

Geschlechtergleichstellung im Wissenschaftsbetrieb? Un/Gleichzeitigkeiten im Umgang mit sexistischen Praktiken in den MINT-Fächern

MONIQUE RITTER. BERNADETTE ROHLF. SUSANNE LERCHE

Spätestens seit der Mitte des 20. Jahrhunderts ist es unter anderem das Verdienst der Gender Studies, Geschlecht als soziale Strukturkategorie und damit verwobene Differenzkonstruktionen – auch innerhalb der Wissenschaft – sichtbar gemacht zu haben. Die mit diesem Erkenntnisgewinn verbundenen Kontroversen zeigen sich nicht zuletzt in Paradigmenwechseln innerhalb der Geschlechterforschung: von Differenzfeminismus und Frauenforschung zur Geschlechterforschung und de/konstruktivistischen Geschlechterperspektiven sowie Perspektiven der Queer Studies und Intersektionalität. Die verschiedenen Ansätze stimmen darin überein, dass sie „Männlichkeit als Norm und Heterosexismus als eine institutionalisierte Praxis theoretisch (...) enttarnen“ möchten sowie „gesellschaftskritische Impulse gegen Ungerechtigkeit, Gewalt und Diskriminierung (...) setzen“ (Kasten/von Bose/Kalender 2022, 14).

Wie steht es vor dem Hintergrund dieses vielfältigen Geschlechterwissens sowie seiner partiellen und stets umkämpften Institutionalisierung mit den Geschlechterverhältnissen im Wissenschaftsalltag selbst? Ausgehend von der Annahme, dass Geschlechterverhältnisse immer auch Machtverhältnisse sind, beschäftigt sich der Beitrag mit der Frage, welche Vorstellungen, aber auch Erfahrungen von Geschlechter(un)gleichheit, Emanzipation und Handlungsfähigkeit den Hochschulalltag von Wissenschaftlerinnen in den MINT-Fächern auszeichnen. Wie sich zeigen wird, lässt sich die aktuelle Situation (noch immer) als eine „Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen“ (Ehlert 2022, 21) beschreiben. Dazu schreibt Gudrun Ehlert (ebd.) treffend:

Zuwächse an Karriere- und Freiheitsspielräumen gehen einher mit einer Infragestellung tradiert und binärer Männlichkeits- und Weiblichkeitskonzeptionen, bei gleichzeitig weiterbestehender hartnäckiger horizontaler und vertikaler Segregationen entlang von Geschlecht und stereotypen Zuschreibungen im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenhang von entlohnter wie unentgeltlicher gesellschaftlicher Sorgearbeit.

Dieses Aufweichen von Geschlechternormen im Alltäglichen bei gleichzeitigem Mangel an strukturellem Wandel in Bezug auf vergeschlechtlichte Arbeitsteilung bezeichnete Angelika Wetterer (2005) bereits vor knapp 20 Jahren als „rhetorische Modernisierung“. Seither hat sich nur wenig geändert. Die gelebte akademische Alltagspraxis weist noch immer deutliche Spuren patriarchaler Verhältnisse auf. Gewachsene geschlechterbezogene (Un-)Gleichheiten, damit zusammenhängende Widersprüchlichkeiten und ein darauf aufbauendes normalisiertes Genderwissen erweisen sich als erstaunlich beharrlich. Dieses Phänomen offenbart sich nicht allein als Merkmal konservativer(er) Räume – wie es aktuell etwa populistische „An-

ti-Genderismus‘-Debatten nahelegen. Sie sind selbst da zu finden, wo progressiv-feministische Debatten bereits institutionelle verankert sind, und verhindern damit eine tatsächliche Emanzipation aus patriarchalen Strukturen.

Die diesem Beitrag zugrundeliegende Forschungsarbeit setzt hier an und analysiert eine im Alltag firmierende Gleichzeitigkeit von sexistischen Strukturen, emanzipierten Selbstverständnissen und normalisierten Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht sowie die damit verbundenen rhetorischen Strategien. Die nachfolgend sprechenden Interviewteilnehmerinnen verstehen sich als emanzipierte Frauen, die als Wissenschaftlerinnen in den MINT-Studiengängen an sächsischen Hochschulen tätig sind.

Der Beitrag beginnt mit einer kurzen Kontextualisierung der Forschungsarbeit und zeichnet die methodische Herangehensweise nach. Anschließend werden die Un-/Gleichzeitigkeiten im Umgang mit sexistischen Praktiken anhand von vier Motiven herausgearbeitet. Der Beitrag endet mit Implikationen für die Geschlechtergleichstellung in MINT-Kontexten an Hochschulen und einem Plädoyer für Diskriminierungssensibilität als Weg zu einer strukturellen Veränderung vergeschlechtlichter Machtverhältnisse.

Kontext und Methode

In den letzten Jahren haben sich diverse Forschungsprojekte mit einem Gender-Forschungsschwerpunkt an der Hochschule Zittau/Görlitz (HSZG) und dem Institut für Transformation, Wohnen und soziale Raumentwicklung (TRAWOS) etabliert. Kritik an sexistischen Machtstrukturen zu üben, ist hierbei auch ein bedeutendes Anliegen, das sich an die eigene Organisationsentwicklung, aber auch generell an die sächsische Hochschulentwicklung richtet. Wir alle werden in sexistische asymmetrische Machtverhältnisse hineingeboren, die vermeintlich durch das biologische Geschlecht bestimmt sind und die durch „Gesetze, Wissen und Moral unterfüttert werden und institutionell und strukturell verankert sind“ (Arndt 2020, 34). Dabei ist die Macht weißer heterosexueller Männlichkeit eine patriarchale Struktur, die die Herrschaft im Globalen Norden über Jahrhunderte hinweg prägte und die bis heute persistent ist, „weil jene, die durch sie ermächtigt und privilegiert werden, Männer* also, diese Räume männlich* halten – und zwar in Berufung darauf, dass es schon immer so war“ (ebd.). Dies betrifft auch die Hochschulen. Hier befinden sich die MINT-Fachkulturen in einem Paradox aus vermeintlicher Rationalität und Vergeschlechtlichung wieder. Einerseits werden den MINT-Fächern Eigenschaften wie Objektivität, Neutralität und Rationalität zugeschrieben, die männlich konnotiert sind und so zu einem Passungsproblem für Frauen führen (Rudolph/Reber/Dollsack 2022). Andererseits stellen genau diese Eigenschaften gemeinsam mit der Meritokratie die scheinbar geschlechtsneutralen Ideale der (MINT-)Wissenschaft dar. Sie implizieren den Anspruch, gesellschaftlichen Kategorisierungen enthoben zu sein, sodass deren männliche Normierung unsichtbar wird und die dadurch benachteiligten Frauen den eigenen (Miss-)Erfolg individualisieren (Blair-Loy/Cech 2022; Dollsack 2022).

Die HSZG weist in den MINT-Studiengängen in den Fachbereichen Maschinenwesen sowie Elektrotechnik und Informatik eine Ungleichverteilung an Studentinnen und Wissenschaftlerinnen auf. So liegt der statistisch erfasste Frauenanteil (sich als divers¹ verstehende Menschen werden statistisch nicht erfasst) an der HSZG in den genannten Fachbereichen zwischen 8% und 15%, gemessen an den Immatrikulationszahlen der Matrikel 2022 und 2021, und damit nochmals deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von 16% und 23% (Anger/Kohlisch/Plünnecke 2021).

Vor diesem Hintergrund fragen aktuelle Forschungsarbeiten² am TRAWOS-Institut danach, wie die wissenschaftliche Karriere von Frauen und diversgeschlechtlichen Menschen in den männerdominierten MINT-Studienrichtungen an der HSZG und an sächsischen Hochschulen allgemein gefördert werden kann. Welche Faktoren behindern die Karriere dieser Personengruppe und welche strukturellen Veränderungen sind notwendig, um Menschen, die sich als nicht-männlich verstehen, vermehrt für Studium und Beruf in diesen Fachbereichen anzusprechen? Mit diesen Akteur*innen in verschiedenen Karrierestufen (Bachelor- und Masterstudium, Promotion, Professur) führen wir seit dem Jahr 2023 problemzentrierte Interviews (Witzel 2000). In bis dato 17 Gesprächen konnten die bereits angedeuteten Kontradiktionen zwischen (an-)erkannter Sexismuskritik und der normalisierten (Re-)Produktion sexistischer Diskriminierungen als dominante Narrative herausgearbeitet werden. Nachfolgend analysieren wir zwei Gespräche mit Wissenschaftlerinnen, die als Frauen gelesen werden und sich auch selbst als solche verstehen.

MINT-Wissenschaftlerinnen im Gewebe patriarchaler Kontinuitäten

Individuelle Stärke

Eva Meier³, Mitte 40, war zum Zeitpunkt des Gesprächs wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem MINT-Studiengang. Sie präsentiert ihre Fakultät als von sexistischen Strukturen und Praktiken weniger betroffen, obschon sich auch in ihrem Fachbereich asymmetrische Geschlechterverteilungen institutionalisiert hätten: „(U)nsere Fakultät war immer die, die gesagt hat: ‚Gleichstellungsbeauftragte brauchen wir nicht, wir sind auch so stark, wir fünf Frauen hier, wir brauchen so was nicht.‘“ (W1, Z. 249-250, 7.4.2023)

Eine Positionierung gegen eine als solche wahrgenommene Verbesonderung findet sich auch bei Franziska Stein, Mitte 50, Professorin im MINT-Bereich:

Ich hatte nicht das Gefühl, dass das was Besonderes ist, weil ich als Frau das (Professur) jetzt so mache. Also, im Gegenteil muss ich sagen. Na, ich sage es jetzt trotzdem mal. Es nervt mich eher zunehmend, weil ich in dieser MINT-Fakultät bin, wenn dann gesagt wird, na ja, du als Frau, du musst jetzt auch mal (Gremienarbeit) mitmachen, weil Frauenanteil. (...) Am liebsten du, weil du eine Frau bist. So. Nein, warum? Ich will nicht, weil ich eine Frau bin. Ich will, weil ich entweder das kann oder ansonsten ist es egal (W2, Z. 288-297, 12.5.2023).

Die Dethematisierung von geschlechterbezogener Ungleichheit erfolgt in beiden Zitaten über die Betonung einer eigenen Stärke, die man sich selbst zuschreiben könne, sei man ja als Frau in einem männerdominierten Kontext, noch dazu in einem historisch betrachtet eher männlich gewachsenen Ort der Hochschule (Jacobi 2012), angekommen und überlebensfähig. Diese Hervorhebung der individuellen Wirkmacht ist deutlich an Steins Aussage abzulesen, wenn sie ihre eigenen Fähigkeiten als Beweggrund für mögliches Engagement hervorhebt und nicht diejenigen Gründe benennt, die das Engagement erschweren wie z.B. mangelnde zeitliche Kapazitäten. Die Betonung einer individuellen Entscheidung anstelle einer Kritik struktureller Bedingungen stellt somit einen Orientierungsrahmen dar, mit dem Stein auf die wiederholt an sie herangetragene Verantwortung reagiert, als eine der wenigen Frauen ihres Fachbereichs in Gremien die ‚weibliche‘ Perspektive einzubringen.

Sowohl Steins Formulierung „Na, ich sage es jetzt trotzdem mal“ als auch Meiers „Gleichstellungsbeauftragte brauchen wir nicht“ weisen darauf hin, dass beide von dem gesellschaftlichen Anspruch wissen, der vorsieht, dass Frauen auch ‚Frauenförderung‘ befürworten und am Erreichen von Frauenquoten bzw. adäquater Repräsentation interessiert und aktiv beteiligt sein sollten. Gleichzeitig sagen sie sich von diesen Bestrebungen los und problematisieren sie zugleich, indem beispielsweise Stein betont, dass „(e)s nervt“, wenn sie „als Frau“ für bestimmte Positionen angefragt wird und Meier ein Stark-Sein thematisiert.

Paternalistisches ‚Empowerment‘

Diese Tendenzen zeigen sich auch in weiteren Ausführungen von Meier aus ihrem Arbeitsalltag, in dem ein Ausagieren geschlechtlicher Differenz durch Verbesonderung zur vermeintlichen Nicht-Existenz von Diskriminierung umgedeutet wird:

Also Diskriminierung bei uns in der Fakultät hatte ich (...) noch nie erfahren. Es ist meistens so, dass in Kreisen, wo es sehr wenige Frauen gibt, die auf Händen getragen werden. Also wir hatten jetzt nicht mangelnde Wertschätzung oder irgend so ein gefühltes Problem (W1, Z. 261-265).

Das hier von ihr betonte „auf Händen getragen werden“ durch männliche Kollegen nimmt sie nicht als verbesondernde sexistische Praktik wahr. Ein solcher als ‚Empowerment‘ maskierter benevolenter Sexismus dethematisiert geschlechterbezogene Ungleichheiten und Diskriminierungen, zeigt die Spuren der ‚alten Verhältnisse‘ an und lässt so manch kritische Fragen ungestellt: Werden hier bestimmte Fähigkeiten, etwa eigene Bedürfnisse zu artikulieren, gerade nicht gefördert bzw. abgesprochen? In Kongruenz zu diesem Auf-Händen-getragen-werden beschreibt Meier, dass wesentliche Weichen ihres wissenschaftlichen Karrierewegs durch männlichen Kollegen gestellt wurden:

Entscheidung zur Promotion:

Und dann kam am Rande einer Projektbesprechung der Professor zu mir, und sagte: ‚Na ja, Sie, Ihre Promotion, das haben wir hier schon soweit eingetütet.‘ Da habe ich das erste Mal davon gehört, dass irgendwas mit Promotion. Also ich hätte mir persönlich nie eine Promotion zugetraut, ganz ehrlich (W1, Z. 102-108).

Förderung der wissenschaftlichen Karriere:

Ich war (...) mit meinem (Kind) schwanger, da kam der (Professor) zu mir und hat gesagt: ‚Ich habe für dich gebucht: Nächstes Jahr (...) fliegst du (nach Asien). Da ist eine Tagung, du musst veröffentlichen.‘ Das hieß also, (...) du hast ein Baby, was ungefähr ein halbes, Dreivierteljahr alt ist, und musst dann da rüber fliegen. Aber ich war natürlich auch immer Personen, die mich geschoben und unterstützt haben, dankbar, ne? (...) Ich habe das dann gemacht (W1, Z. 142-149).

Stipendienbeantragung:

Und da sagte der damalige Dekan zu mir: ‚Ach, das (Stipendium) machen wir nächstes Jahr. Sie haben doch gerade ein Kind gekriegt. Gehen Sie nach Hause und kümmern sich erst mal ein Jahr um Ihr Kind. Sie können doch jetzt nicht schon wiederkommen.‘ (...) Das hat mich schon sehr verletzt und sehr reduziert und das hatte für mich auch kein fachlichen (...) Zusammenhang, ne? (W1, Z. 565-573)

Auch wenn die ersten zwei Situationen als ‚Frauenförderung‘ (durch Männer) interpretiert werden können, wird sehr deutlich, *wer* hier Chancen verteilt und in welcher Weise dies geschieht. Entscheidungen, die die Lebenswelt einer engagierten Mutter mit Baby kaum berücksichtigen, werden von Vorgesetzten oder Kollegen als geradezu alternativlos präsentiert. Im Gegensatz dazu wird im dritten Beispiel weibliche Elternschaft zwar anerkannt bzw. berücksichtigt, allerdings wird sie instrumentalisiert, indem eine Vereinbarkeit von Kleinkind, Familie und Karriere abgesprochen wird. Gerade die letzten zwei Interviewausschnitte verdeutlichen, wie sehr die wissenschaftlichen Routinen an einer männlichen Ordnung sowie an Care-armen Lebensweisen ausgerichtet sind. Auch wenn das verletzende Potenzial dieser Praktiken zumindest teilweise von Eva Meier benannt wird, scheinen die damit einhergehenden eingeschliffenen Denkmuster ‚abweichende‘ Karrierewege zu vereiteln. Zugleich wird deutlich, wie sich Konzepte und Praktiken der ‚Frauenförderung‘ noch immer in patriarchalen Strukturen verheddern und ihr emanzipatorisches Potenzial einbüßen können, sofern diese dazu tendieren, das soziale Geschlecht Frau mit einer unterstellten Wesenhaftigkeit, nicht aber mit Machtverhältnissen in Verbindung zu bringen. Die im hochschulpolitischen Kontext zumeist nicht wahrgenommene Ausrichtung der ‚Frauenförderung‘ am unmarkierten Männlichen sowie die hier artikulierten Gefühle einer fast schon devoten Dankbarkeit („nie [...] zugetraut“), auch als Mutter partizipieren zu können, führen dazu, dass ebenjene männlichen Normen beständig (re-)produziert werden.

Un/Vereinbarkeit von Mutterschaft und Hochschule

Zu ihrer bisher gewählten Un/Vereinbarkeitsstrategie zwischen Beruf und Familie führt Eva Meier weiter aus:

Ich habe bei (meinen Kindern) ein halbes Jahr Elternzeit gemacht. (...) Ich habe ein Semester ausgesetzt und dann habe ich wieder (voll) gearbeitet. (...) Das war eine harte Zeit, aber ich hatte den Ansporn, ich wollte das unbedingt, dass man das nicht merkt, dass ich diese Belastung habe, ne? Ich wollte genau das Gleiche leisten wie die anderen (W1, Z. 573-580).

(Ich hätte mir gewünscht, dass) jemand zu mir sagt: ‚Du kannst auch ein Jahr Elternzeit machen, wir kriegen das schon hin‘, ne? Das hat niemand (...) und damit war das für mich kein Thema (W1, Z. 620-643).

Dass genau diese „anderen“, an denen Meier sich misst, im Wesentlichen Männer, die ‚Unbelasteten‘, sind, die sich möglicherweise weniger in Care-Arbeiten involvieren, bleibt hier dethematisiert. Eingesponnen in sexistische Machtverhältnisse werden Care-Arbeiten auch von ihr selbst als Störung der etablierten – neoliberalen – Praxis und des meritokratischen Strebens im Wissenschaftsbetrieb bewertet.

Eine erstaunlich ähnliche Schilderung der Elternzeit-Organisation findet sich im Interview mit Stein:

(D)amals hatte ich noch keine feste Stelle. (...) Bei (meinem ersten Kind) bin ich vier Monate zu Hause geblieben und habe dann wieder gearbeitet. Und dann ist mein Mann zu Hause geblieben. (...) Und ich habe ganz, ganz lange mir Vorwürfe gemacht. Hoffentlich hat das Kind keinen Schaden genommen. (...) Als ich dann wiedergekommen bin (...) hat mein Chef gesagt: ‚Okay, dann kriegen Sie jetzt eben eine unbefristete Stelle.‘ (...) Die hätte ich nicht bekommen, wenn ich nicht wieder sofort arbeiten gegangen wäre (W2, Z. 406-430).

Stein zeichnet nach, wie sie ihre Möglichkeiten der karrierefrendlichen Elternzeitgestaltung genutzt und so dem beruflichen Druck auch wider den eigenen Bedürfnisse nachgegeben hat. Zugleich stellt sie die Spielräume für eine gleichberechtigte Elternschaft eigenen Vorwürfen gegenüber. Hier verschränken sich männliche Ideale von Autonomie und Leistungsfähigkeit mit traditionellen Mutter-Idealen. Zugleich führt die männliche, als überaus wirkmächtig wahrgenommene Norm dazu, dass Stein die Verantwortung für eine gelingende Vereinbarkeit bei sich selbst („mir Vorwürfe gemacht“) und nicht bei den diskriminierenden Strukturen für Mütter/Eltern sucht.

Im weiteren Gesprächsverlauf mit Stein setzen sich diese Un/Gleichzeitigkeiten fort:

Das waren keine Steine, die einem in den Weg gelegt sind. Sondern das typische Problem, dass man diese Mehrfachbelastung als Frau hat. Also Haushalt, Familie, Kinder. Und Arbeit. Und dass auch die Arbeitszeiten nicht unbedingt familienfreundlich sind. Mit Gremiensitzungen und so weiter. Aber auf der anderen Seite, diese Möglichkeiten, Familie und Beruf unter einen Hut zu kriegen. Gerade als Professor. Man kann sich alles flexibel einteilen. Das ist schon sehr förderlich (W2, Z. 329-335).

Während die Dimensionen der Belastung und damit der Benachteiligung als Mutter klar benannt werden, betont Stein hier auch die individuelle Gestaltungsfreiheit und negiert die strukturelle Schlechterstellung durch ihre Aussage, dass einem „keine Steine (...) in den Weg gelegt“ werden. Die Verwendung des Begriffs „Mehrfachbelastung“ verdeutlicht die Auseinandersetzung mit der ungleichen Verteilung von Care-Arbeit in heterosexuellen (Akademiker*innen-)Beziehungen mit Kind (s.a. Rusconi/Solga 2008). Der Ausdruck „das typische Problem“ lässt zudem die Schlussfolgerung zu, dass Stein von einem allgemein vorhandenen Wissen über diese vergeschlechtlichten/patriarchalen Strukturen ausgeht. Dieses sich hier abzeichnende Phänomen einer Un-/Gleichzeitigkeit von Emanzipationsempfinden und normalisierter Diskriminierung durch ein Umdeuten der eigenen Handlungszwänge in eine ‚freie Wahl‘ beschreibt Wetterer (2005, 82f.) wie folgt: „Da die Arbeitsteilung nicht mehr als Ergebnis einer Geschlechterdifferenz verstanden werden kann, die in ihr zum Ausdruck kommt und sie begründet, sondern als Folge einer freien und bewusst getroffenen Wahl, ist letztlich jeder selbst verantwortlich für das, was er oder sie tut“. Oder wie Helga Krüger (2007) ausführt, setzen sich Geschlechtervorstellungen gegen die eigenen Entwürfe von Gleichberechtigung durch, weil „die Geschlechterungleichheit (...) hinter dem Rücken der Subjekte aufgestellt zu sein scheint“ (ebd., 179).

Ein solches Muster findet sich wiederholt in Steins Ausführungen über ihre „Mehrfachbelastung“ als Frau durch unterschiedliche Care-Verantwortungen, die sich ebenso im Spannungsfeld zu ihren beruflichen Ambitionen artikulieren:

Und ich werde viel Zeit jetzt (für die Pflege meiner Eltern) investieren müssen. Wenn man das eine Thema mal abgehandelt hat, mit den Kindern, (...) dann kommt das nächste (...). Es endet eigentlich nicht für die Frau. Meistens. Wie gesagt, mein Mann unterstützt mich da extrem. Ich kann mich gar nicht beklagen. Aber trotzdem. Der ist halt die ganze Woche auch nicht hier. Also der kann dann nur unterstützen, wenn er da ist (W2, Z. 737-743).

Ich bin familiär hier gebunden. Mein Mann ist selber auch Professor. Allerdings in (einer anderen Stadt). Der ist wenig hier. (...) Also ich wäre jetzt für die Professur nicht nach Berlin gegangen oder so (W2, Z. 131-134).

Stein thematisiert im ersten Zitat ihre familiäre Situation, in der sie sowohl für die eigenen Kinder als auch für die zunehmend unterstützungsbedürftig werden den Eltern Verantwortung übernimmt. Diese Erfahrung ordnet sie den etablierten Geschlechterrollenerwartungen zu, wie ihre Einschätzung „Es endet eigentlich nicht für die Frau“ zum Ausdruck bringt. Gleichzeitig bezeichnet sie ihren Mann als „extrem(e)“ Unterstützung. Ihre Aussage weist einerseits auf den hohen Stellenwert der individuellen Gestaltungsspielräume innerhalb der eigenen Beziehung hin; andererseits manifestiert sich darin, dass Care-Arbeit keine gemeinsame, sondern primär die Verantwortung der Frau ist, welche vom Mann lediglich „unterstützt“ werde. Diese Auffassung wiederholt sich im zweiten Zitat, wenn Stein betont, dass sie das Modell ihres Ehemanns als Professor in einer anderen Stadt für sich selbst nie in Erwägung gezogen hätte. Bemerkenswert ist auch, dass ihre Feststellung „Ich kann mich gar

nicht beklagen“ unverbunden neben der Aussage steht, dass ihr Ehemann die meiste Zeit abwesend sei. Die patriarchalen Strukturen schreiben sich hier tief in die wissenschaftliche Alltagswelt ein, indem in Bezug auf die Verteilung von Care-Arbeit ein vergeschlechtlichter, hoch asymmetrischer Vorstellungshorizont erkennbar wird, der nicht über eine „extreme Unterstützung“ an den Wochenenden hinausweist. Es bleibt also festzustellen, dass (ausgesprochene Verpflichtungen zu) Care-Arbeiten im Hochschulkontext noch immer mit Gefühlen von Scham und Versagen (sowohl in Richtung der beruflichen als auch der familiären Rolle) einhergehen.

Bringschuld

Schließlich betonen die Interviewten auch, dass sie den Druck verspüren, mehr Leistung und Engagement im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zeigen zu müssen:

Eva Meier:

Eine durchschnittliche Frau engagiert sich mehr als ein durchschnittlicher Mann, auch bei uns an der Hochschule. (...) Ja, das ist so. Ich habe auch manchmal das Gefühl, so eine Art Bringschuld zu haben (...) (W1, Z. 521-524).

Franziska Stein:

Ich denke schon, dass (die beruflichen Möglichkeiten) am eigenen Engagement liegen. Und auch, dass man gut ist. Also ich hatte eben gute Noten. Ich habe mehr gelernt als man musste (W2, Z. 342-347).

Aus dieser Perspektive *verdreifachen* sich die Belastungen von Meier und Stein: Eigene Ziele und Bedürfnisse stehen nicht nur im Spannungsverhältnis von beruflichen Anforderungen und Care-Verantwortungen. Die Gemengelage wird auch von einer gefühlten moralischen Verpflichtung erschwert, das vermeintliche Defizit ‚Frau‘ ausgleichen zu müssen; sie artikuliert sich als „Bringschuld“, Überengagement und Mehr-Arbeit.

Fazit. Strukturkritik und Diskriminierungssensibilität als notwendige Perspektiven

Obschon die interviewten Wissenschaftlerinnen geschlechtsspezifische Diskriminierungen in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern an der Hochschule als überkommen proklamieren, kann unsere Analyse patriarchale Kontinuitäten aufzeigen. Deutlich wird, dass es kaum nachhaltig veränderte Orientierungsrahmen gibt, die für die eigene Verwobenheit in patriarchale Strukturen eine umfassende Grundlage für eine veränderte Handlungspraxis bieten könnten. Die tradierten ungleichen Platzzuweisungen zwischen den Geschlechtern beweisen Beharrlichkeit und bestätigen auch für die Gegenwart die von Wetterer (2005) festgestellte „rhetorische Modernisierung“. Dabei schwächt bzw. verunmöglicht die Betonung der individuellen Hand-

lungsspielräume, von Freiheit und Selbstbestimmung, die Kritik an den Strukturen und der Hochschule als Hort eines sexistisch durchzogenen Neoliberalismus. Zugleich verweisen die analysierten Gespräche nicht nur auf die Individualisierung eigener (Miss-)Erfolge (Blair-Loy/Cech 2022; Dollsack 2022); ebenso zeichnen sie die Betonung einer so behaupteten eigenen freien Wahl nach, die den strukturellen Hindernissen als wirkmächtiger gegenübergestellt wird. Nicht zuletzt bilden das meritokratische Leistungsprinzip und benevolente Sexismen latente Geschlechternormen ab, die eine Schlechterstellung von Frauen verdecken. Festzustellen ist: Die Problematisierung patriarchaler Strukturen ist nach wie vor schwierig und riskant. Die nunmehr seit Jahrzehnten andauernde Thematisierung von Geschlecht und Kritik an männlich geprägten Strukturen muss also fortgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt werden. Obgleich der Frauenanteil an Professorinnen in den letzten 15 Jahren in den MINT-Studiengängen angestiegen ist (Jeanrenaud 2020), gilt es, die dominante Rhetorik von der ‚Frauenförderung‘ hinsichtlich ihrer ‚Nebenwirkungen‘ kritisch zu reflektieren. Denn in Kompliz*innenschaft mit der meritokratischen, neoliberalen Leistungslogik stellt sich ebenso eine Abwehr eigener Betroffenheit ein, die jegliche progressive – wahrhaftig emanzipatorische – Entwicklung vereitelt sowie Glück und Scheitern individualisiert. Insofern ist die Förderung eines geschlechter- bzw. diskriminierungssensiblen Reflexionsvermögens und einer Kritik vergeschlechtlichter Machtverhältnisse im Hochschulalltag nach wie vor indiziert, um letztlich eine Veränderung dieser Verhältnisse herbeiführen zu können. Gleichzeitig braucht es eine normalisierte und enttabuisierte Thematisierung vergeschlechtlichter Diskriminierung(en), sodass diese vom Stigma des ‚Schwächezeigens‘ befreit werden und eine Problemlösung durch Strukturveränderung und nicht durch individuelle Anpassung an eine männliche Norm ermöglicht wird. Es schließen sich hochschulpolitisch bisher kaum ange-tastete Fragen nach einer grundlegenden Vereinbarkeit von Care und Erwerbsarbeit im Wissenschaftsbetrieb an. Perspektivisch könnten sich so Türen für den Weg von Frauen in MINT auf ihrem Karriereweg öffnen.

Literatur

Anger, Christina/Kohlisch, Enno/Plünnecke, Axel, 2021: MINT-Herbstreport 2021. Mehr Frauen für MINT gewinnen – Herausforderungen von Dekarbonisierung, Digitalisierung und Demografie meistern. Köln.

Arndt, Susan, 2020: Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung. München.

Blair-Loy, Mary/Cech, Erin A., 2022: Misconceiving Merit. Paradoxes of Excellence and Devotion in Academic Science and Engineering. Chicago.

Dollsack, Sophia, 2022: Geschlechterwissen von Lehrenden in MINT-Fächern – Rekonstruktionen von Einstellungsmustern und Handlungsoptionen. In: Rudolph, Clarissa/Reber, Anne/Dollsack, Sophia (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit und MINT. Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen. Opladen et al., 87-106.

Ehlert, Gudrun, 2022: Geschlechterperspektiven in der Sozialen Arbeit. Basiswissen und Konzepte. Frankfurt/M.

Jacobi, Juliane, 2012: Wie männlich ist die Universität? In: Baader, Meike Sophia/Bilstein, Johannes/Tholen, Toni (Hg.): Erziehung, Bildung und Geschlecht. Wiesbaden, 271-286.

Jeanrenaud, Yves, 2020: MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Expertise im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Kasten, Anna/**von Bosse**, Käthe/**Kalender**, Ute 2022: Einleitung. In: Kasten, Anna/von Bosse, Käthe/Kalender, Ute (Hg.): Feminismen in der Sozialen Arbeit. Debatten, Dis/Kontinuitäten, Interventionen. Weinheim, 13-25.

Krüger, Helga, 2007: Geschlechterungleichheit verstimmt: Institutionalisierte Ungleichheit in den Verhältnissen gesellschaftlicher Reproduktion. In: Klinger, Cornelia/Knapp, Gudrun-Axeli/Sauer, Birgit (Hg.): Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt/M., 178-192.

Rudolph, Clarissa/**Reber**, Anne/**Dollsack**, Sophia, 2022: Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche – Einleitung. In: Rudolph, Clarissa/Reber, Anne/Dollsack, Sophia (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit und MINT: Irritationen, Ambivalenzen und Widersprüche in Geschlechterdiskursen an Hochschulen. Opladen et al., 7-18.

Rusconi, Alessandra/**Solga**, Heike, 2008: Herausforderung Doppelkarriere: Auch in Akademikerpaaren steckt die Frau beruflich zurück. In: WZB-Mitteilungen. 119, 15-18.

Wetterer, Angelika, 2005: Rhetorische Modernisierung und institutionelle Reflexivität. Die Diskrepanz zwischen Alltagswissen und Alltagspraxis in arbeitsteiligen Geschlechterarrangements. Freiburger GeschlechterStudien (FGS). 11 (1), 11-12.

Witzel, Andreas, 2000: Das problemzentrierte Interview. In: FQS – Forum Qualitative Sozialforschung – Forum: Qualitative Social Research. 1 (1), Art. 22.

Anmerkungen

- 1 Divers bezeichnet hier Personen, die sich außerhalb des binären Geschlechterverständnisses verorten.
- 2 Die diesem Beitrag zugrundeliegenden Interviews wurden im Rahmen der Genderforschung des Professorinnen-III-Programmes zu „Queer-feministisch-intersektionalen Perspektiven auf die Karrierewege in den Ingenieurwissenschaften an der Hochschule Zittau/Görlitz“ (seit 2022) und der sachsenbezogenen ESF-Nachwuchsforschungsgruppe „Frauenförderung durch individuelle und organisationale Kompetenzen in Bildung und Beruf (MINT)“ erhoben (2022-2024).
- 3 Die Namen der Interviewpartnerinnen wurden pseudonymisiert.