

# **Materialien zur Frauenforschung**

**Band 10**

**Schriftenreihe des  
Instituts Frau und Gesellschaft  
Goethestraße 29  
3000 Hannover 1**

**Herausgegeben von  
Christiane Schiersmann und  
Robert Schreiber**

**Redaktion  
Robert Schreiber**

Hannelore Faulstich-Wieland (Hg.)

# **Weibliche Identität**

Dokumentation der Fachtagung der AG Frauenforschung in  
der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft

Kleine Verlag

**Weibliche Identität. Dokumentation d. Fach-  
tagung d. AG Frauenforschung i. d. DGfE / Faulstich-  
Wieland, Hannelore (Hg.) -  
Bielefeld: Kleine Verlag GmbH, 1989  
(Materialien zur Frauenforschung)  
ISBN 3-89370-132-X**

**Herstellung und Vertrieb:  
Kleine Verlag GmbH, Postfach 4822,  
4800 Bielefeld 1, Tel.: 05 21 / 1 58 11**

**Satz: Ellmer, 4902 Bad Salzuflen-Knetterheide**

# Inhalt

1.	Hannelore Faulstich-Wieland <b>Vorwort</b>	1
2.	Hannelore Faulstich-Wieland <b>Die Arbeitsgruppe Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft</b>	3
3.	Ingeborg Stahr <b>Zur personalen und kollektiven Identität von Frauen</b>	13
4.	Rotraut Hoepfel <b>Kinderwunsch und weibliche Identität</b>	25
5.	Hannelore Faulstich-Wieland <b>Weibliche Identität und technische Entwicklung</b>	37
6.	Margret Kraul <b>Frauenautobiographien und Identität</b>	49
7.	Gabriele Sobiech <b>Körper-Beherrschung und Identitätsentwicklung am Beispiel sportstudierender Frauen</b>	69
8.	Lotte Rose <b>Zur Ambivalenz weiblicher Karrieren am Beispiel junger Kunstturnerinnen</b>	83
9.	Christa Händle <b>Soziale Handlungsprioritäten im Beruf. Befunde aus Fallstudien von Lehrerinnen in der Berufseingangsphase</b>	93
10.	Karin Flaake <b>Weibliche Identität und die Arbeit in der Schule – Lehrerinnenspezifische Weisen der Ausgestaltung des Berufs</b>	113
11.	Steffani Engler / Barbara Friebertshäuser <b>Zwischen Kantine und WG Studienanfang in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaften</b>	123
12.	Ingeborg Stahr <b>Zur Entwicklung personaler und kollektiver Identität einer Hochschulsekretärin</b>	137

## 12.

*Ingeborg Stahr*

# Zur Entwicklung personaler und kollektiver Identität einer Hochschulsekretärin

---

Anknüpfend an mein vorangehend dargestelltes Theoriekonzept möchte ich im Folgenden Identitätsentwicklungsprozesse beschreiben, wie sie sich mir anhand eines Tiefeninterviews<sup>1</sup> mit einer Hochschulsekretärin darstellen. Das Interview erstreckte sich über ca. dreieinhalb Stunden und orientierte sich an einem Leitfaden, der die verschiedenen Lebensphasen sowie die sechs identitätsbildenden Bereiche von "Leib und Körper" (1), "sozialem Netzwerk" (2), "Arbeit und Leistung" (3), "materiellen Bedingungen" (4), "Werte, Normen und Moralvorstellungen" (5) und den "Umgang mit Macht und Herrschaft" (6) berücksichtigte.

Ziel war vor allem die Erfassung von Handlungsstrukturen und Orientierungsmustern, die es einer Sekretärin ermöglichen, sich in den patriarchalischen Strukturen von Hochschule zurechtzufinden, die eigene Persönlichkeit zu entfalten (personale Identität) und dort eine kollektive Selbstverortung (kollektive Identität) als Frau zu finden. Dabei entsteht vor allem die Frage nach den institutionellen Entfaltungsräumen, in denen die Hochschule – trotz ihres patriarchalen Charakters – den Frauen in der Entwicklung ihrer emanzipatorischen Potentiale entgegenkommt oder sie sogar fördert. Der Blick ist also nicht so sehr auf die Diskriminierung, sondern die konstruktive Bewältigung dieser Barrieren – im Zusammenspiel von Krisen und Konsolidierungsphasen – gerichtet.

Die subjektiven Handlungspotentiale, die eine Frau in solch einer Institution entwickeln kann, entstehen jedoch immer auch – oder vor allem – auf dem Hintergrund subjektiver Lebenswelt und individueller Erfahrungen der eigenen Biographie. Sie fließen – zumindest ansatzweise – in die folgende Analyse mit ein.

Da es mir an dieser Stelle nicht möglich ist, auf alle erwähnten identitätsbildenden Bereiche gleichermaßen einzugehen, will ich mich im folgenden darauf beschränken, Entwicklungen personaler und kollektiver Identität im Bereich "materieller Bedingungen" zu beschreiben.

Ich orientiere mich dabei am erkenntnisleitenden Interesse von Gleichstellung, individueller Entfaltung und kollektiv-solidarischer Verbundenheit von Frauen, wie ich es bereits in meinem theoretischen Konzept beschrieben habe.

## 1. Die institutionellen Rahmenbedingungen: Arbeitsplatz einer Hochschulsekretärin

Die Entwicklung personaler und kollektiver Identität ist – wie bereits erwähnt – kontextgebunden (vgl. Stahr in diesem Band). Aus diesem Grunde sollen hier einige institutionelle Rahmenbedingungen der Tätigkeit von Hochschulsekretärinnen<sup>2</sup> beschrieben werden. Sie charakterisieren den möglichen Handlungsspielraum der Sekretärinnen im Kontext materieller und "ökologischer" Bedingungen.

Charakteristisch für die Arbeitssituation der Hochschulsekretärinnen ist, daß sie an der Nahtstelle zwischen Wissenschaft und Verwaltung arbeiten. Besonders die Sekretärinnen in den Fachbereichen bzw. Fakultäten und wissenschaftlichen Arbeitsgruppen, d.h. die Fachbereichs- oder Lehrstuhlsekretärin, hat eine Art "Pufferfunktion", in der sie zwischen den oft miteinander konkurrierenden und sich blockierenden Bereichen von Verwaltung und Wissenschaftsbetrieb vermittelnd tätig wird.

Da es für die Sekretärinnen bisher weder eine eindeutige Berufsbezeichnung noch ein eindeutiges Berufsbild bzw. ein einheitlich geregeltes tarifliches Einkommen gibt, ist auch der Beschäftigungsstatus unterschiedlich. So wird die Hochschulsekretärin einmal als Angestellte im Vorzimmerdienst, ein anderes Mal als Sachbearbeiterin, Fachbereichshilfskraft, Verwaltungsschreibkraft oder Angestellte im Schreibdienst beschäftigt. Die Eingruppierungen (die zwischen BAT IX und V liegen) erfolgen meist nicht nach den tatsächlich anfallenden Arbeiten, sondern aufgrund des vorhandenen Stellen- und Finanzetats. Finanzkrise und hohe Arbeitslosenzahlen haben in den letzten zehn Jahren dazu geführt, daß trotz einer Intensivierung der Arbeit durch den Einsatz neuer Technologien in diesem Bereich fast nur noch geringerwertige Stellen geschaffen wurden.

Der Beruf der Hochschulsekretärin ist – wie der Sekretärinnenberuf überhaupt – ein "reiner" Frauenberuf. Innerhalb der Hochschulverwaltung stellen sie den größten Anteil des Personals dar, bleiben jedoch überwiegend am untersten Ende der Beschäftigungshierarchie<sup>3</sup>. Diese geschlechtshierarchische Verteilung innerhalb des Beschäftigungssystems bleibt nicht ohne Wirkung auf die Identitätsbildungsprozesse der Sekretärinnen.

Die Tätigkeit der Lehrstuhlsekretärin – um die es hier im Speziellen gehen soll – ist vor allem durch das besondere Abhängigkeitsverhältnis zum vorgesetzten Professor und dem wissenschaftlichen Personal geprägt. Im ingenieurwissenschaftlichen Bereich, in dem die hier vorgestellte Lehrstuhlsekretärin Edith tätig ist, kommt hinzu, daß sämtliche Wissenschaftler männlich sind.

Von der Lehrstuhlsekretärin wird oft erwartet, daß sie sich, wie die Hausfrau, mit all ihren Fähigkeiten für ihre Arbeit einsetzt. Ähnlich wie die "Ganzheit Haus" stellt das Büro eine strukturelle Einheit für die Produktivität der Sekretärin dar, in der eine Vielzahl verschiedener Arbeitsvorgänge erledigt werden müssen. Die spezifischen Erfordernisse in Forschung und Lehre setzen besondere Fach- und Fremdsprachenkenntnisse voraus, flexibles Eingehen auf stark variierende Arbeitsanforderungen und eine relativ selbständige Koordination und Erledigung der verschiedenen Tätigkeiten. Die Sekretärin leistet zahlreiche reproduktive Tätigkeiten, die ihre meist männlichen Vorgesetzten und die wissenschaftlichen Mitarbeiter entscheidend entlasten. Doch wie die Hausarbeit bleibt auch die Tätigkeit der Sekretärin als "Zulieferarbeit" für Lehre, Forschung und wissenschaftliche Publikationen überwiegend "unsichtbar", d.h. ihre gesellschaftliche Relevanz und Effektivität wird nicht öffentlich. Oft ist es nicht einmal so, daß die Bürokraft persönliche Beachtung und Wertschätzung durch den vorgesetzten Professor oder das übrige wissenschaftliche Personal erfährt.

Nicht zuletzt hängen Identitätsbildungsprozesse von Sekretärinnen auch davon ab, ob diese Frauen teilzeit- oder vollzeitberufstätig sind. So neigen Hochschulsekretärinnen, die ihre Tätigkeit halbtags ausüben, eher dazu, ihren Beruf – z.B. im Sinne der Ergänzung eines Familieneinkommens – als "Job" zu betrachten; andere identifizieren sich so stark mit ihrem Beruf, daß sie sich mit ihrer Gesamtperson für ihre Tätigkeit und ihren vorgesetzten Chef einsetzen und sich überdurchschnittlich engagieren. (Berufsverband der Hochschulsekretärinnen, Februar 1981, S. 2; Stahr 1985, S. 19)

Im Folgenden werde ich nun zunächst einige Sozialdaten und Beschreibungen zum sozialen Milieu geben, in dem Edith in ihrer Kindheit und Jugend aufgewachsen ist<sup>4</sup>. Sie bilden den Hintergrund für den anschließend dargestellten Lebensabschnitt in der Hochschule.

## 2. Sozialdaten und soziales Milieu

Edith ist zum Zeitpunkt des Interviews 32 Jahre alt und ist gerade innerhalb der Hochschule auf eigenen Wunsch an einen anderen Arbeitsplatz versetzt worden. Sie ist seit 10 Jahren an der Hochschule tätig und arbeitete bisher als Lehrstuhlsekretärin im Fachbereich Bauingenieurwesen.

Sie ist immer voll berufstätig gewesen, hat keine Kinder und lebt seit der Trennung von ihrem Mann vor 2 1/2 allein.

Edith wächst in einem kleinen Dorf an der Lahn als älteste von drei Geschwistern auf, lebt jedoch überwiegend im Hause der Großmutter.

Beide Eltern haben die Volksschule besucht. Der Vater ist als Bauleiter ständig unterwegs und oft im Ausland, während Ediths Mutter mit der Geburt des dritten Kindes und dem Umzug in ein eigenes Haus ihre Berufstätigkeit aufgibt.

Auf Wunsch der Mutter wechselt Edith wie zahlreiche Mitschülerinnen zum Gymnasium. Doch ihr Vater und ihre Großmutter meinen, dies sei für ein Mädchen überflüssig, da sie ja

doch heiraten werde. Nach 2 ½ Jahren kehrt Edith zur Volksschule zurück. Die Großmutter ist Ediths engste Verbündete, während sie zu ihren Eltern und Geschwistern ein distanzierendes Verhältnis hat. Eltern und Großeltern sprechen nicht miteinander, und Edith erlebt, daß ihre Mutter noch als Erwachsene als "ne Rotznase" bezeichnet wird (E 11, 394). Die Mutter ist die "Böse", die Großmutter die "Gute".

Von intensiven Freundschaften zu gleichaltrigen Kindern wird nicht berichtet. Edith beschreibt die Beziehungen zu ihren SchulkameradInnen als eher konfliktreich und widersprüchlich.

Nach Abschluß der Volksschule macht sie eine Lehre als Bürokauffrau bei einer Baufirma im gleichen Ort, bei der sie anschließend weitere 6 ½ Jahre arbeitet. Während dieser Zeit lebt sie weiterhin bei ihrer Großmutter und zeitweise im Elternhaus.

Als Edith zu ihrem Freund nach X (Hochschulort) ziehen will, bewirbt sie sich an der Hochschule und kündigt ihre Stelle.

"Ja, ich kam am Anfang am Wochenende immer hier hoch zu Besuch, und dann sind wir zu den Schwiegereltern gefahren ... und fuhren also immer an dem bombastischen Gebäude hier vorbei. Und ja, dann hab ich gefragt: Was ist das denn? Das gefällt mir irgendwie. Ja, das ist die Uni. Und dann habe ich gesagt: Hier würde ich gerne arbeiten. Ja, und dann haben wir ne Zeitung gekauft ... und da stand also auch eine Stelle drin, die zu besetzen war, hier oben, beim Kanzler. Ja, auf die Stelle habe ich mich beworben." (E 15, 597-605)

Edith erhält diese Stelle jedoch nicht. Daraufhin arbeitet sie freiberuflich bei ihrer alten Firma weiter und wohnt bei ihren Eltern. Nach 1 ½ wird ihr schließlich von der Hochschule eine andere Stelle als Lehrstuhlsekretärin bei einem Professor im Bereich Bauingenieurwesen angeboten, die sie trotz eines finanziell wesentlich günstigeren Angebotes aus der Industrie auch annimmt.

### 3. Das Hochschulpanorama – Krisen und Phasen der Konsolidierung

Um den Gesamtverlauf der Hochschultätigkeit und während dieser Zeit gespeicherte Erfahrungen und Gefühle im subjektiven Erleben zu erfassen, habe ich Edith gebeten, ein sogenanntes "Hochschulpanorama"<sup>5</sup> zu zeichnen. Sie sollte in einer selbstgewählten Darstellungsform – z.B. abstrakten Linien, Zeichen, Mustern oder konkret-bildhaften Formen – das Kontinuum dieses Lebensabschnittes darstellen, wobei sie die Möglichkeit hatte, bis in die Zukunft "hineinzumalen". Es ging dabei nicht darum, ein "ästhetisch schönes Bild" zu malen, sondern emotional tiefer liegende Erlebnisstrukturen zunächst in nonverbaler Form sichtbar zu machen. Gleichzeitig gibt das Hochschulpanorama Auskunft über die Selbststrukturierung dieses Lebensabschnittes in seiner ganzheitlichen Wahrnehmung.

Ohne an dieser Stelle auf weitere, sicherlich sehr interessante Details in dem Panorama eingehen zu können, fallen zwei unterschiedliche Strukturierungsformen auf, die den Gesamt-

verlauf der ansonsten farbig und freundlich gehaltenen Darstellung unterbrechen.

Sie werden von Edith in den anschließenden Erläuterungen zu dem Bild als zentrale Krisen beschrieben. In dem einen Fall handelt es sich um "Meinungsdifferenzen", die sich auf Auseinandersetzungen mit Assistenten und Ingenieuren – also dem Personal des wissenschaftlichen Mittelbaus – beziehen.

In dem anderen Fall – der auch farblich anders von der Gesamtstruktur des Bildes abgesetzt ist – ist es der Weggang des Professors, Ediths Chef, der in ihr eine große Krise, Tränen und Verunsicherung hervorruft. Dieser Abschied steht ganz im Mittelpunkt ihrer bildlichen und auch verbalen Darstellungen über den Lebensabschnitt seit Antritt ihrer Hochschultätigkeit.

Das Erleben von Krise und Konflikt ist also ganz zentral mit Beziehungen, speziell mit Beziehungen zu Männern in der Hochschule, verknüpft. Beziehungen spielen im Verlauf des Interviews auch im Hinblick auf die anderen "Identitätssäulen" eine große Rolle, so etwa bezogen auf die Sicherung der materiellen Bedingungen, das Verhältnis zu Arbeit und Leistung, den Umgang mit Macht und Herrschaft etc. Insofern bestätigt sich hier die, von den feministischen Psychoanalytikerinnen und der Moralpsychologin Carol Gilligan, herausgearbeitete Vorrangstellung von Beziehungen im Erlebnis- und Bedeutungskontext von Identitätsbildungsprozessen bei Frauen. Die von Edith selber nicht konkret benannten, aber damit verbundenen geschlechtsspezifischen Konflikte können allerdings erst aufgedeckt werden, wenn die biographischen und institutionellen Bedingungen in die Interpretation dargestellter Szenen und Situationen miteinfließen.

Für Edith ist "die Anerkennung durch Männer" wichtigstes Leitmotiv ihres Identitätsbildungsprozesses. Es zieht sich durch ihr gesamtes Interview, von ihrer Kindheit bis zum Erwachsenenalter und der Tätigkeit an der Hochschule, als bestimmende Orientierung. Bereits als Kind erfährt sie, daß ihr Handlungs- und Erfahrungsräume versperrt werden, weil sie ein Mädchen ist.

Sie lernt, daß ihre Geschlechtszugehörigkeit ausschlaggebend dafür ist, daß sie die höhere Schule nicht weiter besuchen darf. Ihre Berufsperspektive richtet sie auf einen "typischen Frauenberuf". Ausschlaggebend hierfür sind rigide Geschlechtsrollenvorstellungen in ihrem sozialen Milieu, besonders ihres Vaters, der, trotz seiner permanenten Abwesenheit, die Entscheidungs- und Definitionsmacht in der Familie hat.

"... der Lehrer lief uns also die Wohnung ein und meinte äh, meine Eltern müßten mich unbedingt zum Gymnasium schicken. Und das war also zu der Zeit, mit drei Kindern, wir hatten gerade gebaut. Und äh, man mußte auf diese Mädchenschule, wo sie mich einfach hingeschickt haben, weil alle anderen Mädchen vom Dorf auch da hingingen, also ja, sollte ich auch da hin, mußte man die Bücher selbst kaufen. Das Fahrgeld und alles mußte aufgebracht werden. Außerdem zahlte man Schulgeld und es war also eine Belastung so, für meine Eltern. Und mein Vater, der war also von Anfang an dagegen, für ein Mädchen wär das total uninteressant und so (...). Auf jeden Fall äh, meine Mutter hat das dann durchgesetzt. Und er hat gesagt, sobald sie das erste Mal hängen bleibt, kommt sie runter. Und ich bin hängengeblieben und kam runter, ne, da gab's also gar nix, ne, ..."

Die permanente Abwesenheit ihres Vaters eröffnete die Möglichkeit, daß sich um ihn Phantasien von Macht, Handlungsspielräumen und Erfahrungswelten ranken konnten, die Edith verschlossen waren. Eine Verhaltensorientierung, die das Streben nach männlicher Anerkennung zum Ziel hat, verspricht Partizipation an dieser idealisierten Macht und Lebenswelt oder zumindest Schutz vor Ausgrenzung und Diskriminierung als Frau.

In der heutigen Frauenliteratur wird mitunter behauptet, Frauen lehnten es ab, Verantwortung und Macht zu übernehmen und würden sich lieber in männliche Abhängigkeit begeben. Ich halte die oben erwähnte Verhaltensweise von Edith – im Gegensatz dazu – gerade als Ausdruck für den Wunsch nach Teilhabe an Macht, Verantwortung und Gestaltungswillen im beruflichen und öffentlichen Leben, Bereiche, aus denen Edith aufgrund einer rigiden Geschlechtsrollenerziehung ausgegrenzt wurde.

Neben diesen individuell-biographischen Voraussetzungen, in denen sich allgemeine Strukturen von Frauenleben widerspiegeln, sind es die institutionellen Voraussetzungen, die für Ediths Identität in der Hochschule bestimmend sind.

Die Hochschule als Symbol des Unerreichbaren, eine Institution, geprägt von männlicher Vorherrschaft und männlichen Denkgewohnheiten, muß auf sie eine besondere Anziehung ausüben. Dort "unter einem Professor zu arbeiten", eröffnet ihr die potentielle Möglichkeit, Anerkennung ihrer Leistungen, ihrer Person zu finden, wo sie bisher stets Abwertung erfahren hat. Die Verbundenheit mit den vertrauten Elementen ihres weiblichen Lebenszusammenhangs – die Voraussetzungen für die Bildung ihrer kollektiven Identität – bleiben als stabilisierende Erfahrungen weitestgehend im Hintergrund. Sie schwingen als Zukunftsphantasie und Lebensperspektive im Bild einer "heilen Familie" (Panorama) mit. Zwischen beiden Seiten versucht sie, eine Balance zu finden und beide Seiten einander anzunähern.

Wie sie das macht und wie sich die personalen und kollektiven Prozesse des Identitätsbildungsprozesses in der Hochschule aus Ediths Perspektive verändert haben, will ich am folgenden Beispiel des Bereichs "materielle Bedingungen" herausarbeiten, wobei ich mich hier auf die Sicherung des Einkommens konzentriere.

## **4. Zur Entwicklung personaler und kollektiver Identität im Bereich "materielle Bedingungen"**

### **Berufseinstieg**

Nachdem Edith sich also an der Hochschule in X beworben hatte, um zu ihrem Freund nach Y zu ziehen, erhält sie ca. 1 ½ Jahre später eine Stelle als Lehrstuhlsekretärin im Fachbereich Bauwesen.

Mit Ediths Arbeitsplatzwechsel und dem Umzug nach Y wird deutlich, wie die Entwicklung p. und s. Identität zusammenspielen. Die Trennung vom Elternhaus, d.h. die materielle Unabhängigkeit, die sie von ihren Eltern mit ihrem Weggang gewinnt, stärken ihre Persönlichkeit und geben ihr die Möglichkeit, ihr Selbstgefühl in diesem Bereich weiterzuentwickeln. Gleichzeitig geht sie weiterhin von einer kollektivierenden Betrachtungsweise dieses Verantwortungsbereiches auf den engeren Kreis der Familie (enge Bezugspersonen) aus. Nur ist es nun nicht mehr die Herkunftsfamilie, sondern ihr Freund, mit dem zusammen sie das Einkommen sichert.

Ein anderes Beschäftigungsangebot, was sie zur selben Zeit aus der Industrie erhält, schlägt sie aus, obwohl man ihr neben der schon zu erwartenden Gehaltsverbesserung noch zusätzliche 400,- DM monatlich bietet.

"... ich hatte damals noch'n anderes Angebot aus der Industrie. Die hatten also finanziell wesentlich mehr geboten. Aber da ja für mich ja jetzt Haushalt und so neu war, und äh, da hat mir jeder gesagt, für die 400 Mark mehr im Monat jetzt, machst du dir die Nerven kaputt, ärgerst dich da mit den Leuten. Und außerdem ja, ist der Staat, ne, das war halt eben in meinen Augen noch sicherer, ne, wie jetzt die Industrie. Das war halt eben doch, weil finanziell war das also, mußte ich nicht unbedingt die 400 Mark mehr haben, ja, weil ja damals zwei Verdienste waren ..."

Geschlechtsspezifische Rollenvorstellungen, aber auch das Bedürfnis nach sozialer Sicherheit prägen ihre Entscheidung. Ihre zentralen Gesichtspunkte sind die Vereinbarkeit von Haushalt und Beruf sowie ein gesichertes Arbeitsverhältnis und nicht individueller beruflicher Aufstieg und höchstmögliches Einkommen.

Fraglos übernimmt sie die Verantwortung für den neuen Haushalt und betrachtet ihn selbstverständlich als ihren Aufgabenbereich.

Mit der Hochschule antizipiert sie einen sicheren und weniger anspruchsvollen Arbeitsplatz als in der Industrie. Zudem fürchtet sie Überforderung, Streß und zu große nervliche Belastungen. Unter weniger streßreichen und aufreibenden Bedingungen im Beruf erscheint es ihr eher möglich, auch den Haushalt zu versorgen. Interessant ist, daß ihre folgenden Darstellungen über ihre *reale* Arbeitssituation dann sehr wohl eine anspruchsvolle und zeitintensive Tätigkeit beschreiben.

Nicht nur die Entwicklung der sozialen Identität – orientiert an Vorstellungen weiblichen Rollenverhaltens – bestimmt diese Phase von Ediths Identitätsentwicklung. In ihren Entscheidungen und Handlungen liegt auch ein ganz persönlicher Gewinn, der dazu beiträgt, daß Elemente kollektiver und personaler Identitätsbildung neu ausbalanciert werden können. So bedeutet die Einbeziehung des häuslichen Aufgabenbereichs in ihre Stellenentscheidung gleichzeitig den Rückgriff auf etwas Vertrautes, d.h. auf Fähigkeiten und Kompetenzen, die sie in ihrer Kindheit erworben hat und in denen sie positiv bestätigt wurde. Obwohl sie erstmals einen "eigenen" Haushalt – unabhängig vom Elternhaus – aufbaut, so bewegt sie sich damit doch auf vertrautem Territorium und in einem Kompetenzbereich, den sie "beherrscht" und der ihr eine gewisse Befriedigung geben kann.

Den neuen Arbeitsplatz an der Hochschule betrachtet sie demgegenüber als einen ganz fremden Bereich – obwohl sie faktisch auch hier Tätigkeiten ausüben soll, die sie als kaufmännische Angestellte bereits ausgeübt hat und die ihr vertraut sind. In der Antizipation dessen, was sie erwartet, ist es ein Ausbalancieren zwischen "Vertrautem" und "Neuem", ein langsames Vortasten in einen anscheinend "fremden" männlich bestimmten Bereich, einer fremden Institution in einer fremden Stadt.

## Berufsverlauf

Mit Antritt ihrer Stelle an der Hochschule nimmt Edith nicht nur Tätigkeiten wahr, die qualitativ anspruchsvoller sind, als es ihrem Gehaltsniveau entspricht, sondern sie arbeitet häufig auch wesentlich länger, als es die übliche Arbeitszeit vorschreibt.

"... in der Anfangszeit, ich saß meistens hier bis abends halb acht, acht, ne, denn von Mai bis August lag ja da alles, ne, so bin ich nach oben gekommen, so bin ich auch hängengeblieben, ne, ganz einfach weil es mir gefällt, so die Umgebung und alles."

Aufgrund einer persönlichen Zusage erhält Edith von dem ihr vorgesetzten Professor den Differenzbetrag zur nächsthöheren Gehaltsgruppe aus seinen privaten Mitteln.

"... Ich bin eingestuft worden nach sieben, hatte dann Beförderungsaufstieg. Aber ich hatte gleich, weil er mir versprochen hat, ich bekomme sechs, weil es auch an sich den Tätigkeiten entsprach, hat er mir die ganze Zeit von Anfang an die Differenz gezahlt, aus seiner Tasche. Er sagte, das sehe ich einfach nicht ein, ne, Sie arbeiten und Sie sollen auch dafür bezahlt werden, Sie machen die Arbeit und äh, ich selbst, äh, wenn Sie es nicht machen, dann muß ich es selber machen oder 'n Assistent oder Oberingenieur, ne."

Diese individuelle Gratifikation zeichnet Edith gegenüber Kolleginnen aus und stellt sie unter den besonderen Schutz des Professors, bringt sie aber auch in eine ganz persönliche u.a. materielle Abhängigkeit von ihm. Subjektiv trägt diese persönliche "Gehaltserhöhung" erheblich zur Steigerung des Selbstwertgefühls (p.I.) von Edith bei. Andererseits lenkt sie von einer kollektiv gesellschaftlichen Betrachtungsweise auf vergleichbare Gehaltsgruppen ab. Die Folge dieser "persönlichen Belohnung" von Ediths Arbeitsleistungen ist, daß sie entsolidarisierend gegenüber den Kolleginnen wirkt. Sie verhindert die Entwicklung einer positiven sozialen Identität zur Schaffung sozialer Sicherheit. Da die persönlichen Vergleiche, die mit dem Einkommen der Kolleginnen angestellt werden, Edith als besonders bevorzugt erscheinen lassen, wird sie sich – im Interesse der Erhaltung dieses Zustandes – negativ von diesen abgrenzen. Auch die Kolleginnen werden ihr aus diesem Grunde negativ gegenüberstehen.

Erst nach 6 Jahren gelangt Edith durch Beförderungsaufstieg in die höhere Gehaltsgruppe. Das macht sie finanziell und persönlich unabhängiger und ermöglicht ihr gleichzeitig einen neuen Zugang zu ihren Kolleginnen. Nicht zufällig findet zur gleichen Zeit die Trennung von ihrem Mann statt. Sie hat nun eine relative finanzielle und persönliche Autonomie erreicht. Sie kann sich nun gegenüber Kolleginnen moderater zeigen und sich kritisch zur allgemeinen Eingruppierungspraxis äußern.

"... was ich so mitbekommen habe, jetzt auch da in der Fortbildungsstätte, wo Leute von Hochschulen aus dem ganzen Bundesland waren, daß die noch überwiegend in 'ner wesentlich mieseren Situation sind als ich bisher war. In dieser Situation auch heute noch sind, ne, daß also wirklich Frauen, äh, sich eingruppierten lassen oder wieder anfangen an Hochschulen, in Sekretariaten mit BAT IX, das finde ich also einen Witz und da muß ich echt sagen, also, ich glaube bis auf zwei, bei denen das ähnlich lief, wie bei mir, die auch so, äh, doch ziemlich viel Freiheiten hatten und auch ziemlich weit gehen konnten, so die Tätigkeiten, war das alles nicht der Fall, ne.

Ja, und ich glaube auch schon, daß, äh, ja, hier an der Hochschule, also jetzt nicht von mir aus, aber von den Mitarbeitern aus, Unterschiede gemacht werden, ob sie nun eine äh, BAT-IV-Stelle haben, in dem sie also höherwertige Tätigkeiten, in der höherwertige Tätigkeiten enthalten sind oder sie nur eine

Schreibkraft sind, ja, das glaube ich schon ... obwohl die genau das gleiche machen, wie die anderen auch, ja, äh, die, meine ich, die gelten aber, die kann das nicht, die ist, sagen wir mal, die ist doof, die äh, das Einzige, was die kann ist Maschinenschreiben oder so, ne, sonst wär' sie ja wahrscheinlich in 'ner anderen Gruppe oder würde das nicht machen für BAT IX, ja."

Die Ungleichbehandlung der Sekretärinnen wird zu diesem Zeitpunkt offensichtlich. Doch eine übergreifende geschlechtsvergleichende Beurteilung ihres Einkommens wird zunächst nicht vollzogen. Dies ist in einer Tätigkeit, die sich als typischer Frauenberuf entwickelt hat, auch besonders schwierig, weil die soziale Vergleichsgruppe nur aus Frauen besteht. Erst ein Vergleich mit der gesamten Verwaltungshierarchie würde die strukturelle geschlechtsspezifische Diskriminierung sichtbar machen und damit auch einen subjektiven Zugang zu einer solidarischen Frauenidentität eröffnen.

Erst der Weggang ihres "Professors" entbindet Edith endgültig aus einer starken persönlichen Abhängigkeit. Auch wenn dieser Zeitpunkt mit viel Trauer und Abschiednehmen verbunden ist, so eröffnet sich für Edith doch daraufhin auch die Möglichkeit einer neuen und den realen institutionellen Verhältnissen angemessenen Einschätzung und Selbstverortung in der Hochschule. Edith werden die strukturellen Diskriminierungen von Frauen bewußt:

"... das habe ich gerade heute Mittag mit meinen Kollegen hier besprochen, er sagte, 'ne Frau muß genauso kämpfen wie ein Ausländer, um anerkannt zu werden, und das, das stimmt, also sie müssen als Frau oft das Doppelte bringen wie 'n Mann, um bei Männern anerkannt zu werden, bewußt bei Männern."

## Zukunftsperspektiven

Fragen nach der Zukunft beschränken sich auf das Erreichte.

"... im Großen und Ganzen finde ich das okay. Ich glaube auch nicht, daß ich noch Möglichkeiten habe, jetzt mich großartig zu verändern, hier an der Hochschule, ne. Ist irgendwo, höchstens noch mal eine andere Stelle. Aber ich wüßte auch nicht, weshalb, warum, weswegen, weil's mir wirklich gut hier gefällt, und ich auch, da wir hier ja auch so viele Außenkontakte haben und so, und das ist sehr abwechslungsreich hier, nee, ich wüßte nicht warum ich mich da verändern sollte."

Die berufliche Position, die Edith erreicht hat, stellt sie trotz der gesellschaftlich wahrgenommenen Widersprüche, die sich aus dem geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt ergeben, subjektiv sehr zufrieden. Innerhalb ihrer Berufsgruppe der Sekretärinnen hat sie eine relativ gute Position erreicht. Die persönliche Zulage zu ihrem Gehalt, die ihr der Professor über eine relativ lange Zeit zukommen ließ, die anschließende Beförderung und die erfahrene Wertschätzung ihrer Arbeit haben ihr Selbstbewußtsein, ihre personale Identität gestärkt. Auch wenn sie durch den Weggang des Professors zunächst stark verunsichert war, weil sie damit auch seinen Schutz und ihre hervorgehobene Position verlor, so war dies doch eine wichtige und bestätigende Erfahrung.

Andererseits erfährt sie durch den Weggang ihres Vorgesetzten, welches ihre tatsächliche Stellung in der Berufshierarchie der Hochschule ist und daß befristete indirekte Teilhabe an der Macht von männlichem Wohlwollen bestimmt war.

Zurückgeworfen auf die objektiven geschlechtsspezifisch markierten Grenzen beruflicher Entwicklung und beruflichen Aufstiegs, entwickelt sie Phantasien von Kind und Familie und versucht die realen Chancen einer Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzuschätzen (Edith, S. 21, 730-745).

Eine Veränderung ihrer sozialen Stellung beinhaltet, mit Blick auf ihre Stellung als Frau in der Berufshierarchie, für sie keine weiterführende Perspektive. Im Rückblick auf ihre Familiensituation ist sie hierzu auch dort wenig ermutigt worden, d.h. es haben sich die Einflüsse durchgesetzt, die sie in ihren Bildungsambitionen (Besuch der höheren Schule) eher eingeschränkt und in ein typisch weibliches "Karriermuster" gedrängt haben. Hieran mag sich auch ihr berufliches Aspirationsniveau ausgerichtet haben.

Zusammenfassend läßt sich bei Edith dennoch in der Entwicklung ihrer p. und k. Identität eine Veränderung und Weiterentwicklung im emanzipatorischen Interesse von Frauen erkennen.

Die Sicherung ihres Lebensunterhalts gestaltet sich so, daß der Schwerpunkt zunächst in einer kollektiven Orientierung am Familieneinkommen lag. Erst nach einigen Jahren der Berufstätigkeit und eigenem Einkommen tritt für sie eine eigenständige Lebenssicherung in den Vordergrund. Wird die persönliche Gratifikation zunächst noch als Gratifikation für eine individuelle Leistung begriffen, so wächst anschließend doch das Bewußtsein für eine vergesellschaftete Perspektive des Lohnniveaus. Das implizite Wissen und Spüren geschlechtsspezifischer Ungleichheit tritt ins bewußte Erleben.

## Anmerkungen

1. Ziel ist es, die emotionalen Tiefenstrukturen subjektiven Handelns zu erkennen. Zur Durchführung dieser Art von Interviews ist eine therapeutische Vorbildung der Interviewerin sehr hilfreich.
2. Ich beziehe mich hierbei auf eine verkürzte Darstellung aus meinem Projektbericht: Stahr 1985, S. 8-22.
3. Siehe hierzu die Statistik über die Verteilung des nichtwissenschaftlichen Personals an der UGE von Sept./Okt. 84. In: Stahr 1985, S. 126.
4. Personen- und Ortsnamen wurden aus Anonymitätsgründen geändert.
5. Es handelt sich hierbei um eine Methode, die ich aus der gestalttherapeutischen Arbeit kenne und mit der sehr gut Krisen und Brüche in einem Lebenslauf sichtbar gemacht werden können. Der Einsatz dieser Methode hatte hier allerdings keine therapeutische Funktion.

## Literatur

**Berufsverband der Hochschulsekretärinnen e.V. (Hrsg.):** Informationen von und für Sekretärinnen im Hochschulbereich. Arbeitstagung 1980. "Unser Arbeitsplatz an der Hochschule." Unveröffentlichtes Manuskript. Hannover. Februar 1981.

**Stahr, I.:** Die Studien- und Arbeitssituation von Frauen an der Hochschule. Projektbericht. Berichte des Hochschuldidaktischen Zentrums Essen. April 1985.