

**Karrieremuster  
von Frauen an Universitäten:  
Erschwernisse durch strukturelle  
und sexualisierte Diskriminierung**

– Analysebericht –

**Ingegerd Schäuble  
Karin Schreifeldt**

INHALT	Seite
1. Vorbemerkung	03
2. Untersuchungsauftrag	06
3. Methodik und empirische Basis der Erhebungen	08
4. Frauen und Männer in der Institution Wissenschaft	11
5. Strukturelle Benachteiligungen in der Karriere von Wissenschaftlerinnen	16
• gesellschaftliche Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung	16
• Institutionelle Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung	17
• Individuelle Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung	19
6. Sexualisierte Diskriminierung in der Wissenschaft	21
• Das Ringen um Bewusstwerdung	21
• Sexualisierung der Atmosphäre	22
• Vermischung von Leistung und (weiblichem) Geschlecht	23
• Sexuelle Verbindungen unter Status-Ungleichen	24
• Sexuelle Übergriffe von Status-Höheren	26
7. Ergebnisse und Deutungen	29
• Identitätsmanagement und Schutz der Integrität	29
• Systembeharrlichkeit durch Rollen-Kollusion	30
• Rollen und Verantwortungen in der Wissenschaft	32
8. Antworten auf die Ausgangsfragen	35
AUTORINNEN	38

## 1. Vorbemerkung

Frauenbeauftragte setzen sich engagiert dafür ein, die vielfältige Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen im Karriereverlauf aufzuheben, zumindest aber zu reduzieren. Sie haben im Laufe der Jahre ihrem Auftrag entsprechend ein ausdifferenziertes Instrumentarium der Unterstützung und Förderung von karrierewilligen Wissenschaftlerinnen entwickelt.

Wenn sie mit geschlechtsspezifischer Benachteiligung konfrontiert werden, geht es um sehr Unterschiedliches, z.B.

- um rechtlich-vertragliche Erschwernisse für Wissenschaftlerinnen („prekäre“ Arbeitsverträge durch Zeit- und Altersbegrenzungen, Mobilitätswang, Probleme im Zusammenhang mit Doppel-Karrieren etc.)
- um die Nichtberücksichtigung weiblicher Lebenslagen (wie z.B. Bindungen in Familie und zu Kindern, zeitliche und soziale Doppelbelastung, Mobilitätseinschränkungen, Gleichzeitigkeit von Berufs- und Familienorientierung)
- um die Diskriminierung/ Marginalisierung von Frauen in der männlich geprägten Institution Wissenschaft allein aufgrund ihres Geschlechts (Minderheitsstatus, Fehlen von weiblichen Vorbildern, Ausgrenzung aus traditionellen Männerbünden und damit aus der informellen Verteilung von Ressourcen, subtile Formen der Entwertung/ Instrumentalisierung des Weiblichen, Reduktion auf die Geschlechtsebene, sexualisierte Diskriminierung bis hin zu sexuellen Übergriffen).

Rat Suchende, die sich an Frauenbeauftragte wenden, sind vorwiegend Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau (Promovandinnen und Habilitandinnen), weniger Studentinnen. Wissenschaftlerinnen,

die in der universitären Karriere bereits weiter aufgestiegen sind, besprechen erfahrene Benachteiligung/ Diskriminierung dagegen nur in Ausnahmefällen mit ihrer Frauenbeauftragten. Das mag verschiedene Gründe haben, wie etwa:

- Es entspricht für manche nicht der „Kleiderordnung“ in der Hierarchie.
- Dem in Universitätsinstituten regen und gefürchteten Tratsch innerhalb der Community wollen Wissenschaftlerinnen möglicherweise keine zusätzliche Nahrung geben.
- Eine Offenlegung von persönlichen (Beziehungs-)Problemen vor der Frauenbeauftragten wäre für manche mit Scham und Versagens- bzw. Minderwertigkeitsängsten verbunden.
- Benachteiligungen und sexualisierte Diskriminierungen sind im Bewusstsein vieler Wissenschaftlerinnen kein universitätsspezifisches, sondern eher ein individuell-persönliches Problem.
- Benachteiligung und sexualisierte Diskriminierung gelten vielen als ubiquitäre Erscheinung in allen Berufen und Gesellschaftsbereichen. Sie sind demnach kein Thema, das vor einer Frauenbeauftragten ausgebreitet oder in einer Untersuchung berichtet wird.

Deshalb stehen Benachteiligung und sexualisierte Diskriminierung von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen oft nicht im Vordergrund ihrer Selbstreflexion – hier findet sich eher Stolz auf die Karriere. Benachteiligung und sexualisierte Diskriminierung liegen eher „am Rande des bewussten Raumes“ (nach Carl R. Rogers).

Es besteht eine paradoxe Situation: „irgendwie wissen alle“ von der sexualisierten Diskriminierung in der Wissenschaft, die die geschlechtsspezifische Benachteiligung in der patriarchalen Instituti-

on noch vertieft. Aber „kaum jemand weiß ‚es‘ genau und wagt ‚es‘ im konkreten Fall auszusprechen“. Diese Tatsache hat den Fortgang der Studie stark beeinflusst und musste wegen ihrer Relevanz selbst zum Focus der Betrachtungen gemacht werden.

Höherrangige Wissenschaftlerinnen besprechen sexualisierte Benachteiligungen vielleicht privat mit Freundinnen, um ihr „individuelles“ Problem auch „individuell“ zu lösen. Das kann Frauenbeauftragte aber nicht von ihrer Aufgabe entbinden, die Systembedingungen – auch für Wissenschaftlerinnen in den höheren Hierarchieebenen – zu verbessern. Dazu benötigen sie fundierte Kenntnisse, um sowohl für schon arrivierte, als auch für Nachwuchswissenschaftlerinnen an einer Verbesserung der Karrierechancen mitzuwirken. Dabei sehen Frauenbeauftragte v.a. zwei Ansatzpunkte ihres Wirkens:

- Junge Frauen sollen einerseits rechtzeitig auf typische Hemmnisse (Benachteiligungen und sexualisierte Diskriminierungen) vorbereitet und mit brauchbaren Problemlösungsansätzen ausgestattet werden,
- andererseits soll langfristig auf eine entsprechende Veränderung der Institution hingearbeitet werden.

Dazu will die Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München die Situation von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen einschätzen, wissen, wie diese von Benachteiligungen betroffen waren/ sind und wie sie diese Probleme ggf. erfolgreich bewältigen – oder auch nicht.

## 2. Untersuchungsauftrag

Die Frauenbeauftragte der LMU hat das Schäuble Institut für Sozialforschung, München, im Herbst 2006 beauftragt, Karrieremuster von Frauen an Universitäten unter diesen Gesichtspunkten empirisch zu untersuchen und dabei vor allem auch folgende drei Fragen ins Blickfeld zu nehmen:

1. Kann sexuelle Belästigung von karrierewilligen Wissenschaftlerinnen empirisch erfasst werden?
2. Können diese Ergebnisse in die Hochschulöffentlichkeit gebracht werden, ohne Wissenschaftlerinnen zu schädigen?
3. Kann das universitäre Machtgefüge durch die empirische Untersuchung auf einer qualitativ neuen Ebene verunsichert werden?

Der Erhebungszeitraum für die qualitativen Gespräche mit Frauenbeauftragten, Wissenschaftlerinnen und (weiblichen wie männlichen) Führungskräften in der Wissenschaft war Oktober bis Dezember 2006, mit zusätzlichen Gesprächen im Januar/Februar 2007 sind Fragen vertieft worden, die sich im Laufe der Erhebungen zusätzlich ergeben haben.

Eine kontinuierliche und enge Zusammenarbeit zwischen der Frauenbeauftragten der LMU und dem Schäuble Institut für Sozialforschung, München, hat sich sowohl im empirischen als auch im analytischen Teil der Untersuchung als fruchtbar erwiesen und war u.a. auch für die Vermittlung/ Kontaktierung der GesprächspartnerInnen, aber auch bei der Bewältigung von zunächst „irritierenden Ergebniskonstellationen“ sehr vorteilhaft.

Zu diesen irritierenden Ergebniskonstellationen gehörte z.B. auch die (unerwartete) Scheu der Befragten, sich offen zu Benachteiligung und sexualisierter Diskriminierung zu äußern. Dahinter steht, wie wir inzwischen wissen, das Faktum, dass in Gesprächen zunächst die geltenden gesellschaftlichen Zustände mit allen Deutungen und Tabus reproduziert werden. Im vorliegenden Fall haben die befragten Wissenschaftlerinnen selbst erlebte bzw. beobachtete geschlechtsspezifische (sexualisierte) Diskriminierungen zunächst im geltenden Selbstverständnis eher unterbewertet. In einem psychoanalytischen Verständnis könnte es sich hier um eine Abwehr im Sinne der „Idealisierung“ sowie der „Identifikation mit dem Aggressor“ handeln, zu der die Betroffenen greifen, um eine positive Selbsteinschätzung aufrechterhalten zu können.

Eine die patriarchalen Selbstverständlichkeiten kritisch reflektierende empirische Erhebung wurde sozialwissenschaftlich möglich mit einem iterativen, ganzheitlichen Herangehen, in dem bewusst rationales und emotionales Wahrnehmungspotential genutzt wurde und Erkenntnisse in laufenden prozessualen Rückmeldungen zusammen mit Befragten vielfach überprüft, vertieft und präzisiert wurden. Klassische sozialwissenschaftliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden sind dabei bewusst ergänzt worden um psychoanalytisch fundierte Verstehensweisen, um den komplexen Bezügen zwischen individuellen und strukturellen Faktoren gerecht zu werden.

Für die Berichterstattung hat die Angst der Betroffenen vor „Beschädigung“ und die diesbezüglich starke Tabuisierung des Themas Konsequenzen: um ein tatsächliches oder vermeintliches Wiedererkennen von einzelnen Befragten oder die Spekulation über „möglicherweise“ Befragte zu verhindern, verzichteten wir auf Falldarstellungen oder längere wörtliche Zitate mit persönlichem Bezug. Stattdessen ziehen wir ohne Hinweis auf einzelne GesprächspartnerInnen ein Resümee aus dem Wissensfundus aller Gespräche.

### 3. Methodik und empirische Basis der Erhebungen

Bei der Untersuchung von Karrieremustern von Wissenschaftlerinnen an Universitäten sollten

- gegebene Chancen
- zugemutete Behinderungen/ Erschwernisse und
- praktizierte Bewältigungsstrategien

erfasst werden. Es sind bewusst sowohl persönliche als auch strukturelle, d.h. in der Struktur der (patriarchalen) Institution liegende, Muster im benachteiligenden Umgang mit Zugangs- und Verteilungsmacht betrachtet worden.

Karriereverläufe und berufliche Aufstiege sind hochkomplexe Prozesse, in denen zahlreiche Einflussfaktoren zusammenwirken, wie z.B. Leistungsfähigkeit und -bereitschaft, Konflikt- und Abgrenzungsfähigkeiten, Netzwerkzugänglichkeit, Kommunikationskompetenz und Teamfähigkeit, Ehrgeiz, Autonomie und Zielstreben im Lebenskonzept. Um diesem Wirkungsgeflecht gerecht zu werden, wurde ein diskursives, mehr-perspektivisches, mehr-methodisches, mehr-stufiges Erhebungs- und Auswerteverfahren mit folgenden Schwerpunktsetzungen gewählt:

1. Expertinnengespräche mit Frauenbeauftragten an Universitäten
2. Leitfadenstrukturierte Fallstudien zum Aufstieg von Wissenschaftlerinnen in Universitäten
3. ExpertInnengespräche mit (männlichen und weiblichen) Führungskräften (gate keepers der scientific community)
4. Fachgespräche und eine Gruppendiskussion mit Frauenbeauftragten zur Rückmeldung und Überprüfung von Zwischenergebnissen im fachlichen Meinungsbildungsprozess.

Die Kontakte zu den mehr als 30 Befragten sind auf Empfehlung zustande gekommen. Dabei wurde darauf geachtet, dass

- eine gewisse regionale Streuung (Nord- und Süddeutschland)
- eine Vielfalt in der kulturellen Herkunft
- eine möglichst breite Verteilung über wissenschaftliche Disziplinen
- die Einbeziehung unterschiedlicher soziodemographischer Situationen (Alter, Familienstand, Kinder) und
- unterschiedlicher Karriereerfolge in der Wissenschaft

zum Tragen kam. Die hier vorgelegten Erkenntnisse beanspruchen keine (statistische) Repräsentativität, sondern sind als kritische Reflexion zu einem noch immer stark tabuisierten und als äußerst heikel empfundenen Thema zu verstehen. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen und sexualisierte Diskriminierungen sollten in Zukunft noch mehr ins Bewusstsein der wissenschaftlichen, aber auch der außerwissenschaftlichen, Öffentlichkeit gerückt werden. Diesen Bewusstwerdungsprozess anzuregen und fachlich zu unterfüttern, ist wichtiges Anliegen dieser Studie. Dabei gehen wir von einer feministischen Perspektive aus und berücksichtigen innerpsychisch bewusste wie unbewusste Wahrnehmungs- und Denkmuster.

Da im Untersuchungszeitraum auf eine ausführliche Literaturanalyse verzichtet werden musste, wurde auf dem einschlägigen Fachwissen des Schäuble Institut für Sozialforschung aufgesetzt. Dabei sind die Arbeit von Christina Rhode-Dachser „Expedition in den dunklen Kontinent. Weiblichkeit im Diskurs der Psychoanalyse“, (Frankfurt/M. 1997) und die soeben erschienene Publikation von Horst-Eberhard Richter, „Die Krise der Männlichkeit in der unerwachsenen Gesellschaft“ (Gießen 2006) in besonderer Weise bedeutsam.

Die empirischen Untersuchungen können – bei Bedarf zu einem späteren Zeitpunkt – vertieft werden, z.B. durch

- eine vertiefte Literaturanalyse, z.B. zur Funktion von Bewältigungsmustern und Abwehrstrukturen
- eine ergänzende sekundäranalytische Auswertung vorliegender empirischer Studien zu ähnlichen Fragestellungen
- eine Erhöhung der Zahl der Fallgespräche
- eine international vergleichende Betrachtung
- die Erweiterung um andere Karrieregruppen.

In der kontextgebundenen Analyse werden die Erfahrungen von wissenschaftlichen Führungskräften (gate keepers) und von betroffenen Wissenschaftlerinnen mit denen von Frauenbeauftragten aufeinander bezogen reflektiert. Geschlechtsspezifische Benachteiligungen wurden in den Gesprächen mental, institutionell, organisatorisch-hierarchisch, lebensweltlich, sozialisationsspezifisch besprochen und in ihrem – für Frauen oft stark ausgrenzenden – Zusammenwirken erörtert. Es wurde nach persönlichen Erfahrungen, aber auch nach diesbezüglichen Beobachtungen im wissenschaftlichen Umfeld gefragt. Diskutiert wurde, mit welchen Bewältigungsstrategien und mit welchen Erfolgen individuell, aber auch institutionell und gesellschaftlich gearbeitet wird, um geschlechtsspezifischen Ungleichgewichten zu begegnen.

Das iterative Vorgehen bei Erhebung und Analyse der empirischen Daten ermöglicht eine verstehende, qualitative Auswertung, die auch bei kleinen Fallzahlen wichtige Erkenntnisse und Impulse für die weitere Befassung mit dem Thema gibt.

#### 4. Frauen und Männer in der Institution Wissenschaft

Die Befragten waren sich weitgehend darin einig, dass „die“ Wissenschaft eine männliche Institution ist („in der Tradition des Männerklosters und der Kavaliersakademie“, wie ein Gesprächspartner es ausdrückte). Entsprechend sind institutionelle Zugangsregeln, Machtverteilungen und Bewertungsmaßstäbe auf männliche Lebenskonzepte abgestimmt. Erst in der jüngeren Vergangenheit gibt es Bemühungen von Frauen und Männern, die Jahrhunderte alten Traditionen so zu modifizieren, dass auch Frauen mit ihren Lebenskonzepten (bessere) Chancen in der patriarchalen Institution erhalten. Dass dieser Prozess inzwischen schon weit fortgeschritten ist, wird mit Änderungen in den formalen Zugangs- und Aufstiegsregeln und der grundsätzlichen juristisch gleichberechtigten Teilhabe von Frauen belegt. Auch die Vorstellungen des Gender Mainstreaming, das beide Geschlechter auffordert, sich um eine angemessene Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und –interessen zu bemühen, deuten in diese Richtung.

Der Jahrzehnte lange Einsatz der Frauenbewegung um Verbesserungen ist in den Köpfen der Betroffenen zweifelsohne – mehr oder weniger – wirksam geworden. Dennoch zeigt sich in den nackten Zahlen, dass eine tatsächliche gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter bisher noch nicht erreicht worden ist – sonst würden sich Frauen und Männer auch die höheren Positionen in der Wissenschaft in etwa gleichgewichtig untereinander aufteilen – und diese Studie wäre verzichtbar.

Über die weiter bestehenden Ursachen der Ungleichheit wird in verschiedene Richtungen spekuliert. Einzelne Befragte vermuten dahinter vor allem eine in der Psyche von Frauen liegende Unentschlossenheit, einen gewissen Mangel an Ehrgeiz, Strategiegeschick, Berufsleidenschaft oder Durchsetzungsfähigkeit. Andere sehen Residuen der patriarchalen Institution am Werk, wie etwa speziell für

Frauen ungünstige arbeitsvertragliche oder arbeitszeitliche Regelungen. Die meisten Befragten – Männer wie Frauen – nehmen an, dass durch geschicktes Verhalten und Jonglieren in Verbindung mit einigen Nachbesserungen in der Organisation und mit dem persönlichen Einsatz von engagierten FunktionsträgerInnen die noch bestehenden Dysbalancen einigermaßen gut und erfolgreich (für Frauen) ausgeglichen werden können. In Einzelfällen wurde aber auch vermutet, dass das Problem „letztlich wohl nur evolutionär“ gelöst werden könne.

Dass es in der Universität geschlechtsspezifische Benachteiligungen für Frauen gibt, darüber zeigten sich die Befragten (Männer und Frauen, Ranghohe und Rangniedrige) also im Wesentlichen einig, sofern diese Benachteiligungen als Folge der Gesellschaftsordnung, der Institution Wissenschaft, der Organisation des wissenschaftlichen Arbeitens oder der Arbeitshaltung von einzelnen Wissenschaftlerinnen beschrieben werden. Über so eingeordnete Benachteiligungen wurde beredt, freizügig und sehr offen berichtet. Dabei sind teilweise auch überraschend differenzierte und selbstkritische Betrachtungen zur eigenen aktiven Rolle angestellt worden. Mehrere Gespräche endeten mit dem Vorsatz der befragten Person, zukünftig auf das besprochene Thema im Berufsalltag noch mehr zu achten und im eigenen Handeln bewusster damit umzugehen.

Sobald das Gespräch aber auf die geschlechtsspezifische Benachteiligung in Form sexualisierter Diskriminierung von konkreten Frauen der Wissenschaft durch konkrete Männer der Wissenschaft kommt, ist es überaus schwer zu besprechen – sowohl bei Männern wie Frauen, sowohl in den höheren Funktionen als auch in niedrigeren Statusgruppen. Manche der Befragten wunderten sich, dass die „Aufklärung“ noch immer nicht bis in diese Sphäre reicht und offensichtlich Tabus und Vorprägungen einen offenen Umgang mit dem Thema behindern. Sexualisierte Diskriminierung wird dabei von beiden Geschlechtern häufig als lediglich persönliche Erfahrung mit einzelnen „entgleisenden Männern“ („Schwarze Schafe gibt es

überall“) abgewehrt, die vielleicht unangenehm, aber eben auch normal sei. Die Formen der Abwehr sind vielfältig und reichen von

- Verdrängung („Kommt so gut wie nicht vor“, „Ist nicht übergriffig oder diskriminierend gemeint“) über
- Verharmlosung („Es ist nur ein ganz normales neckendes Spiel zwischen einem bewundernden Mann und einer aufschauenden Frau“, „Es ist eine vielleicht ungeschickte Form eines Komplimentes an die junge Frau“)
- bis hin zur Idealisierung („Freundschaft und Liebe entstehen oft im beruflichen Kontakt“, „Die junge Frau verehrt ihren Lehrer und Sponsor“) und
- zum Kooptionsverdacht („Ihres Vorteils wegen verführt die junge Frau den Älteren“, „Frauen spielen mit Freude und souverän auf der Klaviatur der Erotik“).

Wie stark die Abwehr greift, überraschte sowohl die Auftrag gebende Frauenbeauftragte als auch das Forscherinnen-Team des Schäuble Institut für Sozialforschung. Beide Seiten hatten – vor dem Hintergrund der langen Jahre feministischer Forschung und Aufklärung – mit einem höheren Maß an sozialer Enttabuisierung und innerpsychischen Möglichkeiten der aufdeckenden Bewusstmachung gerechnet. Warum ist die sexualisierte Diskriminierung nicht – wie andere Formen der Benachteiligung – enttabuisiert worden? Warum gibt es hier offensichtlich so große Angst vor der Aufdeckung? Warum greifen die inzwischen doch ausdifferenzierten Strategien (bis hin zum heute hoch aktuellen Gender Mainstreaming) nur theoretisch und nicht konkret?

Damit den empirischen Befunden in der Schwerpunktsetzung der Befragten angemessen Ausdruck gegeben wird, berichten wir in zwei Richtungen:

- strukturell bedingte Benachteiligungen für Frauen in der Institution Wissenschaft, über die umfassend reflektiert wird
- strukturell begünstigte, aber individualisiert zugeschriebene sexualisierte Diskriminierungen, die großteils nur stark verdeckt zum Ausdruck gebracht werden.

Ausdruck für die Notwendigkeit der Tabuisierung ist auch, dass bei einigen befragten Wissenschaftlerinnen eine ausgesprochen große Sorge um die zuverlässige und lückenlose Anonymisierung ihrer Aussagen bestand. Es wurden teilweise erhebliche Nachteile für die wissenschaftliche Reputation befürchtet, wenn Einzelheiten aus den Gesprächen „durchsickern“ würden. Manche haben einem Gespräch, das sie eigentlich interessiert hätte, aus Furcht vor einem möglichen Erkanntwerden nicht zustimmen können. Die Angst, dass ihre Aussagen über erlebte oder beobachtete Benachteiligungen zu einer Abstrafung im Wissenschaftsbetrieb und zur zusätzlichen Behinderung in der Karriere führen (könnten), war augenfällig – übrigens nicht nur, wenn es um sexuelle Belästigungen ging, sondern tendenziell auch bei nicht sexualisierten Benachteiligungen.

Die große Sorge von Gesprächspartnerinnen und unsere Zusage, das Datenmaterial strengstens zu anonymisieren, haben Konsequenzen für die Berichterstattung, denn es verbieten sich unter diesem Gesichtspunkt sowohl einzelne Falldarstellungen, als auch die illustrierende Erzählung von Einzelerlebnissen. Wir verzichten im Interesse der Befragten auf jegliche Andeutungen und Hinweise, die zur Deanonymisierung – oder auch nur zu Spekulationen – führen könnten.

Diese sozialwissenschaftlich ungewöhnliche Maßgabe an sich ist selbst als empirisch wichtiger Befund zu werten: denn die Ängste verweisen überdeutlich auf die große Verletzlichkeit von Frauen im Wissenschaftsbetrieb und lassen auf ganz offensichtlich massiv beeinträchtigende Diskriminierungserfahrungen schließen.



Betrachten wir zunächst in Kapitel 5 die engagiert vorgebrachten Erfahrungen und Vorschläge zur strukturellen Benachteiligung von Frauen, bevor im Kapitel 6 der Umgang speziell mit sexualisierten Diskriminierungen gesondert analysiert wird.

## 5. Strukturelle Benachteiligungen in der Karriere von Wissenschaftlerinnen

Auffallend gegenüber den Anfängen der Frauenbewegung ist, dass die grundsätzliche strukturelle Benachteiligung von Frauen in einer männlich orientierten Institution mittlerweile zum weit gehend anerkannten gesellschaftlichen Wissensfundus gehört, auf den auch (erfolgreiche) Männer der Wissenschaft gut zurückgreifen können. Ihre Bereitschaft, über Disparitäten offen zu sprechen und sich im Bewusstsein der gesellschaftlichen Bedeutung damit zu beschäftigen, ist vorhanden. Das hohe Reflexionsniveau erlaubt ihnen auch, Vorschläge für eine Verbesserung der Situation von Frauen an die Institution, die Politik, die Frauen selbst und an ihre Partner zu formulieren.

Gleichzeitig wird – das legen die Ergebnisse nahe – durch diese Aufgeschlossenheit und Offenheit leicht der Eindruck erzeugt, als seien die benachteiligenden Strukturen in der Wissenschaft bereits gemildert, wenn nicht gar schon korrigiert worden. Tatsächlich werden Frauen aber immer noch faktisch zurückgesetzt, wenn sie in den gegebenen patriarchalen Strukturen nicht bewusst gefördert werden. Die geschlechtsspezifischen Beschäftigtenzahlen auf den einzelnen Hierarchieebenen an Universitäten sind ein untrügliches Indiz dafür, dass die Chancen für Männer und Frauen nicht gleich sind.

### **Gesellschaftliche Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung**

Die Befragten waren sich darin überwiegend einig, dass die bestehende Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb nicht nur für jede einzelne Frau, sondern auch in den gesellschaftlichen Auswirkungen zu beklagen ist. Angesichts der demographischen Entwicklung in der BRD sei der Potentialverlust an Kreativität, wenn die Hälfte der Bevölkerung ausgeschlossen wird, nicht zu verkraften

und nicht zu legitimieren. Der Rohstoff, über den die BRD verfüge, liege allein in den Menschen, die kreativ sind. Die wachsende internationale Konkurrenz sei nur bei Ausschöpfung des gesamten vorhandenen Kreativitätspotentials zu bestehen. In Verantwortung für die bundesdeutsche Gesellschaft müsse es im Interesse der wissenschaftspolitisch Verantwortlichen in Gremien, Förderinstitutionen und Richtlinienorganisationen sein, Frauen gezielt zu fördern und als wichtige Ressource in den (internationalen) wissenschaftlichen Wettbewerb gleichwertig mit Männern einzubinden. Von Einzelnen wurde beklagt, dass diese gesellschaftliche Verantwortung bisher noch zu selten wahr- und angenommen werde, oft hinter persönlichen und/ oder kurzfristigen Machtstrategien in der zunehmenden Konkurrenz zurückgestellt werde.

Eine gezielte (Aufklärungs-)Arbeit, ein größeres Bewusstsein und mehr Offenheit gegenüber geschlechtsspezifischen Benachteiligungen in Gesellschaft und Wissenschaft werden verbal angemahnt, einzelne sehen dafür bisher allerdings nur verhaltene Kräfte. Sie befürchten eher, dass das geschilderte Problem allenfalls „evolutionär“ gelöst werden wird, weil weder Männer noch Frauen zu den dazu nötigen schnellen Einstellungs- und Verhaltensänderungen fähig seien.

### **Institutionelle Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung**

Auch befragte Männer stellen in der männlich orientierten Institution Wissenschaft eine ausgeprägte Achtlosigkeit gegenüber den vorherrschenden Lebensstilen und den speziellen Lebensbedingungen von Frauen fest. Dazu zählen z.B. ungünstige vertragliche Regelungen hinsichtlich der Altersbegrenzung, der Vertragsdauer, der räumlichen und zeitlichen Flexibilitätserfordernisse und ähnlichem, was Wissenschaftlerinnen, z.B. in der Kinder- und Familienphase erheblich einschränke. Die organisatorische Rigidität in der Wissenschaft gehe nicht selten soweit, dass sogar Institutsleiterinnen, die selbst Mütter sind, auf zeitliche Restriktionen durch Mutterpflichten

ihrer Nachwuchswissenschaftlerinnen keine Rücksicht nehmen. Verstärkt werde der Kinderknick in der Karriere von Wissenschaftlerinnen zudem, weil oft geeignete infrastrukturelle Unterstützungen/Entlastungen fehlen. Komplizierte und strapaziöse Alltagsorganisationen seien daher unvermeidlich, wenn eine Wissenschaftlerin mit Kindern die Karrierestufen wie vorgesehen nehmen wolle. Dass darunter ihr soziales Umfeld leide, sei unvermeidlich.

Das Zurückweichenmüssen auf eher weniger lukrative wissenschaftliche Stellen bedeute in der Folge für Frauen eine karriereeinschränkende Begrenzung ihrer Möglichkeitsräume, z.B. zu Kontaktaufnahmen im wissenschaftlichen Diskurs, zu protegierenden Wissenschaftsgrößen, zu Veröffentlichungen. Dadurch seien Frauen ohne ihr persönliches Zutun einer im Vergleich zu Männern deutlichen Schlechterstellung und Marginalisierung ausgesetzt.

Dass status-höhere Wissenschaftlerinnen sich oft dem biografischen Lebensstil von Männern angeglichen haben und z.B. keine Kinder, nur räumlich und zeitlich unabhängige soziale Verbindlichkeiten, keine räumlichen Zwänge wollen, wird von manchen als Beweis dafür angeführt, dass eben nur die typisch männlichen Lebensentwürfe kompatibel mit der Wissenschaft sind. Mit Blick auf amerikanische Verhältnisse, wo sich ehrgeizige Frauen ein dichtes Netz der arbeitsteiligen Alltagsorganisation schaffen, um als Wissenschaftlerinnen zu reüssieren, charakterisieren einzelne Gesprächspartner die hiesigen Verhältnisse und die hiesigen Protagonistinnen aber grundsätzlich auch als eher betulich, unaufgeklärt, was eine zufrieden stellende wissenschaftliche Karriere verhindere.

Einige bewerten es als Bestätigung der Ebenbürtigkeit von Frauen mit Männern, wenn Frauen einen (einzelig) berufsorientierten Lebensstil wählen. Andere hinterfragen, ob diese „Wahl“ nicht eher einer Verstümmelung gleichkomme. Manche Gesprächspartnerinnen formulieren aus weiblicher Sicht dazu, dass Frauen nicht ohne weiteres dazu bereit sind, sich auf den Beruf total reduzieren zu lassen

(„Wer will denn schon so eindimensional karg leben wie die Männer?“). Sie bevorzugten ein Lebenskonzept, das Familienorientierung, soziale Bindungen und Vielschichtigkeit der Interessen erlaube. Vereinzelt wurde sogar ausgeführt, dass eine Frau den Wissenschaftsbetrieb nur dann einigermaßen unbeschadet aushalte, wenn sie sich neben der Wissenschaftswelt explizit auch eine Welt außerhalb der Universität als Lebensraum und Maßstab erhalte – sonst verliere sie die Bodenhaftung. Damit mag erklärt werden, dass sich Frauen trotz Eignung und Interesse u.U. wieder aus der Wissenschaft zurückziehen, wenn die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft ihnen die Orientierung an „menschlichen“ Qualitäten und Bodenhaftung verunmöglichen.

### **Individuelle Aspekte bei der geschlechtsspezifischen Benachteiligung**

In den Gesprächen haben Befragte das Problem der geschlechtsspezifischen Benachteiligung nicht nur gesellschaftlich und institutionell beleuchtet, sondern auch darauf hingewiesen, dass Frauen entsprechende Benachteiligungsmuster bisweilen selbst bedienen und sogar verstärken:

- immer noch seien Frauen sozialisationsbedingt stark auf Beziehung und Familie orientiert und zeigten damit ihre „eingeschränkte Eignung“ für Spitzenpositionen in der Wissenschaft,
- Frauen seien in hohem Maße auch im Team bereit, individuelle Interessen/ Karriereziele gegebenenfalls zurückzustellen und stattdessen soziale Verantwortung auch für KollegInnen zu übernehmen, was bei der zunehmenden Konkurrenz im Wissenschaftsbetrieb „tödlich“ für die Karriere sei
- manche versuchten auch, mit ihren weiblichen Stärken gezielt gegen die männliche Konkurrenz zu punkten und bestätigten dadurch das geschlechtsspezifische Benachteiligungsmuster.

In der Geschlechterdiskussion behindert die schuldhafte Zuschreibung von Haltungen/ Eigenschaften auf der individuellen Ebene das Erkennen und Aufdecken der systemischen Vernetzung von Ursachen und Wirkungen. Sicher ist, dass die Institution Wissenschaft so nicht funktionieren würde, wenn nicht Männer ebenso wie Frauen die normativen Maßstäbe der Institution bedienten, sie mit Leben füllten. Eine Veränderung der Institution ist nicht ohne eine Veränderung bei den handelnden Menschen, Frauen wie Männern, denkbar. Aber die Frage stellt sich in den Gesprächen und Diskussionen auch so:

- Ist es das Ziel, dass sich Frauen an die Bedingungen der männlichen Wissenschaft anpassen?
- Oder ist es das Ziel, die Institution Wissenschaft so zu verändern, dass Frauen ebenso wie Männer mit ihren jeweiligen Interessen, Begabungen und Fähigkeiten dort Raum finden?

Auffallend ist, dass viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eventuelle Schief lagen im Karriereverlauf eher als eine Herausforderung sehen, die aus eigener Kraft zu stemmen ist, so als gründeten die Probleme vor allem in der eigenen Person. Könnten oder wollten sie Benachteiligungen als eine institutionelle geschlechtsspezifische Zumutung in der Wissenschaft definieren, so würde sich das Problem anders zuordnen lassen. Dazu sind Wissenschaftlerinnen aber wohl umso weniger bereit, je höher ihr sozialer Status in der Wissenschaft ist. Wahrscheinlich schützen sie damit unbewusst nicht nur die eigene Person und die eigene Integrität, sondern unterstützen auch die Institution, deren Repräsentantin sie (gegen große Widerstände und mit erheblichem Einsatz) geworden sind. Die überaus starken Anpassungsleistungen, die von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen erzwungen worden sind, können in der Folge – psychoanalytisch gesehen – auf dem Wege der „Identifikation mit dem Aggressor“ Wissenschaft zur Übernahme der geltenden Regeln führen.

## 6. Sexualisierte Diskriminierungen in der Wissenschaft

### Das Ringen um Bewusstwerdung

Es gibt sie, die sexualisierte Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen an Universitäten. Die Befragten bestätigten dies überwiegend, zumindest als eine allgemeine und eine Vom-Hören-Sagen-Information. Aber alles, was mit Sexualisierung, manipulierenden sexuellen Beziehungen oder sexuellen Übergriffen zu tun hat, unterliegt – bei vielen Befragten – der beschriebenen strengen Geheimhaltung. In der Wissenschaft, die „oft wie eine große Familie funktioniere“, würden solche Geheimnisse nach Aussage einer Befragten „wie Familiengeheimnisse durch strenge Tabuisierung geschützt“. Alle wissen es zwar „irgendwie“ und manchmal dringen sogar, z.B. in gerichtlichen Nachspielen, peinliche Details an die Öffentlichkeit. Aber man und frau spricht in der Regel nicht offen und schon gar nicht mit Bezug zur eigenen Berufssituation darüber.

Es war der Vorteil der gewählten qualitativen, iterativen Erhebungsmethode, dass diese Fragen in den zunehmend dichten Gesprächen mit den Befragten selbst diskutiert und beantwortet worden sind. So sind die hier vorgestellten Ergebnisse – bei aller immer wieder auftretenden Widersprüchlichkeit und Sperrigkeit – Resultat einer gemeinsamen emanzipatorischen Anstrengung um Transparenz und Erkenntnis. Zusammengefasst lässt sich formulieren:

- Bei Wissenschaftlern, die ihre Kolleginnen/ Untergebenen sexualisiert diskriminieren, mag es oberflächlich um eine moralische Reinwaschung ihrer selbst und der Institution Wissenschaft gehen, wenn sie die aufdeckende Reflexion vermeiden und das Problem leugnen bzw. klein reden.
- Betroffenen Frauen, die i. d. R. ohnehin in der schwächeren Position sind, mag es insbesondere darum gehen, jeden Anklang an Opferstatus und Gesichtsverlust zu vermeiden. Es gehört si-

cherlich zum Identitätsmanagement der betroffenen Frauen, sich auch bei (freiwilligen oder erzwungenen) sexualisierten - Beziehungen eine vorzeigbar unbeschädigte und starke Position für die Repräsentation zurechtzulegen. Sie würden andernfalls weitere Diskriminierungen und Karriereprobleme riskieren.

- Angesprochen auf sexualisierte Kontaktmuster in der Wissenschaft zwischen (statushöheren) Männern und Nachwuchswissenschaftlerinnen verweisen manche auch auf die „individuelle Wahlfreiheit von Erwachsenen“, die eine Beurteilung oder gar Einmischung von außen verbietet. Mit dieser eher formal-juristischen Begründung bleiben sexualisierte Diskriminierungen aus dem geschlechtsspezifischen Benachteiligungsdiskurs in der Regel ausgeblendet, so als läge die Sexualisierung außerhalb der institutionellen Machtstrukturen.

### **Sexualisierung der Atmosphäre**

Da das Geschlecht einer Person, das erste und wichtigste Erkennungs- und Zuordnungskriterium im Kontakt ist, stellt die Geschlechtlichkeit in Beziehungen tatsächlich eine ubiquitäre Erscheinung dar. Überall, auch in der Wissenschaft, spielt das Geschlecht einer Person eine zentrale Rolle. Das Geschlecht als soziale Kategorie ist dabei nicht neutral: denn bei Höherwertung des männlichen Geschlechts und Geringerwertung des weiblichen in patriarchalen Gesellschaften werden hiermit nicht nur biologische Unterschiede, sondern auch soziale Chancenungleichheiten transportiert. Dass der biologische Spannungsbogen zwischen den Geschlechtern von beiden Seiten sozial instrumentalisiert werden kann, liegt auf der Hand. Es wird diesbezüglich von Befriedigung männlicher Eitelkeiten oder von Vorteilerwartungen attraktiver Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Konkurrenz gesprochen.

Da es in der gegenwärtigen Struktur der Wissenschaft normalerweise statushöhere Männer sind, die sich werbend bis bedrängend an Nachwuchswissenschaftlerinnen wenden, kann die Sexualisierung

der Arbeitsatmosphäre nicht augenzwinkernd als eine kreativitätsfördernde Steigerung der Spannung konnotiert werden. Sie benachteiligt Frauen zusätzlich, wenn es ihnen nicht gelingen sollte, sich im „genau richtigen Maß zwischen Aggression, Bestimmtheit und Verbindlichkeit“ abzugrenzen und das Werben zurückzuweisen. Vorwürfe – wie Humorlosigkeit, Zickenhaftigkeit, Spielverderberin – empfinden Frauen als verletzend und diskriminierend. Die Sexualisierung der Arbeitskontakte kann als Demonstration der Machtverteilung verstanden werden, sie kann Wissenschaftlerinnen indirekt zur Unterordnung und Anpassung an männliche Kontaktwünsche zwingen. Sie ist deshalb besonders schwierig, weil sie zur Vermischung von wissenschaftlicher Leistung und Geschlecht führt.

### **Vermischung von Leistung und (weiblichem) Geschlecht in der Wissenschaft**

Wenn Frauen an ihrem Arbeitsplatz Wissenschaft von den männlichen Kollegen und Vorgesetzten

- sowohl als fachlich fundierte Wissenschafts-Kolleginnen
- als auch als weibliche „Objekte der Begierde“

wahrgenommen werden, changieren sie in den Augen anderer, aber auch in ihren eigenen Augen zwischen beiden Zuschreibungen, wenn sie sich nicht bewusst anders positionieren können. Möglicherweise versuchen sie – was ihnen von manchen übel genommen wird – auf beiden Ebenen Profil zu gewinnen, um ihre Ziele zu erreichen. Das hat aber zur Folge, dass sie sich nie ganz sicher sind, ob im Einzelfall ihre Leistung oder ihre weibliche Attraktivität oder ihre Unterordnung honoriert wird.

Diese Vermischung erschwert es, das Thema Leistung und Geschlecht offen zur Diskussion zu stellen, z.B. in einer solchen Studie wie der vorliegenden. Es könnte nämlich der rufschädigende Verdacht aufkommen, dass ein wissenschaftlicher Erfolg nicht leistungs-, sondern geschlechtsbedingt erreicht wurde. Die Scheu,

über sexualisierte Muster in der Wissenschaft zu reden, ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar. Bei der engen, wenn auch verdeckten, Verknüpfung von Leistung und weiblichem Geschlecht wird es im Wissenschaftsalltag für Frauen riskant, dieses Thema öffentlich zu problematisieren. Eine Wissenschaftlerin, die nicht nur aufgrund ihrer Leistungsfähigkeit Erfolg hat, würde sich selbst im wissenschaftlichen Wertesystem abwerten.

Auch deshalb handelt es sich bei der Fragestellung der Studie um ein äußerst heikles und riskantes Thema, das von den Betroffenen entsprechend vorsichtig und kontrolliert, immer um Selbstschutz bemüht, besprochen wird. Dies dürfte auch der Grund dafür sein, dass sexualisierte Muster nicht nur für die eigene Person, sondern weitgehend auch für Kolleginnen in der Wissenschaft – außer in generalisierenden Andeutungen – „unbesprechbar“ sind. Es scheint dabei für Frauen, die auf der Karriereleiter der Wissenschaft aufsteigen, noch riskanter als für ihre rang-niedrigeren Kolleginnen, über eventuelle sexualisierte Diskriminierungen zu sprechen, unabhängig davon, wie berechtigt ihre Klage wäre.

### **Sexuelle Verbindungen unter Status-Ungleichen**

Der größte Teil der Partnerschaften in der BRD geht auf Kontakte im beruflichen Kontext zurück. Daher ist es nur folgerichtig, dass gerade in der so ungewöhnlich arbeitsintensiven und vereinnahmenden Wissenschaft Beziehungen im Arbeitsumfeld entstehen. Und sofern sich Gleichrangige verbinden, ist dies im Sinne der Studie nicht auffällig. Wegen der besonders intensiven Abhängigkeiten, die in der hierarchischen Institution Wissenschaft zwischen den Arrivierten (Sponsoren) und dem förderungsbedürftigen Nachwuchs herrschen, sind aber sexuelle Beziehungen zwischen status-hohen Männern und status-niedrigeren Frauen mit dem Verdacht der Manipulation und Bestechung versehen.

Es sei nicht ausgeschlossen, dass solche Beziehungen auf Freundschaft und Liebe zurückgehen, wobei die status-niedrige Frau den

erfolgreichen und angesehenen Wissenschaftler nach Beobachtung von GesprächspartnerInnen verehere, er sie aus Sympathie und vielleicht aus einer wohlwollenden Haltung heraus fördere. Diese Beziehungen brächten normalerweise beidseitig narzisstische Bestätigung und kämen im Einverständnis unter Erwachsenen zustande, würden manchmal später sogar legitimiert. Gerade deshalb sei solches Beziehungsverhalten nicht eigentlich anrühlich oder kritisierbar.

Dennoch gebe es auch bei formaler Wahlfreiheit im schnell rotierenden Wissenschaftskarussell häufig Beziehungszusammenbrüche, die dann in der Regel zum Vorteil des status-hohen Mannes und zum Nachteil der Frau geregelt würden. Um den Verdacht auf Ausbeutung nicht aufkommen zu lassen, werde darüber ein Mantel des Schweigens gelegt. Es gebe auch fast institutionalisierte informelle Regelungen, z.B. auf Instituts-Basis, mit denen moralische Rettungsmaßnahmen für die Wissenschaftler eingeleitet würden, indem die fallen gelassene Frau z.B. räumlich weit entfernt in anderen Wissenschaftsbezügen „untergebracht“ werde. Um Rufschädigungen für beide Personen und für die Institution einzugrenzen, stehen offenbar – männliche – kollegiale Strategien zur Glättung der Arbeitssituation zur Verfügung.

Vereinzelt reflektieren Wissenschaftlerinnen in den Gesprächen über „Käuflichkeit“, „Prostitution“ und „nie mehr heilende Korruption“, wenn sie sich (verführt, freiwillig oder willentlich) auf einen status-höheren Wissenschaftler eingelassen haben – aus welchen Gründen auch immer. Sie leiden unter der Unterstellung, die wissenschaftliche Profilierung und Karriere nur vor dem Hintergrund der sexuellen Attraktivität bzw. Beziehung geschafft zu haben. Wenn um sexuelle Episoden im Nachhinein ein Gerede entstehe, bedrohe das die Reputation und Anerkennung der Wissenschaftlerin. Es sei so, als ob Erfolg von Wissenschaftlerinnen immer verstanden werde als Ergebnis von

„Leistung + weiblichem Beziehungsverhalten“.

Während sich der Erfolg für Männer aus der Gleichung ergebe

„Leistung + gute Beziehungen im männlichen Machtapparat“

Für Wissenschaftlerinnen habe das fatale Folgen: Je mehr der berufliche Erfolg mit dem weiblichen Beziehungsverhalten in Verbindung gebracht werde, umso geringer werde der Anteil ihrer intellektuellen und kreativen wissenschaftlichen Leistung am Erfolg gesetzt und umgekehrt. Daher müsse es im Interesse von Wissenschaftlerinnen sein, etwaige sexuelle Verbindungen mit wissenschaftlichen Funktionsträgern möglichst nicht zu thematisieren. Dass ein solcher Mechanismus für Männer in vergleichbarer Form nicht besteht, zeigt die ideologische Komponente der patriarchalen Institution am Geschehen.

Einzelne Wissenschaftlerinnen weisen darauf hin, dass in diesem nach außen unübersichtlichen Beziehungsgeschehen am Arbeitsplatz Wissenschaft die Ehefrauen der wissenschaftlichen Funktionsträger (gate keeper) eine nicht unwesentliche Rolle bei der Verteilung der Posten und Förderungen spielten: sie seien – oftmals aus eigener Erfahrung klug geworden – daran interessiert, bei der Auswahl der Nachwuchskräfte am Lehrstuhl des Ehemannes mitzuwirken und auf diese Weise „unliebsame Konkurrenz“ möglichst früh auszuschließen oder zumindest zu kontrollieren.

### **Sexuelle Übergriffe von Status-Höheren**

Wenn die Freiwilligkeit im Beziehungsverhalten nicht gegeben ist, handelt es sich um sexuelle Übergriffe des status-höheren, meist älteren, Wissenschaftlers auf die Nachwuchswissenschaftlerin. Der umgekehrte Fall, dass ältere, ranghöhere Wissenschaftlerinnen Übergriffe auf jüngere Männer begehen, ist aus dem empirischen Material nicht zu berichten.

Warum dies so ist, hat gerade Horst-Eberhard Richter eindrücklich beschrieben. Er analysiert in „Die Krise der Männlichkeit in der un-erwachsenen Gesellschaft“, dass v. a. bei Männern ein verantwortliches, erwachsenes Verhalten oft nur lückenhaft ausgeprägt ist. Was Frauen im Zuge der zurückliegenden emanzipativen Bewegungen gelungen sei, nämlich „männliche Anteile“ psychisch zu integrieren, hätten Männer, die „weibliche Anteile“ integrieren müssten, noch nicht im gewünschten Maße nachvollzogen. Aber „vollständige Menschen“ trügen die jeweils andere Seite in sich und seien in der Lage, jüngeren (schutzbefohlenen) Menschen elterlich zu begegnen. Angewandt auf das hier diskutierte Thema können sexualisierte Übergriffe als unerwachsenes Verhalten gedeutet werden, bei dem überdies Generationenschranken verletzt werden und die Qualität elterlichen Verhaltens fehlt.

Sich als junge Wissenschaftlerin gegen Zudringlichkeiten von Funktionsträgern zu wehren, kann nach Aussage von Befragten mit erheblichen Nachteilen verbunden sein: subtile Verweigerung der Förderung, der Information und Vermittlung („Man wird dann einfach nicht mehr eingeladen“, „Bewilligungen werden verzögert oder verweigert“). Es seien gebräuchliche Reaktionen, gegen die sich eine Frau aus eigener Kraft nur schwer wirksam zur Wehr setzen könne, weshalb betroffene Wissenschaftlerinnen oft den Schutz anderer (väterlich fördernder) Wissenschaftler suchten, um sich aus unangenehmen Verwicklungen zu befreien (positive Elterlichkeit). Die Sache werde dann quasi zwischen Männern „auf der höheren Ebene ohne Zutun der betroffenen Frau“ verhandelt. Dies kann positiv gedeutet werden, es zeigt aber auch, wie sehr Wissenschaftlerinnen teilweise noch auf Männer angewiesen sind, um sich vor sexualisierten Diskriminierungen zu schützen.

In den Gesprächen ist mehrmals hinterfragt worden, ob das, was von einer Wissenschaftlerin als sexueller Übergriff verstanden wird, tatsächlich als solcher gemeint sei. Missverständnisse führten in diesem sensiblen Bereich leicht zu unnötigen Verwicklungen. Die

Unterschiedlichkeit der Wahrnehmung ist dabei sicherlich nicht zu bestreiten. Wenn wir aber davon ausgehen, dass in allen sozialen Beziehungen die Wahrnehmung und das Tun beider Seiten für die Beurteilung des Beziehungsgeschehens relevant sind, stellen die genannten „Missverständnisse“ letztlich misslungene Kommunikationen dar. Würden sich die beiden Seiten hinreichend verständigen über die gegenseitigen Absichten und Wahrnehmungen, könnten Missverständnisse ausgeschlossen werden. Wenn Frauen das Gefühl haben, bedrängt zu werden und sich nicht wehren zu können/dürfen, liegt es mit in der Verantwortung des Mannes, die Situation zu klären, wenn er „es gar nicht so meint“. Angesichts des objektiven Machtgefälles und der Gefahr des Machtmissbrauchs sind hier besonders die Wissenschaftler zur Klarstellung der Situation aufgefordert. Es sind nach den Berichten der Befragten vor allem die Intransparenz, das Nicht-Offenlegen des Geschehens, die den angemessenen Umgang mit der Situation erschweren.

Dies gelte umso mehr, wenn ausgesprochene oder auch subtil unausgesprochene Versprechen auf eine Förderung, eine schnellere Karriere oder eine gemeinsame Zukunft für die Nachwuchswissenschaftlerin mitschwingen. Im unbewussten Bereich spielen oft auch Verlustangst (um die Arbeitsstelle bzw. um die Förderung) oder die Angst vor einer geschlechtsspezifischen Beschädigung bei Gegenwehr (üble Nachrede, z.B. „Zickenverhalten“, „Humorlosigkeit“) eine Rolle. In jedem Fall finde sich die Wissenschaftlerin – bewusst oder auch gut verdrängt – im Status des Opfers, was mit Schamgefühlen und Ängsten verbunden sei. Es ist sicher nicht übertrieben, wenn Betroffene in einem solchen Fall von beschädigter Identität und kognitiver Dissonanz sprechen.

## 7. Ergebnisse und Deutungen

### Identitätsmanagement und Schutz der Integrität

Da mit beschädigter Identität und kognitiver Dissonanz keine positive Selbstbewertung möglich ist, haben sich unterschiedliche Formen der „Bewältigung und Heilung“, bzw. aus psychoanalytischer Sicht der „Abwehr“, entwickelt. Die von der Gesellschaft und vom Wissenschaftsapparat ausgehende Individualisierung solcher Beziehungsprobleme wird auch von betroffenen Wissenschaftlerinnen häufig (über Identifikation mit dem Aggressor) mitgetragen, so dass der lähmende Opferstatus und die beschämende Unterlegenheit/Hilflosigkeit nicht mehr wahrgenommen werden müssen. Die Ungleichheit durch die diskriminierende Struktur des hierarchischen patriarchalen Systems Wissenschaft bleibt unausgesprochen.

Nachwuchswissenschaftlerinnen schützen sich und ihre wissenschaftliche Integrität auf mehrfache Weise. Manche schönen die tatsächlichen Machtverhältnisse und verhalten sich so, als wären sie selbst „Frau der Lage“ und ihrerseits mächtig, „die Männer tanzen zu lassen“. Andere schützen sich, indem sie die erlebte sexuelle Ausbeutung wenigstens dem allgemeinen Zugriff (Reden und Beurteilen in der Kollegenschaft) entziehen und z.B. das Beziehungsgehehen im Geheimen halten.

Die Tatsache, dass die Befragten nur teilweise offen zum Thema der Untersuchung Stellung nehmen wollten, erscheint damit in einem neuen Licht: als kluger (vielleicht nicht angemessener, manchmal sogar selbstschädigender) Versuch, sich selbst, die wissenschaftliche Integrität und teilweise auch die Integrität der Institution Wissenschaft zu schützen.

Von manchen konnten wir dankenswerterweise auch über die Hintergründe dieser Mechanismen und Funktionskreise mehr erfahren. Sie berichteten – nach intensiver innerpsychischer Arbeit an sich und den von ihnen erlebten und durchlittenen (bisweilen traumati-

sierenden) Konflikten – z.B. über die schmerzlich erlebten Abhängigkeiten im Karriereverlauf und über die Funktion ihrer eigenen weiblichen „Hoffnungssysteme“, aber auch über ihre geschlechtsspezifischen Verletzungen und Beschädigungen. Dabei wurde die scheinbar normale Dominanz der männlichen und die Abwertung der weiblichen Wertmaßstäbe für das Handeln ebenso problematisiert wie der Zwang zu einer männlichen Lebensorientierung und Lebensweise in der Wissenschaft, die sie selbst gutwillig (zeitweise) anerkannt und bedient haben, solange sie die Illusion pflegten, dass eine starke Identifikation mit der Männerwelt vorteilhafter sei als die Solidarität mit den Kolleginnen. Besonders wurde die Ungreifbarkeit der tatsächlichen, Frauen benachteiligenden, aber subtil verdeckten Strukturen in der Wissenschaft hervorgehoben und ihre auch deshalb so mühsamen Versuche, weibliche Vorbilder für eine voll respektierte autonome Position als Frau in der Wissenschaft zu finden.

### **Systembeharrlichkeit durch Rollen-Kollusion**

Solche Selbstanalysen erfordern und beweisen Mut. Sie überspringen den Zwang zu Geheimhaltung und Tabuisierung, der das patriarchale System schützt. Sie hinterfragen die neuere Ideologie der Gleichberechtigung in der postfeministischen, „ge-genderten“ Wissenschaft und enttarnen sie als Illusion, sie hinterfragen die Rollenzuschreibungen für Frauen und Männer in diesem System und decken die weiter bestehende Hierarchie der Geschlechter mit (sexualisierter) Diskriminierung der Frauen auf.

Es scheint auch auf, warum das System, das seit langem kritisiert wird, z.B. von der Frauenbewegung, in seiner Selbstdarstellung zwar elegant korrigiert wurde, in seiner Essenz aber in weiten Teilen unverändert blieb. Die Verharrungskräfte liegen nach unseren empirischen Befunden vor allem

- in der strengen Geheimhaltung/ Tabuisierung geschlechtsspezifischer sexualisierter Asymmetrien zum einen und

- in den den beiden Geschlechtern zugeschriebenen Rollen, die sich in der narzisstischen – komplementär-narzisstischen Kollusion zu einem Schutzmechanismus für das bestehende System verbinden.

Über Funktion und Vor- bzw. Nachteile der Geheimhaltung/ Tabuisierung ist oben schon differenziert berichtet worden. Die Funktion des Schutzmechanismus der narzisstischen – komplementär-narzisstischen Kollusion verweist auf die in der Gesellschaft (nicht nur in der Wissenschaft) geltende Ordnung der Geschlechter. Frauen sind in der patriarchalen Gesellschaft die „Ergänzungsbestimmung“ des Mannes, wie der Soziologe Georg Simmel es schon 1911 ausdrückte. Ihnen stehen bestimmte Rollen in Abhängigkeit von den männlichen Rollen zur Verfügung. Wenn sie überhaupt mitspielen wollen, müssen sie diese Rollen annehmen, eigene Drehbücher oder Rollenentwürfe sind nicht oder nicht konfliktfrei realisierbar.

Nun kann heute von einem Patriarchat im Umbruch gesprochen werden, in dem vieles bereits hinterfragbar wurde, in dem aber die grundsätzlichen Regeln nach wie vor gelten. Daher fällt es Frauen, arrivierten wie Nachwuchswissenschaftlerinnen, so schwer, sich unabhängig von den vorgesehenen Rollen selbst zu definieren. Sie werden mehr oder weniger in das Muster der Kollusion gezwungen und haben dabei die weniger autonome und weniger hochwertige Rolle. Sie erhalten Bestärkung und Bestätigung, wenn sie die weibliche Rollenvorstellung erfüllen, auch wenn diese Rollencharakteristika (z.B. individuelle zugunsten von kollektiven Zielen zurückstellen, selbstlos zuarbeiten, Teamgeist statt Konkurrenz) für ein Fortkommen in der Wissenschaft nicht als ideal beschrieben und ihnen manchmal im Umkehrschluss sogar als Unfähigkeit vorgehalten werden. Die komplementäre Rolle der Wissenschaftlerin erleichtert es dem Wissenschaftler, seine Ziele in der Wissenschaft zu verfolgen, die Wissenschaftlerin selbst erscheint dagegen von außen in ihrem Rollenverhalten als wenig zielorientiert.

Aber auch aus dieser Position heraus lassen sich mit großen Anstrengungen, großer Begabung und großem Geschick zwar durchaus Erfolge erzielen, wie die arrivierten Wissenschaftlerinnen beweisen, aber nicht ohne weiteres und nicht ohne erhebliche Anpassungsleistung an die Institution. Eine Karriere in der Wissenschaft werden auch nicht alle wissenschafts-interessierten Frauen gleichermaßen schaffen können, weil sich nicht alle den einschränkenden männlichen Regeln und Dispositionen des wissenschaftlichen Berufslebens beugen wollen/ können.

Diese Situation zu ändern, setzt voraus, dass Männer wie Frauen den Umbruch des Patriarchats aktiv gestalten, Werte/ Normen kritisch überprüfen und geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen im Bewusstsein und im Handeln korrigieren. Das würde heißen, dass Frauen „männliche“ und Männer „weibliche Anteile“ integrieren. Die innerpsychisch strenge Koppelung von Prägungen durch Erfahrungen der Vergangenheit mit Haltungen/ Notwendigkeiten und Zielen der Gegenwart erschwert es dabei, soziale Konstellationen, wie die narzisstische – komplementär-narzisstische Kollusion, aufzudecken und zu modifizieren.

### **Rollen und Verantwortungen in der Wissenschaft**

Befragte Männer der Wissenschaft haben geäußert, dass sich Männer in der Wissenschaft, vor allem hochrangige, wesentlich verantwortlicher gegenüber dem Gesellschaftsganzen verhalten sollten. Sie haben dabei verschiedene Aspekte hervorgehoben, wie z.B.:

- Sie monieren eine größere Verantwortlichkeit für die Wissenschaft und den wissenschaftlichen Fortschritt, für den alle Ressourcen, auch die Kreativität der Frauen, unverzichtbar sind – und zwar im nationalen wie im internationalen Wettbewerb.
- Sie appellieren an die Verantwortung der Wissenschaftler in ihrer Rolle als Vorgesetzte und Sponsoren für den Nachwuchs und erwarten aktive Förderung der wissenschafts-interessierten

Frauen, und zwar fachlich, aber auch bei der Rekrutierung (z.B. nach Quote), arbeitsorganisatorisch (Arbeitsverträge, Arbeitszeiten, begleitende Infrastrukturen) und lebenslaufbezogen (Stichwort: dual carriere).

- Sie halten eine echt fürsorglich-väterliche Haltung der Vorgesetzten/ Sponsoren in der Wissenschaft mit Einhaltung der Generationengrenzen für unverzichtbar. Dazu müssten sie bereit sein, mit einer eventuellen ödipalen Problematik selbstverantwortlich umzugehen und damit Nachwuchswissenschaftlerinnen als „Töchter“ anzunehmen anstatt sie als „potentielle sexuelle Partnerin“ zu missbrauchen.
- Eine erwachsene und reife Haltung ist grundsätzlich mit (sexualisierter) Diskriminierung nicht vereinbar und wären von daher ein Garant für ethisch korrekte Beziehungen am Arbeitsplatz Wissenschaft.

Befragte Frauen der Wissenschaft erwarten von den in der Wissenschaft bevorzugten Männern

- ein höheres Maß an Offenheit und selbstkritischer Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Benachteiligungen und die Bereitschaft zu einer Erneuerung der herrschenden Regeln.
- Vor allem aber erwarten sie mehr erwachsene Verantwortung bei Wissenschaftlern im respektvollen Umgang mit Nachwuchswissenschaftlerinnen. Sexualisierte Diskriminierung kann nicht als „Unüberlegtheit“ entschuldigt werden, sie widerspricht grundsätzlich der verantwortlichen Einhaltung der schon zitierten Generationengrenzen.

Ein Vorschlag zielt darauf ab, Verletzungen eines gender-bezogenen Ethik-Kodex als solche zu ahnden und generell die Ethik des Wissenschaftsbetriebes auf allen Hierarchieebenen deutlicher als bisher

unter dem Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit ins Bewusstsein zu rücken. Eine ernsthafte und breite Diskussion einer anerkannten gender-bezogenen Ethik würde es Betroffenen erleichtern, sich direkt und mit dem Gefühl der Legitimation zu wehren.

Auch in der Verantwortung von Wissenschaftlern in Spitzenpositionen liegt es, durch Gender-Schulungen, gender-sensible Organisations-Beratung, gender-sensible Gremiengestaltung und gender-sensible finanzielle Förderungsregeln Fortschritte und Verbesserungen für Wissenschaftlerinnen zu ermutigen. Eine Öffnung der in sich geschlossenen wissenschaftlichen „Männer-Bünde“ für Frauen wird von den meisten Befragten als notwendig, aber momentan als aussichtslos eingestuft. Gender-sensible Kommunikationsangebote könnten aber alternative Möglichkeiten darstellen.

Wissenschaftlerinnen brauchen, das ist schon lange ein Allgemeinplatz, der aber noch nicht realisiert ist, vor allem Bestätigung, Stärkung und Unterstützung, um sich trotz der momentan noch vergleichsweise schwachen institutionellen Position behaupten zu können. Dazu ist es nicht nötig, die Weiblichkeit, Expansionskraft und Attraktivität von Wissenschaftlerinnen zu übersehen oder zu leugnen. Im Gegenteil: wenn sich beide Seiten mit allen ihren Qualitäten positiv aufeinander beziehen und sich aneinander „freuen“ können – z.B. der ältere, ranghöhere Wissenschaftler an der Neugierde, Einsatzfreude, Begeisterung und (sexuellen) Attraktivität der Nachwuchswissenschaftlerin, die expansionsfreudige Nachwuchswissenschaftlerin am Wohlwollen des mächtigeren und erfahreneren Sponsors sowie am ihr eröffneten Zugang zur Institution – so trägt das zu förderlichen Entwicklungen in der Wissenschaft und bei den wissenschaftlich Aktiven bei. Übergriffe sind kontraproduktiv.

Frauenbeauftragte sind aus ihrer Funktion heraus für solche Entwicklungen tätig, z.B. mit Schulungen, Beratungsangeboten, Coaching, Mentoring, Netzwerkgründung. Sie brauchen aber die Mitwirkung anderer.

## 8. Antworten auf die Ausgangsfragen

Drei Fragen Frauenbeauftragten der LMU waren Ausgangspunkt für die empirische Studie. Diese drei Fragen sollen nun anhand des dargestellten empirischen Befundes in Kürze beantwortet werden.

### 1. Kann sexuelle Belästigung von karrierewilligen Wissenschaftlerinnen empirisch erfasst werden?

Sexuelle Belästigung, die in der Untersuchung als eine von vielen Spielarten der geschlechtsspezifischen sexualisierten Diskriminierung betrachtet worden ist, kann in diesem größeren Kontext verstanden werden. Auch wenn starke Kräfte am Werk sind, diese Form der Diskriminierung zu verdecken, und Frauen wie Männer unter diesen Kräften stehen, war es letztlich doch möglich, sie zu fassen und zu beschreiben. Allerdings lassen sich aus den qualitativen sozialwissenschaftlichen Untersuchungen keine Größenordnungen ableiten, wohl aber kontextgebundene Erläuterungen. Sexualisierte Diskriminierung von Wissenschaftlerinnen – Folge der patriarchalen und hierarchischen Ordnung der Wissenschaft – wird durch drei starke Kräfte, nämlich Tabuisierung, narzisstische – komplementär-narzisstische Kollusion und Leugnung der Generationengrenzen erleichtert und geschützt. Diese „Selbsterhaltungskräfte“ der Institution werden von beiden Geschlechtern auf ihre je spezifische Weise abgesichert durch (unbewusst) übernommene und praktizierte Rollenverständnisse und Abwehrkonstellationen.

### 2. Können diese Ergebnisse in die Hochschulöffentlichkeit gebracht werden, ohne Wissenschaftlerinnen zu schädigen?

Da die gesamte Hochschulöffentlichkeit an diesem Befund mitbeteiligt ist, ist sie in Gänze angesprochen. Ohne einzelnen Menschen Schuld zuzuschreiben, sind die Ergebnisse dazu geeignet, den verschiedenen Beteiligten Möglichkeiten der bewussten Weiterentwicklung und Chancen der für beide Geschlechter erstrebenswerten Verbesserung zu eröffnen. In diesem Sinne müsste es auch durch-

aus möglich sein, die Ergebnisse ohne Schaden für eine Personengruppe zu veröffentlichen und in der Hochschulöffentlichkeit zu diskutieren. Bewusstseinsbildung auf allen Ebenen ist Voraussetzung für eine Modifikation der Ungleichheits- und Benachteiligungsmuster. Der Umbruch, der in Gang gekommen ist, kann umso besser gestaltet und ausdifferenziert werden, je mehr alle Betroffenen bereit sind und in die Lage versetzt werden, eventuell vorhandene Vorurteile, Ängste oder Bedenken zu reduzieren und Verantwortung für ihre jeweilige Position und Aufgabe zu übernehmen.

### **3. Kann das universitäre Machtgefüge durch die empirische Untersuchung auf einer qualitativ neuen Ebene verunsichert werden?**

Das universitäre Machtgefüge zu verunsichern, reicht alleine nicht aus, es geht um die Entwicklung hin zu größerer Reife. Nur wenn es nach der Phase der Bewusstwerdung weitergeht in eine Phase der geschlechtergerechteren Verfassung und Organisation der Wissenschaft, ist, wie die vorgelegte Analyse zeigt, den betroffenen Wissenschaftlerinnen, aber auch ihren männlichen Kollegen, wirklich geholfen. Frauenbeauftragten wird hierbei eine enorme Aufgabe zugemutet, die sich personell eigentlich ausdrücken müsste in einem großen und kompetenten Team.

Da dies nicht so ist, verbrauchen sich Frauenbeauftragte oft im Tagesgeschäft, das sie von der Verfolgung der grundsätzlichen Ziele ablenkt, nämlich der Entwicklung und machtvollen Durchsetzung differenzierter Alternativen für angemessene Organisationsmuster, Kooperationsformen, Finanzierungskonzepte, Schulungen, Coaching, Ethik-Kodices etc..

Vor dem Hintergrund des hier vorgestellten Wissens könnten Frauenbeauftragte mit einem externen „feministischen Projekt-Coaching“ bei der notwendigen Strategie- und Konzeptionsarbeit ganz erheblich entlastet werden. Auch bei deren Umsetzung in die Niederungen des Wissenschaftsalltags wie des Wissenschaftssys-



tems – der Veränderung der hartnäckigen patriarchalen Strukturen – kann fachliche Zuarbeit/ Supervision sinnvoll sein.

Wir hoffen in diesem Sinne, dass die Ergebnisse unserer Studie dabei hilfreich sind, das Bewusstsein der Hochschulöffentlichkeit und das Handwerkszeug der Frauenbeauftragten noch weiter schärfen.

## AUTORINNEN

**Ingegerd Schäuble**, Diplom-Soziologin  
und

**Karin Schreifeldt**, Psychologin Mag. phil., Psychologische Psychotherapeutin, Psychoanalytikerin

Seit vielen Jahren arbeitet das Schäuble Institut für Sozialforschung an feministischen, genderrelevanten Forschungsfragen, z.B. an folgenden ausgewählten Referenzprojekten:

- Modellprojekt Information und Beratung von Frauen in den neuen Bundesländern zu den geänderten Lebens- und Arbeitsbedingungen (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Untersuchung und Bewertung der Versorgungssituation krebskranker Frauen in München (im Auftrag der Ute Hüffner-Stiftung)
- Wirtschaftlichkeit frauenbezogener Personalpolitik in Klein- und Mittelbetrieben (im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziales)
- Evaluation des Erziehungsurlaubs von Beamtinnen (im Auftrag der Gleichstellungsstelle der Stadt München)
- Ratgeber für mithelfende/mitarbeitende Familienangehörige und Selbständige zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Fachtagung des Arbeitskreises wohnungsloser Frauen in München (im Auftrag des Sozialreferates der Stadt München)
- Konzept- und Organisationsentwicklung in der Existenzgründungsphase von Frauen (im Auftrag für verschiedene Projekte, Unternehmen)
- Teamentwicklung, Organisationsentwicklung, Konzept- und Finanzierungs-Beratung für Frauenprojekte und Beratungsstellen
- Fachtagung zu Gleichstellung und Frauenförderung am Landratsamt München (im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten)
- Fachseminar Frauen in der Planung für die Gleichstellungsstellen Olching und Fürstenfeldbruck



- Zweite Sächsische Gleichstellungskonferenz, Dresden: Stadtplanung – ein Handlungsfeld für Frauen. Vom Bedarf zur Umsetzung. (im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten des Landes Sachsen)
- Fortbildung und Coaching von Frauenberatungsstellen in den neuen Bundesländern (im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend)
- Organisation und Durchführung von Veranstaltungen im Auftrag öffentlicher Einrichtungen zu
  - \* Älterwerden von Frauen (Gleichstellungskongress Frauen in Bayern der Bayerischen Gleichstellungsbeauftragten)
  - \* Frauensprache – Männersprache, Sprachkultur unter Genderaspekten (Stadtweite Kampagne Aktiv gegen Männergewalt)
  - \* Funktion von Vorbildern in der Entwicklung von Frauen (Fachtagung Spuren der Gewalt – Mann und Frau, Realität und Medienbild)
- Mehrjährige Fachtagungsreihe zu Frauenbelangen und Gender-Aspekten „Politik von Frauen für Frauen“ am FrauenStadtteilZentrum (FSZ), München