

FRAUEN IM HOCHSCHULDIENTST

Skizze einer Projektbeschreibung für einen Forschungsantrag

Günter Endrweit, Stuttgart/Sonja Lafontaine, Saarbrücken/
Gisela Trommsdorff, Aachen

Die Hochschule als konsequente Fortsetzung der Gesellschaft, die Frauen trotz aller formaler Gleichberechtigung immer noch benachteiligt - das ist das Gefühl, das auch manche hauptamtlich an Hochschulen tätigen Frauen gegenüber ihrer Arbeitsstelle haben. Zwar ist es dort besser als bei manchen anderen Arbeitgebern, das wird zugestanden; es ist besser, aber es ist nicht gut. Forderungen nach geschlechtsspezifischen Einstellungsquoten u.ä. sind Beweise für dieses Un-Wohlgefühl. Aus diesem Grunde ist unter dem vorläufigen Titel "Die Beschäftigungssituation von Frauen als hauptberufliches wissenschaftliches Hochschulpersonal" in Zusammenarbeit mit dem Hochschulverband beim Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ein Forschungsprojekt beantragt worden. Die folgenden Ausführungen sind Auszüge aus der Projektbeschreibung.

1. Konzeption des Vorhabens

Nach wie vor ungeklärt erscheint die Frage, warum die Zulassung von Frauen zum Studium zwar in einigen Bereichen (z.B. Schuldienst) zu einem hohen Anteil von Frauen in Berufen mit wissenschaftlicher Vorbildung geführt hat, nicht jedoch in der "eigentlichen" Domäne der Wissenschaft, dem Hochschuldienst. Die Fragestellung greift damit einen Teil eines, unter volkswirtschaftlichen Aspekten gesehen, erstaunlichen Phänomens auf: das Leistungspotential von etwa der Hälfte der Bevölkerung wird, wenn es nicht gar brach liegt, zumindest selten optimal genutzt. Einige Frauen sind zwar in traditionelle Männerberufe eingedrungen. Die Mehrzahl konzentriert sich jedoch noch immer auf einige wenige Berufe, ohne jedoch auch in diesen Berufsfeldern entsprechend ihrem Anteil die oberen Hierarchiestufen zu besetzen. Daß hierin volkswirtschaftliche und sozialpolitische Probleme stecken können, ist erst vor kurzer Zeit zum Bewußtsein gekommen; man erkennt das unter anderem daran, daß erst seit 1980 in den offiziellen Statistiken der Bundesrepublik das wissenschaftliche Hochschulpersonal nach Geschlechtszugehörigkeit aufgeschlüsselt wird.

Diese Problematik verliert auch nicht durch die (zunehmende Akademiker-) Arbeitslosigkeit an Aktualität; im Gegenteil: gerade wenn Vollbeschäftigung nicht mehr möglich ist, ist es unter allen denkbaren Gesichtspunkten in

einer weltmarktorientierten Leistungsgesellschaft sinnvoll, die vorhandenen Arbeitsplätze ohne Rücksicht auf andere Gesichtspunkte, also auch ohne Rücksicht auf das Geschlecht, nur nach dem Maßstab der Qualifikation zu besetzen.

1.1 Stand der Forschung

Im Gegensatz zur weitaus stärkeren Institutionalisierung der Hochschulforschung und der geschlechtsspezifischen Berufsforschung in einigen europäischen Nachbarländern (besonders Großbritannien, Niederlande, skandinavische Länder) und in den USA besteht in der Bundesrepublik auf diesen Sektoren ein deutlicher Nachholbedarf (vgl. Sauter-Baillet 1980). Die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den lebens- und beruflichen Arbeitsbedingungen der Frauen in Forschung und Lehre ist bislang vorwiegend auf deskriptive, zudem oft lokal orientierte Erhebungen begrenzt geblieben, die auch zumeist die Auswertung von Statistiken oder die Erhebung sozialpolitischer Forschungen zum Gegenstand haben (vgl. z.B.: Memorandum und Dokumentation zur Situation von Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen von Nordrhein-Westfalen und Vorschläge zu ihrer Verbesserung, Januar 1981).

Ansätze zu einer darüber hinausgehenden Berücksichtigung sozialstruktureller Gegebenheiten in Hochschule und Gesellschaft sind erst im Rahmen des Aufbaus einer eigenen wissenschaftlichen Infrastruktur der im akademischen Bereich tätigen Frauen intensiver verfolgt worden. In diesem Zusammenhang sei stellvertretend für andere auf den Arbeitskreis der Wissenschaftlerinnen an Hochschulen von Nordrhein-Westfalen, auf die Arbeitsgemeinschaft Frauenstudien im Verein sozialwissenschaftlicher Forschung und Praxis für Frauen sowie besonders auf die erst 1979 offiziell gegründete Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie verwiesen, deren Forschungsregister über 400 Wissenschaftlerinnen aufweist. Die dort genannten Forscherinnen setzen sich in zum Teil interdisziplinärer Zusammenarbeit mit dem Problem der Hochschule als Arbeitsplatz für Frauen auseinander. Dabei haben sich besonders die Hochschulen von Nordrhein-Westfalen und von Berlin und München als Zentren gesteigerter Aktivität hervorgetan.

Die Beschäftigung der genannten Arbeitsgemeinschaften und ähnlich strukturierter Gruppierungen mit den Arbeitsplatz-Bedingungen von Frauen in der Wissenschaft hat gerade in jüngerer Zeit in der Diskussion um ein Antidiskriminierungsgesetz zu einer Reihe von teils widersprüchlichen und kontrovers erörterten hochschulpolitischen Forderungen geführt (Einführung verschiedenartiger Quotensysteme bei der Stellenvergabe im Hochschulbereich, Modifizierung der Qualifikationsmöglichkeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und ähnliches). Gemeinsam scheint der Mehrzahl dieser Vorschläge, daß ihr ideologisch-politischer Hintergrund oft deutlicher wird als eine Basis gesicherter wissenschaftlicher Ergebnisse, auf denen sie fußen könnten - Ergebnisse, die ohnehin nur relativ zusammenhanglos zu Einzelfragen vorliegen, so daß den diskutierten Vorschlägen zwangsläufig ein spekulativer Charakter anhaftet. Beispielsweise befassen sich verschiedene empirische Untersuchungen mit dem Selbstverständnis der Akademikerinnen in Beruf und Familie (vgl. u.a. Bimmer 1972; Glenwick/Johansson/Bondy 1978; Hampe 1980) und der Rolle gesellschaftlich vorgegebener

Konfliktlösungsmechanismen in frauenspezifischen Rollenkonflikten (z.B. Brothun 1977) sowie auch mit den karrierebeeinflussenden Besonderheiten der wissenschaftlichen Arbeit von Frauen (siehe dazu u.a. die Beiträge im Sammelband von Metz-Göckel 1979; Sommerkorn 1981). In den verschiedenen Arbeiten wird - wo nicht einfach stillschweigend vorausgesetzt - eher beiläufig auf die Einflüsse verwiesen, die von den strukturellen Gegebenheiten des Berufsfeldes Universität in seiner jetzigen Gestalt auszugehen scheinen und die den Berufserfolg von Hochschulakademikerinnen beeinträchtigen können. Bislang gibt es keine systematische Aufarbeitung dieses Problemkreises unter dem Blickwinkel der Tätigkeit von Frauen an der Hochschule (vgl. DeJong u.a. in: Branahl 1981).

Zusammenfassend ist der aktuelle Stand der Frauenforschung in der Bundesrepublik wohl am ehesten mit dem Begriff der "explorativen Phase" richtig beschrieben. Es bleibt ergänzend hinzuzufügen, daß eine synthetisierende Bestandsaufnahme der einzelnen wissenschaftlichen Arbeiten im gegebenen Moment noch aussteht und als Basis für ein weiteres Vorgehen erstellt werden sollte.

1.2 Untersuchungsziel

Da die oben beschriebene explorative Phase noch nicht zu solchen Ergebnissen geführt hat, die eine Totalerhebung oder eine repräsentative Untersuchung sinnvoll erscheinen lassen, soll auch dieses Projekt lediglich einen weiteren Fortschritt als Erkundungsstudie bringen. Daraus erwächst jedoch weder ein Nachteil für den wissenschaftlichen Ertrag des Projektes noch für die daraus zu ziehenden Folgerungen für die beschäftigungspolitische Praxis. Es gibt "die Hochschulakademikerin" gar nicht, die durch einige wenige fest umrissene Definitionsmerkmale klar von anderen Beschäftigungsgruppen im Universitätsbereich abzugrenzen wäre. Vielmehr unterscheidet sich die Situation der Assistenzärztin in einer Großklinik erheblich von der Situation der einzigen Assistentin am Lehrstuhl für klassische Archäologie. Ebenso unterscheidet sich die Lage der Zahnmedizinerin, die eine Praxis eröffnen kann, von der Lage der Philosophin, die kaum anderswo als an der Hochschule arbeiten kann. Und schließlich liegt vielleicht auch ein Unterschied darin begründet, daß manche Frau wie ein potentieller männlicher Stellenkonkurrent ihren Beruf auf Dauer plant, während eine andere ihn nur auf Zeit oder mit Unterbrechungen auszuüben gedenkt.

Das wichtigste Ziel der Untersuchung ist daher, in typologischer Weise reale Modelle herauszuarbeiten, die typische Situationen für in der Hochschule beschäftigte Frauen beschreiben, und die Umstände darstellen, die für die Beschäftigung von Frauen förderlich, hinderlich oder unerheblich sind.

Besonders hervorzuheben ist dabei die Absicht, das Zusammenspiel und die Gewichtung der unterschiedlichen Faktoren, die die Situation der Frauen als wissenschaftliches Hochschulpersonal definieren und beeinflussen, deutlicher als bisher herauszuarbeiten. Dieses Ziel soll u.a. verfolgt werden durch:

- Feststellung des Frauenanteils in verschiedenen Hochschulinstitutionen, aufgegliedert etwa nach Fächern, Größe, Leitung (sind in von Frauen geleiteten Institutionen signifikant mehr Frauen beschäftigt als in von Männern geleiteten?)
- Feststellung der typischen Arbeitsbedingungen in den Institutionen (Wechselschicht, autonome oder kooperative Arbeit, notwendige Reisetätigkeit u.ä.)
- Herausarbeitung typischer Karrieremuster von Akademikerinnen. Dabei sollen biographische Daten erfaßt werden, die sich an typischen Entscheidungssituationen und individuellen Strategien bei der subjektiven Zieldefinition, -umstrukturierung und -realisierung im Karriereverlauf orientieren. Es wird vermutet, daß hier bestimmte Zusammenhänge zwischen Karriereverlauf, Fach, individueller Studienplanung, Einschätzung der Situation im Institut, der familiären Bedingungen, Einstellung zum Beruf und den subjektiven Erfolgserwartungen bestehen. Diese Zusammenhänge sind vermutlich nicht ausschließlich typisch für die weibliche Biographie. Um eine verzerrte Interpretation zu vermeiden, die sich auf isolierte Daten bezieht, sollen daher zwei Kontrollgruppen mit einbezogen werden: Frauen sowie Männer, die eine Hochschullaufbahn abgebrochen haben.

Zusammenfassung:

Das geplante Forschungsvorhaben behandelt Fragen sowohl aus dem Bereich der Erforschung von Teilgruppen der Gesellschaft als auch der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der Organisationssoziologie und Sozialisationstheorie. Es handelt sich also nicht um einen Ansatz, wie man ihn in manchen Frauenforschungsprojekten findet. Vielmehr wäre diese Untersuchung genauso möglich, wenn man die Hochschulakademiker nicht unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts, sondern der Konfession, des Vaterberufs, des Gesundheitszustandes usw. aufteilte.

Zum einen soll hier eine allgemeine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Repräsentanz von Frauen in den verschiedenen Kategorien des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen in der Bundesrepublik Deutschland durchgeführt werden (nach - allerdings sehr eingeschränkter Möglichkeit gegen Angaben zum internationalen Bereich abgesetzt), wobei die dergestalt ermittelten Daten fächerspezifisch aufgeschlüsselt werden sollen. Zum anderen sollen die womöglich geschlechtsbedingten Besonderheiten von Karriereverläufen untersucht und beides schließlich im Licht der Ergebnisse bereits abgeschlossener wissenschaftlicher Einzeluntersuchungen interpretiert werden.

Um eine einseitige Interpretation der Daten zu vermeiden, sollen folgende Kontrollgruppen in bezug auf den jeweiligen Karriereverlauf mit untersucht werden: promovierte weibliche und männliche Hochschulangehörige, die im außerakademischen Bereich tätig oder überhaupt nicht mehr berufstätig sind. Derartige Daten können allerdings erst vor dem Hintergrund der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Lage der Wissenschaftlerinnen zu gültigen Aussagen führen. Diese Rahmenbedingungen müßten in einem zusätzlichen Arbeitsschritt ermittelt werden, da es forschungslogisch unmöglich ist, statistische Zahlen bezugslos aus sich selbst heraus sinnvoll zu interpretieren.

2. Durchführung des Forschungsvorhabens

2.1 Arbeitsprogramm

Das Forschungsprogramm ist in Form von drei ineinander verschränkten Hauptphasen konzipiert, wobei die ersten beiden - je nach praktischen Gegebenheiten - zeitlich sowohl versetzt als auch parallel ablaufen könnten.

Phase 1

soll die Literaturlauswertung und damit die Zusammenstellung der Ergebnisse einschlägiger wissenschaftlicher Untersuchungen umfassen.

Phase 2

ist gedacht zur Zusammenstellung des aktuellen statistischen Materials zur Repräsentanz von Frauen in den einzelnen Kategorien des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Hochschulpersonals (Professoren, Hochschulassistenten, Wissenschaftliche Mitarbeiter, Lehrkräfte für besondere Aufgaben; Vollzeit- und Teilzeit-, unbefristete und befristete Beschäftigung), unter anderem durch Auswertung von Universitätsstatistiken und Statistischen Jahrbüchern, von Vorlesungsverzeichnissen zur fächerspezifischen Aufgliederung und zur Ermittlung von Arbeitsschwerpunkten.

Phase 3

wird im wesentlichen nach Abschluß der ersten beiden Phasen beginnen und kann mehrfach untergegliedert werden:

Phase 3.1

enthält vor allem die Sammlung und Analyse der aktuellen Informationen zur rechtlichen (besonders familien- und arbeitsrechtlichen), wirtschaftlichen und sozialen Lage des weiblichen wissenschaftlichen Hochschulpersonals unter besonderer Berücksichtigung der speziellen Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses. Dabei sollen die vorhandenen Quellen ausgewertet werden.

Phase 3.2

enthält die Erhebung von sozio-strukturellen und individuellen Daten, die vorhandenen Quellen nicht entnommen werden können und nur durch die Einbeziehung der Betroffenen erfaßbar sind. Die von der Situation im weitesten Sinne Betroffenen sind jedoch nicht nur die Hochschulakademikerinnen selbst, sondern auch diejenigen, die sie einstellen. Untersucht werden sollen daher Hochschulakademikerinnen und Institutsleiter sowie als Kontrollgruppe weibliche und männliche Hochschulabsolventen, die zwar in den Hochschuldienst eingetreten waren, ihn dann jedoch aufgegeben haben. Daten sollen demzufolge erhoben werden bei:

1. allen weiblichen promovierten Hochschulangehörigen	N = 40
2. allen weiblichen Hochschullehrern	N = 40
3. weiblichen drop-outs	N = 40
4. männlichen drop-outs	N = 40
5. Institutsleitern	N = 40
	<hr/>
	3 = 200

Durch die 40 Befragungen je Gruppe werden natürlich nicht repräsentative Ergebnisse im üblichen Sinne erzielt. Da es hier nicht um ein Strukturbild der Hochschulakademikerinnen insgesamt geht, sondern um eine Typologie von Frauenkarrieren an der Hochschule, soll die "Repräsentativität" nur gewährleisten, daß möglichst alle Karriereaktoren, wie Generation (maßgebend u.a. für sehr karriererelevante hochschulrechtliche sowie finanz- und bildungspolitische Situationen), Fachzugehörigkeit usw. erfaßt werden. So wird die hier gemeinte Repräsentativität sich eher an solchen Auswahlkriterien als an stochastischen Prinzipien ausrichten müssen. Die Stichproben sollen daher mehr theoriegeleitet ausgewählt werden. Dabei sollen voraussichtlich folgende Variablen hinsichtlich ihres Erklärungswertes beachtet werden: Aus organisationssoziologischen Gründen ist die Variable der Institutsgröße, aus familien-, sozialisations- und entscheidungstheoretischen Gründen sind die Variablen des Faches sowie der Doppelrolle, der Zielorientierung der subjektiven Wahrnehmung und Beurteilung sozialer Gegebenheiten als relevant anzusehen. Diese Variablen werden als Kontrollvariablen mit erhoben; vielleicht ist es sogar möglich, die Variable der Doppelrolle als systematische Selektionsvariable für die Stichprobensammensetzung der Gruppen 1 - 4 zu verwenden. Die Variable der Institutsgröße und des Faches kann bei der Gruppe 5 systematisch variiert werden. Die zuvor genannten Zahlen für Befragungen sind deshalb auch nur vorläufig; sie müssen in jeder Richtung verändert werden können, wenn sich im Laufe der Untersuchung andere karriererelevante Faktoren herausstellen. Für jede der 5 Gruppen sind vorläufig etwa 40 Befragungen vorgesehen. Dabei sind drei Stufen mit schriftlichen und mündlichen Befragungen geplant.

Der Einsatz des Instruments der schriftlichen Befragung scheint trotz sonst üblicher Vorbehalte gegenüber seiner Effizienz in diesem Falle unter anderem durch die Besonderheiten der Zielgruppe gerechtfertigt. Der Fragebogen soll einerseits genau vorstrukturierte Fragen enthalten, deren Antworten mittels EDV mengenmäßig ausgewertet werden können. Andererseits erscheint es angesichts der oft behaupteten frauenspezifischen Benachteiligungen im Hochschuldienst lohnenswert, hier - insbesondere den drop-outs - durch Freilauffragen Gelegenheit zu eingehender Schilderung evtl. von ihnen erlebter Benachteiligung zu geben, die dann für die Karrieretypologie Hinweise geben können, die aufschlußreicher sind als bloße quantitative Daten. Wenn eine schriftliche Befragung mit Freilauffragen überhaupt zu rechtfertigen ist, muß sie es besonders bei dieser Zielgruppe sein.

Soweit sich im gegenwärtigen Planungsstadium Aussagen dazu machen lassen, werden unterschiedliche Befragungsergebnisse in Abhängigkeit unter anderem von folgenden Variablen erwartet:

- a) "objektive" Daten: Alter, Fachbereich, Hierarchiestufe, Hochschulart und -größe;
- b) Struktur des Mitarbeiterstabes: Familienstand, Kinderzahl, soziale Herkunft;
- c) "subjektive" Daten: Ziele, Pläne, Selbsteinschätzung (hinsichtlich Qualifikation, Leistungsfähigkeit, Erfolg), Beurteilung der Unterstützung durch andere, subjektive Deutungsmuster des bisherigen Karriereverlaufs mit hinderlichen und fördernden

Bedingungen, Beurteilung der Besonderheit der wissenschaftlichen Arbeit von Frauen in Forschung und Lehre, bisherige Erfahrungen und Beurteilungen geschlechtsspezifischer Berufschancen und -bedingungen, Einschätzung hochschulpolitischer Forderungen sowie eigene Vorschläge zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen für Wissenschaftlerinnen.

Die Verfasser würden sich freuen, Kritik und Anregungen zur weiteren Entwicklung des Projektes zu erhalten.