu, dass Gleichberechtigung in immer mehr Bereichen zu einer Norm wird und dadurch auch die Erwartungen ansteigen lässt. Eine Folge davon ist, dass (...) die Messlatte für Gleichberechtigung angehoben wurde. (...) Je stärker egalitäre Prinzipien institutionalisiert sind, desto eher werden (alte oder neue) Ungleichheiten wahrgenommen und als Ungerechtigkeiten interpretiert“ (Ramirez 2001: 360, 371).

Das führt ihn zu der kritischen Feststellung: „Ein Großteil der gegenwärtigen Literatur ist dadurch gekennzeichnet, dass sie das, was sie eigentlich erklären sollte - die Entstehung und Durchsetzung von Gleichberechtigung als weltweite Norm - als selbstverständlich voraussetzt“ (ebd.).

⁹ In diesem Sinne spricht Ramirez (2002: 270) von „common university models in an increasingly common certificational world society“.

Die Stoßrichtung dieses Argumentes ist deutlich: Es geht von dem in der Soziologie spätestens seit W. G. Runciman (1966) geläufigen Erfahrungssatz aus, dass wahrgenommene *relative* Deprivationen für praktisches gesellschaftskritisches Denken und Handeln wichtiger zu sein pflegen als absolute kategoriale Exklusionen (bzw. „absolute Verelendung“). Nach dieser Lesart wird gesellschaftskritisches Denken und radikales Reformstreben in der Regel erst dann wirklich virulent, wenn der erstrebte Veränderungsprozess faktisch bereits in Gang gekommen ist.

Im Hinblick auf die kritische sozialwissenschaftliche Genderforschung, die in den letzten Jahrzehnten einen unübersehbaren Aufschwung genommen hat, würde das dann bedeuten, dass die Bedingung der Möglichkeit ihres derzeitigen Erfolges in der fortschreitenden faktischen Gleichstellung der Geschlechter liege. Sie lenke die Aufmerksamkeit auf die noch verbleibenden Ungleichheiten. Mit weiter zunehmender Angleichung der geschlechtstypischen Chancen müßte der kritischen Genderforschung dann allerdings der Gegenstand allmählich verloren gehen. Ihre theoretischen Fragen seien dann gelöst, und es könne allenfalls noch darum gehen, Einfluß auf die Geschwindigkeit zu nehmen, mit der der ohnehin ablaufende Prozess der Geschlechtergleichstellung vorankomme.

Hinter dieser Überlegung steht die implizite These, dass sich die kritische Genderforschung in dem Elias'schen Dilemma von „Engagement und Distanzierung“ (Elias 1990) zu sehr auf die engagierte Nah-Perspektive konzentriere. Sie binde sich an kurzfristige politische Bestrebungen, Loyalitäten und Kontroversen. Deshalb könne sie ihre eigene Voraussetzung, nämlich: die säkulare Gleichheitstendenz zwischen den Geschlechtern, nicht mehr erkennen und thematisieren. Die eigentliche wissenschaftliche Aufgabe der Soziologie werde damit verfehlt, nämlich: die distanzierte und gelassene Identifikation von langfristig wirkenden gesellschaftlichen Kräftekonstellationen und Entwicklungstendenzen.

Dieser Einwand ist ernst zu nehmen. Aber andererseits muss doch noch einmal gefragt werden, ob die Stanforder „Slowly but Surely“-These wirklich tragfähig ist. Sie läßt sich etwa folgendermaßen zusammenfassen: Der Bevölkerungsanteil von Studierenden im tertiären Bereich ist in den vergangenen 50 Jahren weltweit steil angestiegen. Er hat sich - je nach gewähltem Bezugsrahmen - etwa versechsbis verachtzefacht (Schofer / Meyer 2004). Im selben Zeitraum ist der Frauenanteil an den Studierenden im Weltmaßstab von durchschnittlich ca. 25% auf über 40% angestiegen (Bradley 2000: 2).

Richtig ist also, dass in den letzten Jahrzehnten eine weltweite Bildungsexpansion in Gang gekommen ist. Richtig ist auch, dass diese Bildungsexpansion ganz überwiegend weiblich geprägt war. Diese Fakten sprechen eher für die Angleichungsthese.

Gleichzeitig gilt aber noch immer der Umstand, dass - trotz weitgehend abgeschlossener „Aufholjagd“ der Frauen im tertiären Bildungsbereich - die akademischen Spitzenpositionen nach wie vor ganz überwiegend männlich besetzt sind. Auch in dieser Hinsicht lassen sich Veränderungen erkennen: Während z.B. der Frauenanteil auf Professorenstellen in unterschiedlichen EU-Staaten 1980 noch zwischen 3% und 6% lag, hat er heute in vielen Fällen den 10%-Anteil überschritten, wobei Lettland, Portugal und Finnland mit Werten zwischen 19% und 21% im Jahre 2000 den Spitzenplatz einnahmen (EU-Kommission 2001: 12; 2003: 64). Während Frauen auf Professorenstellen vor einigen Jahrzehnten noch fast unbekannt waren, sind sie dort jetzt deutlich häufiger anzutreffen. Das bedeutet, dass die Zeiten zu Ende gehen, in denen die Fakultäten und Fachbereiche reine Männerdomänen waren. Dennoch ist nicht zu verkennen, dass sich diese graduelle Verschiebung überall auf sehr niedrigem Niveau vollzieht; die verbleibenden Geschlechter-

disparitäten liegen immer noch in der Größenordnung von 1:5 bis 1:10, so dass die *männliche Majorität generell unangetastet* bleibt. Angesichts dieser Sachlage ist eine nachhaltige Annäherung der geschlechtstypischen Karrierechancen nicht auszumachen. Die Datenlage spricht also hier eher gegen die Angleichungsthese.

III Das Enigma der „gläsernen Decke“

Damit stoße ich erneut, dieses Mal von der anderen Seite her kommend, auf die Frage nach der „gläsernen Decke“. Sie muss jetzt, wenn die Überlegungen aus den beiden ersten Abschnitten zusammengezogen werden, folgendermaßen lauten:

Gibt es trotz der unbestreitbaren Annäherung der Geschlechter und der weitgehenden Durchsetzung der Gleichheitsnorm im Bildungsbereich, die in den letzten Jahrzehnten nicht nur in den fortgeschrittenen Industriestaaten, sondern weltweit zu beobachten war, systematische strukturelle Hindernisse, die diesen Prozess konterkarieren? Oder handelt es sich wirklich nur um eine „Frage der Zeit“, die abzuwarten und allenfalls (z. B. durch geduldiges Voranschreiten von „Gender Mainstreaming“) ein wenig zu beschleunigen ist?

Das populäre Bild vom „glass ceiling“ erweist sich an dieser Stelle in seiner begrifflichen Unbestimmtheit als nicht sehr erkenntnisfördernd. Unter der Metapher der unsichtbaren „gläsernen Decke“, die den Aufstieg von Frauen behindert, kann man sich zwar das Wirken diffuser Widerstände, aber eben nur schwer etwas Genaueres vorstellen. Die ETAN-Expertinnengruppe hat sich in ihrem EU-Bericht von 2001 statt dessen mit dem Bild der „leaky pipeline“, der „undichten Leitung“ beholfen (EU-Kommission 2001: 12). Gemeint ist damit offensichtlich die bildliche Vorstellung, dass das in die oberen Etagen der Hochschulen führende „Steigrohr“ eine halbdurchlässige Außenwand hat, durch die deutlich mehr Frauen als Männer „wegsickern“. Die Frage stellt sich somit, ob dieser geschlechtsspezifisch wirkende „Sickereffekt“ auf dem Weg in die Spitzenpositionen durch punktuelle Reparaturmaßnahmen und/oder durch gesteigerten normativen Druck (wie „Gender Mainstreaming“) dauerhaft behoben werden kann.

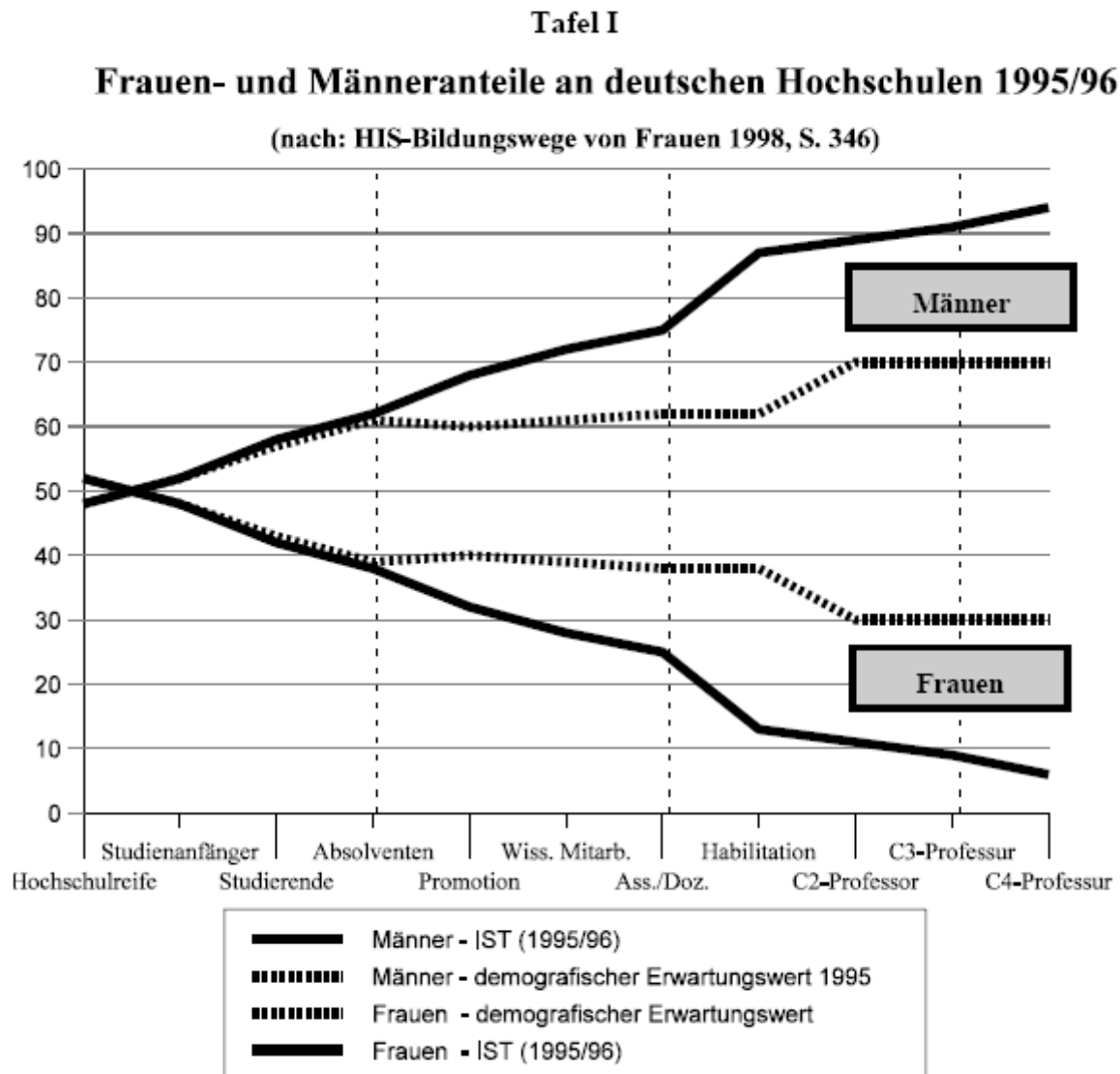
Sollte das der Falle sein, dann behält Francisco Ramirez mit seiner These vom „globalen Trend zunehmender Geschlechtergleichheit“ Recht. Sollte es sich hingegen herausstellen, dass die „geschlechtsasymmetrische Semipermeabilität“ der Aufstiegskanäle eine systematische Struktureigenschaft moderner Gesellschaften ist, dann würde auch die weltweite Durchsetzung der Gleichheitsnorm nicht ausreichen, um volle Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu bewirken. Ähnlich wie die normative Durchsetzung des Christentums im Abendland nicht zu einer vollen Befolgung des Dekalogs im Alltagsleben der Menschen geführt hat, kann zumindest vermutet werden, dass es sich in dem hier vor Augen stehenden Fall ähnlich verhalten könnte.¹⁰

Die Frage muss somit gestellt werden, ob „sozialpolitische, kulturelle und rechtliche Rahmenbedingungen“ (Stebut 2003: 76) - kurz: tiefsitzende strukturelle Hindernisse - vorhanden sind, die dem normativen Vormarsch der Geschlechtergleichstellung im Hochschulbereich widerstehen können. Sollte sich dies als zutreffend erweisen, müsste auch die Warnung von Angelika Wetterer

¹⁰ Der neo-institutionalistische „World Polity“-Ansatz, der von einer weltweiten Normenangleichung ausgeht, hält für diese Eventualität das Konzept des „de-coupling“ bereit, also: die Vorstellung von einer möglichen Abkoppelung zwischen normativen Mustern und tatsächlichem Verhalten (Meyer / Jepperson 2000:112).

(2000: 199; 2003) vor den “kontrafaktischen Wirkungen der traditionellen Frauenfördermaßnahmen im Hochschulbereich” sehr ernst genommen werden.

Für die letztere Vermutung spricht zunächst einmal der folgende Befund, den ich anhand von bereits etwas älteren Daten aus Deutschland Mitte der 90er Jahre illustrieren möchte, die von HIS-Hannover in einer für unsere Fragestellung besonders aussagekräftigen Weise grafisch aufbereitet worden sind:



Die in der Tafel I dargestellte geschlechtstypische Karriereschere ist keine deutsche Besonderheit. Sie tritt, mit geringfügigen Variationen, in allen Hochschulsystemen auf.¹¹ Man sieht in der Tafel die sattsam bekannte schrittweise Verschiebung der geschlechtstypischen Partizipationsraten, von der geschlechtsparitätischen Studienaufnahme bis hin zur äußerst asymmetrischen Verteilung auf der Professorebene. Ein gender- und karrieresoziologisch auffällige Knick liegt in Deutschland in der Phase zwischen Promotion und Habilitation.

Geht man nun von der „Slowly but Surely“-Hypothese aus, so könnte man zunächst denken, dass wir es hier mit dem in der Sozialstrukturforschung gut bekannten „Altersring“-Phänomen zu tun haben. Das heißt, die Frauen, die Mitte der 90er Jahre in Deutschland Professuren innehatten, waren damals zwischen ca. 40 und 65 Jahren alt und mußten folglich etwa zwischen 1945 und 1970 ihr Studium begonnen haben - also zu einer Zeit, als der durchschnittliche Frauenanteil unter den Studierenden noch unter einem Viertel lag und nur allmählich anwuchs. Es wäre deshalb - rein demografisch gesehen - völlig verfehlt, im Jahr 1995 eine Gleichverteilung der Geschlechter bei den damals besetzten Professuren zu erwarten.

Umkehrt lässt sich aber aus den Studienbeteiligungsraten der Vergangenheit auch rein rechnerisch ein „demografischer Erwartungswert“ für den Frauenanteil auf Professuren zu einem späteren Zeitpunkt bestimmen. Dieser Erwartungswert schraubt sich (nach dem „Altersring-Prinzip“) in dem Maße langsam nach oben, wie die älteren („frauenärmeren“) Studienjahrgänge in den Ruhestand treten und durch Angehörige der jüngeren („frauenreicheren“) Jahrgänge ersetzt werden. Um 1995 lag dieser „demografische Erwartungswert“ für deutsche Hochschulprofessuren nach den in Tafel I abgebildeten Schätzungen von HIS-Hannover bei einem Frauenanteil von ca. 30%. Mittlerweile, im Jahr 2005, dürfte er sich allmählich in die Nähe von 35% bewegen, mit weiter langsam ansteigender Tendenz. Die zwischen der durchbrochenen und der durchgezogenen Linie liegenden Flächen in Tafel I stellen die Differenz zwischen diesem demografischen Erwartungswert und den tatsächlichen Gegebenheiten dar. Sie machen den Schwund an qualifizierten Frauen, die sonst unsichtbar „versickern“ würden, visuell fassbar. Dieser Schwund setzt in der Zeit zwischen Studienabschluss und Promotion ein und nimmt während der anschließenden Phase der Weiterqualifikation zur Professur nochmals zu. Nach dem Überspringen dieser Hürde geht der Schwundeffekt dann deutlich zurück¹².

Meine Frage muss jetzt lauten: Ist dieser „Schwundeffekt“ strukturbedingt - und folglich nur durch einen grundlegenden Umbau der langfristig wirkenden strukturellen Gegebenheiten zu beheben? Oder ist es auf punktuelle und reparaturfähige Mängel zurückzuführen?

Betrachtet man allein die statistischen Befunde, wie sie in Tafel I zusammengefasst sind und in ähnlicher Form in allen Hochschulsystemen auftreten, dann kann man sich der Vermutung kaum erwehren, dass es sich bei der andauernden Diskrepanz zwischen statistischem Erwartungswert

¹¹ Vgl etwa EU-Kommission (2001:13); Allmendinger (2003: 271).

¹² Die jährlichen Erhebungen der Bund-Länder-Kommission über den Frauenanteil bei Bewerbungen und Berufungen in Deutschland lassen zwischen 1997 und 2003 ein langsames Ansteigen der Zahl der weiblichen Bewerbungen auf Universitätsprofessuren erkennen (von 11,4% auf 16,1%). Dahinter steht die Zunahme des Frauenanteils bei den Habilitationen, allerdings auf niedrigem Gesamtniveau (1992: 12,9%; 2002: 21,6%). Dabei zeigt sich, dass Frauen, die sich um Professuren beworben hatten, im Durchschnitt etwas erfolgreicher waren als ihre männlichen Mitbewerber (1997 betrug der Frauenanteil bei den Ernennungen auf Universitätsprofessuren 14,0%, 2003 waren es 18,3%). Es ist schwer zu sagen, ob dies eher auf die höhere Qualität der weiblichen Bewerbungen, auf die Wirkung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen oder auch auf beides zurückzuführen ist (Quelle: BLK 2004, Tab 3.3., Tab. 5.1.2).

und empirischer Realität nicht um ein nur zeitlich bedingtes „Nachhinken“ der Entwicklung handelt, sondern um die Auswirkung systematischer ungleichheitsgenerierender Faktoren. Solange sich daran nichts ändert, möchte ich die *Prognose* wagen, dass das Verhältnis zwischen Männern und Frauen an deutschen Hochschulen in einigen Jahrzehnten zwar nicht mehr bei rund 90:10 liegen wird, wie heute, sondern bestenfalls bei 75:25 oder vielleicht noch 70:30.

Eine über das in der HIS-Grafik nahe gelegte 25-30%-Limit hinausgehende Angleichung der Karrierechancen von Frauen in Hochschulen ist meines Erachtens trotz allen normativen und genderpolitischen Gleichheitsdruckes unwahrscheinlich, sofern es nicht zu grundlegenden Veränderungen von strukturellen Rahmenbedingungen kommt. Diesen Strukturbedingungen (bzw. der Frage nach der „strukturellen Decke“ oder „Deckelung“) für die Gleichheitsbestrebungen im Spitzenbereich von Wissenschaft und Hochschule wende ich mich nun zu.

IV Ungleichheitsgenerierende Faktoren

Üblicherweise werden in der Literatur vier Faktorenbündel angesprochen (vgl. Kreckel 1992/2004: 223ff.), die in erster Linie für die Perpetuierung und Reproduktion von geschlechtstypischen Chancenungleichheiten in modernen, am Leistungsprinzip orientierten Gesellschaften verantwortlich sind. Sie möchte ich nun kurz kommentieren.

1. Qualifikationsdefizit - Hypothese

Bis weit ins zwanzigste Jahrhundert hinein war auch in den reichen, demokratisch verfassten Gesellschaften das deutlich geringere Bildungs- und Ausbildungsniveau des weiblichen Bevölkerungsteils eine unübersehbare Tatsache. Gerade weil diese Gesellschaften sich als Leistungsgesellschaften verstanden, lieferte das faktische Qualifikationsdefizit der weiblichen Bevölkerung eine unmittelbar plausible Erklärung (und Rechtfertigung) für die geschlechtstypischen Ungleichheiten im Erwerbsleben. Noch verstärkt galt dies für den akademischen Bereich, für den die Orientierung an universalistischen Leistungsstandards konstitutiv ist. Heute, angesichts des ausgeglichenen Qualifikationsniveaus der Geschlechter, ist diese Erklärung aber allenfalls noch für die älteren Geburtsjahrgänge möglich. Für die jüngeren Alterskohorten, in denen Männer und Frauen mittlerweile bis zur Ebene des Studienabschlusses gleichgezogen haben, gilt diese Argumentation nicht mehr. Das dennoch weiterhin zu beobachtende spektakuläre Zurückbleiben der weiblichen Qualifikationen auf dem Niveau der Promotion und vor allem der Habilitation¹³ kann deshalb zur Erklärung nur noch begrenzt herangezogen werden: *In erster Linie bedarf es selbst der Erklärung, warum Frauen trotz gleicher akademischer Ausgangsqualifikationen beim Einmünden in akademische Karrieren noch immer erkennbar häufiger zurückbleiben als Männer.*

¹³ Die neuesten amtlichen Daten für Deutschland lauten für den weiblichen Bevölkerungsteil im Jahr 2003: Studienanfängerinnen 48,2%; Absolventinnen: 48,4%, Promotionen 37,9%, Habilitationen 22,0%, Professorinnen 12,8% (<http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hoctab8.php>; Zugriff: 18.2.05).

2. Diskriminierungs - Hypothese

Wenn trotz der angeglichenen akademischen Grundqualifikationen noch immer erhebliche Chancenungleichheiten zwischen den Geschlechtern im akademischen Spitzenbereich zu konstatieren sind, so scheint die Vermutung nahe zu liegen, dass direkte "sexistische" Diskriminierung vorliegen müsse. Sicherlich ist es richtig, dass sich auch in dem - sich selbst ja als besonders universalistisch, sach- und leistungsbezogen verstehenden - Wissenschafts- und Hochschulbereich mehr oder weniger grobe oder subtile Zurücksetzungen und Benachteiligungen von Frauen auftreten. Kaum jemand vertritt jedoch die Auffassung, dass offener Sexismus die Hauptursache für den Frauenschwund im akademischen Spitzenbereich sei.

Eher sind latente Diskriminierungseffekte ins Auge zu fassen. Ich erinnere hier nur an einige häufig betonte und empirisch belegte Mechanismen¹⁴:

- Ein erster oft angesprochener Diskriminierungseffekt beruht auf dem Wirken von sog. „Männerbünden“, von männlich geprägten karrierefördernden Beziehungsnetzwerken u.ä. im Wissenschaftsbereich.
- Ein zweiter Aspekt bezieht sich auf den Umstand, dass männlich geprägte wissenschaftliche Konkurrenz- und Karrieremilieus vielfach entmutigend auf Frauen wirken können, dass weibliche Erfolgsvorbilder fehlen und dass weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen von ihren (in der Regel: männlichen) Lehrern nur wenig Unterstützung zuteil werde.
- Ein dritter Aspekt bezieht sich auf den vielfach belegten Befund, dass erfolgreiche Frauen häufig bessere Qualifikationen aufweisen (bzw. aufweisen müssen) als ihre männlichen Mitkonkurrenten.¹⁵
- Einen weiteren Aspekt indirekter Diskriminierung spricht Jutta Allmendinger (2003) an, wenn sie in einem internationalen Karrierevergleich darauf hinweist, dass in Hochschulsystemen mit stark standardisierten Auswahlverfahren vergleichsweise bessere Erfolgchancen für Frauen bestehen als in solchen mit weniger standardisierten Verfahren.
- Häufig wird auch der Mechanismus der „statistischen“ Diskriminierung angesprochen, dem zu Folge bei der Besetzung von Positionen vielfach allgemeine („statistische“) Durchschnittserfahrungen bzw. Durchschnitts-Vorurteile über die wahrscheinliche Leistungsfähigkeit von Personenkategorien zugrunde gelegt werden, die sich zu Ungunsten von Frauen auswirken (vgl. Osterloh / Littmann-Wernli 2000).
- Schließlich sei noch an die allgemeinen wissenschaftskritische These erinnert, die darauf verweist, dass eine enge Wahlverwandtschaft zwischen den herrschenden Formen wissenschaftlicher Rationalität und Männerherrschaft vorliege, die die Chancen von Frauen beeinträchtigt.

¹⁴ Vgl. dazu etwa die von Neusel / Wetterer (1999), Kraus (2000) und Wobbe (2003) herausgegebenen Sammelbände.

¹⁵ Häufig wird in diesem Zusammenhang die berühmte Studie von Wennerås / Wold (2000) zitiert, die in einer Analyse von Peer-Review-Verfahren eine systematische Verzerrung zu Ungunsten von Frauen aufzeigen konnten.

Es ließen sich weitere latente Mechanismen mit Diskriminierungswirkung anführen¹⁶. Ich habe mich aber, wie oben schon angekündigt, dafür entschlossen, den Diskriminierungsaspekt in diesem Beitrag so weit wie möglich auszublenden. Der Grund ist, dass ich nicht der Auffassung bin, dass hier die strukturelle Wurzel liegt, die für die von mir postulierte 25-30%-Deckelung bei der Besetzung von Spitzenpositionen im akademischen Bereich verantwortlich ist.

3. Segregations - Hypothese

Akzeptiert man das als Prämisse, so bleibt die Erklärungslücke hinsichtlich der starken Unterrepräsentation von Frauen bei der Einmündung in die akademische Karriere bestehen. In der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung erweist sich an dieser Stelle die Segregations-Hypothese als fruchtbar (vgl. etwa Reskin 1993, Heintz u.a. 1997). Die Hypothese geht von dem verbreiteten Phänomen der geschlechtstypischen Arbeitsmarkt-Segregation aus, demzufolge es eine Vielzahl typischer Frauenberufe gibt, die sich zugleich als „Sackgassenberufe“ ohne Aufstiegsmöglichkeiten erweisen (z.B. Sekretärinnen- und Arzhelferinnentätigkeiten). Genau das ist aber bei den stark standardisierten akademischen Karrieren, auf die ich mich hier konzentriere, gerade *nicht* der Fall. Zwar gibt es deutliche geschlechtstypische Differenzen bei der Studienfachwahl. Aber wie oben schon betont wurde, unterscheiden sich die akademischen Karrieremuster in sog. „Frauenfächern“ wie der Germanistik, der Pädagogik oder der Pharmazie nicht signifikant von denen in männlich dominierten Studienfächern wie der Elektrotechnik oder der Physik. Zwar ist in den sog. starken „Frauenfächern“ der Professorinnenanteil meistens etwas höher als in den gemischten und den überwiegend von Männern frequentierten Fachbereichen; aber er bleibt in Deutschland im Durchschnitt generell unter 20% (vgl. BLK 2004). International verhält es sich analog (Europäische Kommission 2003: 65f.).

So sehr also die zahlreichen Initiativen zu respektieren sind, die sich um eine Erhöhung der weiblichen Studierendenzahlen in den Natur- und Technikwissenschaften bemühen, es ist nicht zu erkennen, dass damit der strukturelle Engpass beseitigt werden könnte, der in *allen* akademischen Bereichen eine deutliche Unterrepräsentation von Frauen in den Spitzenpositionen bewirkt. Auch die Segregations-Hypothese führt deshalb in unserem Fall nicht wirklich weiter.

4. Zeit - Hypothese

In der allgemeinen Arbeitsmarkt- und Ungleichheitsforschung wird an dieser Stelle die Lebenslauf- oder Lebenszeithypothese ins Spiel gebracht. Sie besagt, dass die typischen Erwerbslebensläufe von Frauen (vor allem aufgrund von "Familienphasen") diskontinuierlicher seien als die von Männern. Die von Frauen im Berufsleben verbrachte Zeit sei deshalb durchschnittlich kürzer als die von Männern, und zwar insbesondere in den Lebensaltersphasen, die für den Aufbau beruflicher Karrieren maßgebend seien. Das bedeute dann, dass bei gleicher Qualifikation jeweils die Personen einen arbeitsmarkt- und karrierestrategischen Vorteil haben, die eine vollständigere und kontinuierlichere Berufsorientierung an den Tag legen bzw. erwarten lassen. Das seien in der Regel die Männer. Diesen Gedanken möchte ich im Folgenden weiter vertiefen.

¹⁶ Die vielleicht eindrucksvollste und sozialwissenschaftlich anspruchsvollste Argumentation, die hierfür spricht, findet sich bei Pierre Bourdieu, *La domination masculine* (1998, dt.: 2005).

V Eine Frage der Zeit? Zeit als Frage!

Wie in Tafel I zu sehen war, liegt im deutschen Fall die wichtigste Zäsur für weibliche Wissenschaftskarrieren in der Phase zwischen der Promotion und der Habilitation. In Hochschulsystemen, die eine förmliche Habilitation nicht kennen, ist der Einschnitt weniger deutlich ausgeprägt. Aber auch dort spielt sich der verstärkte „Ausdünnungsprozess“ auf Seiten der qualifizierten Frauen hauptsächlich während der *Lebensaltersphase zwischen Mitte 20 und 40 Jahren* ab, in der für Männer und Frauen die Familiengründung zum Thema wird (EU-Kommission 2001: 13).

Wie die deutschen Habilitationsquoten deutlich machen, ist für Frauen die Wahrscheinlichkeit auch heute noch etwa fünfmal geringer als für Männer, eine Habilitation zu erwerben und/oder sonstige berufsrelevante Leistungen zu erbringen (Burkhardt 2004: 48). In Hochschulsystemen ohne Habilitation gilt Analoges. Wie ist das zu erklären?

Seit Kurzem liegen Ergebnisse einer ersten Vollerhebung von Universitätsprofessorinnen in Deutschland vor, die mit einer repräsentativen Stichprobe von männlichen Professoren verglichen wurden (Krimmer u.a. 2004). Aus dieser auf Befragungen von 2002/2003 beruhenden sog. WiKa-Studie möchte ich zunächst kommentarlos einige Befunde vorstellen:

- Deutsche Universitätsprofessorinnen haben ihr Studium im Durchschnitt deutlich früher abgeschlossen als die männliche Vergleichsgruppe. Auch bei der Promotion liegen sie altersmäßig noch leicht vorne. Bei der Habilitation und zum Zeitpunkt der Erstberufung sind hingegen die Männer deutlich jünger (S. 14).
- 90% der befragten Professoren, aber nur 64% der Professorinnen gaben an, derzeit verheiratet zu sein oder in einer festen Partnerschaft zu leben. Umgekehrt ist der Anteil der Ledigen und Geschiedenen unter den Professorinnen deutlich höher als bei ihren männlichen Kollegen (S. 24).
- „Während vier von fünf Professoren ein oder mehrere Kinder haben, ist die Hälfte der Professorinnen kinderlos“ (S. 25).
- 26% der Professorinnen, aber nur 10% der männlichen Befragten äußerten, sie hätten wegen ihres beruflichen Weiterkommens den Kinderwunsch zurückstellen müssen (S. 22).
- Was schließlich die Frage der Betreuung der Kinder im Vorschulalter angeht, so liegt bei 66% der befragten Professoren die hauptsächliche Zuständigkeit bei der Ehefrau oder Lebenspartnerin, wohingegen dies nur bei 8% der befragten Professorinnen der Fall ist. Diese stützen sich statt dessen deutlich häufiger auf privat finanzierte Betreuung (24%), öffentliche Betreuungseinrichtungen (14%), Familienmitglieder (6%) oder sie tragen selbst die Hauptzuständigkeit. Nur jeweils rund ein Fünftel der Professorinnen und Professoren mit Kindern geben an, die Kinderbetreuung mit ihrem Lebenspartner gleichmäßig zu teilen bzw. geteilt zu haben (S. 25f.).

Die Autoren und Autorinnen der WiKa-Studie stellen vor diesem Hintergrund zusammenfassend fest, „dass vor allem Professoren sehr häufig in Beziehungen leben, die stark einer traditionellen Rollenverteilung verpflichtet sind. (...) In der Summe ergibt sich das Bild, dass Frauen sich im Beruf der Professorin in höherem Maß als ihre männlichen Kollegen gefordert sehen, um den gleichen beruflichen Erfolg zu erreichen. Im privaten Leben führt dies einerseits dazu, dass Professorinnen zu einem signifikant höheren Anteil geschieden, getrennt lebend oder ledig sind. Andererseits bleibt aber auch der Kinderwunsch häufig unerfüllt. Professorinnen haben zu einem

deutlich höheren Anteil keine Kinder. Jene, die Kinder haben, in geringerer Anzahl. Schließlich ist die Kinderbetreuung zumeist so organisiert, dass Professorinnen sich in ihrer Berufsausübung häufiger beeinträchtigt sehen als ihre männlichen Kollegen“ (Krimmer u.a. 2004: 26).

Diese Befunde sind nicht wirklich überraschend. Es bestätigen sich in ihnen die aus vielen Einzeluntersuchungen und qualitativen Forschungen vertrauten Ergebnisse (vgl. insb. Engler 2001). Sie können sich jetzt auf die Autorität einer methodisch gesicherten Repräsentativerhebung stützen.

Welche Konsequenzen sind daraus nun zu ziehen? Angesichts der in hohem Maße objektivierten Berufungsverfahren kann man davon ausgehen, dass es zwischen der Gruppe der Frauen und der Männer, die Universitätsprofessuren innehaben, keine gravierenden fachlichen Qualitätsunterschiede gibt und dass sie im universitären Berufsleben beide gleichermaßen „ihren Mann stehen“. Deutliche Unterschiede finden sich aber in ihren privaten Lebensumständen: Männliche Professoren leben fast ausnahmslos in einem konventionellen Geschlechter-Arrangement, nämlich in einer festen Partnerschaft. Bei den Professorinnen gilt dies nur für knapp zwei Drittel; 36% führen nach diesen Angaben in ihrem Privatleben eine Single-Existenz, darunter die Mehrzahl als dauerhaft Ledige.

Konzentriert man sich nun auf den in fester Bindung lebenden Teil der Professorenschaft, so läßt sich mit Hilfe der Typologie von Birgit Pfau-Effinger (2000: 88) sagen, dass für zwei Drittel der männlichen Professoren das in Deutschland (vor allem in Westdeutschland) zur Zeit dominierende „Vereinbarkeits-Modell der Versorgerehe“ maßgeblich zu sein scheint, das den weiblichen Lebenspartnerinnen die Hauptsorge für Kinder und Haushalt zuweist. Lediglich für ein Fünftel der Professoren scheint eher das „Doppelversorgermodell mit partnerschaftlicher Kinderbetreuung“ zuzutreffen.

Das partnerschaftliche Modell gilt auch für ein Fünftel der Professorinnen mit Kindern. Ansonsten weichen deren private Lebensumstände sehr deutlich von denen ihrer männlichen Kollegen ab: Ein Fünftel der Professorinnen agiert mehr oder weniger als Alleinerziehende, nur sehr wenige (8%) können die Erziehungsaufgaben ihrem Partner überlassen, nahezu die Hälfte stützt sich auf partnerschaftsexterne (staatliche, marktvermittelte oder verwandtschaftliche) Betreuungshilfen.

Zusammenfassend läßt sich somit sagen, dass das private Lebensarrangement männlicher Professoren sich von dem in Deutschland Üblichen nicht nennenswert unterscheidet. Ihr Anteil an Verheirateten und fest Gebundenen liegt sogar leicht über dem Bundesdurchschnitt.¹⁷ Ganz anders verhält es sich mit den Professorinnen: Mehr als eine Drittel der Frauen lebt allein; von den in fester Bindung Lebenden ist der Anteil der kinderlosen Frauen höher als der der männlichen Professoren; die verheirateten Professorinnen mit Kindern sind bei der Kinderbetreuung zum großen Teil auf externe Unterstützung angewiesen. Das alles bedeutet, dass *nur eine Minderheit der an Universitäten in Deutschland erfolgreichen Frauen in einem der konventionellen Ehe- bzw. Partnerschaftsmodelle lebt*. Für die anderen gelten vielfältige Lösungsvarianten und Improvisationen.

¹⁷ Nach den Befunden des Mikrozensus lebten im Jahr 2000 in der Altersgruppe 45-64 Jahre rund 80% der Bevölkerung in einer Ehe bzw. Lebenspartnerschaft (Engstler / Menning 2003: 204), während dies nach den Befunden der WiKa-Studie sogar für 90% der männlichen Universitätsprofessuren in Deutschland zutrifft..

In geschlechtsneutraler, idealtypisierender Sprache läßt sich nun ein ganzes Bedingungsgefüge formulieren, das hinter diesen Befunden steht:

1. Die für den Erwerb einer Professur erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen (Habilitation und/oder weitere wissenschaftliche Leistungen, häufig Assistententätigkeit) sind - im Vergleich zu vielen anderen Tätigkeitsbereichen - in der Regel äußerst zeit- und energieaufwändig. Sie erfordern typischerweise den Einsatz der „ganzen Person“.
2. Diese Qualifikationsvoraussetzungen müssen in dem auch für die Familiengründung maßgeblichen Lebensalter erbracht werden.
3. Die Erfolgsaussichten des hohen Qualifikationseinsatzes sind sehr ungewiß.
4. Wer sich darauf einläßt und gleichzeitig eine Familie gründet, steht vor dem Problem, beides - wissenschaftliche Karriereanforderungen und Familie - miteinander zu verbinden.
5. Wer sich dabei an die traditionelle familieninterne Aufgabenverteilung zwischen Lebenspartnern hält, die dem einen Partner die Primärzuständigkeit für die Haushaltsführung und Kinderbetreuung, dem anderen die Primärzuständigkeit für das Berufsleben und Karriere zuweist, hat in der Universität dann die günstigsten Erfolgsaussichten, wenn er oder sie durch den Partner von Haushalts- und Betreuungspflichten entlastet wird.¹⁸
6. Wer in der traditionellen familieninternen Aufgabenverteilung beide Zuständigkeiten - in diesem Fall also: Familienaufgaben und wissenschaftliche Karriere - voll übernimmt, setzt sich erheblichen zeitlichen und sachlichen Belastungen aus und erhöht das Risiko, in Familie und/oder Karriere zu scheitern.
7. Zur Zeit wird in Deutschland überwiegend das „Vereinbarkeitsmodell der Versorgerehe“ praktiziert, das für den einen Partner die volle Berufsorientierung, für den anderen eine Kombination aus Familienzuständigkeit und partieller Berufsorientierung vorsieht. Angesichts der besonderen zeitlichen Anforderungen und sachlichen Belastungen akademischer Karrieren ist eine nur partielle, von zeitlichen Unterbrechungen gekennzeichnete Karriereorientierung im Hochschulbereich weniger erfolgversprechend.
8. Für Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler, die nicht mit einem für Haushalts- und Betreuungspflichten verantwortlichen Partner rechnen können, sind deshalb Partnerlosigkeit und/oder Kinderlosigkeit sowie externe Kinderbetreuung mögliche alternative Bewältigungsstrategien auf dem Weg zum Erwerb der Hochschullehrerqualifikation.
9. In haushaltsinternen Arrangements mit weitgehend partnerschaftlicher und gleichgewichtiger Aufteilung von Zuständigkeiten läßt sich das Risiko, dass es zu einer Karriere- und/oder Familienkrise kommt, verringern oder zumindest teilen.
10. Das Risiko kann freilich auch dadurch umgangen werden, dass - trotz vorhandener Ausgangsqualifikation - die mögliche wissenschaftliche Karriere nicht weiterverfolgt und die „Exit“-Option gewählt wird.

Unter diesem Gesichtswinkel betrachtet, sind die Universitätsprofessoren beiderlei Geschlechts, über die die WiKa-Studie berichtet, im unmittelbaren empirischen Wortsinn eine „positive

¹⁸ Hier sei an die griffige Formulierung von Elisabeth Beck-Gernsheim (1980: 68) erinnert, die von „*Anderthalb-Personen-Berufen*“ spricht, die besonders im gesellschaftlichen Spitzenbereich anzutreffen seien.

Selektion“: Es sind diejenigen, die sich auf das Belastungs- und Mißerfolgsrisiko einer Universitätskarriere entweder sehenden Auges oder auch voller Unbefangenheit eingelassen haben und dabei letzten Endes auch erfolgreich gewesen sind. Welche Motive und persönlichen Einzelentscheidungen auf der mikrosozialen Ebene dabei jeweils beteiligt waren, muß hier völlig außer Betracht bleiben. Die von mir aufgeführten Punkte benennen lediglich makrosoziale Rahmenbedingungen für mikrosoziale Optionen.

Dieser Rahmenbedingungen wurden, wie gesagt, bewusst geschlechtsunabhängig formuliert. Sobald man aber wieder auf die empirischen Gegebenheiten zurückkommt, fallen die in der WiKa-Studie beschriebenen geschlechtstypischen Divergenzen umso deutlicher ins Auge: Auf Seiten der männlichen Professoren ist die unter Punkt 5 genannte traditionelle Familienoption die Regel, bei ihren weiblichen Kolleginnen ist sie die große Ausnahme. Die meisten von ihnen haben sich der unter Punkt 8 genannten alternativen Bewältigungsstrategien bedient. Nur für etwa ein Fünftel gilt die partnerschaftliche Variante 9. Alle die wissenschaftlich Qualifizierten aber, die (aus welchen Gründen auch immer) für „Exit“ im Sinne von Punkt 10 optiert haben, sind in der Stichprobe nicht mehr enthalten. Wir wissen nur, dass unter ihnen die „Verlustquote“ bei den Frauen deutlich höher ist als bei ihren männlichen Kollegen.¹⁹

Damit wird jetzt eine strukturtheoretisch ansetzende Erklärung möglich, die den oben in Tafel I visualisierten Schwund von Wissenschaftlerinnen im Spitzenbereich der akademischen Karrieren verständlich macht. Die Hochschulen und die dort arbeitenden Menschen sind *in ein gesamtgesellschaftlich institutionalisiertes Geschlechterarrangement eingebettet*, mit dessen Anforderungen sie sich auseinanderzusetzen haben und das auf mikrosozialer Ebene typische Dilemmata und Konflikte für die Betroffenen hervorbringt.

An dieser Stelle kann man nun nur, mit den Worten von Cornelia Klinger (2001: 186), Folgendes konstatieren: „Eine umfassende Transformation der Geschlechterordnung der Gesellschaft ... hat nicht stattgefunden - eher eine Anpassung der tradierten hierarchischen und asymmetrischen Muster an sich wandelnde gesellschaftliche Verhältnisse und Erfordernisse.“ Konkret bedeutet das, dass die Bereitschaft zur Übernahme familiärer Betreuungspflichten zwischen den Geschlechtern nach wie vor extrem asymmetrisch verteilt ist.²⁰ Bereits vor längerer Zeit habe ich vorgeschlagen, diesen in hohem Maße veränderungsresistenten Zusammenhang mit dem von Regina Becker-Schmidt adaptierten strukturtheoretischen Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ zu fassen.²¹ Es ist nach meiner Einschätzung auch heute noch gültig:

¹⁹ Einen interessanten Versuch, Licht in den sozialwissenschaftlich nur schwer zu fassenden „Dunkelziffer-Bereich“ von Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu werfen, die sich *nicht* für eine Hochschulkarriere entschieden haben, hat Fiona Lorenz (2004) mit 35 qualitativen Interviews an der Universität Trier unternommen. Ihr differenzierendes Fazit: „Es gibt nicht *die* Universität und es gibt nicht *den* Typus Mensch, der an ihr Karriere macht (S. 201). Eindeutige geschlechtstypische Unterschiede findet sie kaum, aber immerhin notiert sie vor dem Hintergrund ihrer Befunde: „Die Mutterproblematik scheint tatsächlich einen Grund bei der beruflichen Abstinenz von Frauen spielen. Es sind jedoch nicht (nur) die mangelnde Bereitstellung von Betreuungsplätzen, sondern vielmehr die mangelnde Bereitschaft der (potenziellen) Mütter, diese Fremdbetreuung in Anspruch zu nehmen, als wichtiger Grund für diese Abstinenz zu konstatieren“ (S. 214).

²⁰ Die bekannten, in hohem Maße geschlechtsasymmetrischen Eckdaten lauten: Erziehungsurlaub wird zur Zeit in Deutschland zu 2% von Männern und zu 98% von Frauen wahrgenommen (Geißler 202: 389). Im Jahr 2002 waren 89,2% der Väter mit Kindern unter 18 Jahren aktiv erwerbstätig, davon 86,6% in Vollzeit, 2,6% in Teilzeit. Dagegen waren nur 59,9% der Mütter mit Kindern unter 18 Jahren aktiv erwerbstätig, darunter lediglich 23,2% in Vollzeit, 36,7% in Teilzeit (Statistisches Bundesamt 2003: Anhang, Tab 15 u. 16). Zu den hier nicht behandelten Unterschieden zwischen West- und Ostdeutschland, vgl. Kreckel/Schenk (2001).

²¹ Vgl. dazu jetzt Becker-Schmidt/Knapp (2003: 56ff, bes. 58).

„Die ‚doppelte Vergesellschaftung‘ gilt in der bürokratisch-kapitalistischen Gesellschaft für *beide Geschlechter*: Beide sind von der Trennung zwischen privater Familiensphäre und öffentlicher Berufssphäre betroffen. Beide sind deswegen in ihrem Leben typischerweise mit zwei ‚Logiken‘ konfrontiert, die einander widersprechende Verhaltensanforderungen stellen - mit der *Logik des ‚Produktions-Handelns‘* im Beruf und mit der *Logik des ‚Reproduktions-Handelns‘* in der Familie. Grundsätzlich ist also davon auszugehen, dass *alle* Gesellschaftsmitglieder in der einen oder anderen Weise in dieses grundlegende Spannungsverhältnis der kapitalistischen Gesellschaft einbezogen sind.

Die empirisch interessante Frage ist deshalb die, *w i e* sie damit umgehen. Dabei zeigt sich (...), dass es der männlichen Seite weitgehend gelungen ist, sich von der Ambivalenz zwischen produktiver und reproduktiver Existenz zu entlasten, indem sie ihr Privatleben den beruflichen Anforderungen unterordnen. Die Frauen hingegen sind nicht nur typischerweise den widersprüchlichen Anforderungen aus beiden Bereichen voll ausgesetzt, sie haben auch die Folgen des patriarchalen Erbes voll zu tragen. Denn die von ihren männlichen Lebenspartnern praktizierte Unterordnung und Verdrängung der Erfordernisse privater Reproduktion setzt gleichzeitig die Unterordnung und Verdrängung ihrer eigenen Hausarbeit voraus. (...)

Das Geschlechterverhältnis ist in der bürokratisch-kapitalistischen Gesellschaft in Abhängigkeit vom Klassenverhältnis geraten. Die Produktionssphäre hat das Übergewicht über die Reproduktionssphäre gewonnen“ (Kreckel 1992/2004: 268ff.).

Bezogen auf die Welt der Wissenschaft und der Universitäten bedeutet das: Schon seit langer Zeit hat man im akademischen Leben in ganz besonderem Maße „seinen Mann stehen müssen“, um in Spitzenpositionen gelangen zu können. Die auch für Akademiker geltenden Anforderungen der privaten Reproduktion wurden dabei typischerweise ignoriert bzw. auf andere Personen übertragen. Gerade an den heutigen Universitäten ist - im Zuge der sich immer mehr steigenden Qualitätssicherungs-, Wettbewerbs- und Elitebestebungen - in dieser Hinsicht eine Erleichterung nicht zu erkennen. Wie schon zu Max Webers Zeiten wird auch heute „Wissenschaft als Beruf“ verstanden, als ein Beruf, der alle Energien für sich beansprucht. Das tradierte Zeitregime, das die Reproduktionsaufgaben auf andere - in der Regel weibliche - Schultern verlagert, bleibt somit weiterhin in Kraft.

Deshalb ist die Verwirklichung von realer Chancengleichheit der Geschlechter im Wissenschaftsbereich eben nicht „nur eine Frage der Zeit“, die man getrost abwarten kann. Denn genau darum, um die Herrschaft über die Verwendung von Zeit, geht es ja. Der Kampf um eine gleichberechtigte Nutzung von Lebenszeit für beide Geschlechter bleibt noch auszufechten. Der jeweilige Stand dieses Konfliktes lässt sich an der Geschlechterproportion in den universitären Spitzenpositionen ablesen.

Literatur:

- Allmendinger, Jutta (2003), "Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folgen für die Beschäftigung von Frauen", in: Wobbe (2003), 259-277.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth (1980), Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie, Frankfurt/M.
- Becker-Schmidt, Regina / Knapp, Gudrun-Axeli (2003), Feministische Theorien zur Einführung, 3. Aufl., Hamburg.
- Bradley, Karen (2000), "The Incorporation of Women into Higher Education: Paradoxical Outcomes", in: Sociology of Education 73, 1-18.
- Bourdieu, Pierre (1998) , La domination masculine, Paris (dt. 2005).
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK 2004), Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Achte Fortschreibung des Datenmaterials (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 122), Bonn.
- Burkhardt, Anke (2004), GEW Gender-Report 2004. Daten zur Entwicklung in Bildung und Wissenschaft, Frankfurt/M.
- Burkhardt, Anke / Schlegel, Uta, Hg. (2003), Warten auf Gender Mainstreaming. Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich (Die Hochschule 12. Jg., Heft 2/03), Wittenberg.
- Cyba, Eva (2000), Geschlecht und soziale Ungleichheit. Konstellationen der Frauenbenachteiligung, Opladen.
- Elias, Norbert (1990), Engagement und Distanzierung, 2. Aufl., Frankfurt/M.
- Engler, Steffani (2001), 'In Einsamkeit und Freiheit?' Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur, Konstanz.
- Engstler, Heribert / Menning, Sonja (2003), Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik, erw. Neuauflage, Berlin.
- Europäische Kommission (2001), Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistung durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnengruppe „Frauen und Wissenschaft“, Luxemburg.
- Europäische Kommission (2003), She Figures 2003. Women and Science. Statistics and Indicators, Brüssel.
- Europäische Kommission (2005), Bericht der Kommission zur Gleichstellung von Mann und Frau 2005, Brüssel.
- Geißler, Rainer (2002), Die Sozialstruktur Deutschlands, 3. Aufl, Wiesbaden.
- Gottschall, Karin (2000), Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Opladen.
- Hasse, Raimund / Krücken, Georg (1999), Neo-Institutionalismus, Bielefeld.
- Heintz, Bettina u.a. (1997), Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt/M.-New York.
- Heintz, Bettina, Hg. (2001), Geschlechtersoziologie (KZfSS, Sonderheft), Opladen.
- Klinger, Cornelia (2001), 2Gleichheit und Differenz. Von alten Sackgassen zu neuen Wegen“, in: Transit 21, 186-207.
- Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika, Hg. (2002), Soziale Verortung der Geschlechter, Münster.

- Krais, Beate, Hg. (2000), "Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung", Frankfurt/M.-New York.
- Kreckel, Reinhard (1992/2004), Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit, Frankfurt-New York 1992, 3. erw. Aufl. 2004.
- Kreckel, Reinhard / Schenk, Sabine (2001), „Full-Time or Part-Time? The Contradictory Integration of the East German Female Labour Force in Unified Germany“. In: Marshall, Victor W u.a., (Hg.), Restructuring Work and the Life Course, Toronto, 159-178.
- Kreckel, Reinhard (2004), "Gleichberechtigte Akademikerinnen: Gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen - warum?", in: Ders.: Vielfalt als Stärke. Anstöße zur Hochschulpolitik und Hochschulforschung, Bonn, 163-167.
- Krimmer, Holger / Stallmann, Freia / Behr, Markus / Zimmer, Annette (2004), Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, Berlin (<http://www.wissenschaftskarriere.de>).
- Leemann, Regula Julia (2002), Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Chur - Zürich.
- Lorenz, Fiona (2004), Lebensraum Universität. Lebenskonzepte von Hochschulabsolventinnen und -absolventen, Wiesbaden.
- Meyer, John W. (2005), Weltkultur. Wie westliche Prinzipien die Welt durchdringen. Frankfurt/M.(im Erscheinen).
- Meyer, John W. / Jepperson, Ronald L (2000), „The ‚Actors‘ of Modern Society: The Cultural Construction of Social Agency“, in: Sociological Theory 18, 100-120.
- Neusel, Aïla / Wetterer, Angelika, Hg. (1999), Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Opladen.
- OECD (2004), Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren 2004, Paris.
- Osterloh, Margit / Littmann-Wernli, Sabina (2000), "Die 'gläserne Decke': Realität und Widersprüche", in: Peters, S. / Bensel, N. (Hg.). Frauen im Management. Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden, 123-139.
- Pfau-Effinger, Birgit (2000), Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs, Opladen.
- Ramirez, Francisco O.(2001), „Frauenrechte, Weltgesellschaft und die gesellschaftliche Integration von Frauen“, in: Heintz (2001), 356-374.
- Ramirez, Francisco O. (2002), „Eyes Wide Shut. University, State and Society“, in: Europas Educational Research Journal 1, 256-273.
- Ramirez, Francisco O. (2003), „Frauen in der Wissenschaft - Frauen und Wissenschaft. Liberale und globale Perspektiven in einem globalen Rahmen“, in: T. Wobbe (2003), 279-305.
- Ramirez, Francisco O. / Wotipka, Christine Min (2001), „Slowly but Surely? The Global Expansion of Women's Participation in Science and Engineering Fields of Study, 1972 - 1992", in: Sociology of Education 74, 231-251.
- Reskin, Barbara F. (1993), „Sex Segregation in the Workplace“, in: Annual Review of Sociology 19, 241-270.
- Runciman, Walter G. (1966), Relative Deprivation and Social Justice, London.
- Statistisches Bundesamt (2003), Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2002, Wiesbaden.
- Schlegel, Uta (2003), „Unfreiwillige Vielfalt. Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen“, in Burkhardt / Schlegel 2003, 28-49.

- Schofer, Evan / Meyer, John W. (2004) „The World-Wide Expansion of Higher Education in the Twentieth Century“, Working Paper, Draft 5, Stanford Comparative Workshop (<http://www.stanford.edu/group/csw>).
- Schütt, Inge / Lewin, Karl (1998), HIS. Bildungswege von Frauen vom Abitur bis zum Beruf 1998, Hannover.
- Stebut, von, Nina (2003), Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft, Opladen.
- Tilly, Charles (1998), Durable Inequality, Berkeley - Los Angeles - London.
- Wennerås, Christine / Wold, Agnes (2000), “Vetternwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen”, in: Kraus (2000), 107-120.
- Wetterer, Angelika (2000), “Noch einmal: Rhetorische Präsenz - faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich”, in: Kraus (2000), 195-222.
- Wetterer, Angelika (2003), “Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik”, in: Burkhardt / Schlegel (2003), 6-27.