

Claudia Batisweiler
Geschlechterpolitik an Hochschulen in Deutschland: Entwicklung, Strategien, Erfolgsbilanzen und -aussichten

Zur aktuellen Situation von Frauen in der Wissenschaft

Der Wissenschaftsbetrieb wird in Deutschland ganz überwiegend öffentlich getragen, auch wenn sich aktuell ein Wandel anbahnt. In hohen Wissenschaftspositionen sind Frauen kaum vertreten, ähnlich ihrer Teilhabe an Leitungspositionen im gesamten öffentlichen Arbeitssektor und erst recht in der Privatwirtschaft. In der Politik hat sich die Lage inzwischen verbessert. Das mag damit zusammenhängen, dass sich in Deutschland eine geschlechtsspezifische Quotierung nur innerhalb der Parteien und Parlamente durchsetzen konnte¹, nicht aber auf dem Arbeitsmarkt.

Zahlen zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft vom Studienabschluss bis zur Professur zeigen, dass die Frauenanteile in den 90er Jahren, in denen sich Frauenförderpolitik etabliert hat, zwar gestiegen sind, nicht aber in dem erwünschten deutlichen Maße. Im Jahr 2000 waren 46% der Hochschulabsolvierenden Frauen (1992 waren es knapp 40%). Die Studienabschlüsse von Frauen verteilen sich nach wie vor ungleich stärker auf die Geistes-, Sozial-, Kunst-, Kultur- und Erziehungswissenschaften als auf die Natur- und Ingenieurwissenschaften. Im weiteren akademischen Qualifizierungsverlauf nimmt der Anteil von Frauen stetig ab. Das gilt für alle Fächer, wobei der Abwärtstrend in den Disziplinen mit hohem Frauenanteil unter den Studierenden stärker ausgeprägt ist. Im Jahr 2000 lag der Anteil von Frauen an allen abgeschlossenen Promotionen bei 34,3% (1992 bei 28,9%), an den Habilitationen als derzeit noch relevanter Voraussetzung für die Universitätsprofessur bei 18,4% (1992 bei 13,5%) und schließlich an allen Professuren (Universitäten und Fachhochschulen) bei 10,5% (1992 bei 6,5%). In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind Wissenschaftlerinnen noch seltener zu finden. Der Frauenanteil an den Positionen der Hochschulleitung lag im Jahr 2000 bei 11,4%, an Führungspositionen außeruniversitärer Forschungseinrichtungen bei 5,8%.²

¹Begonnen hat sie 1980 bei den GRÜNEN mit 50%, wurde später von der SPD mit 40% übernommen und liegt bei der CDU seit 1994 bei 30%.

²Alle Zahlen aus: BLK-Bericht (2002): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Sechste Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn, S.5, Tabellen 1.1.1 und 1.1.3.

Qualifizierungssystem und männliche Dominanzkultur

Das Wissenschaftssystem in Deutschland unterliegt eigenen Strukturen, die immer noch von ihrer patriarchalen Tradition geprägt sind. Gute Leistungen und persönliche Motivation reichen allein nicht aus, um eine wissenschaftliche Laufbahn einschlagen zu können. Notwendig ist die persönliche Förderung durch (fast ausschließlich männliche) Professoren - eben die Etablierten im System. Die Qualifizierungswege sind in viele Etappen unterteilt und schwer vor auszuplanen. Das gilt zwar für Frauen und Männer, bewirkt aber aufgrund der unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten beider Geschlechter schlechtere Karrierechancen für Frauen. Im Alter zwischen 30 und 40 Jahren ist es weder möglich, die berufliche Existenz während der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung über einen längeren Zeitraum abzusichern, noch gibt es eine ausreichend zuverlässige Karriereperspektive. Die bisherige Notwendigkeit der Habilitation verstärkte im deutschen Wissenschaftssystem den Konservatismus. Mit ihr ist eine gegenüber den Qualifizierungswegen anderer Länder verlängerte Abhängigkeitsphase verbunden. Die Strukturen im Bereich der wissenschaftlichen 'Nachwuchs'förderung werden durchaus auch vom Wissenschaftsrat, dem in Deutschland etablierten Beratungsgremium für die Wissenschaftsförderung, beklagt: *"Allerdings sind langanhaltende persönliche Unsicherheit über die berufliche Zukunft, existentielles Risiko, weitgehend fehlender Zusammenhang zwischen wissenschaftlichen Leistungen und beruflichem Status, eingeschränkte berufliche Selbständigkeit und Verantwortung sowie stark ausgeprägte persönliche Abhängigkeit vom Betreuer und bisweilen mangelnder Bezug zum wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld keine günstigen Rahmenbedingungen, um Wissenschaft und Forschung als berufliche Perspektive für junge Nachwuchswissenschaftler attraktiv erscheinen zu lassen. Gleichwohl kann bislang beruflicher Erfolg in Wissenschaft und Forschung nur erreicht werden, wenn eine weitgehende Anpassung an diese Strukturen erfolgt. Die an sich bereits große Unsicherheit dieses Qualifikationsweges wirkt sich auf Frauen noch risikosteigernd aus, da sie noch nicht von den gleichen Chancen, die Männer besitzen, ausgehen können."*¹

bleibt die Frage, ob aktuelle Versuche, Qualifizierungswege zu verändern, wie durch die gesetzliche Einführung der 'Juniorprofessur' als Ersatz für die Habilitation, ausreichen, um grundlegende Veränderungen der Strukturen herbeizuführen. Bei gleichbleibenden Qualifizierungsstrukturen erscheint es jedenfalls wenig realistisch, dass sich der Frauenanteil deutlich erhöht. Aufgrund einer besonderen demo-

¹Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Drs. 3534/98. Mainz, S.119

graphischen Situation wird zwar vom Jahr 2000 bis 2010 annähernd die Hälfte der Professorenschaft in den Ruhestand eintreten und einem Generationenwechsel Platz machen. Es ermutigt aber wenig, dass z.Z. der Anteil der Neuberufungen von Frauen wie auch ihre Bewerbungsquote bundesdurchschnittlich nur bei ca. 15% liegt.¹

Einige historische Aufschlüsse

In Deutschland erhielten Frauen erst in den zwanziger Jahren des 20. Jahrhunderts die Erlaubnis zu habilitieren und Berufsbeamtinnen zu werden (letzteres nur, sofern sie nicht verheiratet waren). Dies waren die formalen Voraussetzungen, um Professorin werden zu können. Bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts war Frauen sogar der Zugang zum Studium verwehrt geblieben. Nachdem die ersten Hürden genommen waren, kann von einem stetigen Vorankommen der Frauen allerdings kaum die Rede sein. Die Nationalsozialisten schränkten Mitte der dreißiger Jahre nicht nur den Zugang zum Studium für jüdische Studierende radikal ein, sondern führten auch einen geschlechtsspezifischen 'Numerus Clausus' ein, der pro Abiturjahrgang unter den Zugangsberechtigten zum Studium nur 10% Frauen erlaubte. Zwar wurde wegen eines drohenden Akademikermangels diese Verordnung von den Nazis im Verlauf des Krieges zurückgenommen; in der Nachkriegszeit mussten Frauen in der Bundesrepublik aber wieder Einschränkungen hinnehmen. So wurden bei der Vergabe von Studienplätzen die männlichen Kriegsteilnehmer bevorzugt. Die Chance zu einem Neuanfang verpassten die Hochschulen außerdem, indem sie an die alten Personalstrukturen anknüpften. Entscheidungsmacht behielt das alte Ordinariat; Männern waren weiterhin Stipendien, Stellen und Positionen in der Wissenschaft vorbehalten.²

Die Entwicklung von Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik Deutschland

Die folgenden Bewertungen sind teilweise aus dem Buch "Gleichstellungsregime" von Angelika von Wahl übernommen, die darin verschiedene Gleichstellungsansätze in den USA und der Bundesrepublik Deutschland gegenüberstellt und mit den jeweiligen staatlichen Verhältnissen in Beziehung setzt.³

¹Vgl. BLK-Bericht (2002), a.a.O., S.4

²Vgl. Nohr, Barbara (2000): Frauenpolitik an der Hochschule. In Nohr, Barbara u.a. (Hg.): Kritischer Ratgeber Wissenschaft/Studium/Hochschulpolitik. Marburg: BdWi-Verlag, S. 277f

³von Wahl, Angelika (1999): Gleichstellungsregime. Opladen: Leske + Budrich

Die Gleichstellungspolitik in der Bundesrepublik beginnt 1949 in dem neu konstituierten demokratischen Staat. Unter großem Druck der weiblichen Öffentlichkeit gelang es trotz zunächst großen Widerstandes im Parlamentarischen Rat den Gleichheitsgrundsatz "Männer und Frauen sind gleichberechtigt" und eine Anti-Diskriminierungsklausel in der deutschen Verfassung (Artikel 3 Absatz 2 und 3 des Grundgesetzes) zu verankern. Diese Verfassungsgrundsätze hätten ein gutes Fundament für die Rechtsprechung zur Gleichstellung von Frauen abgeben können. Tatsächlich jedoch blieb die deutsche Frauenpolitik bis in die 70er Jahre der Vergangenheit verhaftet, d.h. der staatlichen Tradition in Deutschland, Frauen auf die Rolle als Mutter und Hausfrau festzulegen. Eine konservative Familien-, Sozial-, Steuer- und Arbeitsmarktpolitik ging hiermit einher, die sich teilweise noch bis in die heutige Zeit fortsetzt. Von Wahl spricht von einem "konservativen Gleichstellungsregime", das sich durch fehlende frauenfreundliche Machtressourcen und den mangelnden staatlichen Willen im Hinblick auf eine größere Geschlechtergerechtigkeit auszeichnet (von Wahl, a.a.O., S. 170). Das frühe bundesrepublikanische Verständnis der Gleichberechtigung baute nicht auf *Chancengleichheit* auf wie in den USA. In der Bundesrepublik wurde unter Gleichberechtigung eher eine *Gleichwertigkeit* der Geschlechter verstanden, die die 'Andersartigkeit' der Frau gegenüber dem Mann berücksichtigen sollte. Aus biologischen Unterschieden wurden Verhaltensweisen als geschlechtsspezifische Stereotypen abgeleitet und dem 'Wesen' der Frau zugeschrieben. So waren sie über das Gebären und Stillen der Kinder hinaus für die Kindererziehung und die Führung des Haushaltes zuständig. Die Pflicht der Ehefrau zur Haushaltsführung und die notwendige Zustimmung des Ehemanns zu einer Erwerbstätigkeit der Ehefrau waren noch bis 1976 sogar gesetzlich verankert. Insofern stiftete der Verfassungsgrundsatz der Gleichberechtigung nicht zum Umdenken an, sondern legitimierte lange Zeit eher die staatliche Untätigkeit eines ansonsten eher aktiven Staates, etwas für die Umsetzung von egalitären Rechten zu tun. (von Wahl, a.a.O., S. 112ff). Die autonome neue deutsche Frauenbewegung seit Ende der 60er Jahre kennzeichnete eine Institutionen- und Staatsfeindlichkeit. Sie lehnte daher auch eine institutionelle Gleichstellungsarbeit zunächst ab, anders als die amerikanische Frauenbewegung zu dieser Zeit. Die Gleichstellungsdiskussion wurde daher in Deutschland erst spät, Ende der 70er Jahre, zunächst durch liberale und sozialdemokratische Frauengruppierungen sowie durch inzwischen erreichte europäische Standards und den Druck der Europäischen Gemeinschaft auf die staatliche Politik forciert. Einfluss nahm dann in den 80er Jahren vor allem die Partei die GRÜNEN, und zu dieser Zeit erwachte schließlich auch das Interesse der Frauenbewegung an staatlicher Gleichstellungspolitik. In dieser Zeit begann ihre Etablierung vor allem durch die Bestellung von kommunalen Frauenbeauftragten mit einem weitreichenden Auf-

trag, allerdings mit nur wenigen Befugnissen. In den 90er Jahren wurde ein hoher Grad an Institutionalisierung im gesamten öffentlichen Dienst erreicht, der durchaus zwiespältig zu beurteilen ist. Er suggeriert staatliches Interesse und Fürsorge, es wird der Druck der Frauenbewegung aufgefangen und der Staat gewinnt Kontrolle über die Forderungen nach mehr Gleichberechtigung. Bei ansonsten fehlenden durchgreifenden Instrumenten wird eine solche Politik von vielen Feministinnen als zwar aufwendig aber wenig wirksam problematisiert (von Wahl, a.a.O., S. 159).

Gleichstellungspolitik an Hochschulen

An den Hochschulen wurden Aufgaben und Befugnisse der Frauenbüros und der Frauenbeauftragten in erster Linie durch die Ländergesetzgebung und die Landesministerien geregelt. So nahm beispielsweise das Land Niedersachsen unter einer rot-grünen Regierung Anfang der 90er Jahre vergleichsweise starken Regelungen in das Landeshochschulgesetz auf. Es stattete alle Hochschulen mit Sach- und Personalmitteln jeweils für ein Frauenbüro aus und richtete im Wissenschaftsministerium ein Querschnittsreferat für *Frauenförderung und Chancengleichheit* ein. Darüber hinaus werden seit einigen Jahren von Bund und Ländern Programme zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft und zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung aufgelegt – der zweite Grundpfeiler staatlicher Gleichstellungspolitik. Hierfür werden nicht unerhebliche Mittel bereitgestellt.¹

Die Frauenbeauftragten sollten die Hochschulen darin unterstützen, die Benachteiligungen für Frauen abzubauen, ein ebenso weit gefasster wie wenig festgelegter Auftrag. Sie wurden in erster Linie mit Informations- und Beteiligungsrechten ausgestattet, insbesondere mit Mitwirkungsrechten bei Personalmaßnahmen. Kompetenzen bei der Personalauswahl beschränken sich bis heute auf ein Widerspruchsrecht mit aufschiebender Wirkung und sind eher abhängig von der individuellen Durchsetzungskraft der Frauenbeauftragten als von amtlicher Autorität. Die einzige Form der geschlechtsspezifischen Quotierung, die gesetzlich durchgesetzt werden konnte, regelt, dass bei vorliegender Unterrepräsentanz von Frauen diese bevorzugt eingestellt werden sollen, sofern sie gleich qualifiziert sind. Diese sogenannte 'Bevorzugungsquote bei gleicher Qualifikation' erwies sich als wenig

¹Für die Jahre 2001 bis 2003 legte die Bund-Länder-Vereinbarung für ihr Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre fest, jährlich 60 Mio. DM zur Verfügung zu stellen. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass Frauen an den anderen - nicht geschlechtsspezifischen - Bund-Länder-Programmen nicht annähernd gleichberechtigt partizipieren.

hilfreich. Sie bewirkt in der Regel nicht, dass *mehr* Frauen eingestellt werden, sondern dass Bewerberinnen eine *gleiche* Qualifikation im Vergleich mit männlichen Mitbewerbern abgesprochen wird.

Zu den weiteren Arbeitsfeldern der Frauenbeauftragten gehören die beratende Mitwirkung in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, die Entwicklung von Frauenförderplänen, Berichterstattung, eigene Öffentlichkeitsarbeit und Kontaktpflege zu Interessengruppen. Es haben sich weitere Arbeitsfelder etabliert. Es werden Initiativen zur Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung unterstützt, Verfahrensweisen zum Umgang mit sexueller Belästigung und Gewalt entwickelt, im Verwaltungsbereich mit frauentypischen Arbeitsplätzen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen eingefordert und aus Mitteln der Frauenförderprogramme Projekte für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen durchgeführt.

Nach gut zehn Jahren eine Bilanz dieser Politik zu ziehen, fällt schwer. Auf einem bundesweiten Kongress zu diesem Thema Ende 1999 fand sich unter den Beiträgen ein großes Spektrum an Positionen.¹ Neben sehr kritische Bewertungen gab es Übereinstimmung darin, dass es ohne eine starke frauenpolitische Kraft keine bahnbrechenden Veränderungen geben wird. Gestritten werden muss nach Mechthild Jansen allerdings um die erneute Thematisierung *des Ganzen*, d.h. auch um die Ziele, die Frauenpolitik verfolgt. Mit dem Erfolg der Institutionalisierung ging für Barbara Holland-Cunz eine doppelte Blockierung einher, in dem die *ritualisierte Verankerung des Gerechtigkeitsanspruchs* der anderen Seite die Gelegenheit gegeben hat, *routinierte Gegenstrategien* auszubilden. Frauenförderpolitik verausgabte sich mit institutionellen Beschäftigungsritualen und ihre Ziele würden zu einer Bestandssicherung der Frauenförderinstitutionen verschoben. Die institutionalisierte Frauenförderung wird nach Cunz inzwischen weniger von politischer Leidenschaft als von feministischem Pflichtgefühl getragen. Sie beschreibt außerdem den Feminismus heute aus der Perspektive nicht weniger StudentInnen als entweder einen *nervtötenden Opferdiskurs* oder eine *Bewegung erfolgreicher Karrierefrauen für noch besser bezahlte Jobs*. Cunz fordert die längst überfällige Auseinandersetzung auch der feministischen Theorie mit dem Politikfeld der Frauenförderung.²

¹Beiträge in: Batisweiler, Claudia/ Lembeck, Elisabeth/ Jansen, Mechthild (Hg.): Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich, 2001.

²Vgl. Holland-Cunz, Barbara: Probleme des Erfolgs – Überlegungen zu den ambivalenten Anforderungen institutioneller feministischer Theorie und Politik, a.a.O., S. 45ff.

Das Hochschul-'Unternehmen' und eine neue Strategie: 'Gender Mainstreaming'

Die Hochschulreformpolitik wird seit Mitte der 90er-Jahre von Leitbegriffen wie *Effizienz, Leistungssteigerung, Wettbewerb* und *Management* getragen. Hochschulen sollen sich nun einem ökonomischen Handlungsprinzip unterwerfen. Im Zuge dessen findet eine Transformation des Selbstverwaltungssystems der Hochschulen in unternehmensähnliche Management-Strukturen statt. Staatliche Kontrolle und Detailsteuerung der Hochschulen werden zurückgenommen mit dem Ziel, die Hochschulautonomie zu stärken. Gleichzeitig werden wirtschaftsorientierte Steuerungsformen eingeführt. Es werden Leistungen definiert (wie z.B. die Zahl der Studienabsolvierenden in der Regelstudienzeit, die Anzahl der wissenschaftlichen Publikationen, die Höhe der eingeworbenen Drittmittel) und hierfür Kennzahlen eingeführt. Mit Globalbudgets sollen die Hochschulen freier als bisher ihre Finanzmittel bewirtschaften, wobei der Staat die Vergabe der Budgets an bestimmte Kriterien zu koppeln beabsichtigt, um einen Wettbewerb der Hochschulen untereinander um die staatlichen Mittel zu initiieren. Angesichts der staatlichen Finanzmisere und anhaltenden Mangelverwaltung werden auch immer stärker Privatisierungsformen des Hochschulbildungssektors nach amerikanischem Vorbild etwa durch Gründungen von Stiftungshochschulen oder die Einführung von Studiengebühren diskutiert.

In diesem Klima wird für die Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen u.a. auch die Gleichstellung von Frauen und Männern als förderlich angesehen. Gleichstellungspolitik wird nicht mehr aus einem emanzipatorischen Ansatz heraus motiviert, sondern nunmehr aus wirtschaftlichen Nützlichkeitsabwägungen. Die neue Strategie von Gleichstellungspolitik, die sich als Leitlinie europäischer Politik entwickelt hat, nennt sich 'Gender Mainstreaming' (GM). Sie besteht in der *Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluation von Entscheidungsprozessen in allen Politikbereichen und Arbeitsbereichen einer Organisation*. Das Ziel von GM ist es, in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen. Hierfür sollen die Entscheidungsträger sorgen, d.h. GM wird als Handlungsprinzip *top-down* verstanden. Diese Neubenennung der Gleichstellungspolitik erfreut sich des Zuspruchs eines großen Spektrums: von den oftmals frustrierten Akteurinnen der bisherigen Frauenförderpolitik bis hin zu Männern, die unter GM verstehen, dass nun *endlich-auch-etwas-für-die-Männer* getan werden soll. Auf der anderen Seite wird GM jenseits rhetorischer Politikverlautbarungen wenig beachtet, denn anders als in den 90er Jahren werden bislang keine formalen Standards z.B. durch Gesetze verbindlich geregelt.

Die einzig konkrete Aushandlung eines neuen Frauenförderinstrumentes seit Ende der 90er Jahre besteht in der Einflussnahme auf die Verteilung des Geldes, in der Hoffnung, dass die Aussicht auf höhere Finanzzuwendungen das Nadelöhr für Frauen in der Wissenschaft weitet.

Als Institution, an die sich die Hochschulen inzwischen gewöhnt haben, werden Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte in Zeiten von Gender Mainstreaming nicht gleich wieder abgeschafft. Im Sinne einer Doppelstrategie sollen - zunächst jedenfalls - von staatlicher Seite spezielle Programme, Mittel und Institutionen zur *Förderung der Chancengleichheit* nicht aufgegeben werden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich allerdings der Nützlichkeitsargumentation anzupassen. Einige entwickeln ein positives Selbstverständnis als Agentinnen einer Qualitätsverbesserung im Zuge der aktuellen Hochschulreformen und von Gender Mainstreaming, für andere stellt es eine ausgesprochene Gratwanderung dar, dem neoliberalen Steuerungskurs der Hochschulpolitik zu folgen.

Erfolgsaussichten von finanziellen Anreizsystemen, Marktregulierung und Gender Mainstreaming

Es gibt in den Hochschulen zwar kaum Gegenwehr gegen die neue Form der Finanzmittelsteuerung durch das Abzählen von Drittmitteln, Schriften, Studierenden oder auch Frauen. Es ist aber fraglich, ob in der Höhe nicht wirklich relevante finanzielle Zuwendungen eine ausreichend starke Motivation liefern, um mehr Frauen einzustellen. Kaum davon auszugehen ist, dass sich hierdurch eine wirklich durchgreifende Trendwende zu mehr Anteilnahme von Frauen einstellen könnte. Eine solche Trendwende wird auch nicht begünstigt durch den Rückzug des Staates aus Gesetzesregulierungen. Die Ministerien waren bislang durchaus einflussreiche potenzielle Bündnispartner für die Frauenförderpolitik, was für das erstarkte Hochschulmanagement noch in Frage steht. Für das Gros der Hochschulleitungen hat die Geschlechterfrage - wenn überhaupt - wenig Gewicht gegenüber anderen Profilierungsherausforderungen wie die Erhöhung von Reputation im Forschungsbereich, das Einwerben von Drittmitteln oder der Umbau der Studienstrukturen. Daher rühren auch Widersprüche auf der pragmatischen Ebene von Gender Mainstreaming bei der Anwendung (neben Problemen mit dem theoretischen Ansatz): GM ist ziemlich beliebig. Die Handlungsaufforderung wird abstrakt formuliert, es gibt keine konkreten Aufträge und kaum Verbindlichkeiten. Außerdem fehlt das Motiv. Weder ist das Argument des Wettbewerbs wirklich durchschlagend, noch ist von einer starken persönlichen Motivation für aktives Handeln in der Geschlechterpolitik bei den ganz überwiegend männlichen Hochschulmanagern auszugehen.

Fazit:

Staatliche Gleichstellungspolitik setzte in Deutschland allgemein spät ein. Dann holte sie zwar relativ schnell eine umfangreiche Institutionalisierung nach - in erster Linie durch ein Beauftragtenwesen und durch Förderprogramme -, blieb aber halbherzig, was wirklich durchgreifende Instrumente betrifft. Gleichstellungspolitik an Hochschulen wurde zeitlich erst nach den von Demokratisierungsbestrebungen getragenen Reformen der 70er Jahre im Hochschulbereich etabliert. Auch die Expansionsphase der Hochschulen, von der Frauen nur in sehr geringem Maße profitierten, war vorbei. Es folgte anhaltender Rationalisierungsdruck. Unter diesen eher ungünstigen Rahmenbedingungen zieht sich nach nur wenig mehr als zehn Jahren aktiver Gleichstellungsbemühungen der Staat aus der Verantwortung bereits wieder zurück. Neben der Hochschulentwicklung soll auch die Geschlechterfrage der Marktregulierung überlassen werden. Die Konsequenzen zeichnen sich bisher noch nicht ab, aber es fällt schwer, aktuell eine positive Entwicklung im Sinne der Gleichstellung von Frauen an Hochschulen zu prognostizieren. Möglicherweise benötigt eine positive Trendwende wieder das Aufleben einer kraftvollen Frauenbewegung und größeren öffentlichen Druck.