

Agnes Dietzen

Universitäre Sozialisation: Zur Problematik eines heterosexuellen Beziehungsmodells: Mentor-Protégée.

Für Frauen sind Universitäten ein „sperriger“ Ausbildungsort und ein „problematisches“ Arbeitsmilieu geblieben. Das zeigen feministische Kritiken der letzten Jahre – aber auch Hinweise durch die neuesten Statistiken. Demnach sind zwar etwa 40% aller Studierenden Frauen. Jedoch fällt diese respektable Größe spätestens bei der Besetzung universitärer Stellen einem Versickerungstrend anheim: In den Spitzenpositionen von Universitäten bleiben Frauen zahlenmäßig „kontinuierliche Seltenheiten“.

Über die Schwierigkeit des Umgangs von Frauen mit der traditionellen Männerdomäne „Universität“ ist viel geschrieben worden – meine These ist, daß besonders der Umgang mit unklaren Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnissen eine besondere Schwierigkeit für Frauen darstellt.

Diffuse Abhängigkeitsverhältnisse sind charakteristisch für akademische Institutionen. Sie beruhen im Grunde auf verlängerten Lehrer-Schüler-Bindungen, die institutionell als Mentor-Protégé-, Professor-Assistenten/Mitarbeiter, Doktorvater-Doktoranden-Beziehungen in Erscheinung treten. Sie garantieren Protegierung z.B. als „Fürsprecher“ in Berufungsverfahren, und als Gutachter bei wichtigen Bewerbungen. Letztlich ist die Aufnahme in jenes informelle Feld, was als soziales Netzwerk der Wissenschaftler bezeichnet werden kann, von persönlichen Verhältnissen dieser Art abhängig. Hier werden die wichtigen Karrierebedingungen geschaffen, die Bekanntheitsgrad, Weiterempfehlung, Patronage, Publikations- und Vortragsangebote, Erreichbarkeit von Forschungsgeldern und sonstige Ressourcen, steuern. Die Fähigkeit sich in diesem Milieu zu bewegen, d.h. Kontakte herzustellen, meint vieles von dem, was Bourdieu (1988) als „soziales Kapital“ bezeichnet. Akademische Werdegänge sind nicht nur von formalen Qualifikationen, sondern von Sichtbarkeitskriterien wie Reputationen und Publikationsquoten abhängig.

Dieser Prozeß fängt sehr früh an: durch die Wahrnehmung und Wahl von seiten des Professors, der sich zur Betreuung der Examensarbeit bereit erklärt, oder Tutoren, Hilfsassistenten einstellt. Hier ist der erste zahlenmäßige Schwund von Frauen zu beobachten. Er setzt sich fort bei der Besetzung von Mitarbeiterstellen, die meist eine direkte Zuordnung eines Mitarbeiters zu „einem“ Professor implizieren. Persönliche Abhängigkeiten werden dort verschärft, wo der akademische Vorgesetzte auch noch Betreuer und Berater der Dissertation ist. Hinzu kommt, daß Mitarbeiter und Assistentenjobs mit „zuarbeitenden“ Tätigkeiten verknüpft sind. Von der Einstellung des Professors hängt

es z.B. häufig ab, ob die Leistungen des Mitarbeiters durch Erwähnungen in Publikationen deutlich gemacht werden oder nicht.

Die Bedeutung von Protégébeziehungen, wie sie hier angesprochen werden, wird wissenschaftssoziologisch nur ungenau wahrgenommen und unterschiedlich bewertet.

Zum einen werden sie positiv besetzt durch Etikettierung als wesentliche kognitive und soziale „Erziehungsinstanz“. Diese führt in die kompetente Handhabung wissenschaftlicher Techniken ein, ist an der Herausbildung von rationalen Standards von Gewichtung und Bewertung wissenschaftlicher Erkenntnis beteiligt. Als Instanz gewährleistet sie eine Einbindung in soziale Strukturen der Institution. Damit ist eingeständenermaßen ihre nicht unwesentliche Funktion als Sicherungsinstanz theoretischer Erbfolge in der Besetzung von Positionen und Lehrstühlen mit eingeschlossen.

Ein beeindruckender Beleg dieser Position bietet die Studie von Harriet Zuckerman (1977). Sie untersucht die Reproduktionsmechanismen wissenschaftlicher Eliten anhand rekonstruierter „Stammbäume“ von Nobelpreisträgern der Physik.

Die Ergebnisse zeigen, daß alle (männlichen) Wissenschaftler einen Nobelpreis erhalten hatten, die in dieser oder jener Form, als Student oder Mitarbeiter, mit einem oder zwei der großen Lehrer verbunden waren. Nicht ohne Zynismus kann man zu dem Ergebnis kommen, daß der beste Weg den Nobelpreis zu gewinnen, der zu sein scheint, bei einem der ehemaligen Gewinner zu studieren!

Ähnliches glaubt J. Cole (1979) in seiner Studie über den Status von Frauen in der Wissenschaftsgemeinschaft. Er kommt zu dem Ergebnis, daß wissenschaftliche Mentoren tatsächlich den „engagiertesten und talentiertesten“ jungen Wissenschaftlern zugute kommen und ihre Karrierebestrebungen unterstützen. Dies jedoch nicht nur im Sinne verbesserter Chancen sozialer Platzierung im Wissenschaftssystem, sondern durch intensivere Gestaltung der kognitiven Ausbildung und der damit verbundenen Teilnahme am informellen Netzwerk der Wissenschaftsgemeinschaft.

Anders hingegen ist die Bewertung in Bourdieus Analyse des „Homo academicus“ (1988).

Bourdieu lokalisiert in Sozialisationsbeziehungen die Setzung einer dauerhaften akademischen Macht. Sie stellen eine klassische Herrschaftsstruktur im Sinne Max Webers da. Ihre Basis beruht vom Mentor aus gesehen auf der „Chance“, Schüler an sich zu binden, Erwartungshaltungen für Karrieren zu wecken und zu nähren. Dies korrespondiert auf der Seite des „Kandidaten“ mit dem „Glauben“ an die Verlässlichkeit von Karriereversprechungen. Die Fähigkeit von Professoren, vielversprechende Nachwuchswissenschaftler heranzuziehen, Karriereerwartungen zu wecken, damit Hörigkeit zu produzieren, weitet

nicht nur ihren persönlichen Einflußbereich aus. Für Bourdieu repräsentieren verlängerte Abhängigkeiten den latenten „Einverständnisglauben“ der Institution. Die gegenseitige Konstitution von Versprechen und Erwartung gilt für jeden Hierarchieplatz der Institution. Sie sind nach oben wie nach unten reproduzierbar und begründen eine wichtige Form akademischer Autorität.

Der Status von Protégébeziehungen – insofern sie überhaupt wahrgenommen und thematisiert werden – wird also unterschiedlich bewertet. Ihre Wahrnehmung ist mit Ambivalenzen verknüpft. Einerseits ist der kognitive Ertrag schlecht einschätzbar, zum anderen ist es unübersehbar, daß Systeme persönlicher Patronage hier ihren Anfang finden.

Man(n) scheint neutral vorauszusetzen, daß es sie gibt – wo doch schon aller Anfang von Wissenschaft mit dem Bild eines Sokrates und Platons inmitten ihrer Schüler assoziiert wird. Allerdings passen auch idealisierte Abhängigkeiten nicht in das Bild einer modernen, sich als universalistisch verstehenden Institution. Deren Qualifikations- und Erfolgskriterien beruhen auf „Verdiensten“ und nicht auf „partikularistischen Kriterien“ wie sie zwangsweise durch persönliche Verhältnisse eingeführt werden. Es läßt sich darüber spekulieren, ob die Wahrnehmung offensichtlicher Abhängigkeiten in derartigen Beziehungen dem Idealtypus des Wissenschaftlers Abbruch tun und deswegen „verdrängt“ werden. Abhängigkeiten jeglicher Art sind im Männlichkeitsstereotyp nicht vorgesehen. Das verstärkt sich angesichts der Tatsache, daß das männliche Wissenschaftsstereotyp in unserer Gesellschaft, in weit höherem Maße dem Bild idealisierter Männlichkeit entspricht, als das anderer Berufsgruppen von erwachsenen Männern, was anschaulich die Studie von Ian Mitroff u.a. (1977) zeigte. Dieser Idealisierung liegt vermutlich das mit Autonomie und Unabhängigkeit verbundene Klischee wissenschaftlichen Arbeitens zugrunde. Sie wird ergänzt durch eine überaus positive gesellschaftliche Bewertung von Intellektualität, deren kompensatorische Dimension in diesem Zusammenhang sicherlich nicht gesehen wird.

Persönliche Sozialisationsbeziehungen sind ausführlich in Wissenschaftlerbiographien beschrieben:

Nur ein kursorischer Blick belegt lang andauernde Traditionen: war doch z.B. Saint-Simon mit Auguste Comte, Otto Hahn mit Rutherford etc. verbunden. Die Liste läßt sich beliebig fortsetzen. Auffallend ist, daß es männliche Autobiographen sind, die ihre Lehrer „posthum“ würdigen. Sie vermitteln ein Gefühl davon, wie stark diese Beziehungen von Ambivalenzen begleitet waren: Eifersucht, Konkurrenzen, Konflikte mischen sich mit Bewunderung, Hochachtung. Sie zeigen auch, wie intensiv „Lehrer“ individuelle Forschungsstile, Problembewußtsein und Kritikfähigkeit geprägt zu haben scheinen.

Biographien von Wissenschaftlerinnen sind seltener geschrieben worden. Es

zeigt sich, daß Protegierung von Frauen historisch gesehen mit ihrer „besonderen Lage“ als extreme Minderheit verknüpft ist.

In den Anfängen des Frauenstudiums hatten wissenschaftliche Mentoren eine wichtige Funktion. Es war oft ausgeklügelten Strategien und nicht zuletzt auch männlicher Patronage zu verdanken, daß Frauen nicht nur studieren, sondern auch Lehrstühle besetzen und institutionell eingebunden forschen konnten.¹ Ein Einblick in Biographien von Wissenschaftlerinnen zeigt grob gesehen zwei Verhaltens- und Reaktionsmuster, die mit verlängerten Lehrer-Schülerinnenbeziehungen verbunden waren. Frauen, wie die Mathematikerin Sofja Kowalevskaja, die Nobelpreisträgerin der Physik Marie Curie, die Atomphysikerin Lisa Meitner u.a. waren darauf angewiesen, Mentoren in Anspruch zu nehmen, weil sie zu den „ersten“ ihrer Disziplin gehörten. Dieser „institutionelle Normalfall“ wurde ihnen mit sicherer Regelmäßigkeit negativ angelastet.

Der Wissenschaftshistoriker Felix Klein schreibt über Sofja Kowalevskaja:

„Es ist deshalb sehr schwer, ein klares Urteil über ihre wissenschaftliche Persönlichkeit zu gewinnen ..(). Das erste, was uns auffällt, ist, daß ihre Arbeiten in enger Anlehnung und ganz im Stil von Weierstraß geschrieben sind, so daß man nicht sieht, wie weit sie unabhängige, eigene Gedanken enthalten.“ (zit. nach Anna Maria Stuby, 1985, S. 100)

Beispiele wie die Geschichte der Genforscherin Barbara McClintock zeigen dagegen die Folgen fehlender Anbindungen. Ihre Biographin E. Fox Keller skizziert die Persönlichkeit von Barbara McClintock als eine auf Eigenständigkeit bedachte Wissenschaftlerin. Sie fand die Anbindung an namhafte Wissenschaftskollegen offenbar so prekär, daß sie die unbeobachtete, und damit lange Zeit unbeachtete Forschungstätigkeit am Rande der Institution, in geschützten Nischen, bevorzugte. Die Folge dieser sozialen Isolierung lassen sich in einer traurigen Szene beschreiben:

„... als sie vor den versammelten Großen ihrer Disziplin von ihren bahnbrechenden Entdeckungen berichten will, gelingt es ihr nicht, sich verständlich zu machen. Ihre Präsentation vermag nicht Schritt zu halten mit dem Inhalt, den sie vermitteln möchte. Die Niederlage war vollkommen, deren Überwindung dauerte lange.“ (zit. n.: H. Nowotny 1986, S. 19)

Die Zweischneidigkeit dieser personalisierten Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisse scheint für Frauen auch weiter fortzubestehen. Fehlende Protegierung ist zwar mit ein Hauptgrund, warum Frauen kontinuierlich in akademischen Positionen unterrepräsentiert bleiben (Cole 1979, Brothun 1988). Es zeigt sich auch heute noch, daß die Bindung an männliche Mentoren eine Ursache für die „Ghettoisierung“ erfolgreicher Wissenschaftlerinnen bleibt.

Es existieren zu wenig „gleichgeschlechtliche“ Alternativen, z.B. Frauen als „Doktormütter“. Doktormütter als Äquivalent zu Doktorvätern sind eben nicht nur semantisch gesehen ein Unding, sondern auch zahlenmäßig selten. Das ist *erstaunlich*, gemessen an der Tatsache, daß Frauen in allen anderen gesellschaftlichen Kontexten „sozialisatorische Spezialistinnen“ sind, auch deswegen, weil der Lehrberuf ein traditionell weiblicher Beruf ist. Es ist wiederum *erklärbar*, da die Betreuung längerfristiger Arbeiten mit einem Lehrstuhl verbunden ist, auf dem Frauen selten zu finden sind. Häufig ist die Seltenheit weiblicher Professorinnen wiederum ein Grund, warum sie seltener als Mentorinnen in Anspruch genommen werden. Rosabeth Moss Kanter (1976/77) beschreibt dieses Phänomen als Ursache einer Wahrnehmungstereotypisierung von „Seltenheitsmitgliedern“ (Token) einer Institution.² Ein Beispiel dafür ist die Diskreditierung weiblicher Führungskräfte oder Professorinnen. Ihnen werden oft männlich-adaptierte, auch autoritär überzogene Führungsstile nachgesagt. Das wirkt sich infolgedessen als Mechanismus einer „sich selbst-erfüllenden Propherzeugung“ aus.

Institutionalisierte Sozialisationsbeziehungen scheinen „alte“ Abhängigkeiten weiterzuführen. Bis heute haben sich paternalistische Strukturen erhalten, wie sie z.B. der Begriff des Doktorvaters impliziert. Vorhandene Beziehungsmodelle scheinen eine Analogie zu Verwandtschaftsbeziehungen darzustellen. Dies bedeutet:

1. Sie transportieren nichtfunktionale Qualifikationskriterien in eine Institution, die sich als universalistische versteht.
2. Sie folgen dem Muster traditioneller Geschlechtersozialisation, was
3. dazu führt, daß Autonomie und Konkurrenz im professionellen „Erwachsenenstatus“ von Frauen nicht institutionalisiert sind.

Unter Bedingungen dauernder Unterrepräsentation von Frauen in höherrangigen Positionen des Wissenschaftsbetriebs gehören heterosexuelle Sponsorenbeziehungen zu den Mechanismen, die „erfolgreiche“ Akademikerinnen als Seltenheitskategorie reproduzieren. Dem liegt eine Art Zirkelstruktur zugrunde: Heterosexuelle Mentor-Protégéebindungen scheinen nur unter bestimmten Bedingungen relativ konfliktfrei zustande zu kommen. Ihre Grundlage ist eine Art „Rollenpartnerschaft“, (Laws, J. Long 1975). Die Beziehung basiert auf dem stillschweigenden Konsens, daß die Protégée eine Ausnahme im Vergleich zu anderen Geschlechtsgenossinnen darstellt. Die Zuschreibung, eine Ausnahme zu sein, scheint eine Art Bewältigungsmechanismus für das „Stigma“³ des „unpassenden Geschlechtes“ darzustellen. Es liegt in der Dynamik dieser Beziehungsstruktur, daß zwar das „Sozialisationsziel“ der institutionellen Eingliederung erreicht wird – jedoch die Kontinuität der überaus konservativen Institution von „Vorzeigefrauen“ reproduziert wird. Das schließt mit ein, daß diese

Beziehungsstruktur im Kontext einer männlich-strukturierten Institution ein wirksamer Kontrollmechanismus heterosexueller Konkurrenz ist. Sie führt darüber hinaus zu einer Bestätigung akademischer Ideologien. Gezeigt werden kann, daß insgesamt das Fehlen einer Mentorenbeziehung *und* die Besonderheit einer heterosexuellen Protégéebindung zu den strukturellen Ursachen kontinuierlicher Unterrepräsentation von Akademikerinnen in institutionellen Spitzenpositionen gehören.

Kognitive und soziale Funktionen im Kontext der Wissenschaftsgemeinschaft

In der Wissenschaftssoziologie ist die Bedeutung akademischer Sozialisation zwar erkannt worden, jedoch von wenigen Ausnahmen abgesehen, wie H. Zuckermann (1977), J. Cole (1979), unbearbeitet geblieben.

Eine Ausnahme bietet allerdings der „Homo academicus“ von Bourdieu (1988). In seinen Ausführungen nimmt die Bedeutung verlängerter Abhängigkeiten einen zentralen Stellenwert im Zusammenhang seiner Definition von akademischer Macht ein.

Aber auch bei Kuhn erhält akademische Sozialisation eine wichtige Funktion. Die Kuhnsche Wissenschaftsphilosophie bindet die rationale Wirksamkeit von Theorien an die soziale Durchsetzung, d.h. die Akzeptierung durch die Gruppe von Wissenschaftlern, die mit einer bestimmten Theorie arbeiten. Dies macht eine Interpretation möglich, die die Gruppe zu einer Art „Geltungsbasis“ von Theorien macht.

Wissenschaftliche Standards, Verfahrensweisen und Methoden rücken somit in den Bereich der Soziologie, weil der wissenschaftliche Wandlungsprozeß eben von einflußreichen Theorietraditionen oder „lokalen Denktraditionen“⁴ bestimmt wird. Diese erhalten für bestimmte Gruppen „autoritativen“ Charakter. Es führt dazu, daß Tradierung und Wandlungsprozesse jeglicher Art an die Gruppenprozesse selbst zurückgebunden werden.

Theorien, Begriffe, Methoden, etc. („disciplinary matrix“) erhalten den Stellenwert von sozialen Normen, deren „soziale Geltung“ unter Umständen zu ihrer „rationalen Geltung“ in Widerspruch geraten kann. In diesem Stadium werden Abweichungen als „Anomalien“ behandelt.⁵

Die Einsozialisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses bedeutet in diesem Kontext:

1. Standardisierung 2. Tradierung „lokaler Denktraditionen“ 3. identifikatorische Übernahme meist latent bleibender „Verpflichtungsstrukturen“. Sie implizieren im oben geschriebenen Sinne sowohl kognitive als auch soziale

Handlungsanweisungen. Vieles davon macht im Sinne M. Polanyis „stillschweigendes Wissen“ (Polanyi 1958, 1946) oder in Kuhns Konzept, das Wissen eines „Normalwissenschaftlers“ aus.

Kuhn selbst ist sehr zurückhaltend in Äußerungen über den Ablauf sozialisatorischer Stadien. Er übernimmt viele Anregungen von Polanyi, der Lernprozesse zunächst als Aneignung von Lehrbuchwissen (nicht kontroverse Inhalte) durch vorbildorientierte Nachahmung (Polanyi, 1958) beschreibt. Studenten lernen anfangs durch das Lösen von Standardproblemen, dem Ausführen von Standardexperimenten oder durch weitgehend rezeptive Auseinandersetzung mit Theorietraditionen, wie es in den Geisteswissenschaften erforderlich ist.

Sie lernen durch Lehrer, imitieren oft für kurze Zeit Problemlösungsstrategien, intellektuelle Stile und typische Interpretationsmuster bis sie „reif“ und selbständig genug sind, Forschungsarbeiten durchzuführen. Erst in einem relativ fortgeschrittenen Stadium ist eine „volle Initiation“ in die Wissenschaftsgemeinschaft (Polanyi, 1946) möglich. In diesem Stadium sind Fähigkeiten wie Problembegrenzung, „geschickter“ Umgang mit Verfahrensweisen und Methodologien ausgebildet. Sie ermöglichen innovative Einsichten, für die es weder Methoden noch explizite Handlungsanweisungen geben kann. In Kuhns Worten sind dies Fähigkeiten zur Wahrnehmung von neuen „Gestalts“ aufgrund von „Gestaltswitsch“. Sie strukturieren in theoretischen Umbruchsphasen inhaltliche „Orthodoxien“ um, oft dadurch, daß sie für die gleichen Erkenntnisse einen anderen Interpretationsrahmen schaffen. M. Polanyi und T. Kuhn geben in ihren Theorien Lern- und Sozialisationserfahrungen einen vergleichsweise großen Raum. Das erklärt sich teilweise aus der zugrundeliegenden Wissenskonzeption, die nicht-formalisierbare Aspekte von Wissen einschließt. Damit sind im weitesten Sinne z.B. Assoziationspielräume gemeint, deren Grundlage auf Erfahrung aufbaut. Daraus ergibt sich, warum etwa die Aneignung von Theorien über weite Strecken an Identifikationsprozesse gebunden ist. Wenn der Vermittlungsprozeß wie bei Polanyi, an den „persönlichen Stil“ des Lehrers geknüpft ist, wird intellektuellen „Leitfiguren“ ein wichtiger Stellenwert beigemessen.

Bourdieu beschreibt eine identifikatorische Teilnahme ganz anderer Art:

Für ihn machen personalisierte Sozialisationsbeziehungen im Kern aus, was er als akademische Macht, als „Reproduktionsmacht“ bezeichnet. Sie setzt Bourdieu zufolge auf den Aufbau „dauerhafter Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse“. Sie scheinen für Institutionen typisch zu sein, wo Macht nur halbinstitutionalisiert ist.⁶ Die „Reproduktionsmacht“ meint mehr als den Zugang zu Ressourcen, wie Forschungsgeldern, wie den Einfluß auf die Besetzung von Positionen und Publikationsmöglichkeiten. Ihre informelle Basis liegt vielmehr darin, ein mehr oder weniger bewußtes, stillschweigendes „Einverständnis“ zu erzielen. Es besteht in der Chance „Erwartungen“ aufzubauen,

...,die Fertigkeit, immer wieder Hoffnungen zu wecken, aufrechtzuerhalten und zu nähren, (...) und zugleich die Fähigkeit, die Ungeduld zu bremsen, im Zaum zu halten, den Aufschub, die stete Frustration der Hoffnungen und vorweggenommenen Befriedigungen erträglich und akzeptabel zu machen...

Die Autorität gründet auf Karriereerwartungen: nur wer an etwas festhält, wird auch gehalten.“ (ders. 1988, S. 156/157 Kürz. A.D.).

Bourdieu zeichnet eine Ideologiekritik der Wissenschaft. Verlängerte Lehrer-Schülerbeziehungen machen den Kern der Macht aus, weil hier die Nachwuchskräfte auf den stillschweigenden institutionellen Konsens eingeschworen werden. Die Beziehungen implizieren eine nicht immer latent bleibende autoritäre Grundstruktur: ein „folgsames Ausharren und die darin implizierte Anerkennung der akademischen Ordnung“ (S. 166). Sie gewährleistet die Reproduktion eines „Eingeweihenenkreises“.

„Kein anerkannter Lehrer, der nicht einen Lehrer anerkennen würde und damit mittelbar das geistige Richteramt des heiligen Kollegiums seiner Lehrer, die ihm Anerkennung verschaffen. Mit anderen Worten: Kein Lehrer, der nicht den Wert der Institution und die institutionellen Werte anerkennen würde, die in der institutionell sanktionierten Ablehnung allen nicht-institutionellen Denkens, im Pathos der universitären „Ernsthaftigkeit“ wurzeln ...“ (S. 167)

In Bourdieus Ansatz bleibt wenig Raum für einen unmittelbaren kognitiven Ertrag dieser Beziehung, die über die genannte soziale Funktion hinaus gehen würde. Die Wahl eines Mentors bleibt von den Aufstiegserwartungen und Karriereversprechungen, die mit ihm verbunden sind, abhängig. Es müssen weder die berühmtesten noch die fachlich kompetentesten Professoren sein, die diese Erwartungen erfüllen. Die „gegenseitige Wahl“ von Betreuer und Kandidat ist eine Art „Investition“, eine Beziehung von „Kapital zu Kapital“. Bourdieu meint damit, daß der Status und das Renommee des Betreuers eine Eigeneinschätzung des Kandidaten abgibt. Die Wahl „dokumentiert etwas über die eigene Höhe und den guten Geschmack in intellektuellen Fragen.“ Für den Betreuer spricht es, „gute“ und „erfolgreiche Schüler“ zu haben. Dies trägt zu seinem eigenen Wert bei, wie er zu ihrem beiträgt. (S. 165)

In der Konzeption Kuhns/Polanyis und auch bei Bourdieu setzen Sozialisationsbeziehungen Identifikationen mit der Wissenschaftsgemeinschaft als die Bedingung ihrer Teilnahme voraus. Dabei wird stillschweigend davon ausgegangen, daß die Institution geschlechtsneutral eingeschätzt wird. Dies ist jedoch angesichts feministischer Erkenntnisse naiv geworden.

Die identifikatorische Teilnahme im institutionellen Diskurs und Sozialgefüge ist für Frauen problematisch:

ambivalent in der Identifikation mit Theorien, aus denen Frauen in ihren

besonderen Lebensbezügen entweder gar nicht vorkommen oder einfach mitgedacht werden.

„Das Allgemeine ist männlich, das Weibliche das Besondere, das logisch daraus deduzierbar ist.“ (Brothun M. 1988, S. 326).

Problematisch auch der Identifikationszwang mit der Art des wissenschaftlichen Denkens und Diskurses, in dem Wissenschaftlichkeit einen Vorrang von Theorie und die Abwertung von Erfahrungswissen beinhaltet; Unpersönlichkeit, Logik, „scharfer Geist“ implizieren Fähigkeiten, die stereotyp Männern zugeschrieben werden. Bourdieu beschreibt den wissenschaftlichen Handlungsmodus als Verhaltenserwartung zum Umgang mit „Unbestimmtheiten geweckter Erwartungen“. Er scheint eine Bereitschaft zum „Spielen“ und „Spielengagement“ vorauszusetzen, die konsequenterweise nur von „Initiierten“ beherrscht werden kann; und es ist zunehmend fraglich geworden, ob Frauen zu diesen gerechnet werden. Die notwendige „soziale Kompetenz“ ist Bedingung für die Teilnahme am Diskurs. Sie schließt einen für Frauen ungewohnten Balanceakt, der zwischen kooperativen und konkurrierenden Verhaltensweisen schwankt, im fließenden Übergang von Spiel und Kampf (Brothun 1988, Nowotny 1986) steht, mit ein.

Sozialisatorische Rollen: Zur Rollendifferenzierung von Lehrer und Professor

Frauen haben, seit sie an Universitäten arbeiten, wichtige Lehrfunktionen inne, und doch sind ihre Beiträge als akademische Lehrerinnen eigentümlich unbeachtet geblieben. Die Gründe hierfür liegen einerseits in der Tatsache, daß Lehrtätigkeiten nicht wie etwa Publikationen als Reputationsmaßstab gewertet werden (Cole, J. 1979). Andererseits ist die Wahrnehmung und Honorierung von Lehrtätigkeit an hochrangigen Positionen wie den Professorenstatus geknüpft, der für Frauen selten ist. Akademische Lehre erfüllt in diesen Positionen differenziertere Sozialisationsziele als die Lehrtätigkeit der Anfangsstadien universitärer Ausbildung.

Bei näherer Betrachtung übernehmen Universitäten verschiedene Aufgaben: Neben der Weitergabe und Konservierung von Erkenntnisstandards steht die kritische Auseinandersetzung mit kontroversen Inhalten, Positionen, theoretischen Schulbildungen, um ästhetisch-ethische, politische und sozialkritische Standpunkte. Sie erfüllen viel von dem, was das Schlagwort der kulturellen Reproduktion meint. Studenten werden nicht nur in disziplinäre Standards

einsozialisiert, sondern in eine Art „eigenlogische“ akademische Lebenswelt, der, neben ihrem Ausbildungsauftrag für Berufsrollen außerhalb des akademischen Milieus, z.B. Intellektuellenrollen entsprechen.

Mit diesen unterschiedlichen Funktionen korrespondieren verschiedene Lehrstile und Lehrziele (Bernard 1964). Sie lassen sich anhand einer Rollendifferenzierung beschreiben.⁷ Es sind, wie sie hier vorgestellt werden, analytische Unterscheidungen. Empirisch gesehen können beide Sozialisationsfunktionen von den gleichen Personen eingenommen werden.⁸ Der Lehrer als „akademischer Performer“ stellt die rezeptiven Aspekte kognitiver Sozialisation, als eine Art Kommunikationsorgan in der Präsentation und Vermittlung von Theorietraditionen dar. Der Professor verkörpert in der Auseinandersetzung mit einer Theorie eine Art „Kollaborateur“ mit dem ursprünglichen Autor. Es schließt die gegenseitige Anerkennung zweier reflektierender Subjekte voraus. Nur so wird eine innovative Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Positionen möglich. Gelehrte in dieser Rolle „lassen Autoren sprechen“ und formulieren damit ihre eigene Autorenschaft. Sie nehmen eine „Perpektive“ ein und stehen für einen theoretischen Standpunkt.

Entsprechend ist auch der Umgang mit dem Erkenntnismaterial selbst. Akademische Lehre beinhaltet zunächst den Umgang mit „Bekanntem“, Lehrbuchwissen, der inhaltlichen Orthodoxie. Die damit verbundene Aufrechterhaltung von Wissen hat einen konservierenden Effekt auch in dem Sinne, daß Ungeheimheiten ausgegrenzt und geglättet werden. Dieser traditionserhaltenden und kodifizierenden Funktion steht der Umgang mit kontroverserem Wissen gegenüber. „Performanz“ steht in diesem Sinne für die Einnahme einer Position innerhalb einer Disziplin. Lehre in dieser Funktion schließt Überzeugungsarbeit mit ein. Idealiter gesehen soll die Kritikfähigkeit für die besseren Argumente geschärft werden. Als „Systematisierer“ bieten akademische Lehrer kognitive Orientierungen im reflexiven Umgang mit Komplexität an und ordnen sich in ihrer Darstellung nicht einfach Disziplinen und Systemen unter. Generalisierend, und mit einem Spürsinn für interessante Neuigkeiten führt dieser Lehrmodus zu innovatorischen Leistungen. Wissenschaftliche Kompetenz schließt Überzeugungskraft ein und kann in diesem Rahmen persönlichen Stilen und Intuition großen Raum lassen.

Eine weitere Unterscheidung ergibt sich aus dem Verhältnis zu den Studenten.

Die Vermittlung von Lehrbuchwissen richtet sich nach Curriculas und mit entsprechend mangelnder Motivation ist zu rechnen. Geht es um mehr, so gilt es bei der Zuhörerschaft Engagement und Enthusiasmus für Inhalte zu wecken. Die Beziehung ist emotional besetzt und durch persönliche Identifikation gekennzeichnet.

Wo Identifikationsprozesse beschriebener Art stattfinden, werden akademi-

sche Lehrer mit Erwartungshaltungen konfrontiert, kulturelle, ästhetische und politische Leitfiguren zu sein. Sie stehen für akademische Integrität; von ihnen wird konsolidierendes, aufklärerisches und neutralisierendes Wirken erwartet. Das schließt mit ein, daß sie intellektuelle Werthaltungen deutlich machen können, anstatt hinter einer Fassade von Objektivität zu verschwinden.

Diese funktionale Unterscheidung bietet die Möglichkeit, „primärsozialisatorische“, d.h. die Anfangsstadien im Studium graduell von „wissenschaftlichen Initiationsprozessen“ zu unterscheiden. Es könnte erklären, warum Frauen ihren wichtigsten Beitrag in Lehrtätigkeiten des unteren Spektrums akademischer Hierarchien ausüben, und in einigen Disziplinen mehr als in anderen⁹ leisten. Plausibel wird hierdurch, daß die konservierende Weitergabe nicht-kontroversen Wissens konsonant ist mit anderen Rollen, die Frauen in unserer Gesellschaft als Mütter, Ehefrauen und Dienstleistende zugetragen bekommen. Gerade mit diesen Rollen ist Abwertung, mangelnde Wahrnehmung und Nichternstnehmen verbunden. Akademischen Lehrerinnen wird häufig ein überaus fürsorglicher, verantwortungsvoller Umgangsstil mit Studenten nachgesagt, was sich eben auch als typisch „weibliche Rollenfalle“ entpuppen kann. Dieser Stil führt nicht immer zur erhofften Anerkennung professionaler Kompetenz. Fürsorglichkeit, Emotionalität und Engagement werden innerhalb der Institution nicht als Qualifikationskriterien gewertet. Hinzu kommt, daß mit „Mütterlichkeit“ auch negative Aspekte wie kontrollierendes Verhalten assoziiert werden, die wiederum einseitig personal projiziert werden können.

Frauen als Lehrende in den Anfangsstadien akademischer Ausbildung leisten an Universitäten, wie in anderen gesellschaftlichen Bereichen auch, die reproduktiven Aufgaben. Sie schaffen damit wichtige Bedingungen zur Ausübung interessanterer, kreativerer und „lohnender“ Lehre, die immer noch überproportional von Männern ausgeübt wird. Damit werden auch die aktiv gestaltenden Aspekte akademischer Tätigkeit, z.B. an öffentlichen Meinungsbildungsprozessen beteiligt zu sein, selbstreflexive Aufgaben in Bereichen von Kultur, Ästhetik, Moral und Politik zu übernehmen, eben eine „öffentliche Stimme“ zu haben, Männern überlassen.

Institutionelle Rollenmodelle

Empirisch gesehen existieren verschiedene Formen personalisierter Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse an Universitäten. Neben dem bekannten Modell des Doktorvaters bestehen einige Abwandlungen des traditionellen Modells in Form wissenschaftlicher Mitarbeiterpositionen. Meistens sind sie an die Durchführung einer qualifizierten Promotion gebunden. Sie implizieren Arbeitsver-

hältnisse besonderer Art, nicht nur, daß der Vorgesetzte Betreuer und Berater der Dissertation ist, sondern Mitarbeiter sind zudem auch Assistenten und „Zuarbeiter“ des Professors (Brothun, 1988).

In gewisser Weise haben sich damit soziale Abhängigkeiten erhalten. Beispielsweise hängt es von der Einstellung und Einsicht des Professors ab, ob der Mitarbeiter, Doktorand bei Publikationen erwähnt wird, und inwieweit Raum für Qualifikationen und karrierebezogene Tätigkeit bleibt.

Personalisierte Ausbildungs- und Arbeitsverhältnisse erzeugen für Frauen, aber auch für männliche Mentoren in einem Lehrer-Schüler-Verhältnis hohe Ambivalenzen.

Frauen scheinen auf der einen Seite personalisierte Ausbildungssituationen eher zu vermeiden und tendieren dazu, Beschäftigungszweige mit formalen Einstellungs- und Evaluationskriterien sowie fest institutionalisierten formalen Karriereleitern zu bevorzugen (Epstein 1970). Sie ziehen z.B. eine Beamtenlaufbahn einer akademischen Karriere vor. Andererseits zeigt sich jedoch deutlich, daß in informellen Zusammenhängen nicht nur professionelle Qualifikationen erworben werden, sondern institutionelle Sichtbarkeit: Zitationen, Teilnahme an informellen Diskussionsgruppen, Kontakte, die karrierebezogene Tätigkeiten wie Publikationen, Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen etc. ermöglichen. Hinzu kommt, daß dies oft in einer Beziehungsstruktur möglich ist, die zudem auch „die Wahrnehmung helfender zuarbeitender Aufgaben“ (Brothun 1988, S. 331) fördert. An „Zuarbeiterpositionen“ können sich Frauen bekanntermaßen leicht anpassen, da dieser Handlungsmodus im weiblichen Geschlechtsstereotyp mit eingeschlossen ist.

Für männliche Mentoren liegen die Ambivalenzen insgesamt in der Tatsache des „anderen Geschlechts“, von dem hauptsächlich eine potentielle Importierung und Aktualisierung erotischer Attraktion erwartet werden kann. Gewohnte Berufsrollen in männlich-dominierten Kontexten sind für männliche Geschlechtsgleiche normativ durch funktionale Qualifikationskriterien geregelt. Treten nun Frauen in diesem Kontext auf, importieren sie Aspekte in einen professionellen Zusammenhang, in dem heterosexuelle Regulationsmechanismen normativ ausgelagert sind. Das Einlassen auf eine Protégéebeziehung scheint daher nur möglich zu sein, wenn bestimmte Bewältigungsstrategien entwickelt werden, die vorhandene Irritationen neutralisieren können. Die Wissenschaftssoziologin Barbara Reskin sieht in der Tatsache, daß Frauen als Wissenschaftlerinnen ein relativ junges Phänomen sind, die Ursache dieser Irritationen. Frauen lösen sowohl als wissenschaftliche Kolleginnen als auch als Auszubildende Verunsicherungen aus, die Reskin nicht nur in der Möglichkeit erotischer Attraktion sieht. Sie sind hauptsächlich das Ergebnis einer „Statusinkonsistenz“. Diese besteht in der generellen gesellschaftlich-bedingten Unter-

ordnungsrelation des weiblichen Geschlechts. Es führt zu Inkonsistenzen mit egalitären Berufsrollen, die sich in asymmetrischen Beziehungen, wie Mentorenbeziehungen verstärken (Reskin, B. 1978). Eine weit verbreitete Bewältigungsstrategie sieht Reskin in der Adaption heterosexueller Beziehungsmodelle, die Analogien zu Verwandtschaftsbeziehungen und Geschlechtsstereotypen herstellen. Das sind z.B. Vater-Tochter-Beziehungen, erotische Verhältnisse, also der Rekurs auf „das, was man schon kennt“.

In wissenschaftlichen Institutionen wohl am häufigsten anzutreffen, ist das paternalistische Beziehungsmodell des Doktorvaters, als verlängertes Lehrer-Schüler-Verhältnis. Der Begriff Doktorvater signalisiert nicht nur eine damit assoziierte autoritäre Grundstruktur, sondern eine Anbindung zu Verwandtschaftsbeziehungen.

Rollenmodelle in Professionen, die auf Analogien zu Verwandtschaftsverhältnissen beruhen, führen grundsätzlich partikularistische Kriterien wie personale Abhängigkeiten, Hörigkeit und Privilegien in Institutionen ein, in denen nach dem System moderner Arbeitsteilung der Regelungsmechanismus funktional auf Qualifikation, Leistung, Leistungsfähigkeit bezogen sein soll. Dies hat jedoch unterschiedliche Konsequenzen für Männer und Frauen.

Empirisch gesehen existieren sowohl Vater-Tochter als auch Vater-Sohn-Beziehungen (Mutter-Sohn/Tochterbeziehungen sind so gut wie unbekannt). Folgt man dem Muster traditioneller Geschlechtersozialisation, so resultieren aus dem Vater-Tochter und Vater-Sohn Modell unterschiedliche geschlechtsspezifische Sozialisierungseffekte. Die Vater-Sohn-Beziehung baut auf Autoritätsstrukturen auf, die in patriarchalischen Verhältnissen die Ablösung von der Mutterbeziehung voraussetzt. Damit verbunden ist die Einsozialisierung in die männliche Geschlechtsrolle; der Sohn wird als potentieller Nachfolger des väterlichen Erbes anerkannt. Die Sicherung der wissenschaftlichen Erbfolge ist im Kontext männlicher Sponsorenbeziehungen sicherlich ein wesentlicher Aspekt. Das Sozialisationsziel ist jedoch die männliche Autonomie (so fern dieser Prozeß als gelungen eingeschätzt werden kann). Der Sohn wird damit zum potentiellen Konkurrenten des Vaters. Das scheint ein wichtiger Aspekt zu sein, der teilweise erklärt, warum männlichen Lehrer-Schüler-Verhältnissen häufig lebenslange Bindungen mit egalitären Beziehungsstrukturen folgen. Sie scheinen ihre Stabilität aus der reziproken Anerkennung potentieller Gegnerschaft zu beziehen. Gelingt dieser Prozeß akademischer Reifung, hat der Protégé das legitime Recht, ein eigenständiges, unabhängiges professionelles Leben zu führen.

Die Vater-Tochter-Beziehung kennt kein äquivalentes Ablösungsmuster, als das der autorisierten Verlagerung der Beziehung vom Vater zur Tochter auf die von Ehemann zur Ehefrau. Eine Tochter reift zur Erwachsenen heran, wenn sie

eine legitime Beziehung zu einem Mann, d.h. eine kontraktuelle Bindung eingeht, die ihr darüber neue institutionalisierte Rechte zugesteht.

Autonomiewünsche, die jenseits von Bindungen zu einem Mann existieren, sind nicht institutionalisiert. Das weibliche Geschlechtsstereotyp erlangt gesellschaftliche Anerkennung (Status, Einfluß, Klassen- und Schichtzugehörigkeit) außerhalb der Privatsphäre durch Stellvertreter: durch Väter, Söhne, Brüder und Ehemänner.

Folgt man diesem Sozialisationsmuster, so läßt sich vermuten, daß akademische „Töchter“ nur unter schwierigen Bedingungen dem autorisierenden Denken des Vaters entkommen können – vielleicht nur durch Beziehungsbruch. Mit Sicherheit ist die Anerkennung als potentielle Konkurrentin schwierig, vergewagt man sich die Tatsache, daß gegengeschlechtliche Konkurrenz ein bislang weitgehend tabuisiertes Phänomen darstellt (Brothun 1988).¹⁰

Die Mutter-Sohn/Tochter-Beziehung in akademischen Institutionen ist eher selten. Rosabeth Kanter (1977 S. 982) zeigt, daß die Mutterrolle in Professionen eine „Rollenfalle“ darstellt, und deshalb ein wirksames Mittel zur Ausschaltung und Vermeidung weiblicher Konkurrenz ist. Die Mutterrolle ist verbunden mit Erwartungshaltungen, die sie einerseits auf Attribute einer unkritischen „guten Mutter“, andererseits auf regressiv kontrollierende Verhaltensweisen festlegt.¹¹ Mütterlichkeit als Stereotyp ist im hohen Maße mit expressivem, emotionalem und hinsichtlich bedrohlicher Inhalte besänftigendem Einfluß assoziiert. Als „emotionale Spezialistin“ ist sie zwar nicht unmittelbar Gegenstand erotischer Attraktion. Sie erfüllt jedoch nicht Erwartungshaltungen, die an eine akademische Autorität herangetragen werden: systematisierende und analytische Denkhaltungen, Objektivität, Kritikfähigkeit, Durchsetzungs- und Entscheidungsfähigkeit.

Dennoch sind insbesondere Mentorinnen und Wissenschaftlerinnen in ihrem überaus engagierten und fürsorglichen Lehrstil erfolgreiche Lehrerinnen gewesen.¹²

Verschiedene Ursachen sind dafür verantwortlich, daß dies nicht ausreichend wahrgenommen wird. Sozialisationsbeziehungen, sofern sie Erwähnung finden, werden immer nur als klassische Vater-Sohn/Tochterbeziehungen wahrgenommen. Wir haben gesehen, daß der Lehrerberuf in der Tradierungsfunktion nicht-kontroverser Inhalte mit Tätigkeiten korrespondiert, die mit klassischen Weiblichkeitsrollen vereinbar sind. Das ist deshalb von vorneherein eher mit Abwertung und mangelnder Wahrnehmung, sogar Ausbeutung verbunden. Geschlechtsspezifische Tätigkeiten sind nämlich der gleichen Hierarchisierung unterworfen, wie der Geschlechtsrollenstatus selbst. Akademische Lehre war neben zuarbeitenden Hilfsdiensten lange Zeit die einzige „Berufsrolle“ von Frauen an Universitäten.¹³ Akademische Lehrerinnen waren selten Identifika-

tionsfiguren mit „Modellcharakter“, weil diese Wahrnehmung entsprechende Positionen, meist ein Lehrstuhl, voraussetzt. Am ehesten möglich war dies in typischen frauenspezifischen Themenbereichen.

Es gibt z.B. wenige große Sozialkritikerinnen und wenige kulturelle, ästhetische und intellektuelle Leitfiguren, die eine adäquate Honorierung erfahren hätten wie etwa Max Weber in der Soziologie.

Ein weiterer Grund mag darin liegen, daß der verwendete Lehrstil vom gewohnten Umgang im wissenschaftlichen Diskurs abweicht. In der Alltagsform sind Diskussionszusammenhänge oft nicht mehr „als ein Spiel mit Zweifeln“ (Belenky u.a. 1989), eine Art Training im „Krieg um Positionen, bei dem es Sieger und Besiegte gibt und derjenige Sieger bleibt, der seine Position am wirkungsvollsten zuspitzt und unangreifbar macht.“ (Brothun, 1988, S 326). Es ist vorstellbar, daß diese Form der Auseinandersetzung nicht mit einem Lehrmodus vereinbar ist, dessen Stärke vielleicht, wie ein ehemaliger Schüler den Lehrstil von Ruth Benedikt beschrieb, im „produktiven Umgang mit Abhängigkeit“ liegt. Dennoch wurde dieser offenbar erfolgreiche Stil von Ruth Benedikt als „academic momism“ diskreditiert. Das zeigt umso deutlicher, daß die fürsorglichen, im positiven Sinne mütterlichen Aspekte eines Lehrmodus, der personen- und bedürfnisorientiert charakterisiert werden könnte, nicht nur wenig beachtet werden, sondern auch nicht wünschenswert zu sein scheinen. – Mit der umgekehrten Variante, die einen streng-versachlichten „männlichen“ Stil meint, sind allerdings auch keine Meriten zu verdienen! Diese Art hat mancher Lehrenden den Ruf der „Eisernen Jungfer“ eingebracht.

Heterosexuelle Rollenpartnerschaft: Mentor-Ausnahmefrau

Wenn Karrierewege von Frauen in den ambivalenten Bezügen zwischen Anpassung und Vermeidung stecken bleiben, könnten wir uns fragen, unter welchen sozialisatorischen Bedingungen Frauen, die es tatsächlich geschafft haben, standen.

Ein empirisch typisches Karrieremuster von Frauen weist zwei Merkmale auf, die sie vom „normalen“ Sozialisations- und Ausbildungsweg von Frauen unterscheidet: 1. dieser Weg ist nur möglich durch eine Folge von Sponsorenbeziehungen¹⁴ und 2. ist er abhängig von der Art ihrer Interaktion mit „erfolgreichen Männern“, als Folge ihrer Identifizierung mit Karrierebestrebungen, wie sie stereotyp – Männer – zu haben scheinen.

Kommen heterosexuelle Sponsorenbeziehungen zustande, so auf der Grundlage einer Art „Rollenpartnerschaft“ zwischen wissenschaftlichem Mentor und Nachwuchswissenschaftlerin. Die Grundlage dieser Beziehung liegt in der

„Ausnahmetikettierung“¹⁵ der Protégée. Den Ausnahmestatus erwirbt sie durch die Tatsache, daß sie nicht einfach wie die Mehrzahl ihrer Geschlechtsgenossinnen in mobilitätsblockierten Positionen verschwindet oder Berufsziele außerhalb der Institution wählt. Zu ihrer Selektion als Ausnahme gehört neben „ungewöhnlichen“ formalen Qualifikationskriterien auch die „Rollenkompetenz“ als Token in der Wissenschaft. Sie muß den schwierigen Balanceakt zwischen Engagement, Identifizierung und notwendiger Rollendistanz als Wissenschaftlerin bewältigen können. Überidentifizierte, idealistische Mitglieder, welche die universalistische, meritokratische Selbstdefinition akademischer Institutionen zu ernst nehmen, können die kompetente Handhabung ihrer Rolle nicht dauerhaft ausfüllen.

Die Tokenfrau paßt nicht in Klischees wie Ablehnung von Weiblichkeit oder anderes. Es ist einzig die Identifizierung mit hohen Mobilitätserwartungen und der Wunsch, den für Frauen üblichen Berufsrollen zu entkommen, der sie charakterisiert. Akademische Quotenfrauen werden im Laufe ihrer Karriere als Token bis zu einem gewissen Grad anerkannte Kolleginnen eines männlich-professionellen Kommunikationsnetzes. Die Geschichte ihrer „Eingliederung“ ist geprägt davon, daß ihre Karriereerwartungen erfüllt werden. Sie bleibt jedoch trotz ihrer Position immer „Außenseiterin“. Dabei bleibt die Tatsache ihres „abweichenden“ Geschlechtsstatus für ihre Geschlechtsgenossinnen und männlichen Kollegen ein größeres Problem als für sie selbst.

Exzeptionalismus

Die Unterstellung ungewöhnlicher wissenschaftlicher Qualifikationen paßt auf ein meritokratisches Grundverständnis wissenschaftlicher Institutionen. Es beinhaltet die Vorstellung, daß Leistungen durch Gratifikationen belohnt werden.

„Ausnahme“ zu sein schließt die Frage ein, Ausnahme von etwas zu sein. Die Tokenfrau darf daher diejenigen Merkmale, von denen sie eine Ausnahme darstellt, nur bis zu einem gewissen Grad repräsentieren.

Für Ausnahmefrauen können dies verschiedene Zuschreibungen sein, je nach Aktualisierung des Kontextes, in dem sie mit ihrem Exzeptionalismus konfrontiert sind. Die Betonung ihrer „Ausnahme“ von Seiten des Mentors und der Institution schließt latent immer die Annahme ein, daß sie gewisse Eigenschaften von Frauen nicht teilt, die es der Mehrzahl ihrer Geschlechtsgenossinnen nicht möglich macht, vergleichbaren Erfolg zu haben. Dies sind z.B. Unterstellungen wie mangelnde Motivationen von Frauen, Erfolgsängste und andere Weiblichkeitsmythen. Umgekehrt – wird der Kontext ihrer Geschlechtszugehörigkeit brisant, führt sie ihren Ausnahmestatus auf Kontingenzen, wie Glück und

Zufall als Begründungen ihrer Karriere zurück (vgl. auch Wetterer A. 1988). Dies nur, wenn ihre soziale Distanz zu ihren Schwestern gering ist, was für Karrierefrauen nicht unbedingt der Fall ist.

Insgesamt ist das Verhältnis zu anderen Frauen – reziprok – problematisch. Nicht selten teilen Frauen gegenüber erfolgreichen Geschlechtsgenossinnen das Vorurteil, es nur geschafft zu haben, weil sie „Frauen“ sind, und nicht aufgrund ihrer professionellen Kompetenz. Umgekehrt verkörpern Tokenfrauen die legitimatorische Rolle einer „Vorzeigefrau“. Das tun sie dadurch, daß sie ihren Ausnahmestatus leugnen. Damit teilen sie den Mythos des geschlechtsneutralen Karriereweges, mit dem Effekt, daß ihr Ausnahmestatus um so intensiver bestätigt wird. Dieser Mechanismus erweist sich in seiner Diffusität als überaus ausschließend im Hinblick auf breitere Partizipationsmöglichkeiten für Frauen.

Individualismus

Mit der positiven Besetzung des Ausnahmestatus ist häufig auch der Glaube an den individuellen Erfolg verknüpft, der durch zielorientiertes, instrumentelles Handeln „verdient“ ist.

Der Karriereweg ist Ergebnis von Leistung und gerechtfertigter Anerkennung. Alle Erfolge sind das Resultat individueller Anstrengung; Erfolg ist im Sinne einer „Protestantischen Arbeitsethik“ das Resultat individueller Anstrengung und persönlicher Leistung, und Mißerfolg ist eigenes Fehlverhalten und die Folge mangelnder Qualifikation.

Schließlich erfüllen Exzeptionalismus und eine Arbeitsethik die Werthaltungen einer Institution, deren Selbstverständnis auf meritokratischen Prinzipien zu ruhen scheint.

Institutionsideologien dieser Art schließen folgende Prämissen ein (Laws, 1975, S. 500):

1. Mitgliedschaft ist das Ergebnis von Qualifikation, nicht zugeschriebenen Kriterien.
2. Die Exklusivität von Status wird durch Leistungsstandards gerechtfertigt.
3. Die Akzeptanz der Mitglieder ist Voraussetzung.
4. Die Belohnung verdienstvoller Arbeit.

Zusammen mit den Prämissen von Exzeptionalität und Individualität bieten die Vorstellungen von Wissenschaft als meritokratischer Institution eine wirksame Abwehr gegen den Vorwurf, daß partikularistische Kriterien in der Besetzung von Positionen wirksam werden. Sie führen damit zur Rechtfertigung der akademischen Institution als geschlechtsneutrale Institution.

Ein wesentliches, wenn auch nicht bewußt intendiertes Resultat der Rollen-

komplementarität von Token und Mentor ist die Übernahme des institutionellen Selbstverständnisses durch die Tokenfrau. Das sind Werthaltungen wie die Betonung von Objektivität, Rationalität, Zielorientiertheit, Logik, affektfreiem Arbeiten und Konkurrenz als erfolgssteigerndem, sozialen Mechanismus.

Die Tatsache, daß wissenschaftliches Denken im Zusammenhang mit diesen Selbstdefinitionen gebraucht wird, impliziert, daß die genannten Eigenschaften und Fähigkeiten stereotyp Männern zugeschrieben werden, während als weiblich bezeichnete Eigenschaften bestenfalls keine Verwendung finden (Brothun 1988, S. 326).

Das ideologische Selbstverständnis und die damit verbundene Abgrenzung gegenüber Unterstellungen, die als weiblich wahrgenommen werden, sind durch die „besondere“ Integration¹⁶ der Tokenfrau als „konsensuelle Einstellungen“ verstärkt (boundary-maintenance –vgl. Laws, 1975, S.60; Kanter 1976/77 S. 975-980).

Damit werden soziale und psychologische Distanzen der Geschlechtsrollenzugehörigkeit und professionellen Einbindung (Berufsrolle) in männlich-dominierten Professionen für die Ausnahmefrau verschärft, was im Kontext einer möglichen breiteren Partizipation von Frauen ein überaus wirksamer Kontrollmechanismus von heterosexueller Konkurrenz repräsentiert.

Männlichen Sponsoren kommt in diesem Prozeß eine wesentliche Funktion zu. Sie sind in ihrer Rolle einerseits immun gegen den Vorwurf, frauenfeindlich zu sein (im Gegenteil), andererseits institutionell abgesichert, da sie sich auf die meritokratischen Prämissen der Institution berufen können, welche die Selektion der Tokenfrau legitimieren.

Individuell gesehen macht es die „Liberalität“ des Mentors aus, daß er intellektuelle Frauen fördert. Im Kontext der Tokeninstitution zeigt seine funktionale Rolle konservative Züge, solange er grundsätzlich die Folgen vorhandener Geschlechtsproportionen nicht problematisiert (i. S., daß er die strukturerhaltende Funktion des Tokenismus nicht durchschaut).

Für die Beziehung zwischen Token und Mentor ist die Tatsache der Gegengeschlechtlichkeit nicht unproblematisch. Sie ist verschärft durch die zusätzliche Asymmetrie der Beziehungsgrundlage – Lehrer-Schülerin. Als Bewältigungsstrategie bietet sich auch hier die Adaption einer konventionellen Geschlechtsrollenbeziehung wie die Vater-Tochterbeziehung oder ein erotisches Verhältnis an. Wir haben gesehen, daß dies meist mit Autonomiefällen für den weiblichen Part verbunden ist.

Hinzu kommt, daß der Ausnahmestatus für beide Rollenpartner verschärften Erfolgsdruck (Protégée) und einen intensiveren Verantwortungs/bzw. Integrationsdruck (Mentor) nach sich zieht. Dieser Konflikt wird meistens gelöst, wenn eine institutionelle Nische gefunden wird, innerhalb derer die Tokenfrau relativ

unbescholten wirken – aber eben auch stillgestellt werden – kann. Die Tatsache, in einem sozialen Kontext das „falsche Geschlecht“ zu besitzen, führt zu einem bestimmten Handlungsdilemma. Es ist ein Konflikt zwischen Berufsrolle und Geschlechtsrolle, der immer dann entsteht, wenn Handlungsfelder, die von einem Geschlecht majorisiert sind, von dem „anderen Geschlecht“ besetzt werden.

Zum Beispiel entstehen für die Tokenfrau Loyalitätskonflikte mit anderen Frauen, wenn sie ihre professionelle Rolle „unangefochten“ ausführt, aber die im Kontext männlicher Berufsrollen gepflegten Vorurteile und Stereotypen gegenüber anderen Frauen nicht teilt. Es ist ein typisches Muster, daß „eine“ Kollegin anerkannt werden kann, allerdings nur unter der Bedingung, daß sie „anders“ ist als die anderen Frauen und bestimmte weibliche Defizite nicht hat. Vermutlich kommt dies besonders häufig in „Männerdomänen“ vor, die zunehmend weibliche Konkurrenz befürchten müssen. Wenn Tokenfrauen sich mit anderen Frauen solidarisch zeigen, so müssen sie mit Konflikten mit ihren männlichen Kollegen rechnen. Sie würden durch die Zurückweisung ihrer Ausnahmeposition nämlich das latente Einverständnis der Institution – geschlechtsneutral zu sein – brechen. Daran wären egalitäre Forderungen geknüpft, die professionelle Strukturen veränderten heterosexuellen Kontexten anpassen müßten.

Insgesamt läßt sich sagen, daß „Ausnahmefrauen“ das Ergebnis eines besonderen Karriereweges sind, der letztlich den status quo weiterführt.

Die „Rollenpartnerschaft“ von Mentor und Ausnahmefrau zeigt sich als struktureller Selektionsmechanismus, der jedoch nicht den einzelnen Individuen zur Last gelegt werden sollte. Die Effekte wirken sich gegen eine wünschenswerte Solidarisierung von Frauen aus: sie verhindern, daß ein gemeinsames Bewußtsein entwickelt werden kann.

Es bleibt zuletzt noch ein naheliegender Gedanke aufzugreifen. Der quantitative Aspekt der Institution von Ausnahmefrauen scheint ein Argument für Quotierungsbefürworterinnen darzustellen. Unter zahlenmäßigen Gesichtspunkten liegt es nahe, zu dem einfachen Schluß zu kommen: Je mehr Frauen, desto weniger Seltenheiten! Daran knüpft sich die hier offenbleibende Frage, ob Frauen einfach „additiv“ in akademische Institutionen einzugliedern sind. Oder geht aus der Einsicht in die geschilderten Phänomene nicht vielmehr hervor, daß zahlenmäßige Präsenzen solange nur ein Oberflächenphänomen ausmachen, solange Diskursformen, Lehrinhalte und Lehrstile unverändert bleiben?

Anmerkungen:

- 1 *Margaret Rossiter's* Buch „Women Scientists in America: Struggles and Strategies to 1940“ (Baltimore 1982) zeigt die Widersprüchlichkeiten, in denen Frauen in den Anfängen universitären Zugangs gefangen waren. Es war dasselbe System von Patronage, das Frauen mit einfallsreichen Tricks und Strategien bekämpften und gleichzeitig nutzen mußten, um einen Fuß in die Institution zu bekommen. Eine Erhebung *Rossiter's* aus den sechziger Jahren dieses Jahrhunderts zeigt noch, daß nahezu alle Lehrstuhlinhaberinnen einen einflußreichen Mentor im Hintergrund hatten.
- 2 Vgl. *R. Moss Kanter*, Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women, in: *American Journal of Sociology*, Vo. 82, No. 5, (1976/77).
- 3 Ich gebrauche den Begriff Stigma hier im Sinne *Erving Goffmans*. (Vgl. ders., *Stigma, Über die Techniken der Bewältigung beschädigter Identität*, Frankfurt 1988). Er gebraucht ihn dort, wo beliebige Merkmale im Gruppenkontext als „unpassende oder abweichende Merkmale“ wahrgenommen werden.
- 4 Vgl. *Weingart, P.*, Wissenschaftlicher Wandel als Institutionalisierungsstrategie, in: *P. Weingart* (Hrsg.) *Wissenschaftssoziologie 2*, Frankfurt 1974.
- 5 Wenn die „rationale“ Wirksamkeit von Theorien (ihre Transformation zu sozialen Normen) der sozialen Durchsetzung bedarf, so stellt die scientific community sowohl einen Argumentations- als auch Handlungszusammenhang dar. (*Weingart, P.*, *Wissenschaftlicher Wandel als Institutionalisierungsstrategie*, in: *P. Weingart* (Hrsg.) *Wissenschaftssoziologie 2*, Frankfurt 1974 S. 21).
- 6 Im Vergleich zur bürokratischen Befehlsgewalt ist die Macht über Reproduktionsinstanzen in geringerem Maße institutionalisiert. Akademische Macht, sofern sie als Bewertungsinstanz auftritt, ist nur schwerlich delegierbar.
- 7 Die Verwendung des Rollenbegriffes dient hier analytischen Zwecken, um unterschiedliche Lehrstile und -ziele deutlich zumachen.
- 8 *Bernard* verwendet die Begriffe „Teacher“ und „Man of knowledge Rolle“. Sie sind nicht identisch mit der im deutschen Sprachgebrauch üblichen Trennung von Forschung und Lehre; eher könnte der antiquierte Begriff des Gelehrten als das deutschsprachige Äquivalent von „man of knowledge“ gelten. Die Rollendifferenzierung bleibt zudem stärker auf amerikanische Verhältnisse zugeschnitten. Hier werden Lehrtätigkeiten in den Anfangsstufen universitärer Ausbildung stärker von Mitarbeitern und „teaching assistants“ aus dem unteren Mittelbau übernommen.
- 9 Geschlechtsspezifische Segregation von Disziplinen korrespondiert mit dem Anteil von Frauen, die Lehrtätigkeiten ausüben. *Bernard, J.* (*Academic Women*, Pennsylvania 1965) legt für amerik. Verhältnisse Zahlen vor, die zeigen, daß Frauen überproportional in philologischen und einigen naturwissenschaftlichen (Physik, Mathematik und Biologie) Disziplinen gelehrt haben, dort wo es um den Umgang mit Fakten und zunächst nicht-kontroversen Grundwissen ging; anders in den Gesell-

schaftswissenschaften und in der Philosophie, als den am wenigsten standardisierten Disziplinen.

- 10 Heterosexuelle Konkurrenz ist ein relativ neues Phänomen. Konkurrenz ist traditionell nur in homosozialen Welten normativ geregelt: zwischen Männern um Frauen bzw. um begehrte, knappe Positionen, zwischen Frauen hauptsächlich um Männer, erst dann auch um Positionen. Beide Konkurrenzebenen (sexuelle und Berufsrollen) sind im Sinne moderner Arbeitsteilung eindeutig geregelt, sexuelle Konkurrenz folgt der Logik erotischer Attraktion, die normativ ist, insofern sich am jeweiligen Geschlechtsstereotyp orientiert wird. Die Berufsrollenkonkurrenz ist normativ geregelt, weil, auf die Position bezogen, funktionale Qualifikationskriterien existieren. Wenn Frauen nun in institutionellen Zusammenhängen, als Kolleginnen und erotische Objekte auftreten, tauchen Irritationen auf. „Frauen als gewohnte Objekte (sexueller Konkurrenz) werden zu Subjekten in einer Konkurrenz um Positionen, deren Normen für Geschlechtsgleiche formuliert sind“ (vgl. *Brothun, M.*, Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 2, Jg. 40, 1988, S. 318).
Es folgt daraus, daß sowohl die Tatsache sexueller Attraktion problematisch wird, weil sie nicht mehr ausschließlich in außerinstitutionellen Zusammenhängen aktualisiert wird, sondern auch die Tatsache professioneller Konkurrenz, die bezogen auf Frauen dem weiblichen Geschlechtsstereotyp nicht entspricht und vorhandene männliche Regelungsmechanismen stört.
- 11 Die einflußreichen, nicht regressiven, mächtigen Aspekte des Mutterimages werden in unserer Gesellschaft in der Regel abgewehrt und durch Klischees verhaltensmäßiger Harmlosigkeit verleugnet. Es entpuppt sich als männliche Abwehr der dominanten mächtigen Aspekte, die in unserer Gesellschaftsform von Männern geleugnet, bekämpft und durch Idealisierung kontrolliert werden.
- 12 Historische Studien (exemplarische *Rossiter, M.* 1982, *Women Scientists in America: Struggles and Strategies* 1940, Baltimore 1982) belegen dies an Beispielen renommierter Wissenschaftlerinnen, wie *Ruth Benedict, M. Carey Thomas*, denen ein überaus erfolgreicher und beliebter Lehrstil nachgesagt wurde.
- 13 An amerikanischen Universitäten unterrichteten Frauen bis in die siebziger Jahre als sogen. „fringe benefits“. Dies bezeichnet einen lockeren institutionellen Status auf freiwilliger, nahezu karitativer Basis. Frauen unterrichteten in den unteren Collegeklassen – meist unbezahlt – und stellten somit ein elastisches Beschäftigungsreservoir bereit (*Bernard, J.*, *Academic Women*, Pennsylvania 1965).
- 14 Typisch ist, daß die Folge der Sponsorenbeziehungen primärsozialisatorisch von Frauen eingeleitet wird (dazu anschaulich biographische Berichte von Frauen z.B. *S. Beauvoir, M. Mead* u.a.). Das waren häufig Lehrerinnen oder andere Frauen als Vorbilder. Erst in den letzten Ausbildungsetappen tauchen männliche Mentoren auf, was insofern das gewohnte Muster beschreibt, als weibliche Sponsoren in höherrangigen Positionen nicht anzutreffen sind.
- 15 Die folgenden Überlegungen betrachten die Thematik unter einem spezifisch quantitativen Aspekt. In der Argumentationsstruktur folge ich *J. Long Laws* und *R. Moss*

Kanter. Sie führen den Begriff „Token“ ein. Token sind Quoten- oder Ausnahmemitglieder in einem sozialen Kontext, die von einer bestimmten Gruppe majorisiert ist. Allein die Tatsache, daß eine kleine Minderheit einer Mehrheit gegenübersteht, hat so die Prämisse, ganz bestimmte Interaktionseffekte zur Folge. Token repräsentieren eine Art sozialer Institution, mit „Hilfe derer einer Majorität oder dominante Gruppierung einer Minorität Mobilitätsbeschränkungen auferlegt, bzw. Zugangsberechtigung eröffnet, unter strikten Quantitäts- und qualitätsmäßigen Einschränkungen (*Laws*, 1975 S. 52).“

- 16 Für sie selbst bleibt dies im Bereich nichtreflexiven Verhaltens. Da die Ausnahmefrau die Relevanz ihres Geschlechterstatus leugnet, leugnet sie auch die Tatsache, daß sie ihre Devianzrolle nicht hintergehen kann.

Literatur

- Belenky, Mary Field et. al.*, Das andere Denken, Persönlichkeit, Moral und Intellekt der Frau, Frankfurt 1989.
- Bernard, Jessie*, Academic Women, Pennsylvania 1964.
- Bourdieu, Pierre*, Homo academicus, Frankfurt 1988.
- Brothun, Mechthild*, Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 2, Jg. 40, 1988, S. 316-337.
- Cole, Jonathan R.*, Fair Science – Women in the Scientific Community, New York 1979.
- Epstein, Cynthia F.*, Encountering the Male Establishment: Sex-Status Limits on Women's Careers in the Professions, in: American Journal of Sociology, Vol. 75, No. 6, 1970.
- Goffman Erving*, Stigma, Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität, Frankfurt 1988.
- Kanter, Rosabeth Moss*, Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women, in: American Journal of Sociology, Vol. 82, No. 5, 1976/77, pp. 965-90.
- Kuhn, Thomas S.*, Die Struktur wissenschaftlicher Revolutionen, Frankfurt 1981.
- Laws, Judith Long*, The Psychology of Tokenism: An Analysis, in: Sex Roles, Vol. 1, No. 1, 1975, pp. 51-66.
- Mitroff, Ian I. et. al.*, On the Shoulders of the Spouses of Scientists, in: Social Studies of Science, Vol. 7, 1977, pp. 303-27.
- Nowotny, Helga*, Gemischte Gefühle. Über die Schwierigkeiten des Umgangs von Frauen mit der Institution Wissenschaft, in: *H. Nowotny et. al.* (Hrsg.) Wie männlich ist die Wissenschaft? Frankfurt 1986.
- Polanyi, Michael*, Science, Faith and Society, London 1946.
- : Personal Knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy, London 1958.
- Reskin, Barbara*, Sex Differentiation and Social Organization of Science, in: J. Gaston (ed.), The Sociology of Science, San Francisco 1978.

- Rossiter, Margaret*, *Women Scientists in America: Struggles and Strategies to 1940*, Baltimore 1982.
- Stuby, Anna Maria*, Sofja Kovalevskaja – „Prinzessin der Naturwissenschaften“. Ein Beitrag zur Enteroisierung, in: *Feministische Studien*, Heft 1, Weinheim 1985.
- Weingart, Peter*, Wissenschaftlicher Wandel als Institutionalierungsstrategie, in: *P. Weingart* (Hrsg.) *Wissenschaftssoziologie 2, Determinanten wissenschaftlicher Entwicklung*, Frankfurt 1974.
- Wetterer, Angelika*, „Man marschiert als Frau auf Neuland“ – Über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft, in: *U. Gerhardt et. al.* (Hrsg.) *Frauensituation*, Frankfurt 1988.
- Zuckerman, Harriet*, *Scientific Elite: Nobel Laureates in the United States*, New York 1977.

Anschrift der Autorin:
Agnes Dietzen
Seckbacher Landstr. 38
6000 Frankfurt