

Dagmar Höppel

Wissenschaft und Forschung – (k)ein Ort für Frauen?

In akademischen Spitzenpositionen sind Frauen an deutschen Hochschulen nach wie vor nur selten zu finden. Frauenförderpläne, Frauenbeauftragte, Hochschulleitungen und Verantwortliche in Bildung und Politik konnten daran bisher nur wenig ändern. Trotz gewaltiger Anstrengungen nimmt Deutschland im internationalen Vergleich noch immer eine Schlusslichtposition ein¹. Dabei liegt der Anteil der Abiturientinnen heute bei über 55 %² und die jungen Frauen verfügen darüber hinaus über die besseren Noten. Zudem nimmt das deutsche Bildungssystem für sich in Anspruch, bildungspolitisch zu den Besten der Welt zu gehören. Durch die Ergebnisse der PISA-Studie³ wurde dieser Glaube erstmals ernsthaft erschüttert. Böse Zungen sehen einen der wesentlichen Gründe dafür darin, dass die innovativen Potentiale von kreativen hochqualifizierten Frauen ebenso wie die Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung nach wie vor in der deutschen Wissenschaftslandschaft ignoriert werden. Wie sieht die Bilanz nach 10 Jahren Frauenförderung in Deutschland aus?

Bilanz der Frauenförderung an deutschen Hochschulen

Erstmals im Jahr 2001 ist der Anteil der Professorinnen über die 10 % - Marke gestiegen⁴. Differenziert nach Besoldungsgruppen schmälert sich jedoch selbst dieser Erfolg. Bei den C4-Professuren liegt der Frauenanteil in Deutschland gerade bei 7,7 % (2001), in der EU liegt er mittlerweile nahezu doppelt so hoch (11 %) ⁵. Die aktuellen Berichte der Frauenbeauftragten in den Hochschulen deuten zudem einen „Backlash“ an. Sie erwarten ein erneutes Absinken des Professorinnenanteils unter die 10-Prozentmarke. Sie begründen die Absenkung des Frauenanteils mit der Pensionierung der Professorinnen, die im Zuge der Bildungsoffensive Anfang der 70er Jahre berufen wurden. Bis heute ist der Anteil der Berufungen von Frauen zu gering, um nicht wiederum ein neues Defizit entstehen zu lassen. Der Anteil der Ruferteilung an Frauen bei den Ernennungen auf Professuren lag 2001 bei 16 %⁶. Aus einer Mitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 18. Juni 2002 geht zudem hervor, dass der Anteil der Habilitan-

¹Eurostat 2001: Statistik kurz gefasst: Wissenschaft und Technologie, Thema 9 -7/2001, s.a.: vgl. Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union – Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, Europäische Kommission, 2001.

² Bundesministerium für Bildung und Forschung 2001: 14.

³ Programme for international Student Assessment (PISA); www.pisa.oecd.org/

⁴ Statistisches Bundesamt Deutschland (2001): Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn, 26. November 2001.

⁵Eurostat 2001, S. 5.

⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999): Programm „Frau und Beruf. Aufbruch in der Gleichstellungspolitik“. Bonn.

dinnen von 18,4 % (2000) auf 17,1 % (2002) gesunken ist¹. Von einer kontinuierlichen Zunahme des Frauenanteils und damit einer nachhaltigen Entwicklung hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit in allen Stadien der akademischen Karriere kann somit immer noch nicht berichtet werden.

Einen Überblick über die Frauenanteile in den einzelnen Stadien der akademischen Karriere gibt die folgende Übersicht:

Übersicht 1: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn

Frauenanteil in Prozent für die Jahre	1999	2000	2001
Stadien der akademischen Laufbahn:			
Studienanfänger	49,3	49,2	49,4
Studierende ¹	45,3	46,1	46,7
Absolventen	43,5	44,8	46,0
Promotionen	33,4	34,3	35,3
Habilitationen ²	17,7	18,4	17,2
Hochschulpersonal insgesamt ³	50,5	50,8	51,2
Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal ³	24,8	25,6	27,0
Wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter ³	29,5	30,4	31,9
Professoren ³	9,8	10,5	11,2
C4 -Professoren ³	6,3	6,5	7,7
Bevölkerung insgesamt ⁴	51,2	51,2	51,2

Erläuterungen: ¹ Wintersemester; ² Kalenderjahr; ³ 01. Dezember; ⁴ 31. Dezember des Vorjahres.

Quelle: Statistische Bundesamt; aktualisiert am 19. November 2002

Allgemein gilt in Deutschland nach wie vor: Je höher die Position in der akademischen Hierarchie, desto geringer der Frauenanteil. Dabei hat sich die Bundesregierung ein anderes Ziel gesetzt, und zwar bis zum Jahr 2005 einen Anteil von 20 % Professorinnen zu verwirklichen². Vor allem von der Einführung von Juniorprofessuren verspricht sich die Bundesregierung eine Anhebung des Professorinnenanteils. Erste Erfahrungen mit der Besetzung zeigten jedoch, dass Frauen noch nicht in angemessener Weise (entsprechend ihres prozentualen Anteils auf der vorhergehenden Qualifikationsstufe) zum Zuge kommen³. Der Frauenanteil bei den Promotionen lag 2000 bei 34,3 %⁴ und hat 2001 um ein weiteres Prozent zugelegt (s. Übersicht 1). Die Bundesrepublik ist daher noch weit von dem Ziel entfernt, jede 4. Professur bis 2005 mit einer Frau zu besetzen bzw. besetzen zu können. Dies würde nämlich einen deutlich höheren Frauenanteil an den

¹ Bei der Besetzung der ersten 52 Juniorprofessuren betrug der Frauenanteil laut BMBF 31%.

² Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (1999): Programm „Frau und Beruf“ Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. Bonn.

³ Bei der Besetzung der ersten 52 Juniorprofessuren betrug der Frauenanteil laut BMBF 31 %.

⁴ Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. 6. Fortschreibung des Datenmaterials. BLK-Kommission 2002, S. 3.

vorhergehenden Qualifikationsstufen erfordern. Die Forderung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gemäß dem Gender Mainstreaming-Prinzip einen Mindestanteil bei der Vergabe der Juniorprofessuren von jeweils 40 % für Frauen und Männer festzulegen, wurde nicht aufgegriffen¹. Für die Besetzung von Leitungsposition an Hochschulen gilt gleiches: Je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil (s. Übersicht 2).

Gründe für diskriminierende Strukturen sind in Wissenschaft, Forschung und Hochschule weitgehend bekannt. Durch zahlreiche Untersuchungen wurde belegt, weshalb Männer trotz gleicher und geringerer Leistung bessere Chancen auf eine akademische Karriere haben². Geschlechterspezifische Vorurteile und Rollenerwartungen führen zu geschlechterspezifischen Beurteilungen. So kann, was bei einem Mann als souverän und professionell empfunden wird, bei einer Frau als dominant und profilierungssüchtig wahrgenommen werden.³

Übersicht 2: Frauenanteil an Positionen der Hochschulleitung in den Jahren 2000 und 2001

Funktion	2000 ¹			2001 ²		
	Insges.	darunter: Frauen		Insges.	darunter: Frauen	
		Anzahl	Anteil %		Anzahl	Anteil %
Rektor/Rektorin	218	11	5,0	222	17	7,7
Präsident/Präsidentin	95	10	10,5	96	8	8,3
Gründungsrektor, beauftragter/ Gründungsrektorin, -beauftragte	11	1	-	10	0	0
Prorektor/Prorektorin	379	48	12,7	395	50	12,7
Vizepräsident/Vizepräsidentin	162	22	13,6	169	24	14,2
Kanzler/Kanzlerin	281	41	14,6	273	34	12,5
Zusammen	1.146	133	11,6	1.165	133	11,4

Stand: 23. November 2002; ² Stand: 20. Dezember 2001, Quelle: Auszählung der BLK Geschäftsstelle nach Daten der Hochschulrektorenkonferenz. In: BLK. 6. Fortschreibung des Datenmaterials, 2002.

Die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung haben nachgewiesen, dass Wissenschaftlerinnen „besser“ als Wissenschaftler sein müssen, um die gleiche akademische Anerkennung zu finden⁴. Selbst wenn sie in Berufungsverfahren ihre bessere Qualifikation beweisen, wird eine hintere Listenplatzierung beispielsweise mit einer sog. mangelnden Passfähigkeit der Bewerberin begründet. Denn immer wenn eine Person alle Anforderungen zu erfüllen scheint, können

¹s.a. Beschlüsse der 13. Mitgliederversammlung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen am 27.9.2001 in Bonn, unter: www.bukof.de.

²S.a. Kraus, Beate; Krumpeter, Tanja (1997): Wissenschaftskultur und weibliche Karriere. Projektbericht.

³Vgl. Qualitätssicherung bei Berufungsverfahren zur Herstellung von Chancengleichheit für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Frauenbüro Universität Tübingen, Stand April 2002, S. 17.

⁴Wold, Agnes; Wennerås, Christine (1997): Nepotism and sexism in peer review, Nature, vol. 387, pp. 341 – 343.

die Kriterien der Passfähigkeit so umdefiniert werden, dass sie auf die gewünschte, meist männliche Person, noch besser zutreffen¹. Diese Strategien finden sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Kandidatinnen Anwendung. Die Beobachtungen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten belegen jedoch in der Summe eine einseitige Abwertung weiblicher Qualifikationen². Von gleichberechtigten Zugangschancen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Forschung und Lehre kann somit noch keine Rede sein.

Entwicklung der institutionellen Frauenförderung

Die Instrumente und Maßnahmen zur sog. Frauenförderung konnten in den letzten 10 Jahren nur wenig zur Erhöhung der Frauenanteile beitragen. Dabei ist grundsätzlich festzustellen, dass Nachwuchswissenschaftlerinnen grundsätzlich keine „Förderung“ benötigen. Der Begriff ‚Frauenförderung‘ war der Gleichstellung wenig dienlich, denn er hat unreflektiert mehrere Grundannahmen impliziert:

- Frauenförderung bedeutet, dass nun auch ‚Mittelmaß‘ hochkommt;
- Mittelmaß oder gar Unterqualifikation gibt es nur bei Frauen;
- Männer sind nie Mittelmaß oder gar unterqualifiziert, wenn sie einen guten Posten bekommen;
- Beurteilungskriterien, Bewerbungs- und Berufungsverfahren sind per se geschlechtsneutral und objektiv.
- Frauenförderung ist vom Ansatz her ungerecht. Und dies wurde bekanntlich bis zum Europäischen Gerichtshof durchgespielt, wenn auch mit mäßigem Erfolg.

Die Aussage: „Eine wirklich gute Frau schafft es aus eigener Kraft“ hielt sich trotz Frauenförderungsgesetze hartnäckig und fand auch viel Zustimmung unter Wissenschaftlerinnen. Eine junge Frauengeneration wuchs heran, die sich selbstbewusst nicht als förderbedürftig deklarieren lies. Sie weisen es weit von sich, ihre Leistung unter den „Quotenverdacht“ zu stellen. Sie waren klug genug, um erkennen, dass ein Engagement in der sog. Frauenförderung oder gar ein explizit feministisches (Forschung-)Interesse durchaus karrierehindernd sein konnte. Sie wissen, dass eine Distanzierung davon in der männlichen dominierten Arbeitswelt durchaus zu Pluspunkten führen konnte.

¹Zimmermann, Karin (2000): Spiele mit der Macht in der Wissenschaft. Passfähigkeit und Geschlecht als Kriterien für Berufungen. Berlin.

²Kirsch-Auwärter, Edit (1995): Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In: Wetterer, Angelika (Hrsg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht im Professionalisierungsprozess. Frankfurt a.M./New York, S. 73 – 83.

Basierend auf diesem Hintergrund ist die Frauenförderung zunächst angetreten, gleiche Chancen für Männer und Frauen herzustellen und Benachteiligungen für Frauen zu beseitigen. Anfang der 90er Jahre wurden Frauenbeauftragte staatlich ‚verordnet‘. Sie wurden meist von Frauenkommissionen vorgeschlagen und durch männliche Senate legitimiert. Sie wurden mit wenig Macht ausgestattet und mit einer Vielzahl von Aufgaben überfrachtet. Sie wurden beschäftigt mit Einzelfallberatungen, der Organisation von Kinderbetreuungseinrichtungen – für die sich die Hochschulen bis vor zwei Jahren nicht zuständig fühlten – und mit der Organisation von speziellen Kursangeboten für Studentinnen zeitlich überfrachtet. Zur wirksamen Ausübung ihrer Kontrollfunktion in Gremien und Berufungskommission fehlte es ihnen an Sanktionen. Oft kam ihnen daher nur eine Art ‚Alibifunktion‘ zu. Ihre Freistellung war minimal, ihre Ausstattung in der Regel unzureichend. Zahlreiche immer neue Strategien wurden entwickelt, um Frauenbeauftragte, die sich nicht nur mit einer Alibifunktion zufriedengaben, sondern an den Zentren der Macht rütteln wollten, als Einzelkämpferinnen auszugrenzen. Sie störten, sie wurden diskreditiert und schieden meist nach einer Wahlperiode wieder aus. Daran konnte auch die Einführung eines gesetzlichen Benachteiligungsverbots wenig ändern. Die Vorschrift, dass Frauenbeauftragte weder in ihrer Tätigkeit als Frauenbeauftragte allgemein noch in ihrer beruflichen Entwicklung benachteiligt werden darf, führte lediglich dazu, dass die Methoden noch subtiler wurden.

Frauenförderpläne ohne Biss und Frauenförderrichtlinien, die sich im Konfliktfall als nicht standhaft und juristisch nicht durchsetzbar erwiesen, trugen mit dazu bei, dass die meist männlich besetzten Hochschulleitungen und die Professoren den gesetzlichen Verfassungsauftrag der Gleichstellung nur eine eher randständige Relevanz einräumten. Sie delegierten die ‚Frauenanliegen‘ an eine Frauenbeauftragte und sahen sich weitgehend von jeder eigenen Verantwortung enthoben. Sie vermieden es, Sanktionen einzuführen und hielten es für ausreichend, wenn Bund und Länder Sonderprogramme und Sondermittel für Frauen (mit Kindern) bereitzustellen. Entgegen den wohlmeinenden Hinweisen, dass Frauen die eigentlich Klügeren sind und den risikoreichen akademischen Karriereweg bewusst meiden würden, belegten die sog. Frauenförderprogramme, dass hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen sehr wohl interessiert sind, akademische Karriere zu machen. Erst allmählich wächst die Zahl der weiblichen Vorbilder, wird eine Orientierung an männlicher Karrierenbiografien und Mythen über „wahre Wissenschaftler“ aufgebrochen. Für mehr Wis-

senschaftlerinnen votiert daher auch die Nobelpreisträgerin Christine Nüsslein-Vollhart¹.

Hochschulleitungen und Professoren argumentieren häufig, Wissenschaftlerinnen würden sich zu selten bewerben und ‚Qualität‘ würde sich ohnehin durchsetzen. Sie blenden dabei bewusst aus, dass ‚wissenschaftliche Exzellenz‘ konstruiert wird. Sie akzeptieren nicht einmal die besseren Noten der Absolventinnen als Beweis für ihre wissenschaftliche Leistung. Plattitüden wie ‚Frauen sind fleißig‘ und ‚Männer sind intelligent‘ halten sich hartnäckig in den Köpfen so mancher Professoren. So wurden - seit Frauen die besseren Abiturnoten erzielen - daran gearbeitet, neue Ausleseverfahren für den Hochschulzugang zu entwickeln. Einer weiteren Verweiblichung einzelner Fächer wie z.B. der Tiermedizin, der Psychologie, Jura etc. soll mit den neuen Ausleseverfahren entgegen gesteuert werden. Gleichzeitig soll einer mit einem hohen Frauenanteil einhergehende Abwertung der Studiengänge und der damit verbundenen Berufe sowohl finanziell als auch in ihrem Ansehen entgegen gewirkt werden. Dass mit diesen Maßnahmen bestehende Diskriminierungen zu Lasten von Frauen perpetuiert und fortgeschrieben werden, wird nach wie vor bewusst oder auch unbewusst ausgeklammert.

Gleichzeitig ging es mit der sog. Frauenförderung aber doch tatsächlich in großen Schritten gesetzlich voran: die Ergänzung des Grundgesetzes von 1994 forderte die Hochschulen auf, die „tatsächliche“ Gleichstellung von Mann und Frau anzustreben und nicht nur eine Willensbekundung. Eine neue Welle von Förderplänen, Zielvereinbarungen und Gleichstellungsgesetzen folgte und schließlich gipfelte das Ganze 1998 im Amsterdamer Vertrag der Europäischen Union, als erstmals Gender-Mainstreaming als Handlungsmaxime für die Mitgliedsstaaten festgeschrieben wurde.

Gender Mainstreaming - Förderimpulse für deutsche Hochschulen

Gender Mainstreaming wurde 1999 von der Bundesregierung als durchgängiges Leitprinzip in allen Programmen und Maßnahmen und damit als Querschnittsaufgabe auch der Bildungspolitik festgelegt.² Die Europäische Union definiert diesen Begriff zunächst ganz allgemein als: „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft. Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht

¹Vgl. Nüsslein-Vollhart, Christine (2002): Mehr Frauen an die Forschungsfront. In: Die Zeit, 23.05.2002. <http://www.zeit.de/2002/22/forscherinnen>.

² Einen umfassenden Überblick über die Anfänge der Gender Mainstreaming-Aktivitäten gibt Ebeling Helga: von der Frauenförderung zum Gender Mainstreaming, in: Weserly, Sabine: Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften, Bielefeld 2000, 406f.

auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden („gender perspective“).

Gender Mainstreaming fragt grundsätzlich danach, wie sich politische Maßnahmen einschließlich Gesetzesvorhaben jeweils auf Frauen und Männer auswirken und ob und wie sie zum Ziel der Chancengleichheit der Geschlechter beitragen bzw. bestehende Nachteile für Frauen abbauen können. Erstmals sind unterschiedliche Lebensverhältnisse von Frauen und Männern systematisch zu berücksichtigen und Entscheidung und Maßnahmen zu treffen, die diese in allen Politik- und Aktionsfeldern der Europäischen Gemeinschaft beachten.

Die Chancen für Frauen zu verbessern und die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft zu verwirklichen, bezeichnet das Bundesministerium für Bildung und Forschung als „eine der wichtigsten Aufgaben des 21. Jahrhunderts“. „Zukunftsorientierte Politik muss“ - laut einer Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung aus dem Jahr 2001 - „die Voraussetzungen dafür schaffen, dass die Fähigkeiten von Frauen und Männern optimal genutzt werden. Im Interesse von Wissenschaft und Forschung, Wirtschaft und Gesellschaft“¹. Sie begründet die Notwendigkeit der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips vor allem mit der bisherigen Vergeudung an Humanen Ressourcen. Zudem sollen Frauen nicht länger als Minderheit behandelt werden. Ergänzend zu herkömmlichen Frauenförderprogrammen, die neue Strategien wie individuelle Personalentwicklungsmaßnahmen im Vordergrund der Förderung hochbegabter Nachwuchswissenschaftlerinnen stellen (Mentoring-Projekte, wie das MuT-Mentoring und Trainingsprogramm der Landeskongress Baden-Württemberg)², sollen vom Gender Mainstreaming Prinzip Impulse ausgehen, die tatsächliche Herstellung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe in alle Handlungsfelder der Hochschulen zu implementieren.

Konkrete Ansatzpunkte sind dabei die Entwicklung von Ziel- und Zeitvorgaben, die Bestandteil der Struktur- und Entwicklungsplanung der Hochschule sind, die Entwicklung einer leistungsbezogenen Mittelvergabe, die Erfolge in Forschung und Lehre sowie der Frauenförderung

¹Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Frauen in Bildung und Forschung. Gender Mainstreaming. Bonn 2001, S. 5.

²Vgl. Leemann, Regula Julia; Heintz, Bettina (1999): Mentoring und Networking beim wissenschaftlichen Nachwuchs. In: Karriere von Akademikerinnen. Hrsg.: Page, J.; Leemann R. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW, Bern, S.49 - 72.

belohnt und mittels Zielvereinbarungen wettbewerbliche Anreize zwischen den Hochschulen und innerhalb der Hochschule zur Erreichung politischer Zielsetzungen schafft. Durch mehr Transparenz und ein fundiertes Berichtswesen (Gender Database) ist jegliche Mittelvergabe dahingehend zu prüfen, welcher Anteil der Ausgaben beispielsweise jeweils Frauen und Männern zugute kommt. Geschlechterdifferente Statistiken sind dafür unerlässliche Grundlagen. Generell als Regel ist bei der Vergabe von Stellen, Stipendien und der Besetzung von Gremien und Berufung von Gutachtenden ein Anteil von mindestens 40 % Frauen und Männer anzustreben. Dies gilt auch für die Besetzung von Studienplätzen und der Modernisierung der Qualifikationswege¹. Beispielhaft sei hier der Innovationsschub der Internationalen Frauenuniversität (ifu) genannt.

Frauen bevorzugen eher lebens- und anwendungsnahe Fächer möglichst mit interdisziplinären Bezügen. Gegenderte Studiengänge besitzen eine gleich hohe Attraktivität für Frauen und Männer. Beispielhaft seien hier die Gesundheits- und Umwelttechnik, Textil- und Bekleidungstechnik, Innenarchitektur oder Medientechnik genannt. Insbesondere für den IT-Bereich wurden vom BMBF Sondermaßnahmen beschlossen, um mehr junge Frauen für diese Fächer zu gewinnen. Allerdings wird die Zielvorgabe der 40 % nur selten mit Nachdruck verfolgt und eher als eine Art „freiwillige Selbstverpflichtung“ betrachtet.

Mehrheitlich fordern engagierte Wissenschaftlerinnen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte die Umsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips vor Ort an den Hochschulen. Der tatsächliche politische Wille zur Um- und Durchsetzung des Gender Mainstreaming Prinzips ist nur bei wenigen Hochschulleitungen erkennbar. Die Einführung flächendeckender Gender Trainings zur Bewusstwerdung bestehender Geschlechterdifferenzen wurde nur von wenigen Entscheidungstragenden in den Hochschulen (Rektoren, Präsidenten, Hochschulratsvorsitzenden, ...) vorangetrieben und beschränkt sich bislang auf generelle Bekenntnisse zum Gender Mainstreaming Prinzip in Grundordnungen und Leitlinien der Hochschulen. Ein Bezug zu konkreten alltäglichen Handlungsfeldern wie z.B. zu Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren wird dabei vielfach noch nicht hergestellt. Wie auch für gesetzliche Vorschriften und in Frauenförderplänen verankerte sog. frauenfördernde Maßnahmen wird deren Existenz in der Entscheidungssituation oftmals ausgeblendet bzw. mit dem Hinweis auf höhere Interessen die Geltung abgesprochen. Zahlreiche Wissen-

¹Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002b): "Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen", Heft 100. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 100, Bonn 2002.

schaftlerinnen bemängeln daher, dass der Verbindlichkeitsgrad des Gender Mainstreaming zu gering ist. Sie wünschen sich daher, dass Gender Mainstreaming einklagbar wird.

Wissenschaftlerinnen und Studentinnen und in Europa

Aktuelle Zahlen belegen, dass in 12 der 15 Mitgliedsstaaten mehr Frauen als Männer an Hochschulen eingeschrieben sind und ihr Studium abschließen. In den meisten EU-Ländern hat sich die Zahl der Studierenden in den letzten 20 Jahren mehr als verdoppelt. Die größten Zunahmen verzeichnen Portugal (um das 3,4fache) und Spanien (um das 2,8fache; s. Übersicht 3). In den naturwissenschaftlichen Studiengängen und technischen Fächern sind Frauen allerdings deutlich unterrepräsentiert.¹

Dies spiegelt sich auch im Anteil der Forscherinnen wieder. Kein EU-Land hat mehr als ein Drittel Forscherinnen in der Ingenieurwissenschaften und Technik, während die Beteiligung von Frauen und Männern in der Medizin sowie den Sozial- und Geisteswissenschaften ausgeglichener ist. Dennoch gilt auch hier: je höher die Position in der akademischen Laufbahn, desto geringer die Beteiligung von Frauen. Erfreulich ist auch folgendes Ergebnis von Eurostat: Männer und Frauen haben nahezu gleiche Erfolgsquoten bei der Bewilligung von Forschungsmitteln. Sie konstatieren jedoch, dass Frauen seltener entsprechende Anträge stellen.²

Übersicht 3: Weibliche Hochschulabsolventen je 100 männliche Hochschulabsolventen 1995 (für Staaten mit verfügbaren Daten.)

EU	110	Finnland	136
Dänemark	102	Schweden	134
Deutschland	83	Ver. Königreich	115
Griechenland	129	Norwegen	124
Ungarn	86	Tschechien	105
Irland	95	Spanien	133
Italien	128	Portugal	170
Niederlande	100	Polen	96
Österreich	107		

Quelle: Eurostat, Nr. 9/98; 1998

¹ Eurostat: Statistik kurz gefasst. Thema 3-18/2001: Frauen und Männer in Bildungsgängen des Tertiärbereichs.

² Eurostat: Statistik kurz gefasst Thema 9 - 7/2001: Frauen in der öffentlichen geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa.

Wesentliche Impulse zur Implementierung des Gender Mainstreaming Prinzips in Europa gingen vom ETAN-Bericht¹ aus. Erstmals wurde eine Bestandsanalyse zur Situation der Wissenschaftlerinnen in Europa vorgelegt. Der ETAN-Bericht ermöglichte Vergleiche zwischen den Mitgliedstaaten und assoziierten Länder. Einen Einblick über den prozentualen Frauenanteil unter den Professuren gibt Übersicht 4. Übersicht 4 zeigt, dass Deutschland einen der hinteren Ränge einnimmt. Auch für die EU gilt, dass die Unterrepräsentanz von Frauen in höheren akademischen Positionen zu einem enormem Verlust an Wissen und Fähigkeiten führt, da das Potential der Frauen auf den verschiedenen Qualifikationsstufen der wissenschaftlichen Karriereleiter verloren geht (leaky pipeline²).

Der ETAN-Bericht enthielt zahlreiche Empfehlungen für zukünftige Maßnahmen. Er hat sich mittlerweile als zentrale Leitlinie und Maßstab für die Entwicklung von Reformkonzepten zur Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft etabliert.

Übersicht 4:
Prozentualer Anteil der Frauen unter den Professuren in ausgewählten Ländern

	Full Professor (C4)	Associate Professor (C3)	Jahr
Türkei	21,5	30,7	1996/97
Finnland	18,0	45,0	1999
Portugal	17,0	36,0	1997
Spanien	15,0	35,0	1998
Frankreich	14,0	37,0	1999
USA	13,8	30,0	1998
Schweden	12,0	25,0	1999
Italien	12,0	26,0	1999
Großbritannien	12,0	24,0	1999
Griechenland	10,0	21,0	1997
Dänemark	8,0	20,0	1999
Deutschland	7,0	11,0	2000
Österreich	6,0	11,0	1998
Niederlande	6,0	9,0	1999
Irland	5,0	8,0	1998

Quelle: European Commission; DG RTD, Women in Science Unit (15.04.02)

In Europa engagiert sich vor allem die regierungsnahe „Helsinki-Gruppe“, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Dialog und den Erfahrungsaustausch über Maßnahmen und Politiken zur Förderung der Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene anzuregen. Eine Standortbestimmung der Länder anhand des sog. „Benchmarking“ wurde

¹Europäische Kommission 2001a: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union/Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming (ETAN). Brüssel 2001.

² European Commission The Helsinki Group: National Policies on Women and Science in Europe 2002, S. 15: <http://www.cordis.lu/improving/women/policies.htm>

initiiert und vorbildliche Ansätze (best practice-Beispiele) in einzelnen Mitgliedsstaaten sichtbar gemacht. Die Länder erkannten die Notwendigkeit, Basisdaten (geschlechterdifferenzierte Statistiken) über die Beteiligung von Frauen und Männern am Lehr- und Forschungspersonal zu erheben und Indikatoren zur Messung der Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft in Europa zu entwickeln und anzuwenden. Das 5. Rahmenprogramm der Europäischen Gemeinschaft für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (1998-2002) griff Gender Mainstreaming Ansätze erstmals auf. Eine erste Zwischenbilanz wurde im Fortschrittsbericht: Women in Science. The Gender Dimension as a Leverage for Reforming Science¹ gezogen. So konnte der Frauenanteil von 40 % bei Anträgen und Bewilligung sowie Projektkoordinationen nur vereinzelt, wie z. B. bei den Marie-Curie-Stipendien, jedoch erreicht werden. Zudem kommen für die Vergabe der Marie Curie-Stipendien zukünftig keine Altersgrenzen mehr zur Anwendung. Ferner wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf die Mobilität (Europäische Kommission 2001b: 13 - 15) von Frauen und Männern festgestellt und die Einführung eines sog. „Gender Watch Systems“ gefordert. Den nordeuropäischen Ländern kommt dabei eine Vorreiterrolle zu, andere Länder wenden nach wie vor nur einzelne Maßnahmen an. Vorrangig sind folgende Maßnahmen beabsichtigt:

- Gesetzliche Regelungen und Verordnungen
- Geschlechterdifferenzierte Statistiken
- Forschung und Lehre: Frauen- und Geschlechterforschung, Gender Studies
- Hochschulreform, Struktur- und Entwicklungsplanung
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben (Work life balance)
- Monitoring, Controlling und Evaluation
- Maßnahmen im 6. EU - Rahmenprogramm EU (2002-2006) Gender Mainstreaming wurde als durchgängiges Leitprinzip verankert. Damit soll sichergestellt werden, dass Wissenschaftlerinnen aus allen 30 Ländern die gleichen Chancen haben, von der EU geförderte wissenschaftliche Programme und Projekte künftig mitzugestalten, sie durchzuführen, zu begleiten, und ihren Erfolg zu überprüfen.

Die EU-Kommission will mit diesen Maßnahmen eine Katalysatorfunktion ausüben und die notwendige Plattform und Instrumente bereitzustellen, damit Veränderungsprozesse zügig stattfinden können.

¹Europäische Kommission 2001b: Fortschrittsbericht der Europäischen Kommission Frauen in der Wissenschaft: Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science. Brüssel 2001.

„Fortschritte – so die Bilanz des EU-Fortschrittsbericht - in Bezug auf die Gleichstellung in der Wissenschaft sind dringend erforderlich, um das Potenzial der Wissenschaftlerinnen voll zu erschließen, die Qualität der Forschung zu steigern, Innovation zu fördern und Wissenschaft und Gesellschaft einander näher zu bringen. Gleichstellung in der Wissenschaft wird die notwendige Reform in der Wissenschaft voran bringen“¹. Eine kritische Begleitung der Maßnahmen und der Anwendung des Gender Mainstreaming Prinzips durch engagierte Wissenschaftlerinnen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte wird dabei dennoch unerlässlich bleiben.

¹Europäische Kommission 2001: Fortschrittsbericht der Europäischen Kommission Frauen in der Wissenschaft: Women and Science: the gender dimension as a leverage for reforming science. Brüssel 2001, S. 19.