- Perón, Eva (1951): *La razon de mi vida*. Buenos Aires.
- Priester, Karin (1996): Faschismus als Religion. In: *SOWI*, H. 1, S. 35–42.
- Puhle, Hans-Jürgen (1986): *Was ist Populismus?* In: Dubiel, Helmut (Hrsg.): *Populismus und Aufklärung*. Frankfurt/M., S. 12–30.
- Riekenberg, Michael (1995): Caudillismus. Zu einem Grundbegriff der spanischen und hispano-amerikanischen Geschichte. In: *Neue Politische Literatur*, H. 2, S. 237–253.
- Rock, David (1986): *Argentina 1516–1982. From Spanish Colonization to the Falklands War*. London.
- Sebreli, Juan José (1971): *Eva Perón, Aventurera o Militante?* Buenos Aires.
- Taylor, Julie M. (1979): *Evita Perón, The Mythos of a Woman*. Oxford.
- Tesselin, Basile (1980): *Deux femmes pour un dictateur. Evita et Isabelita Perón*. Paris.
- Tucker, Robert C. (1969): The Theory of Charismatic Leadership. In: *Daedalus*, 97, Nr. 2, S. 731–753.
- Vecchioni, Domenico (1989): *Evita Perón, La madonna dei descamisados*. Mailand.
- Waldmann, Peter (1974): *Der Peronismus 1943–1955*. Hamburg.
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen.

Angelika Wahl

Geschlechtergleichbehandlung an amerikanischen Universitäten: »Equality versus Quality?«

Die Diskussion um Gleichstellung im Bildungssektor ist in den USA seit den 60er Jahren nicht mehr so intensiv geführt worden wie heute.¹ Dabei zielen Kritiker weniger auf die tatsächliche Krise in den überfüllten und schlecht ausgestatteten High-Schools der armen Stadtbezirke ab, als auf die Gleichstellung und Förderung von Minoritäten und Frauen an amerikanischen Elite-Universitäten.² Tatsächlich sind für Frauen und Minoritäten in den letzten 30 Jahren enorme Steigerungsraten in Zulassungen und Hochschulabschlüssen zu verzeichnen, nachdem vormals rassen- und geschlechtssegregierte Schulen und Universitäten integriert worden sind. Doch nicht alle interpretieren diese Entwicklung als nur positiv. Kritiker von »Affirmative Action« und dem Antidiskriminierungsgesetz »Title IX«, den zwei wichtigsten Komponenten der Gleichstellung, sehen eine negative Korrelation zwischen vermehrter Gleichheit und der Qualität in Lehre und Forschung. Ihrer Meinung nach ringen »equality« und »quality« miteinander. Konstruiert man die komplexen Probleme in der höheren Bildung in den USA in dieser Weise, folgt in den Augen der Kritiker aus dem Streben nach Gleichheit zwangsläufig ein Niedergang wissenschaftlicher Qualität. Dagegen arbeitet dieser Aufsatz verschiedene Bereiche im tertiären Bildungssektor heraus, in denen durch den wachsenden

Frauenanteil weniger Qualitätsansprüche gefährdet sind als vielmehr männliche Identität, Traditionen und Privilegien.

Generell sind seit Anfang der 70er Jahre deutlich positive Entwicklungen für Frauen in der tertiären Bildung sichtbar: Direkte oder formale Diskriminierung ist heute im Gegensatz zu den 50er und 60er Jahren selten, und fast alle höheren Bildungseinrichtungen verfügen über explizite Antidiskriminierungsrichtlinien.³ Frauen stellen 52 % aller Studenten und sind mit etwa 40 % in den vormals exklusiv Männern vorbehaltenen Fächern Medizin, Recht und Ökonomie vertreten. Auf der anderen Seite bestehen institutionelle »Ausnahmen« vom Gleichbehandlungsprinzip z.B. in den Bereichen Universitäts-sport, Militär und bei Anstellungen auf Lebenszeit (»Tenure«).⁴

Im folgenden werden der gesetzliche Ursprung, die Umsetzung und die juristische Interpretation der Gleichstellungsgesetze dargestellt und die Inhalte und Strukturen der Ausnahmen analysiert. Als theoretische Basis dient die Untersuchung von Cockburn, die in vier Organisationen Inhalt und Form patriarchalen Widerstands gegenüber geschlechtsspezifischer Gleichstellung analysiert hat.⁵ Während Faktoren wie Klassenzugehörigkeit und ethnische Herkunft eine wichtige Rolle in der Verteilung von Prestige und materiellen Vorteilen spielen, verdeutlicht Cockburn die zentrale Bedeutung, die die Verteidigung traditioneller Maskulinität auf institutioneller und kultureller Ebene gegenüber geschlechtsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen einnimmt. Dies ist dann der Fall, wenn befürchtet wird, daß die Maßnahmen den Status quo verändern. Auch Gelb und Palley haben in ihrer Policystudie festgestellt, daß die Durchsetzung von Gesetzen, die sich auf Gleichheit zwischen den Geschlechtern (»role equity«) beziehen, eher erfolgreich sind als die, die auf eine

grundlegende Veränderung des Geschlechterverhältnisses abzielen (»role change«).⁶ Sie argumentieren, daß das Antidiskriminierungsgesetz im Bereich der Bildung (sog. Title IX) deshalb erfolgreich war, weil es von der Frauenbewegung als »role equity issue« charakterisiert werden konnte und keine fundamentale Umwälzung des Geschlechterverhältnisses bedeutete.

Mein Aufsatz problematisiert Inhalt und Umsetzung von »role equity« und »role change« im Bildungswesen erneut, allerdings nicht beschränkt auf den Title IX. Berücksichtigt werden weitere relevante Gesetze, staatliche Policies und Verfassungsurteile sowie institutionelle und kulturelle Hürden gegen Gleichbehandlung. Ziel der Analyse ist es, allgemeine Aussagen zu Ein- und Ausschlußmechanismen im Bildungswesen zu erhalten und die Ablehnung von Veränderungen zugunsten von Frauen inhaltlich zu spezifizieren und zu erklären. Damit soll auch der simplistischen Dichotomie von Qualität versus Gleichheit eine Kritik entgegengesetzt werden.

Ich gehe von der These aus, daß geschlechtsspezifische Gleichbehandlung in den USA in der tertiären Bildung formal weitgehend durchgesetzt worden ist. Wichtige hierarchisierende Ausnahmen bestehen jedoch weiter. Es stellt sich die Frage, welche formellen und informellen Benachteiligungen weiterhin existieren und warum. Inhalt und Struktur der Abwehr gegen Gleichstellungsmaßnahmen deuten darauf hin, daß weniger die Qualität der Forschung und Institutionen, sondern eher die Identität, die Traditionen und die materiellen Privilegien der Nutznießer auf dem Spiel stehen.

Im einzelnen werden drei Fragenkomplexe untersucht:

1. In welchem politischen Kontext entwickelte sich Gleichbehandlung von Frauen an amerikanischen Universitäten und wie wurden sie umgesetzt?

2. Welche wichtigen Gebiete der Segregation und Diskriminierung von Frauen an den Universitäten sind erhalten geblieben? 3. Wie haben sich juristische Interpretationen, insbesondere des Verfassungsgerichts, hinsichtlich der Gleichstellung entwickelt? 4. Welche Schlußfolgerungen können wir aus der »Qualitätsdiskussion« ziehen?

Politische Entwicklung amerikanischer Bildungs- und Gleichstellungspolitik für Frauen

Bildung spielte in den USA historisch eine zentrale Rolle für die Identität und Integration der neuen Nation. Öffentliche Schulen hatten die Funktion, Millionen von Einwanderern die englische Sprache und eine demokratische Kultur nahezubringen. Fehlende national koordinierte Bildungspolitik führte aber zu einem bis heute fragmentierten und dezentralen Bildungssystem.⁷ Nach 1961 sank in allen westlichen Demokratien die geschlechtsspezifische Ungleichheit im Bildungssektor aufgrund steigender Einkommen, Demographie, abnehmendem politischen Konservatismus und soziokulturellen Veränderungen.⁸ Auch das Bildungssystem änderte sich. In entscheidendem Maße trug 1954 das Urteil des Verfassungsgerichts im Fall *Brown v. Board of Education of Topeka*⁹ zu einer Revolutionierung des Bildungswesens bei, weil durch das Urteil Rassensegregation zwischen Schwarz und Weiß in Schulen und Universitäten zum ersten Mal als verfassungswidrig eingestuft wurde.¹⁰ Die Tragweite dieser Jahrhundertentscheidung führte in den späten 60er Jahren zur Beendigung des Apartheidsystems in den Südstaaten, zur Rassendesegregation aller öffentlichen Einrichtungen und zu einer generellen Demokratisierung des Bildungswesens. Diese Restrukturierung und Demokratisierung eröffnete institutionelle und

ideologische Einflußmöglichkeiten für weiße Frauen, die politisiert durch die Frauenbewegung vergleichbare geschlechtsspezifische Ausschlußmechanismen anprangerten.

Die folgenden Reformen haben das amerikanische Bildungssystem grundlegend verändert: 1964 erließ der Kongreß den Civil Rights Act mit den für unser Thema wichtigen Gesetzen, Title VI und Title VII. Während der Title VI Rassen- und Geschlechterdiskriminierung u. a. in Schulen verbot, untersagte Title VII Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, nationaler Herkunft und Religion am Arbeitsplatz.¹¹ Ein Jahr zuvor wurde der Equal Pay Act erlassen, der gleichen Lohn für gleiche Arbeit zwischen Männern und Frauen vorschrieb, sich damals allerdings noch nicht auf Universitäten und Verwaltungen bezog. Der wenig bekannte Higher Education Act aus dem Jahr 1965 bildete die materielle Basis der Antidiskriminierungspolitik, weil durch ihn mittellose Studenten zum ersten Mal Darlehen erhalten konnten. Präsident Johnson erließ weiterhin zwei Executive Orders (11246 und 11375) mit dem Ziel, Diskriminierung bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu verbieten. Er begründete so das wichtige Modell der »Affirmative Action«.¹² Diese Antidiskriminierungsgesetze sind inhaltlich, institutionell und politisch wichtig für Frauen, da es keinen geschlechtsspezifischen Gleichberechtigungsartikel in der amerikanischen Verfassung gibt. Die Gleichsetzung von sexueller und rassistischer Diskriminierung wurde von der sich formierenden Frauenbewegung forciert. Eine Subsumierung von Frauen in das »schwarze« Bürgerrechtsgesetz untermauert eine bis heute existierende Analogie zwischen diesen beiden Formen der Diskriminierung.¹³ Die Analogie ermöglichte einerseits wirksame Argumentationsketten, politische Legitimation und erleichterte die Umsetzung, negierte aber

andererseits die Situation farbiger Frauen und biologische und soziale Differenzen zwischen den Geschlechtern.¹⁴ Die späteren Gesetze und Policies für Frauen sind aus diesem ethnischen Entstehungszusammenhang zu begreifen, der in den USA zu einer breiten und frühen Einsetzung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsmaßnahmen für Schwarze führte. Die Wende für *Frauen* kam Anfang der 70er Jahre mit dem Anwachsen der neuen Frauenbewegung und einer Reihe von wichtigen dort initiierten Gesetzesformen: die Reform des Title VII verbot Diskriminierung am Arbeitsplatz nun auch an Universitäten und schloß damit wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Professorinnen und Stellen in der Universitätsverwaltung ein. Flankierend wurde der Equal Pay Act von 1963 erweitert und Ausnahmeregelungen für den Bereich Verwaltung und Erziehung beendet. Der reformierte Public Health Service Act verbot diskriminierende Zulassungsregeln gegenüber Frauen insbesondere im Studienfach Medizin.¹⁵ Weiterhin wurden die Ausführungsbestimmungen für die Executive Orders 11246 und 11375, die Affirmative Action bei öffentlicher Auftragsvergabe vorsahen, aufgrund einer effektiven Kampagne der Frauenrechtsgruppe WEAL nun auch auf die Universitäten angewendet.¹⁶ Die wichtigste gesetzliche Verankerung fand geschlechtsspezifische Gleichbehandlung jedoch im neuen Title IX des Education Amendments im Jahr 1972, das die Geschlechterdiskriminierung in allen bundesstaatlich unterstützten Schulen, Colleges, Fachbereichen und Graduiertenprogrammen verbot. Title IX war in Anlehnung an die bereits etablierten Gleichstellungsgesetze des schwarzen Civil Rights Act entworfen worden und lautete: »No person in the United States shall, on the basis of sex, be excluded from participation in, be denied the benefits of, or be subjected to discrimination under any

education program or activity receiving Federal financial assistance ...«¹⁷ Damit war der gesetzliche Ausnahmestatus, den die gesamte höhere Bildung innehatte, beendet. Der Zugriff geschlechtsspezifischer Antidiskriminierungsgesetze wurde durch Title IX nachhaltig gestärkt, besonders in den Bereichen Zulassungen, finanzielle Unterstützung der Studentinnen, psychologische Beratung, Wohnheimplätze und Erholungsanlagen, Ehestand, Stipendien, Erwerbstätigkeit und Gesundheitsversorgung. Eine Gleichstellungsabteilung (Office of Civil Rights, OCR) im Ministerium für Gesundheit, Bildung und Wohlfahrt (HEW) übernahm die Umsetzung und Überwachung des Title IX. Diese Abteilung sollte die Universitäten informieren, Ausführungsrichtlinien entwerfen, die Umsetzung überprüfen, Beschwerden nachgehen und im Notfall durch die Unterbrechung oder Unterbindung der für jede bessere Universität lebensnotwendigen bundesstaatlichen Mittel Sanktionen aussprechen.

Die wichtigsten positiven Folgen des Title IX zeigten sich besonders in den Fachbereichen Rechtswissenschaft, Medizin und Wirtschaft. Da diese Fächer bis in die 60er Jahre kaum Frauen und Afro-Amerikaner und nur z.T. Juden zuließen, lag der Prozentsatz von Medizinstudentinnen bei 6 %, von Schwarzen bei etwas 2 %.¹⁸ 1974 brachten es Frauen schon auf 22 % der Erstsemester in Medizin, heute liegt ihre Zahl bei etwa 45 %. Jura war ebenfalls 1965 eine reine Männerdomäne (96 %), 1987 lag der Anteil von Frauen zehnmal so hoch wie 1965, nämlich bei etwa 40 %.¹⁹ 1985 erhielten 14 400 Frauen einen Hochschulabschluß in Rechtswissenschaft, elfmal so viele wie 1970.²⁰ Die Zahl der Abschlüsse im Wirtschaftsstudium stieg 1971 von etwa 1000 Frauen auf 21 000 1986. Studentinnen stellten ein Drittel der Gesamtzahl.²⁴ Durch demokratisierte und leistungsorientierte Zulassungsregeln hat sich eine paritätische

Verteilung in den ersten Semestern für Studentinnen an den meisten Universitäten auch ohne Quoten fast selbständig umgesetzt. Dagegen illustriert die umfangreiche und wichtige empirische Untersuchung von Guinier u.a., die die Leistungen von Studentinnen und Studenten der Rechtswissenschaft an einer der besten Juristischen Fakultäten in den USA verglichen haben, daß zahlreiche Probleme jenseits gleicher Zulassungszahlen fortbestehen. Die Autorinnen stellten fest, daß sich trotz *identischer* Zulassungs- und Testnoten der Erstsemesterstudentinnen und -studenten nach dem ersten vollen Jahr eine folgenreiche Leistungsdifferenz zwischen Männern und Frauen entwickelt hatte, die bis zum Ende des Studiums konstant blieb.²²

Fallbeispiele aus den Bereichen Sport, Militär und Lehrbetrieb

Die Umsetzung von Title IX an Colleges hinkte aus verschiedenen Gründen hinterher: Zunächst gestaltete sie sich angesichts des Umfangs der politischen Probleme der Desegregation, der komplexen Antidiskriminierungsgesetze und der geringen Zahl der Mitarbeiter der OCR als überwältigend. Priorität hatte die Beendigung der Rassensegregation in öffentlichen Schulen. Weiterhin wurden den Gegnern geschlechtsspezifischer Integration durch Sonderregelungen breite Zugeständnisse gemacht: Ausgenommen von der Gleichbehandlung wurden religiöse Einrichtungen, bestimmte in den USA wichtige studentische Vereinigungen (Burschenschaften), öffentliche Militärakademien und alle privaten Universitäten, die traditionell »unisex« waren.²³ Damit hatte der Gesetzgeber die nicht zu unterschätzende Opposition privater Eliteuniversitäten und des Militärs im voraus erfolgreich beschwichtigt.

Das größte Hindernis gegen Title IX

entwickelte sich überraschend, nachdem das in den USA mächtige College-Sport Establishment feststellte, daß die bevorzugte Stellung seiner Trainer, der Football und Basketball Teams und der wichtigen Sportstipendien gefährdet seien.²⁴ Republikanische Abgeordnete und einige Universitätspräsidenten sperrten sich daher gegen den Title IX und versuchten durch Zusätze bestimmte Sportarten von der Gleichbehandlung auszunehmen, die jedoch keine Mehrheit gewinnen konnten.²⁵

Die Auseinandersetzung um den Sport mag europäischen Beobachterinnen trivial vorkommen, doch in den USA spielt Sport symbolisch und gesellschaftlich eine wichtige Rolle. Die Ausgaben für die Sportprogramme sind daher enorm und spiegeln das Verhältnis des medienwirksamen Männersports gegenüber dem Frauensport wider. Der Widerstand gegen Title IX erklärt sich aus der Relevanz des Universitätsports. Sport hat eine unvergleichlich wichtigere Funktion an amerikanischen als an deutschen Universitäten: Sportteams repräsentieren die Universitäten und ihre z.T. historische Konkurrenz mit emotional aufgeladenen Wettkämpfen. Sehr gute Teams spielen Geld durch den Verkauf von Werbe- und Fernsehrechten, von Tickets und T-Shirts ein.²⁶ Bekannte Teams sind ein wichtiger Teil für Public Relations der Universitäten und für die Anwerbung neuer Studenten. Wettkämpfe sind ein zentraler Bestandteil der Freizeitgestaltung und der sozialen Integration auf dem Campus. Bekannte Trainer sind respektierte Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, die mehr Presse und Gehalt bekommen als die Professoren. Gesellschaftlich gesehen ist Sport in den USA eine quasi-religiöse Angelegenheit. Sport wird nicht nur als ein wichtiges Zeichen von Fitness, sondern auch als ein Barometer von individueller Leistungsfähigkeit, Kampfgeist und Selbstbewußtsein interpretiert. Sportlern werden daher Füh-

rungsqualitäten zugesprochen, die über ihr eigentliches Gebiet hinausgehen. Doch noch wichtiger für die Relevanz des Sportbereichs für Bildungspolitik sind die z. T. erheblichen Sportstipendien (pro Jahr bis zu 25000 \$), durch die aktive Universitätssportler ihr Studium finanzieren. Diese Stipendien eröffnen High-School-Studenten aus schwachen sozialen Schichten die Möglichkeit, einen College-Abschluß zu erlangen. Tradition und hoher symbolischer Wert haben zu einer geschlechtssegregierten Welt im Mikrokosmos des Schul- und Universitätssports geführt, die Auswirkungen für Frauen im gesamten Bildungsbereich haben.

So beschränkt sich die Rolle von Frauen in den sogenannten »Contact«-Sportarten wie Football oder Basketball auf die bunte Pausenakrobatik der kurzberockten »Cheerleaders«, die das eigene Team anfeuern und unterhalten sollen. Traditionelle Wahrnehmung akzeptabler Maskulinität und Feminität werden untermauert: Während die Mädchen eine unterstützende passive Position einnehmen, erreichen die Jungen »excellence« durch aktiven Wettkampf, Aggression und homosozialen Teamgeist.²⁷ Sportliche Schüler und Studenten genießen hohes Ansehen, wogegen Studentinnen in Sportarten wie Rudern, Hockey, Basketball etc. von Kommilitonen lange als soziale Anomalie empfunden wurden. Ehrgeizige Sportlerinnen sehen sich eher in der Position, ihr Interesse rechtfertigen zu müssen und damit vor der Wahl zu stehen, entweder als »Frau« oder »Athletin« anerkannt zu werden. Während Jungen ihre Heterosexualität durch Teilnahme in Unisex-Teams beweisen, scheint das Gegenteil bei Mädchen der Fall zu sein. Die sozial anerkannten Sportarten stellen daher ein Refugium männlicher Leistung, Identität und Privilegien dar und ziehen finanzielle und soziale Vorteile nach sich, die breite bildungspolitische Relevanz haben.

Ähnlich problematisch ist die Verwirklichung von Gleichheit im Militär. Frauen sind seit der Aufhebung der Wehrpflicht (1973) ein integraler Teil der U.S. Armee und stellen etwa 15 % der Freiwilligen. Seit 1993 werden sie auch in der Luftwaffe in Kampfsituationen eingesetzt. Mehr Frauen als Männer wählen diesen Beruf, weil sie so unentgeltlich eine solide Ausbildung in verschiedenen Berufen erhalten oder studieren können. Die zwei militärischen Eliteakademien, West Point und Annapolis, sind seit der Aufhebung der Wehrpflicht integriert worden. Zwei öffentliche Militärakademien, das Virginia Military Institute (VMI) und The Citadel in South Carolina, haben dagegen lange die Koedukation an ihren Colleges mit allen Mitteln bekämpft. Vom Kernbereich des Militärs gesellschaftlich überholt, hat sich an den selbst ernannten Akademien der Widerstand nur noch verstärkt. Mezey interpretiert den Widerstand dieser beiden Institutionen als eine Reaktion, die durch typisch südstaatliche Traditionen untermauert wird.²⁸ Unter »südstaatlichen« Charakteristika sind eine starke militärische Tradition zu verstehen und eine paternalistische Einstellung gegenüber Frauen, die als feminine »Southern Belles« auf ein für sie einschränkendes Podest gehoben werden. Militärschulen können sich als Eckpunkte männlicher Identität öffentlicher Unterstützung erfreuen, und dies um so mehr, je stärker diese Identität in Frage gestellt wird. Ein ehemaliger Student der Citadel beschreibt die Einstellung und Zielsetzung dieser Akademien so: »These institutions instill and cultivate in their cadets what were once commonly referred to as the virtues of southern manhood – honour, chivalry, and devotion to God, state and the family.«²⁹ Da es an diesen Akademien eher darum geht, aus Studenten »Männer zu machen« und traditionelle Maskulinität zu perpetuieren, wird verständlich, daß die Koedukation von vielen als bedrohlich wahrgenommen wird.

Vergleicht man den Bereich Sport mit den Militärakademien, so fallen zahlreiche Ähnlichkeiten auf: Bei beiden handelt es sich um ritualistische, teamorientierte und kämpferische Aktivitäten, die nach innen Zusammenarbeit und nach außen Respekt vermitteln. Solchermaßen definierte Maskulinität kann am besten in einem homosozialen Umfeld aufrechterhalten werden. Aufgrund physischer Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die in direkten Kampfsituationen relevant sein können, genießt die Diskriminierung von Frauen in diesen Bereichen mehr gesellschaftliche Akzeptanz als bei der Vergabe von Professuren, dem dritten Beispiel.

Ernste Auseinandersetzungen fanden bei der Vergabe der Lebenszeitstellung für ProfessorInnen statt (*»Tenure«*), einem Prozeß, der in Deutschland der Berufung oder der Verbeamtung wissenschaftlichen Personals ähnelt. Die Berufung bringt das in den USA unerhörte Privileg mit sich, unkündbar zu sein. Lebenszeitstellungen sichern aber nicht nur die materielle Basis des individuellen Wissenschaftlers, sondern auch institutionelles Mitspracherecht, fortlaufende Forschungen und Lehre im jeweiligen Fachgebiet. Dies ist gerade für die geringe Institutionalisierung und Akzeptanz feministischer Fragestellungen wichtig. Dabei gilt zu berücksichtigen, daß Wissenschaftlerinnen nur *»potentiell«* feministisch sind. Bei der Ablehnung der Lebenszeitstellung für Frauen handelt es sich in den USA um eine so alltägliche Phänomen, daß bereits ein Name für diese Form der Diskriminierung geprägt worden ist: die *»Revolving Door Theory«* (Drehtür-Theorie). Der Name besagt, daß der Zugang zwar grundsätzlich möglich ist, es jedoch in der Realität schwierig ist, eine permanente Anstellung zu bekommen. Frauen besetzen insgesamt einen sehr viel höheren Anteil an Professuren als in der Bundesrepublik, doch spiegelt

sich die fast paritätische Repräsentation der Studentinnen nicht völlig im Lehrkörper wider, selbst wenn man eine Zeitverschiebung berücksichtigt. Aber immerhin waren in den USA zwischen 1986 und 1987 20,4 % den unseren C4-Stellen entsprechenden Professuren (Full Professor) an juristischen Fakultäten von Frauen besetzt. Die Anzahl von Studentinnen mit juristischen Examen liegt schon seit 1978 bei über 40 %.³⁰

Frauen wurden historisch von allen höheren Bildungseinrichtungen ausgeschlossen. Obwohl Erziehung als eines der wichtigsten Betätigungsfelder von Frauen angesehen wird, beschränkt sich dies auf die unteren Ränge der Bildungspyramide. Dies liegt an der ideologischen Verknüpfung der Frau mit Familienpflichten, die Erziehung von Kindern als eine natürliche Folge geschlechtsspezifischer Funktionszuweisung ansieht.³¹ Männer können demgegenüber als unabhängigere Individuen ernstzunehmender und herausfordernder Forschung und Lehre nachgehen.

Neben kulturellen Hindernissen haben institutionelle Prozesse innerhalb der Universitäten die Umsetzung von Gleichbehandlung erschwert. Eine zentrale Rolle spielt der traditionelle und z.T. mysteriöse Auswahlprozeß neuer Kollegen durch andere Professoren. Während es Sinn macht, daß die Forschung der Bewerber durch andere Experten evaluiert wird (z.B., um Wissenschaft von Markt- und staatlichen Machteressen freizuhalten), kann dieser Mechanismus auch zu einer sozialen Auswahl führen, die Konformität in Lehre und Forschung aufrechterhält. Der Ernennungs- und Beförderungsprozeß ist geheim und betrifft nur das aus Professoren bestehende Auswahlkomitee. Die Unabhängigkeit und Vertraulichkeit des *»Tenure«*prozesses wird sehr ernst genommen und als Fundament akademischer Freiheit angesehen.³² Es wird unterstellt, daß die Mitglieder des Komitees objektiv und ohne

Vorurteile über die Leistung und Qualität der BewerberInnen urteilen. Gleichstellungsgesetzgebung prallt an diesem klandestinen Mechanismus, der öffentlich unhinterfragt die Allokation von Stellen und Macht an der Universität vornimmt, ab. Wie haben sich die Gerichte angesichts der zu erwartenden Konfrontation zwischen Klägerinnen und Universitäten verhalten?

Die Urteile des Verfassungsgerichts und die Entwicklung des Fallrechts zur Gleichbehandlung in der Bildung

Will man Gleichstellung in ihrer Gesamtheit darstellen, ist man mit einem höchst komplexen Netz interdependenter juristischer und politischer Variablen konfrontiert. Nebeneinander- und ineinandergreifend bestimmen hauptsächlich der Title IX, der 14te Zusatz der Verfassung, und der Title VII des Bürgerrechtsgesetzes die Rahmenbedingungen und Interpretationsmuster der Urteile im Bildungssektor.³³ Da es zwischen o.g. Faktoren zu offensichtlichen und subtilen Widersprüchen, Doppelungen etc. kommt, ist die Rechtsprechung ebenfalls komplex und widersprüchlich. Hier können nur einige der wichtigsten Urteile dargestellt werden. Im folgenden werden die vier verschiedenen rechtlichen Einflüsse mit dem Ziel diskutiert, zu allgemeinen Aussagen über die Entwicklung der Rechtsprechung zu gelangen. Zentral sind dabei die Urteile, die die geschlechtsspezifische Gleichbehandlung entweder direkt forciert oder behindert haben. Sie weisen darauf hin, daß amerikanische Gerichte die Gleichstellung generell unterstützen, doch nur bedingt in die Autonomie der Universitäten eingegriffen haben und in bestimmten Bereichen vor der wirksamen Aufhebung geschlechtsspezifischer Benachteiligung zurückgewichen sind.

Das Antidiskriminierungsgesetz im Bildungswesen

Title IX gilt in unserem Zusammenhang als das wichtigste Gesetz. Angesichts der Passivität der Behörden in den konservativen 80er Jahren begannen viele Frauen bei den Gerichten um Abhilfe zu suchen. Die letzten zwei Jahrzehnte der Rechtsprechung zu Title IX befassten sich daher mit der Frage nach dem exakten Anwendungs- und Geltungsbe- reich des Gesetzes. Die Analyse zeigt eine positive Einstellung des Supreme Court gegenüber einer Stärkung des Title IX und eine Förderung der »role equity« sowohl im Sinne einer strikten Gleichbehandlung als auch in geringerem Maße in Fällen, die unterschiedliche Situiertheit von Männern und Frauen berücksichtigen (z. B. im Fall sexueller Belästigung).

Im ersten Urteil des Supreme Court unter Title IX, *Cannon v. University of Chicago*,³⁴ ging es um die Frage, ob der Title IX Privatpersonen Klagerecht einräumt, oder ob nur die Behörden selbst Beschwerden verfolgen können. Das Gericht entschied, daß in Anlehnung an die Praxis des Title VII individuelle Klagen erlaubt seien, und schlußfolgerte, daß der Kongreß ähnliches für den Title IX nicht ausgeschlossen habe. Das Supreme Court eröffnete durch die Unterstreichung der Analogie zwischen Rassen- und Geschlechterdiskriminierung den Rechtsweg für viele Frauen und unterstützte aktiv »role equity«. Während sich Title IX offensichtlich mit der Gleichstellung von Studentinnen befaßte, war es bis 1982 unklar, ob auch die Diskriminierung am akademischen Arbeitsplatz durch Title IX verboten sei. In *North Haven Board of Education v. Bell* hielt das Supreme Court die Anwendung des Gesetzes auf die Erwerbsarbeit im staatlich unterstützten Bildungswesen für verfassungskonform. Damit wurden arbeitsrechtliche Klagen nicht nur unter Title VII, sondern auch

unter Title IX möglich.³⁵ 1992 stellte das Verfassungsgericht in *Franklin v. Gwinnett County Public School*³⁶ einstimmig fest, daß bei absichtlicher Diskriminierung Schadensersatz zu zahlen sei. Eine Schülerin hatte ihre High School erfolgreich wegen sexueller Belästigung durch einen Lehrer verklagt.³⁷ Das Gericht hielt fest: »Where legal rights have been invaded, and a federal statute provides for a general right to sue for such invasion, federal courts may use any available remedy to make good wrong done.«³⁸ Mit diesen Urteilen stützte das Verfassungsgericht den Title IX und stärkte die Rechtsposition individueller Klägerinnen auch gegenüber eindeutig frauenspezifischen Diskriminierungen wie sexueller Belästigung. Dies verdeutlicht, daß das Supreme Court das Antidiskriminierungsprinzip nicht nur im Hinblick auf formale Chancengleichheit unterstützt, sondern selbst bei Fällen, die aus einem geschlechtsspezifischen Machtungleichgewicht resultieren.

Verfassung ohne geschlechtsspezifisches Differenzierungsverbot

Andere Klagen im Bildungswesen sind unter dem 14ten Verfassungszusatz erfolgt. Das 14te Amendment garantiert »equal protection under the law« und wurde zur Abschaffung der Sklaverei erlassen. Es garantiert ähnlich wie Art. 3 GG gleiche Rechte, ist aber weniger spezifisch und bindet nur die Einzelstaaten. Im Gegensatz zu der starken Position, die das Supreme Court in *Brown* gegen die Rassentrennung an öffentlichen Schulen eingenommen hat, besteht in der Rechtsprechung eine Ambivalenz gegenüber geschlechtsspezifischer Segregation.³⁹ 1989 wurde die auf Männer beschränkte Zulassung des Virginia Military Institute (VMI) durch eine Klage des Justizministeriums gegen den Staat Virginia in Frage gestellt.⁴⁰ Während der Verhandlungen wurden zahlreiche Experten zum Thema ge-

schlechtsspezifischer Integration gehört. Ein Sachverständiger stellte die erfolgreiche Koedukation in der elitären Militärakademie West Point dar, mußte aber zugeben, die Anwesenheit von Frauen »dilute[d] the West Point experience«.⁴¹ Auch der veränderte Sprachgebrauch von früher »chairman« zu gegenwärtig »chairperson« stieß bei den Verteidigern des Status quo auf Widerstand. Ein Experte auf seiten Virginias, der konservative Harvard Soziologe David Riesman, argumentierte, daß physische und psychologische Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu einem Niedergang (»deterioration«) der Akademie führen würden, wenn man(n) Frauen zuließe.⁴² Es taucht das bereits bekannte Argument auf, daß sich »excellence« und »equality« ausschließen. Der von Reagan ernannte Richter stellte im Urteil fest, daß es sich bei der Integration um eine »life-and-death confrontation« für das VMI handele und unterstrich damit implizit die Wahrnehmung integrativer Maßnahmen als identitäts- und institutionsbedrohend. Trotz der Verfassungswidrigkeit der Zulassungspolitik hielten die Richter die Aufrechterhaltung der »Men-only«-Politik für akzeptabel, weil es eine legitime Zielsetzung öffentlicher Schulen sei, »citizen-soldiers« hervorzubringen. Obwohl Frauen durch ihre Zulassung zum US-Militär bereits theoretisch und praktisch unter diese Kategorie fallen, konnte das Gericht die Kategorien »Staatsbürger«/»Soldat« und »Frau« nicht zur Deckung bringen.

Grundannahmen über festgeschriebene gesellschaftliche Funktionen der Geschlechter beschränken weiterhin die Gleichstellung in öffentlichen Bildungseinrichtungen. Auch die rechtliche »Lösung« der Klage gibt darüber Aufschluß: Dem VMI wurde erlaubt, ein separates Frauenprogramm an einem 50 Kilometer entfernten privaten Frauencollege zu eröffnen. Dieser Fachbereich ist weder qualitativ noch im Prestige

vergleichbar. Die Praxis erinnert im amerikanischen Kontext unweigerlich an die »separate but equal« Politik der 50er Jahre.⁴³

Ein ähnlicher Fall, der aber unvergleichliches Medieninteresse erhielt, begann 1992 mit der versehentlichen Zulassung von Shannon Faulkner zur Militärakademie Citadel. Problematisch schien nicht der Erhalt der »Qualität«, denn die Citadel ist akademisch nur durchschnittlich. Verteidiger des Status quo waren vielmehr besorgt über die mögliche Störung des nur-männlichen Gemeinschaftslebens. Das Gemeinschaftsleben ist einerseits durch Drill, absolute Befehlsgewalt und Brutalität gegenüber den kahlgeschorenen Erstsemestern gekennzeichnet,⁴⁴ und andererseits durch Infantilisierung, Nähe und zwischenmännliche Solidarität. Seinen Ausdruck erfährt diese Nähe z.B. im täglichen *gegenseitigen* Anziehen der Uniformhemden, dem sogenannten »shirt tuck«. Ein Verteidiger zeigte im Gericht ein Video, das den Vorgang demonstrierte. Er beschrieb die Bedeutung so: »In order to get a proper shirt tuck, you can't do it yourself – you need your classmates to do it for you. There's really a lot of dependence upon your classmates.«⁴⁵ Täglicher Drill und rigider Benimmkodex ordnen die Individualität jedes einzelnen der Gemeinschaft unter. Die Anwesenheit einer Frau barg auch für die Verteidiger der Citadel die Gefahr einer ernsthaften Störung dieser homosozialen Welt. Dem Gericht schienen diese Argumente in der Berufung aber nicht als ausreichend. Im Wintersemester 1996 wurden regulär die ersten vier Frauen zugelassen. Momentan sind polizeiliche Untersuchungen im Gang, die verschiedene Fälle schwerer Körperverletzung der neuen Kadettinnen untersuchen.

Es läßt sich festhalten, daß die amerikanischen Gerichte unter dem 14ten Amendment der geschlechtsspezifischen Gleichbehandlung zwar zu-

stimmten, daß sie aber weder ein generelles Differenzierungsverbot in der Bildung aussprechen, noch quasi neutrale Regelungen hinterfragen. Sowohl die Begrenzung auf eine Gleichstellung, die »role equity«, als auch die geschlechtsspezifische Segregation gefährden die Umsetzung einer egalitären Behandlung. Oberflächliche »Gleichstellung« durch neutrale Zulassungskriterien ignoriert die tatsächlichen Erfahrungen informeller und indirekter Diskriminierung durch die Betroffenen. Die Urteile fördern durch die Reduktion von »equity« (Gerechtigkeit) auf formale Gleichbehandlung weniger einen gerechten Interessenausgleich, als eine Assimilationsleistung von Frauen an die Campus-Kultur.

Die »Nichteinmischungspolitik« bei Berufungen

Die Rechtsprechung zur Gleichstellung unter Title VII entwickelte sich bis 1972 überwiegend in einem industriebezogenen Kontext und nicht im Bildungswesen. Rassendiskriminierung am Arbeitsplatz war der ursprüngliche Fokus des Title VII, und Geschlechterdiskriminierung wurde nur im Hinblick auf ihre gesetzlichen Ausnahmeregelungen diskutiert.⁴⁶ Dies änderte sich nach der Reform des Gesetzes und mit den ersten Klagen von weiblichem Universitätspersonal.

Klagen in diesem Bereich unterscheiden sich nachhaltig von dem ursprünglichen Entstehungskontext: »They called into question the judgments of highly educated and well respected individuals, who had chosen to pursue a life scholarship and instruction. The judgments themselves, concerning as they did subtle questions of quality and the prediction of future achievement were subjective ones.«⁴⁷ Die Gerichte haben sich daher generell sehr zurückhaltend gegenüber dem universitären Kontext verhalten und stellen die

Beförderungsentscheidungen der Professorenschaft kaum in Frage.⁴⁸ Von 160 Klagen in Bundesgerichten zwischen 1971 und 1984 wurden nur 34 positiv für die Klägerinnen entschieden.⁴⁹ Viele Klagen wurden erst gar nicht zur Verhandlung zugelassen. Angesichts der Tatsache, daß die Beweislast bei den Klägerinnen liegt, die keinen Zugang zu den Manuskripten und Entscheidungsvorgängen der Kommissionen haben und angesichts der gerichtlichen »Nichteinmischungspolitik« bleiben die Chancen auf Erfolg durch Klagen gering.⁵⁰ Das von Kommissionen meist vorgebrachte Argument »unzureichender Forschung« ist für die Gerichte kaum widerlegbar. Der Fall, der das größte Aufsehen erregte, ereignete sich zwischen 1981 und 1986 an der Harvard University, als einer der bekanntesten Sozialwissenschaftlerinnen der USA, Theda Skocpol, die Berufung verweigert wurde.⁵¹ Es läßt sich die Hypothese aufstellen, daß es bei sich verschlechternder Arbeitsatmosphäre oft sinnlos ist, wenn sich Frauen auf eine Stelle hineinklagen.⁵² Universitäten bauen auf die kollegiale Kooperation der ProfessorInnen, und diese kann nach erfolgreicher Klage auf Berufung in das Gegenteil umschlagen. Das bedeutet, daß selbst wenn Klägerinnen vor Gericht erfolgreich sind, sie in der Institution von informellen Netzwerken ausgeschlossen werden können und auf Widerstand stoßen.

Fazit

Vor dem Hintergrund einer immer stärker individualisierten leistungsorientierten Gesellschaft und angesichts eines schwachen Sozialstaats gilt Bildung in den USA als der Schlüssel zu materieller Absicherung und sozialer Mobilität. Aufgrund der Öffnung des Bildungswesens und der enormen Fortschritte, die Frauen in den letzten 25 Jahren erzielt haben, hat geschlechtsspezifische Ungleichheit in

der tertiären Bildung rapide abgenommen. Verschiedene wichtige Antidiskriminierungsgesetze und eine überwiegend wohlwollende Rechtsprechung haben diesen Trend unterstützt. Eine Analyse wichtiger Bereiche weist aber gleichzeitig auf das folgenreiche Fortbestehen formaler und informeller Benachteiligungen von Frauen hin.

Eine Ursache für die geschlechtsspezifische Ungleichheit liegt in der institutionalisierten Definition traditioneller Maskulinität und ihrer materiellen und sozialen Vorteile. Zentral für die Aufrechterhaltung der privilegierten homozöialen Bereiche ist bei intellektuellen wie physisch herausfordernden Aktivitäten eine (weiße) männliche Definition von »Qualität«. Sie kann entweder ritualistisches, aggressives und kollektives Verhalten in Sport und Militär oder die interessenlose, unabhängige, intellektuelle Einzelleistung eines Forschers umfassen. Die Vertreter des »Qualitätsarguments« lassen sich nach meiner Analyse in zwei Gruppen unterteilen: die »Traditionalisten« und die »Meritokraten«. Erstere verstehen »Qualität« eher nur als ein bestimmtes Charakteristikum oder als Eigenart, die nicht unbedingt etwas über Leistungsfähigkeit aussagt. So verfügte die Militärakademie Citadel zu keiner Zeit über hohe intellektuelle oder physische Leistungsstandards. Dagegen ist dieser Ort ein Hort homozöialen Zusammenlebens, der für die Kadetten selbst eine spezifische »Qualität« oder Beschaffenheit besitzt, dessen gesamtgesellschaftlicher Nutzen jedoch gerade unter feministischem Aspekt fragwürdig ist.⁵³ Die Gegner der Gleichstellungsmaßnahmen an der Citadel haben insofern »Recht«, als die Integration von Frauen diese Welt drastisch verändern würde. Zur Verteidigung der männlichen Reservate Sport und Militär werden im allgemeinen Argumente über die Komplementarität und unterschiedliche »Funktion« der Geschlechter angebracht. Demgegen-

über verstehen die »Meritokraten«, als Anhänger des freien Marktes, unter »Qualität« ein bestimmtes Leistungsideal. Die Universität, als Ort der Wissens- und Zivilisationsproduktion, unterliegt in ihrer Sicht nur dem Qualitätsstandard, den Individuen erbringen müssen, um teilnehmen zu können. Gruppenmerkmale können demnach keine Eintrittskarte in das Refugium der Besten sein. Diese Wendung des Arguments basiert bei den Meritokraten erstens, auf einem impliziten Glauben an Objektivität und die exakte Meßbarkeit von »Qualität« und zweitens, auf der Idee des offenen Marktes, der die Besten ans Ziel kommen läßt. Wie ich dargestellt habe, ist dieser Markt aber weder auf formaler noch auf informeller Ebene ganz »offen«.

Unter dem »Qualitätsargument« werden also zwei Ansätze subsumiert, die unterschiedliche Ideologien (feste Hierarchien versus freier Markt) und unterschiedliche Selektionsmechanismen (soziale Auslese versus Leistungsauslese) verwenden. Gleichstellung (role equity) kann zwar von den Anhängern des Leistungsideals ideologisch eher akzeptiert werden, wird jedoch im Endeffekt begrenzt auf die Phase des Zugangs an Universität und nicht auf gleiche Resultate. Die »Traditionalisten« dagegen scheuen schon bei der Phase des Zugangs vor einer generellen Anwendung des Gleichheitsprinzips zurück. »Role change« ist ideologisch für beide Gruppen nicht akzeptabel. Es würde eine grundlegende Infragestellung der Wertvorstellungen der Traditionalisten bedeuten. Und auch die Meritokraten sind keine Befürworter von geschlechtsspezifischen »role change«, denn sie können sich ideologisch nicht mit dem Gedanken an den Fortbestand sozialer und ökonomischer Schichten und Statusgruppen anfreunden.

Die Herausforderung liegt für Feministinnen heute in der Debatte mit der zweiten Gruppe, also den »Meritokra-

ten«. Sie haben sich die Zeichen der Zeit auf ihre Fahnen geschrieben: Leistungsauslese durch freie Konkurrenz. Allerdings kommen sie in ihren Argumenten auch immer wieder auf eine Entwicklung zurück, die sie als gefährliches Nebenprodukt dieses individualistischen Leistungsprinzips interpretieren: den Zerfall der »Gemeinschaft« durch Konkurrenz und zügellosen Egoismus. Besonders von Frauen wird wiederholt die Verpflichtung gefordert, eigene Interessen zugunsten der »Familie« und der »Gemeinschaft« zurückzustellen. Wenn frau sich hier auf das kommunistisch eingefärbte Argument einlassen will, dann im Sinne einer feministisch kritischen Definition von »Gemeinschaft«. Aber es ist an der Zeit, daß die »Meritokraten« ihren eigenen liberalen Schlachtruf mit seinen – auch sie selbst betreffenden – gesellschaftlichen Konsequenzen ernst nehmen. Das heißt, die Kritiker der Gleichstellung im Bildungssystem sollten ihre eigenen Interessen zum Wohle der »Gemeinschaft« zurückstellen und das Leistungsprinzip universal anwenden.

Anmerkungen

- 1 Für die produktiven Anregungen und das gründliche Korrekturlesen möchte ich mich herzlich bei Theresa Wobbe, Virginia Rosa und bei den Redakteurinnen der Feministischen Studien bedanken.
- 2 Glazer, Nathan (1975): *Affirmative Discrimination; Ethnic Inequality and Public Policy*, New York; Bloom, Allan (1987): *The Closing of the American Mind*. New York; D'Souza, Dinesh (1991): *Illiberal Education, The Politics of Race and Sex on Campus*. New York; Dickman, Howard (Hrsg.) (1993): *The Imperiled Academy*. New Brunswick/London.
- 3 Rossiter, Margareth W. (1995): *Women Scientists in America, Before Affirmative Action, 1940–1972*. Baltimore/London.
- 4 Eine andere geschlechtersegregierte Ausnahme sind die privaten Frauenkolleges aus dem 19. Jahrhundert, von denen heute noch etwa ein Viertel existiert. Sie sind al-

- lerdings nicht zum Zweck des Ausschlusses von männlichen Studenten gegründet worden, sondern als Reaktion auf Frauendiskriminierung zu verstehen.
- 5 Cockburn, Cynthia (1991): *In the Way of Women, Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Cornell, Ithaca. Die vier Fallstudien untersuchen eine öffentliche Dienstleistungsverwaltung, eine Gewerkschaft, eine kommunale Verwaltung und eine private Geschäftskette.
 - 6 Gelb, Joyce und Marian Lief Palley (1987): *Women and Public Policies*, Princeton.
 - 7 In den USA existiert weder eine national geplante Bildungspolitik noch ein sozialstaatlicher Finanzausgleich zwischen armen und reichen Gemeinden und Einzelstaaten, so daß die Qualität der Bildungseinrichtungen extrem variiert. Unterschieden werden private und öffentliche Institutionen und dort nochmal die Colleges (zwei oder vier Studienjahre) und Forschungsuniversitäten. Frauen stellten 1993 55,1 % der Studenten. Der Prozentsatz an Minoritäten war an den privaten vierjährigen Colleges mit 19,3 % am niedrigsten und am höchsten mit 27,7 % an öffentlichen zweijährigen Colleges. In: *The Chronicle of Higher Education*. Almanac, No. 1, Sept. 1, 1995, S. 5.
 - 8 Francis Castles, Jane Marceau (1989): The Transformation in Gender Inequality in Tertiary Education. In: *Journal of Public Policy*, 9, 4, S. 493–507; Michael Hout, Adrian Raftery, Eleanor Bell (1993): Making the Grade, Educational Stratification in the United States, 1925–1989. In: Yossi Shavit, Hans-Peter Blossfeld: *Persistent Inequality, Changing Educational Attainment in Thirteen Countries*, Boulder, San Francisco, Oxford; S. 25–49.
 - 9 347 U.S. 483 (1954).
 - 10 1886 hatte das Supreme Court in *Plessy v. Ferguson* geurteilt, daß getrennte Eisenbahnabteile für Schwarze und Weiße nicht dem Gleichstellungsgrundsatz des 14ten Verfassungszusatzes widersprachen und damit die »Separate but equal« Doktrin begründet. Die Ära der »Jim Crow« oder Apartheidgesetze legitimierte die Rasantrennung nach dem Ende der Sklaverei bis in die 60er Jahre unseres Jahrhunderts.
 - 11 »Race« wird meist mit dem in Deutschland historisch belasteten Begriff »Rasse« übersetzt. Andere Begriffe wie »Ethnien« etc. fassen nicht den amerikanischen Kontext. Die Kategorie »Geschlecht« wurde ursprünglich durch konservative Südstaatler im Kongreß hinzugefügt, um das gesamte Gesetz zu Fall zu bringen.
 - 12 v. Wahl, Angelika (1996): Öffentliche Auftragsvergabe als Mittel der Frauenförderung: Das amerikanische Model der »Affirmative Action«. In: *Kritische Justiz*, Juli, S. 181–196; diess. (1995): Geschlecht und Arbeitsmarkt, Gleichstellungspolitik in den USA und der Bundesrepublik. In: *PRO-KLA* Heft 99, Nr. 2, Juni, S. 221–233.
 - 13 Chafe, William (1977): *Women and Equality, Changing Patterns in American Culture*, Oxford u. a.; Ferree, Myra Marx (1987): Equality and Autonomy: Feminist Politics in the United States and West Germany. In: Fainsod Katzenstein, Mary und Carol McClurg (Hrsg.): *The Women's Movements of the United States and Western Europe, Consciousness, Political Opportunity, and Public Policy*, Philadelphia, S. 172–195.
 - 14 Hull, Gloria, Barbara Smith und Patricia Bell Scott (Hrsg.) (1983): *All the Women Are White, All the Blacks Are Men, But Some Of Us Are Brave*, Old Westbury.
 - 15 Literatur zur Geschichte der Diskriminierung von Frauen in der Medizin vgl.: Walsh, Mary Roth (1977): *Doctors Wanted: Women Need Not Apply, Sexual Barriers in the Medical Profession, 1835–1975*, New Haven.
 - 16 Vgl.: o. A. (1978), *The Unenforced Law: Title IX Activity by Federal Agencies other than HEW*, Washington, die aufzeigte, daß nicht einmal beteiligte Bundesverwaltungen das Gesetz einhielten. Weitere: o. A. (1977), *Sex Bias: Education, Legislation and Regulations*, Washington; o. A. (1977), *Efforts Towards Sex Fairness in the Use of Education Division Funds*, Washington.
 - 17 20 USC. 1681.
 - 18 Ibid. Gelb, S. 97; *Toward Equal Education Opportunity: Affirmative Admissions Programs at Law and Medical Schools*, U.S. Commission on Civil Rights Clearinghouse Publication 55, June 1978, S. 18.
 - 19 Kay, Herma Hill (1988): *Sex-Based Discrimination, Texts, Cases and Materials*, dritte Ed., St. Paul, Minnesota, S. 882.
 - 20 Chamberlain, Miriam K. (ed.) (1988): *Women in Academy: Progress and Prospects*, Russel Sage Foundation, S. 194.
 - 21 Ibid., *Women in Academy*, S. 199.
 - 22 Zusammenfassend stellten die Autorinnen fest, daß besonders informelle Ausschluß- und Entwertungsmechanismen sowohl auf oberer Ebene (Tenure) als auch auf unterer Ebene (Studentinnen) nicht überwunden sind und Leistung und Karriere begabter

- Frauen negativ beeinflussen. Guinier, Lani; Fine, Michelle; Balin, Jane; Bartow, Ann; Stachel, Deborah Lee (1994): *Becoming Gentlemen: Women's Experience At One Ivy League Law School*. In: *University of Pennsylvania Law Review*, November, Vol. 143, S. 1–100.
- 23 Während es 1960 noch 233 überwiegend katholische Frauenkollegs gab, waren es 1986 nur noch 90 und 1995 84. In: *Women in Academy*, S. 116 und: *Second Thoughts at Women's Colleges*. In: *Chronicle of Higher Education*, 10.2.1995, S. A 22–A 24.
- 24 Gelb, S. 102. Der Umsatz erreichte schon 1978 13,9 Mio. Dollar.
- 25 Gelb, S. 104, Towers und Javits Amendments.
- 26 Siehe: Intercollegiate Sports, Hearing before the Subcommittee on Commerce, Consumer Protection, and Competitiveness of the Committee on Energy and Commerce, House of Representatives on: Title IX Impact on Women's Participation in Intercollegiate Athletics and Gender Equity, 17. Februar 1993, S. 23.
- 27 O. A. (1979): Sex Discrimination and Intercollegiate Athletics: Putting Some Muscle on Title IX. In: *The Yale Law Journal*, Vol. 88, Nr. 6, Mai, S. 1254–1279.
- 28 Susan Gluck Mezey (1994): The Persistence of Sex Segregated Education in the South. In: *Southeastern Political Review*, Vol. 22, Nr. 2, Juni, S. 371–395.
- 29 Mezey, S. 381.
- 30 *Women in Academy*, S. 213–214.
- 31 Vgl. Zuckerman, Harriet, Jonathan Cole, John Bruer (Hrsg.) (1991): *The Outer Circle, Women in the Scientific Community*, New York.
- 32 Kürzlich hat ein männlicher Professor erfolgreich gegen diese Praxis geklagt: Lifting the Cloak of Secrecy From Tenure, Court Order Results in Unprecedented Access to Files at Ohio State University. In: *Chronicle of Higher Education*, 14.4.1995, Vol. XLI, Nr. 31, S. A 16–23.
- 33 Wichtig in diesem Rechtsgebiet ist auch Affirmative Action durch die Executive Orders. Vgl. v. Wahl. In: *Kritische Justiz*, *ibid*.
- 34 44 U.S. 677 (1979).
- 35 Kay, S. 846.
- 36 112 S. Ct. 1028 (1992).
- 37 Dagegen nicht erfolgreich: Alexander v. Yale. In: Kay, S. 868 ff., Court of Appeals.
- 38 Vargyas, Ellen (1994): *Breaking Down the Barriers, A Legal Guide to Title IX*, National Women's Law Center, Washington.
- 39 A Report by the Southeastern Public Education Program of the American Friends Service Committee (1979), *Almost As Fairly, The First Year of Title IX Implementation in Six Southern States*, Atlanta; siehe auch das Urteil in *Personnel Administrator of Massachusetts vs. Feeney* 442 (U.S. 256 (1976)), in dem eine Quote im öffentlichen Dienst in Massachusetts, die praktisch alle Stellen (98 %) für Männer (Soldaten) reservierte, als verfassungskonform eingestuft wurde.
- 40 *United States v. Virginia* 766 F.Supp. 1407 (W.D. Va. 1991) und ein Jahr später in der Berufung 976 F.2d 890 (eth Cir. 1992).
- 41 Mezey, S. 383.
- 42 *Ibid*, S. 384.
- 43 Es ist wahrscheinlich, daß diese Regelung einer Klage nicht lange standhalten kann.
- 44 Conroy, Pat (1982): *The Lords of Discipline*, New York.
- 45 Faludi, Susan (1994): *The Naked Citadel*. In: *New Yorker*, S. 79.
- 46 Kay, S. 594 ff.
- 47 Kay, S. 684.
- 48 *Faro v. New York University*, 502 F.2d 1229, S. 1231–1232, second Circuit Court 1974.
- 49 LaNoue, George N. und Barbara A. Lee (1987): *Academics in the Court: The consequences of Faculty Discrimination Litigation* 23–34. In: Kay, S. 685.
- 50 Siehe: Lieberman: *Zahorik v. Cornell: Langland v. Vanderbilt University*, in Kay: 688–689. Gilt auch für sexuelle Belästigung: *Alexander v. Yale University*.
- 51 (1981), *A Question of Sex Bias at Harvard*. In: *New York Time Magazine*, 16, Okt.
- 52 McMillen, Liz (1986): *Women Who Won Tenure Fight Gets Cool Reception at Harvard*. In: *Chronicle of Higher Education*, Nr. 5, 1.10.1986, S. 1.
- 53 Seifert, Ruth (1995): *Destruktive Konstruktionen. Ein Beitrag zur Dekonstruktion des Verhältnisses von Militär, Nation und Geschlecht*. In: Haas, Erika (Hrsg.): *»Verwirrung der Geschlechter«: Dekonstruktion und Feminismus*, Wien, S. 157–185.