

Polymnia Zagefka

Frauen und der akademische Arbeitsmarkt. Eine vergleichende Analyse¹

Der hier vorliegende Text ist ein Zwischenbericht über eine vor mehreren Jahren begonnene vergleichende Studie zum Thema ‚akademische Arbeit‘ im weitesten Sinne. Sie umfasst mehrere Einzeluntersuchungen: Eine Studie über „Gemischte Lehrinstitutionen und Moderne“ am Beispiel der Ecole Normale Supérieure von Fontenay-St. Cloud“. Diese behandelt die Entwicklung seit der Fusion beider Hochschulen im Jahre 1987, da Fontenay bis dahin nur Frauen, St. Cloud nur Männer zuließ. Diese Untersuchung war der Anlass, mich über mehrere Jahre in erster Linie mit deutschen aber auch mit amerikanischen Kolleginnen über die Problematik „Frauen an der Universität“ und ganz allgemein über die Frage der Geschlechtertrennung an Institutionen auszutauschen. Eine zweite vergleichende Untersuchung befasste sich mit dem „akademischen Arbeitsmarkt“ hinsichtlich eines fest umrissenen Arbeitsgebietes, hier der Erziehungssoziologie, eine Thematik, die aus einem von mir betreuten Gemeinschaftsprojekt über die Erziehungssoziologie in Europa hervorgegangen war. Schwerpunkt meiner Untersuchung waren die Fluktuationen verschiedenster Art bezüglich des Eintritts und Ausscheidens von Angehörigen des Lehrkörpers ab dem frühesten Zeitpunkt, in dem Daten über die berufliche Fluktuation überhaupt erfasst wurden. Hierzu gehört, wie wir noch sehen werden, dass man sich dabei nicht allein auf das offiziell berufene Personal in Lehre und Forschung und andere Angehörige eines so genannten „akademischen Berufs“ beschränkt. Eine dritte Studie untersuchte anhand sorgfältiger Interviews Vorgehensweise und Darstellung wissenschaftlicher und medizinischer Hochschulforscher hinsichtlich des „Fiebers“, das die Möglichkeit einer neuen Entdeckung auslöst. Außerdem führe ich seit mehreren Jahren informelle Gespräche mit allen Arten von Beschäftigten in Lehre und Forschung, Männern und Frauen, vor allem jungen und weniger jungen Menschen, die auf zeitlich befristete Stellen sitzen und deren berufliche Zukunft ungewiss ist. Die Ergebnisse dieser Analysen werden im Rahmen einer vergleichenden Studie Frankreich-Mexiko eingebracht und überprüft, so dass ein länderübergreifender Aspekt, vor allem hinsichtlich einer von beiden Ländern betriebenen Politik der Dezentralisierung der Universitäten, hinzukommt.²

Was bewog uns, die Hochschulwelt vergleichend zu analysieren? Ausgangspunkt ist die Behauptung, dass die Lehrenden in Wissenschaft und Forschung, Männer wie Frauen, innerhalb eines institutionellen

¹ Übersetzung: Hannelore Ganslandt.

² Diese Studie wurde von Programm ECOS-NORD finanziert.

Rahmens mit präzisen, wenngleich von Land zu Land, von Region zu Region, von Universität zu Universität unterschiedlichen Prämissen, eine ganz normale Arbeit ausführen. Es handelt sich um eine Arbeit in einer Institution mit Hierarchien und einer Aufteilung in nicht nur soziale und technische, sondern auch geschlechtsspezifische Arbeitsbereiche mit bestimmten Zwängen und Produktionsnormen auf dem Gebiet der Lehre wie der Forschung, eine Arbeit also, die durchaus mit der Arbeit in anderen Institutionen oder Behörden verglichen werden kann. Diese institutionelle Matrix beeinflusst direkt die Arbeitsweise der dort Beschäftigten, Männer wie Frauen. Gleichzeitig machen sich die Beschäftigten teilweise die institutionellen Zwänge zu eigen und geben ihnen mit der Zeit einen neuen, jedenfalls ganz anderen Sinn, der es ihnen gestattet, sich innerhalb der Institution als Akteure zu positionieren. Die Neuinterpretierung dieser Zwänge und ihre häufige interessengesteuerte Auslegung variiert allerdings erheblich je nach Geschlecht, Alter und erreichtem oder angestrebtem beruflichen Status.

Ein besonderes Charakteristikum, das in Lehr- und Forschungsinstitutionen anzutreffen ist, bezeichne ich als den "Androzentrismus", ein Merkmal, das sie übrigens auch mit anderen Institutionen oder der Verwaltung teilen. Nicht dass Androzentrismus etwa ein Synonym für "Sexismus" oder "Frauenfeindlichkeit" wäre, er verweist schlicht auf die selbstverständliche dominierende Stellung der Männer, welche diese in der sozialen Praxis und der Repräsentation beanspruchen, und ebenso auf die selbstverständlich subalterne Position der Frauen. Vor allem aber verweist er auf die Unsichtbarkeit der Frauen innerhalb der Institution, insbesondere auf die Negierung einer geschlechtlich differenzierten Struktur des Lehr- und Forschungspersonals, und diese wird nicht nur von den Männern sondern bisweilen auch von den Frauen geäußert. Spricht man die Frage der Gleichberechtigung an, bekommt man ein peinlich berührtes oder vielsagendes Lächeln zurück und erntet geistvolle Kommentare über das Matriarchat an der Universität, wenn Frauen einen verantwortungsvollen Posten anstreben. Ebenso kann die Antwort – gestützt auf eine neuere offizielle französische Veröffentlichung – dahin zielen, dass in den Humanwissenschaften eine Parität erzielt sei, wenn das Verhältnis von Frauen zu Männern 30 % : 70% beträgt (M.E.N.-Bericht 2000). Doch zeigt sich der Androzentrismus auch in anderer Form. Wird über die Geschichte einer Hochschule oder die universitäre Hochschuleinrichtung eines Landes geschrieben, werden in diesem Bericht allein die Männer erwähnt. Frauen an der Hochschule und ihre Karrieren sind meist für die Archive inexistent. Statistiken über Aufnahme und Studienverlauf von Hochschulabsolventen werden selten geschlechtsspezifisch erhoben. Spricht man von einer Berufssparte innerhalb der Hochschuleinrichtungen, wird diese sofort oder implizit mit dem Maskulinum ver-

bunden, (genau wie in den romanischen Sprachen der Mann als Universalperson gilt). Auch hier ist ein Prozess der Unsichtbarkeit eingetreten, der ohne Rücksicht auf die – wenngleich noch in bescheidenem Maße zunehmende – Anzahl von Frauen in Lehre und Forschung, bewirkt, dass von den Lehrenden und Forschenden der Bezug zum Geschlecht innerhalb ihres jeweiligen Bereichs nicht mit genügend Distanz betrachtet und analysiert wird. Und so erstaunlich es erscheint: Die Frauen – vor allem wenn sie in ihrer Karriere ein gewisses hierarchisches Niveau erreicht haben –, sind manchmal die ersten, die zu jener Unsichtbarmachung beitragen, die von der Institution verbreitet wird. So verleugneten bei meinen formellen wie informellen Gesprächen unter solchen Umständen die Lehrenden diese besondere Situation der Frauen an der Hochschule und stellten ihren Erfolg als Ergebnis ihrer individuellen Kompetenz und der Qualität ihrer Arbeiten dar.¹ Sie wiederholten damit zu ihren Gunsten die vor allem im Wissenschaftsbereich weit verbreitete Mär der "außergewöhnlichen Frau", die "den Durchbruch geschafft hat".

Der akademische Arbeitsmarkt

Man muss sich die Optik des Arbeitsmarktes zu eigen machen und fragen, welchen Platz die Frauen auf diesem Markt einnehmen, will man die inneren wie äußeren Bewegungen und ihre Bedeutung für die Universitätskarriere begreifen. Klassischerweise gehören zu den inneren Bewegungen die Strukturierung hierarchischer Ebenen, die Laufbahnen und ihre Entwicklung, die informellen Berufswege wie das strategisch kalkulierte Durchlaufen von Institutionen, migratorische Bewegungen wie beabsichtigte und erzwungene geografische Mobilität, erwartete und erreichte oder gescheiterte Beförderungen und zumeist die neuerliche Positionierung innerhalb der Institutionen.

Will man hingegen die externen Bewegungen untersuchen, muss die Beobachtung der Männer und Frauen direkt ab dem Zeitpunkt ihrer Promotion einsetzen, die in der Regel die erste Voraussetzung für eine Hochschullaufbahn ist; besteht, wie in einigen Ländern, diese Bedingung noch nicht, setzt die Beobachtung der jungen Männer und Frauen mit dem Staatsexamen ein. Nur auf diese zweifellos zeitaufwendige und kostspielige Weise lassen sich einerseits die Mechanismen verstehen, die bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt auf dem Gebiet der Forschung und Lehre in Gang gesetzt werden und andererseits die Charakteristika verfolgen die den Ausschlag geben für einen Verbleib an der Hochschule oder dem Verlassen derselben, um sich einem Beruf außerhalb der Universität zuzuwenden. Hier ist

¹ Mit Ausnahme natürlich derer, die ihre feministische und militante Stellung zur Schau stellen.

anzumerken, dass es extrem schwierig ist, diese Aussteiger aus der Hochschullaufbahn ausfindig zu machen und ihr Schicksal zu verfolgen. Welche Gründe gab es hierfür? Haben sie sich Gründe gesucht, um sich "selbst zu entlassen", war es das objektive Ausrechnen, dass die Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag bzw. einen Ruf gleich Null waren, waren es ökonomische oder familiäre Zwänge, die dazu führten, dass die jungen Wissenschaftler, Mann oder Frau, eine andere Tätigkeit aufnahmen, die sie immer mehr der Welt der Lehre und Forschung entfremdete? Für die "Absage" an eine Universitätskarriere konnten wir im Laufe unserer Untersuchungen mehrere makro-strukturelle Ursachen ausfindig machen:

- Die Aussichtslosigkeit, in eine volle Angestellten- oder Beamtenstelle übernommen zu werden, so dass das ökonomische Überleben nicht gesichert ist; hier ist die Familienstruktur stark ausschlaggebend. Eine solche Situation belastet mehr Familienväter und alleinstehenden Frauen, während sich Männer und Frauen, die sich auf ihr Elternhaus stützen können sowie verheiratete Frauen mit einem Zeit- oder Teilzeitvertrag zufrieden geben und in der Hochschulwelt halten können.
- Die Schließung von Lehrbereichen wegen des Rückgangs an Studierenden und der objektiven oder subjektiven Unmöglichkeit, eine äquivalente Beschäftigung zu finden;
- Eine historische Neuordnung des politischen Lebens, die sich z.B. im Osten Deutschlands insbesondere nach der Wiedervereinigung aber auch in Tschechien oder in den anderen ehemaligen Ostblockländern nach dem Zusammenbruch des Sowjetsystems in Form von Berufsverboten äußerte.

Die Betrachtungsweise aus Sicht des Arbeitsmarktes lässt bestimmten Personengruppen Recht widerfahren, die meist "unsichtbar" bleiben, weil man sie als Randfiguren und wegen ihrer fragilen untergeordneten Position als nicht legitimiert betrachtet: die Lehrbeauftragten und wissenschaftlichen Hilfskräfte, Leute mit Teilzeitverträgen, Assistenten auf Zeit, Tutoren, etc. In einigen Ländern leisten sie einen beträchtlichen Prozentsatz der im Rahmen der Universität tatsächlich geleisteten Arbeit.

Diese Perspektive ist im übrigen heute angesichts der fortschreitenden und je nach Land verschieden ausgestalteten Hochschulreformen immer nötiger. Diese verlangen unter anderem eine spürbare Verringerung des verbeamteten Lehrkörpers, wie dies bereits in den Vereinigten Staaten der Fall ist, wo die "tenure track", die gesicherte Hochschullaufbahn, extrem begrenzt bzw. wie in Großbritannien gestrichen und durch einen Lehrkörper mit Zeitverträgen ersetzt wird; die Verträge des Lehrpersonals werden aufgrund einer Evaluierung

der "Produktivität" und "Leistung" jedes einzelnen Lehrenden erneuert, eine Evaluierung, deren Kriterien nicht immer von "Gleichrangigen" aufgestellt werden. Derzeit sind die Auswirkungen dieser Politik auf die berufliche Zukunft der Männer und Frauen schwer abschätzbar, vor allem nicht auf jene, die keine finanzkräftige Familie im Hintergrund haben, um "im Rennen" zu bleiben. Auch lässt sich nicht ermesen, welchen Einfluss die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Evaluierungskommissionen auf die Beurteilung der "Produktivität" und "Leistung" hat.

Der akademische Arbeitsmarkt enthält ebenso wie andere Berufsclassen bestimmte Merkmale eines so genannten geschlossenen Marktes:

- relativ genau festgelegte Aufnahmebedingungen, die aus einer klug dosierten Kombination von klar definiertem Auswahlverfahren und der Kooptation besteht, die sich weitgehend auf Zusatzfaktoren wie "Wunschliste" und "Renommee" stützt;
- ein relativ strikt festgelegter Karriereverlauf, der allerdings der Auslegung einen breiten Spielraum lässt, insbesondere wenn es sich, wie in einigen europäischen Ländern, in Lateinamerika und Nordamerika, um private Lehrinstitutionen handelt;
- das Gewicht, das man dem Dienstalter in Relation zum Aufbau einer "Karriere" und ihrer Anerkennung beimisst.
- die Protektion, die legitimen Mitgliedern der Berufsclassen gewährt wird (so werden fast nie Fehler denunziert, die in Arbeiten unterlaufen), eine Haltung, die sich mit dem Konkurrenzdenken im Sinne des von Bruno Latour geprägten Begriffs des "kämpferischen Wettbewerbs" paart. "Protektion" und "Konkurrenzdenken" werden übrigens in Bezug auf das Verhältnis der Geschlechter selten analysiert.

Doch die Praxis geht über diese grundsätzlichen Regeln weit hinaus. Intellektuelle, politische wie religiöse Querverbindungen beeinflussen die Karrieren ohne dass dies direkt zutage tritt. Auch alle möglichen anderen Berührungspunkte, die sich im Verlauf dieser gemeinhin Sozialisation in der Lehre und Forschung genannten Entwicklung ergeben haben, spielen im Praxisalltag der Institution eine Rolle.

In welchem Maße verfügen Frauen und Männer aus der Unterschicht oder dem Bürgertum, Schwarze oder Weiße, Inder oder Farbige, Einheimische oder Einwanderer über "Eigenschaften", die sich gegenüber diesen formellen Regeln und informellen Praktiken behaupten können? Haben die verschiedenen Gruppen von Akteuren die Fähigkeit, diese erforderlichen verschiedenen engen Beziehungen aufzubauen? Und inwieweit wird diese Fähigkeit anerkannt, toleriert oder abgeprochen? Was die Frauen anbelangt, so lernen sie sehr früh, genau

genommen in der Phase ihrer Sozialisation innerhalb der Hochschule, wie sie die komplexe Geschlechter-Beziehung handhaben müssen – im Umgang mit den jüngeren männlichen Kollegen, mit den älteren männlichen Kollegen und mit den weiblichen Kolleginnen. Als perfekt kann man diese Handhabung in dem Moment bezeichnen, in dem es den jungen Frauen gelingt, das ihnen entgegengebrachte Misstrauen auszuschalten, das sehr häufig bis zum heutigen Tag ihre ersten beruflichen Schritte begleitet, vor allem in überwiegend männlich dominierten Hochschulstrukturen. In Interviews sagen die Frauen, dass man in diesem Fall besser zurückhaltend und vorsichtig auftreten sollte, was ihre traditionelle Position als bevormundete Frau bestätigt und es zugleich schwierig macht, die für ein berufliches Fortkommen notwendige Nähe aufzubauen.

Am wichtigsten ist die Berufungsphase. Die hier ablaufenden Modalitäten wirken sich direkt auf die differenzierte Positionierung der Männer und Frauen innerhalb des Hochschulapparats aus. Etwas schematisiert lassen sich bei der Berufung zweierlei Etappen unterscheiden: Die Bewerbung aufgrund von Unterlagen und die Kooptation durch den Fachbereich. Beide Verfahren lassen sich natürlich kombinieren. Doch sie sind insofern gänzlich unterschiedlich, als bei der schriftlichen Bewerbung der Kandidat nicht anwesend ist, während sich die Kooptation ganz auf die Person mit allen ihren Eigenschaften bezieht: Darstellung der Kompetenzen, Erscheinung, Kleidung, Ausdrucksfähigkeit in Worten und Gestik, Stimme und Blick. In der Praxis wird den schriftlichen Unterlagen wie der Kooptation der gleiche Wert beigemessen. Von den Mitgliedern der Berufungskommissionen wird ausdrücklich betont, dass es sich um eine Wahl handelt, bei der der Kandidat nicht nur seine wissenschaftliche Kompetenz belegen muss sondern darüber hinaus auch irgendwie zeigen muss, dass seine Haltung und sein Auftritt durchaus der Sichtweise seiner künftigen Kollegen entspricht. Natürlich spielt bei der Kooptation das Genderverhalten eine große Rolle. Wären aber bei gleichen Kompetenzen die Frauen benachteiligt? Es ist sehr schwierig, sich hierüber generell zu äußern, zumal diese Kommissionen häufig in gedämpftem Ton gehalten werden und jeglicher Schlagabtausch unter Kontrolle bleibt. Doch es kommt nicht selten vor, dass Bemerkungen einfließen, die sich keineswegs auf die strikte Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation beziehen und bei den Frauen alle auf ihren angeblichen "schwierigen Charakter" anspielen.¹

¹Tatsächlich wird, wenn einige Kommissionsmitglieder bei gleicher Kompetenz von Mann und Frau, den Mann bevorzugen, auf den unverträglichen Charakter der Kandidatin angespielt, womit angedeutet wird, dass sie sich womöglich künftig nicht so unterordnet, wie man es wünschen würde."

Der akademische Arbeitsmarkt: ein Markt symbolischer Güter

Die Lehr- und Forschungstätigkeit an der Hochschule besteht aus Produktion, Besitz und Austausch von symbolischen Gütern. Sowohl Besitz wie Austausch sind durch formelle und informelle Anerkennungssysteme beherrscht. Wer besitzt was? Wer hat das Recht zu besitzen? Wer hat das Recht auszutauschen? Und was auszutauschen? Die Definition der Kriterien, Regeln und Verrechnungen kann formell oder objektiviert sein, doch in der Sache sind sie immer Gegenstand von Verhandlungen, die sich nach den örtlichen Gegebenheiten und der Kräfteverteilung innerhalb der Hochschule und in Relation zu ihrer Umgebung richtet (Konkurrenzsituation innerhalb der Kollegenschaft, der Fachbereiche, Institute oder einem lokalen Monopolinhaber).

Der Praxis von Forschung und Lehre ist die Vorstellung einer Schenkung unterlegt, zumindest in Gestalt einer ausdrücklichen Zur-Schau-Stellung; diese soll aber keineswegs Anlass für eine unmittelbare Gegengabe sein, beispielsweise in Form einer Vergütung, wie das bei der Ausübung eines freien Berufes der Fall ist. Die Gegengabe existiert allerdings in symbolischer Form, wenngleich man sie in der kollektiv entwickelten Praxis nur schwer entdecken kann. Sie umfassen Begriffe wie Anerkennung, Reputation, Renommee, die gegebenenfalls der Karriere einen Stempel aufdrücken. Gabe und Gegengabe sind offensichtlich Teil von Formen der Rationalisierung, die von Agenten, Männern wie Frauen, betrieben werden.¹

Damit aber "Anerkennung", "Reputation" oder "Renommee" überhaupt entstehen können, müssen sie in gewisser Weise kollektiv geteilt werden. Sie hängen von bestimmten tatsächlichen oder angeblichen gemeinsamen Vorstellungen (Bourdieu 1994) von einer Rangliste ab, nach der in den Institutionen Perzeption und Wertschätzung bewertet wird.

Hier stellt sich die Frage, wie diese Glaubensgrundsätze erstellt werden und in wie weit sie unter den verschiedenen Gruppen von Lehrenden und Forschenden verbreitet sind. Besonders sollte man hinterfragen, wie explizit oder implizit die Genderbeziehungen beim Zustandekommen dieser Glaubenssätze sowie der Reputation eine Rolle spielen.

¹ Diese Formen der Rationalisierung sind übrigens in der Interviewsammlung ein nicht geringes Hindernis, da die interviewten Hochschullehrer und Forscher für sich Argumente aus dem beruflichen Milieu beanspruchen, um ihre Position zu erklären und ihre Wahl zu rechtfertigen.

Die Untersuchungen von Sabine Fortino (Fortino, 2001) über die Geschlechteraufteilung bei der Arbeit weisen in eine interessante Richtung: Während sich die Männer fortlaufend für Kooptationen zur Verfügung stellen, was die Entstehung von Reputation fördert, verläuft der Karriereweg der Frauen nicht geradlinig. Bei den Frauen stellt sie fest, dass sie für den Aufbau einer Karriere, wenn die Erreichung eines Diploms oder Titels im Mittelpunkt steht, es immer auf "einen Testfall" ankommen lassen. Wir finden diese Situation auf dem – selbstverständlich je nach Fachrichtung und Gegend unterschiedlichen – akademischen Arbeitsmarkt wieder, wobei der Teilnahme an formellen und informellen Netzwerken eine wichtige Bedeutung bekommt. Gerade diese Netzwerke bilden in gewisser Weise das Kollektiv, das gemeinsame Grundsätze erstellt. Sie haben Einfluss auf die Verteilung von Stellen, Karrieren, den Zugang zu Forschungsgeldern und Publikationen, verteidigen "Forschungsgebiete" und "Paradigmen" oder "Territorien", indem sie sich verbünden oder anderen Netzwerken entgegenstellen. Ihr internes Funktionieren verdanken sie einem Austausch von Diensten, Gefälligkeiten, Bezeugungen von Loyalität, Gehorsam und Unterwerfung, kurz Machtbeziehungen, die sich an den Schnittpunkten der institutionellen Matrix auswirken. Gelegentlich stehen sich allerdings auch Netzwerke von Macht und Gegenmacht gegenüber, vor allem im Inneren von disziplinären Entscheidungsstrukturen. In solchen Machtgefügen sind die Frauen offenkundig seltener repräsentiert und wenn, dann nehmen sie sich zurück, ergreifen seltener das Wort, und ihre Präsenz ist eher "dekorativ" als aktiv.

"Am Karriereverlauf sind subtile Mechanismen beteiligt, gibt es symbolische Manipulationen des Systems durch ein Spiel von Interaktionen" (M.E.N.-Bericht 2000). Auf diese Weise wird die Entwicklung einer Karriere für Frauen generell aber auch für Männer einfacher Herkunft, welche die Spielregeln nicht beherrschen, viel schwieriger, da jeweils lokal variable informelle Faktoren nie objektivierbar sind.

Auf der Ebene beruflicher Beziehungen an der Universität müssen Frauen noch lernen, nicht nur mit den Kolleginnen und Kollegen Kontakte zu unterhalten, sondern auch mit den MitarbeiterInnen aus der Verwaltung. Die Frauen in Lehre und Forschung teilen mit den Kolleginnen aus der Verwaltung ihre strukturelle, untergeordnete Position innerhalb der Gesellschaft, wozu auch familiäre Verpflichtungen gehören. Diese geteilten Erfahrungen können Einverständnis, Bande, Solidarität herstellen, aber auf beruflicher Ebene kann die Ungleichheit zwischen Lehrkörper und Verwaltung Reibungen hervorrufen, besonders dann, wenn es Arbeitskonflikte gibt, wo Frauensolidarität aufhört. Diese Situation kann sich zuspitzen, wenn Frauen einen verant-

wortungsvollen Posten innehaben, zum Beispiel einen Lehrstuhl, und die Logik des Funktionierens einer Dienstleistung vorrangig wird.

Die Beziehungen zu den männlichen Kollegen sind auch eigenen Codes unterworfen, die eine Verquickung von Gegebenheiten in sich bergen: Generationenzugehörigkeit, beruflicher Status, Arten der Verwaltung von Universitätsmacht. Die Konfiguration dieser Beziehungen ist relativ komplex und befindet sich in ständiger Entwicklung, je nach örtlichem Kontext, aber auch nach Karriereplanung untereinander. Ein guter Einstieg, um manche dieser Verhaltensregeln einzukreisen ist die, die eine Gendereinmischung in die Arbeit beleuchtet, indem man natürlich auch die Generationenstruktur der Macht innerhalb der Institution berücksichtigt.

So wird im allgemeinen die Lehrtätigkeit, die sich geringer Anerkennung erfreut, oder die die Reputation von Fron hat, oder teil dessen ist, was man als Schmutzarbeit (dirty work) (Hughes, 1984) bezeichnet, jüngeren Kollegen, Männern wie Frauen, oder Frauen generell anvertraut; im Gegenzug werden die Aufgaben die Repräsentation und Prestige bei der Leitung von Universitätsangelegenheiten, sowie leitende Arbeiten auf dem Gebiet der Forschung bedeuten, Männern anvertraut oder von ihnen streitig gemacht.

Die Beziehungen sind noch weit subtiler zu handhaben wenn sich lehrende Frauen und Männer aus der Verwaltung gegenüberstehen. Die Ungleichheit des Status und Interessenkonflikte können komplexe ungemütliche Situationen heraufbeschwören. Dahinein spielen dann auch noch soziale Zugehörigkeit, besonders in den Ländern in denen soziale Unterschiede nicht nur sichtbar sondern direkt zur Schau getragen werden, sowie die Zugehörigkeit zu einer Generation. Eine etwas ältere Lehrstuhlinhaberin kann viel leichter mit einem viel jüngeren Verwaltungsmitarbeiter ein Problem lösen als eine noch relativ junge wissenschaftliche Mitarbeiterin. In solchen Fällen lernen Frauen sehr früh eine zurückhaltende Position einzunehmen, die es ihnen einfacher macht, mit dem beruflichen Alltag an der Universität umzugehen.

Der akademische Arbeitsmarkt, soziales Kapital und weibliche Allianzen

Die Bedeutung, die die soziale Herkunft für die berufliche Zukunft von Männern und Frauen einnimmt, ist weitreichend bekannt. Sie spielt derzeit ganz offensichtlich eine Rolle in den Vorüberlegungen zur Berufswahl selbst von Lehrenden und Forschenden (Saint-Martin 1992), bei der Entwicklung der Karrierelaufbahn von Frauen was die Auswahl der Studienrichtung betrifft (Ferrand, Imbert, Marry 1999), und was

die Durchlässigkeit der Netzwerke für Gewinne innerhalb der Familie betrifft. Andererseits, wie für die anderen beruflichen Kategorien bei Frauen, ist es wichtig, die weiblichen Allianzen zu analysieren, ob sie während dieser Zeit bestehen oder nicht, und, ganz allgemein, die Rolle der familiären Faktoren bei Wahl und beruflichen Bedingungen. Allerdings wäre es wenig fruchtbar, die Analyse der familiären Laufbahn in Relation zur beruflichen Laufbahn von alleinstehenden Frauen zu bringen. Eher wäre ein Vergleich zu den lehrenden und forschenden Männern angebracht. Das Resultat meiner Untersuchungen, weist darauf hin, dass wir es mit zwei verschiedenen weiblichen Märkten zu tun haben. Man kann bei Frauen und Männer nicht auf die gleichen weiblichen Allianzen schließen, im weitesten Sinne des Wortes, und die letzteren folgen nicht den gleichen Gesetzmäßigkeiten, da sie sich nicht der gleichen Dauer verschrieben haben. Da sich mehrere Generationen in einem beruflichen Verbund befinden, wird ein Vergleich relativ schwierig, mehr noch dadurch, dass wir uns in einer fortschreitenden Neudefinition familiärer Rollen befinden und in einer Aufwertung der Arbeit der Frauen durch die junge heranwachsende Generation. Was die Karrieren von Frauen betrifft, so gestaltet sich ein Sinneswandel allgemein und langsam, und Frauen und Männer müssen gemeinsam verhandeln um ihn voranzubringen.

Eines der wesentlichen Momente dieser Verhandlungen betrifft den Aufstieg in eine höhere Stufe, was bisweilen räumliche Flexibilität erfordert. Frauen haben nicht die gleiche Manövrierfähigkeit auf familiärer ebenso wie sozialer Ebene. Sie werden oft dazu gebracht, ihre Wahl einzuschränken, vor allem wenn sie kleine Kinder haben und keinerlei Hilfe aus der Ursprungsfamilie erwarten können. Männer dagegen, sozial akzeptiert und anerkannt, können es sich erlauben, sich auch für eine räumlich entferntere Stelle zu entscheiden, was ihnen ermöglicht, ihre Karriere voranzutreiben. Die räumliche Komponente beruflicher Karrieren macht das Verständnis möglich für komplexe Phänomene die an diesen doppelten Zwang gebunden sind: Zwang zu räumlicher Mobilität, die einen Karrieresprung ermöglicht, versus den Zwang sich aus familiären Gründen geografisch einzuschränken.

Auch bringt ein beruflicher Aufstieg Einfluss auf den gegenseitigen Umgang eines Ehepaars mit ihrer gegenseitigen beruflichen Laufbahn. Es handelt sich um eine Art „pädagogische Heirat“ mit einem Institut höherer Lehre und Forschung, die Konkurrenz kann auf sehr hohem Niveau stattfinden und Schwierigkeiten verursachen, wenn dabei eine Frau einen Mann hinter sich lässt und der für sich keine anderen Funktionen besetzen kann, die ein Gegenwicht darstellen. Allerdings kann manchmal der Mann die berufliche Mobilität seiner Frau oder Partnerin, die mit einem Aufstieg verbunden ist, als ein kollektiver

Aufstieg und wie eine Art Kompensation für einige seiner unbefriedigten Ambitionen sehen.

Für Paare, die verschiedenen Beschäftigungen nachgehen und wo diejenige des Mannes sozial und wirtschaftlich als besser anerkannt ist, kann die Frau die unterrichtet, einen höheren Rang anstreben, wenn dadurch das Familienleben nicht durcheinander gebracht wird. Aber im Allgemeinen stören die beruflichen Ambitionen von Frauen, zumindest bei der älteren Generation, das Familienleben so, dass es zu einem Bruch kommt. Das dauernde, zeitweise oder in einem bestimmten Abschnitt ihrer Biografie stattfindende Singledasein von Lehrenden/Forschenden, Männern wie Frauen, müsste demnach noch subtiler untersucht werden, wenn man das Gewicht familiärer Faktoren für den Aufbau von Karrieren verstehen will.

Literatur

- Bourdieu, Pierre, *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*, Editions du Seuil, 1994.
- Ferrand, Michèle, Imbert, Françoise, Marry Catherine, *L'excellence scolaire, une affaire de famille. Le cas des normaliennes et normaliens scientifiques*, Paris, L'Harmattan, 1999.
- Fortino, Sabine, *La mixité au travail, La Dispute, Le genre du monde*, 2002.
- Hughes, Everett C., *The Sociological Eye. Selected Papers*, Transaction Books, 1984.
- Latour, Bruno, Woolgar, Steve, *La vie de laboratoire, La Découverte*, Paris, 1988.
- Ministère de l'Éducation Nationale (France), *Rapport : Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes*, 2000.
- Zagefka, Polymnia, *Koedukation als Modernisierung ? Zum widersprüchlichen Übergang von der Monoedukation zur Koedukation : Das Beispiel der Ecole Normale Supérieure de Fontenay-Saint Cloud in Frankreich*, in Metz-Göckel, Sigrid, Steck, Felicitas, (Hrsg.), *Frauen-Universitäten. Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich*, Leske+Budrich, 1997.
- Zagefka, Polymnia, *Sociologie de l'éducation en Europe et le marché du travail académique*, in Froment, Mireille, Caillot, Michel, Roger, Michel, (sous la dir.), *30 ans de Sciences de l'éducation à Paris V*, PUF, 2000.