

## **Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung**

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
Vorbemerkung	3
Präambel und zusammenfassende Thesen	4
Thesen zur Chancengleichheit	8
A. Ausgangslage	12
I. Historische Entwicklung der Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft	12
II. Statistische Bestandsaufnahme	16
1. Hochschulen als Ort der Ausbildung für Frauen	16
2. Hochschulen als Beschäftigungsort von Frauen	24
3. Außeruniversitäre Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen	30
4. Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien	34
5. Fördermaßnahmen von Bund und Ländern	37
6. Anteil von Frauen an den Förderprogrammen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)	42
III. Die Bedeutung psychosozialer Faktoren	45
IV. Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Karriere von Frauen	51
1. Wissenschaftsinterne Faktoren	51
2. Wissenschaftsexterne Faktoren	58
3. Rahmenbedingungen und Erfahrungen in der DDR	63
V. Frauen- und Geschlechterforschung	69
VI. Konzepte einer Frauenuniversität	73
VII. Europa und die Vereinigten Staaten	75

<u>Inhalt</u>	<u>Seite</u>
B. Stellungnahme und Empfehlungen	82
I.    Chancengleichheit als Aufgabe	82
II.   Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf	85
III.  Reformperspektiven für künftige Qualifizierungsstrukturen	92
IV.  Kurzfristig umzusetzende Empfehlungen für Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterqualifizierung	101
1.    Phase des Studiums	101
a) Studienfachwahl	101
b) Rahmenbedingungen des Studiums	104
c) Studieninhalte und Studienstrukturen	106
d) Übergang zur wissenschaftlichen Weiter- qualifizierung und Eintritt in das Berufsfeld Wissenschaft und Forschung	109
2.    Promotionsphase	111
a) Förderinstrumente und Arbeitsmodelle	111
b) Motivation und Integration	116
3.    Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung	119
4.    Zur Fachhochschulprofessur als Karriereweg	124
V.    Zielvereinbarungen	126
VI.  Zur institutionellen Differenzierung durch Frauenhochschulen	129
C. Zusammenfassung	131
Anhang	135

## **Vorbemerkung**

Der Wissenschaftsrat hat in der Vergangenheit die Beteiligung von Frauen an Forschung und Lehre im Wissenschaftssystem immer wieder angesprochen, zuletzt im Zusammenhang mit den Beratungen über die Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und -förderung an den Hochschulen sowie zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses. Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen hat er zum Anlaß genommen, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und Empfehlungen zur Verbesserung und Herstellung von Chancengleichheit von Frauen abzugeben. Zugleich sollen für Männer und Frauen neue Perspektiven zu bisher praktizierten akademischen Karrieremustern eröffnet werden, die es beiden Geschlechtern erlauben, ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden.

Der Wissenschaftsrat hat dazu im Januar 1996 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die im Rahmen ihrer Arbeit am 27./28. November 1996 in Köln eine internationale Anhörung zum Thema "Women in Higher Education and Research" durchgeführt hat. Neun Expertinnen aus Frankreich, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Schweden, Spanien und den USA haben dabei über ihre Länder berichtet. Eine nationale Anhörung folgte am 31. Januar 1997 in Bonn mit sieben Sachverständigen aus Hochschule, Forschung und Politik.

In der Arbeitsgruppe haben auch Sachverständige mitgewirkt, die nicht Mitglieder des Wissenschaftsrates sind. Ihnen ist der Wissenschaftsrat zu besonderem Dank verpflichtet. Zu diesem Text werden die jeweils üblichen Gattungsbegriffe verwendet; bei notwendigen geschlechtsspezifischen Differenzierungen wird das entsprechende Genus verwandt.

Der Wissenschaftsrat hat diese Empfehlungen am 15. Mai 1998 verabschiedet.

## **Präambel und zusammenfassende Thesen**

Hochschulen und Forschungseinrichtungen als zentrale Institutionen von Wissenschaft und Forschung haben die Aufgabe, nicht nur ständig neues Wissen zu schaffen, sondern auch bekanntes Wissen für neue Problemlösungen zu verknüpfen, zu bewahren, aufzubereiten, zu bewerten und zu vermitteln. Wachsende Bedeutung kommt der Ausbildung von Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen für berufliche Tätigkeiten außerhalb der Wissenschaft zu. Für die Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses nehmen die Hochschulen eine zentrale Stellung im Wissenschaftssystem ein. Durch Qualifizierungs- und Auswahlprozesse vermitteln sie den Zugang zu Wissenschaft und Forschung. Diese Prozesse sind eingebettet in historisch gewachsenen Fachkulturen und ein Geflecht sozialer Normen, die sowohl in der Wissenschaftsgemeinschaft entstanden sind, als auch aus der Gesellschaft heraus auf das Wissenschaftssystem einwirken und das Verhalten der unmittelbar beteiligten Personen wie auch die institutionellen Rahmenbedingungen mitbestimmen.

Öffentliche Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die überwiegend staatlich finanziert werden, haben eine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern. Sie sind verpflichtet, dem Anspruch und dem Wunsch von Männern und Frauen, wissenschaftlich zu arbeiten und Forschungsleistungen zu erbringen, in gleicher Weise zu entsprechen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, die Beteiligung von Frauen nachhaltig zu erhöhen. Die Erfüllung dieses Grundrechts verbindet sich mit der Notwendigkeit, das Kreativitäts- und Innovationspotential der Gesellschaft für die Forschung zu maximieren und in allen seinen Facetten auszuschöpfen. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen wird das Kreativitätspotential der Wissenschaft bereichern und die Perspektiven erweitern. Der individuell verfassungsrechtliche Anspruch von Frauen ist auf diese Weise mit erheblichem Nutzen für die Wissenschaft und ihre Einrichtungen verbunden. Seine Erfüllung vermehrt die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger

Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt.

Vor diesem Hintergrund sollen in den folgenden Empfehlungen bestehende Defizite und Behinderungen bei der Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung beschrieben und durch den Vergleich mit anderen Ländern und ihren Wissenschaftssystemen verdeutlicht werden. Die Sensibilisierung der Beteiligten auf allen Ebenen in Hochschulen, außeruniversitären Forschungs- und Forschungsförderungseinrichtungen ist der Ausgangspunkt für notwendige Veränderungsprozesse, die sich auf das Erreichen von jeweils neu zu definierenden, konkreten Zwischenschritten ausrichten sollten. Ein Weg zur Bestimmung solcher Ziele ist der Vergleich der Teilhabe von Männern und Frauen in der Wissenschaft in Deutschland. Dazu gehört auch ein Vergleich mit einzelnen Einrichtungen sowie Hochschul- und Wissenschaftssystemen anderer Länder, die die Beteiligung von Frauen bereits erfolgreich erweitert haben. Nach Auffassung des Wissenschaftsrates kann und sollte es in der gegenwärtigen Situation nicht darum gehen, eine Gleichstellung schematisch mit einer 50%igen Beteiligung beider Geschlechter zu postulieren und eine rigide Steuerung vorzunehmen. Vielmehr sollten alle Optionen in Wissenschaft und Forschung für beide Geschlechter offenstehen, um auf der Grundlage individueller Entscheidung eine Vielfalt von Studien- und Weiterqualifizierungswünschen, beruflicher Entwicklungsperspektiven und Lebensentwürfen zu ermöglichen. Dies schließt eine eher traditionelle weibliche Rolle ebenso ein wie die Eröffnung neuer, familienfreundlicherer Optionen für Wissenschaftlerinnen und vor allem auch für Wissenschaftler. Damit wird zugleich ein wichtiger Beitrag geleistet, um die traditionelle Aufteilung der Sphären und Verantwortlichkeiten unter den Geschlechtern zugunsten einer partnerschaftlich aufgeteilten und gemeinsam zu verantwortenden Familienarbeit zu überwinden. Die gleichen Möglichkeiten für eine Realisierung unterschiedlicher Erfahrungen, Wünsche und Lebensentwürfe können Wissenschaft und Forschung bereichern, die sich in Deutschland länger als in anderen Ländern als Männerdomäne entwickelt haben. Dies gilt für die Einrichtungen ebenso wie für viele Aspekte der Qualifizierungs- und Selektionsprozesse in der Wissenschaft. Es bestimmt die Dimensionen der Verände

rungen, die notwendig sind, um das Ziel gleicher Beteiligungschancen für Frauen zu erreichen, und auch die Schwierigkeiten, die zu überwinden sind. Obgleich sich die vorliegenden Empfehlungen auf die Hochschulen als Zentrum von Studium und Lehre und bedeutende Einrichtungen für die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses konzentrieren, richten sie sich zugleich auch an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die Begabtenförderungswerke sowie die Stiftungen und wenden sich an Bund und Länder. Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung erfordert intensive Anstrengungen aller Institutionen auf allen Ebenen. Die zeitlich begrenzte Phase eines überdurchschnittlich hohen Ersatzbedarfes für die Wiederbesetzung von aus Altersgründen freiwerdenden Professuren bietet besonders günstige Voraussetzungen, durch Berufung von Frauen ihre Benachteiligung deutlich zu reduzieren.

Ziel aller Bemühungen muß es sein, sich selbst tragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen aufzubauen. Auf der Grundlage individueller Entscheidungen soll möglichst schnell ein Grad der Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen in Wissenschaft und Forschung erreicht werden, der eine stabile Grundlage für die Entfaltung solcher Entwicklungsprozesse sein kann. Dies erfordert beim gegenwärtigen Stand der Entwicklung vorrangig solche Maßnahmen, die auf Dauer angelegte Veränderungsprozesse auslösen, stützen und beschleunigen. Erst eine stetig wachsende und uneingeschränkte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung gewährleistet eine grundlegende Optimierung ihrer Chancen und damit die Einlösung eines Grundrechtes.

Dieser Prozeß bedarf der Begleitung und Verstärkung durch eine nachhaltige Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehört vor allem eine neue, positive Bewertung der Familienpflichten durch die Gesellschaft, verbunden mit einem Ausbau vorschulischer und schulischer Betreuungsmöglichkeiten.

Der Wissenschaftsrat behält sich vor, nach fünf Jahren eine erneute Stellungnahme zum erreichten Entwicklungsstand und den Entwicklungsperspektiven abzugeben und dabei die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ebenso wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Begabtenförderungswerke einzubeziehen.

## **Thesen zur Chancengleichheit**

1. Frauen und Männer haben im Studium und in allen Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung den gleichen Anspruch auf Förderung, Unterstützung und Betreuung.
2. Grundsätzlich sollte für Frauen wie Männer die Realisierung verschiedener Lebensentwürfe offenstehen und mit einer Karriere in Wissenschaft und Forschung vereinbar sein. Dadurch sollte die traditionelle Aufteilung der Sphären und Verantwortlichkeiten unter den Geschlechtern zugunsten einer partnerschaftlich geteilten und gemeinsam zu verantwortenden Familienarbeit überwunden werden.
3. Vordringliche Aufgabe von Staat und Kommunen zur Herstellung von Chancengleichheit ist der Aufbau ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Vergleichbar mit den Bemühungen der Wirtschaft um eine lebensphasenorientierte Personalpolitik sollten sich die Einrichtungen von Wissenschaft und Forschung als Arbeitgeber verpflichtet fühlen, für ihre Angehörigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten quantitativ und qualitativ auszubauen und dabei den besonderen Anforderungen aufgrund der Zeitstrukturen von Studium, Lehre und Forschung Rechnung tragen.
4. Die Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung ist eine strategische Aufgabe einer jeden Einrichtung, die dazu einen Frauenförderplan mit konkreten Zielvereinbarungen z.B. für die Erhöhung der Anteile von Frauen in den jeweiligen Personalgruppen und zweckgebundenen Finanzmitteln als Anreiz erstellen sollte. Zugleich sollte jede Hochschule ihren Alltagsbetrieb darauf hin umfassend überprüfen, wo und in welchen Zusammenhängen die Interessen und Bedürfnisse von Eltern in stärkerem Maße berücksichtigt werden können.



5. Studienangebote und -abschlüsse sollten verstärkt unterschiedlichen Lebensplanungen, Erwartungen an das Studium und beruflichen Wünschen der Studierenden durch Differenzierung der Abschlüsse und Flexibilität der Studienstrukturen Rechnung tragen. Studierenden mit Kindern sollten Teilzeitstudienmöglichkeiten eröffnet werden. Dies gilt auch für die Ausübung anderer Familienpflichten.
  
6. Die Promotions- und Habilitationsquoten als Indikatoren für eine Beteiligung an der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung weisen für Frauen in allen Fächern niedrigere Werte auf als für Männer. Um diese Situation spürbar zu verändern, sollten Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen die für eine Promotionsförderung verfügbaren Stipendien und Stellen an Frauen und Männer proportional zu ihrem jeweiligen Anteil bei den Studienabschlüssen vergeben. Auf den anschließenden Qualifikationsstufen und für die Besetzung von Stellen bis hin zur Professur sollte eine Orientierung mindestens an dem Anteil der Frauen an den abgeschlossenen Promotionen erfolgen, die von ihrer Qualität her für eine wissenschaftliche Karriere relevant sind. Solange Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Stellen benachteiligt werden, sollte ihnen über gezielte Stellenprogramme der Einstieg in den Wissenschaftsbetrieb ermöglicht werden. In Fächern mit besonders ausgeprägter Unterrepräsentanz sind Frauen bei der Vergabe von Qualifikationsstellen prioritär zu berücksichtigen, um möglichst schnell Veränderungen zu erreichen.
  
7. Alle Hindernisse struktureller Art, die sich gerade Frauen beim Erwerb der Hochschullehrerqualifikationen in den Weg stellen, müssen beseitigt werden; Frauen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken, birgt die Gefahr, bestehende Strukturen und Hemmnisse unverändert zu belassen und Frauen in zukunftslose Nischen oder Sackgassen abzudrängen.

8. Berufungsverfahren sollten generell geschlechtsneutral gestaltet werden.  
Umwege oder Bruchstellen in der Wissenschaftsbiographie, die mit einem höheren Alter bei der Bewerbung verbunden sein können, dabei grundsätzlich negativ zu bewerten oder gar zu einem entscheidenden negativen Auswahlkriterium zu erheben, ist Wissenschaft und Forschung nicht förderlich und führt gegenwärtig zu einer Benachteiligung von Frauen; vielmehr sollten bei einer Beurteilung die strukturellen Bedingungen der Lebenszusammenhänge während der Qualifizierungsphasen berücksichtigt werden. In Berufungskommissionen sollte die regelmäßige Repräsentanz von stimmberechtigten Wissenschaftlerinnen deutlich angehoben werden.
  
9. Die Fachhochschulprofessur sollte als Karriereweg für Frauen attraktiver gestaltet werden. Dazu sollten flexible Möglichkeiten eröffnet werden, nach dem Erwerb der beruflichen Voraussetzungen und vor einer Bewerbung auf eine Professur den Nachweis der wissenschaftlichen Arbeit z.B. durch eine Promotion nachzuholen.
  
10. Für den gesamten Prozeß der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung sollte das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs in wesentlich stärkerem Maße zur Geltung gelangen, als dies gegenwärtig der Fall ist. Als Reformperspektive wird empfohlen, die wissenschaftliche Weiterqualifizierung als kontinuierlichen Austauschprozeß mit der Wissenschaftsgemeinschaft anzulegen und die stufenweise erreichte Qualifikation in einem differenzierten beruflichen Status zum Ausdruck zu bringen, der in der Regel jeweils mit einer zeitlich befristeten Stelle verbunden ist.
  
11. Alle Qualifizierungsstellen sollten öffentlich ausgeschrieben werden und ihre Besetzung sollte nach vorher klar definierten, gestuften Qualifikationsanforderungen im Wettbewerb unter den Bewerberinnen und Bewerbern erfolgen, wobei ein Hochschulwechsel zur erwünschten oder

notwendigen Voraussetzung gemacht werden kann.

12. Es ist eine Aufgabe der Hochschulen, nicht nur exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs hervorzubringen, sondern besonders ausgewiesenen Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen eines zweckgebundenen Stellenpools längerfristig, aber zeitlich befristet Arbeitsmöglichkeiten einzuräumen und dieses Kreativitätspotential für eine Stärkung von Forschung und Lehre zu sichern. Auf diese Weise sollte nicht nur einem Verlust hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler vorgebeugt, sondern zugleich die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf verbessert werden, um verstärkt Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu interessieren.

## **A. Ausgangslage**

### **A.I. Historische Entwicklung der Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft**

Im Verlauf des 20. Jahrhunderts haben Frauen in Deutschland ihre Partizipation im Erwerbsleben, in der Politik und in vielen anderen gesellschaftlichen Bereichen erweitern können. Die rechtlichen Grundlagen für diesen Prozeß wurden erst zu Beginn dieses Jahrhunderts gelegt. So hat es das Reichsvereinsgesetz von 1908 Frauen in Deutschland erstmals ermöglicht, Mitglied einer politischen Partei oder eines Vereins zu werden; erst nach dem Ersten Weltkrieg wurde Frauen die staatsbürgerliche Gleichheit zuerkannt. Die Gleichberechtigung von Mann und Frau wurde durch Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes der Bundesrepublik erstmalig auch im privaten Recht festgeschrieben und besitzt seitdem Verfassungsrang. Er begründet den Rechtsanspruch, "daß Frauen wie Männer unter gleichen Voraussetzungen die gleichen Rechte haben". Bei der Grundgesetzreform 1994 fand dieser Artikel durch folgenden Zusatz eine Ergänzung: "Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin."

Bis zu Beginn dieses Jahrhunderts blieben Frauen in den Ländern des Deutschen Reiches bis auf wenige Einzelgenehmigungen vom Wissenschaftsbereich ausgeschlossen.<sup>1)</sup> Das Bildungssystem benachteiligte sie bereits im schulischen Bereich beim Erwerb der Hochschulzugangsvoraussetzungen. Dementsprechend hatten sie in vielen Berufsfeldern keine Möglichkeit zu einer qualifizierten Tätigkeit, insbesondere in den Bereichen, in denen ein Universitätsabschluß mit der Vergabe eines Amtes verbunden war; entsprechender gesellschaftlicher Status blieb ihnen versagt.

---

<sup>1)</sup> Anne Schlüter (Hrsg.), Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland, Pfaffenweiler 1992.

Das Studium kam für deutsche Frauen bis zum Ende des 19. Jahrhunderts nur im Ausland in Frage, an deutschen Universitäten blieben sie von der Teilnahme an Unterricht und Lehre ausgeschlossen. In der Schweiz, in England, Frankreich, Italien, Rußland und Schweden, wo Frauen auf der Ebene des Schulsystems integriert waren, wurden bereits in den sechziger und siebziger Jahren des 19. Jahrhunderts Frauen an Universitäten aufgenommen, in den Vereinigten Staaten gab es Studienmöglichkeiten für Frauen schon seit 1845. Etwa zur selben Zeit wurde auch in Deutschland die Forderung nach dem Recht auf eine qualifizierte Ausbildung für Frauen erhoben und seitdem die Studierfähigkeit von Frauen kontrovers debattiert. Befürchtet wurden gleichermaßen die Zerstörung weiblicher Eigenschaften durch wissenschaftliche Studien wie eine Vernachlässigung der Hausfrauen- und Mutterpflichten. Die Gegner der weiblichen Studienberechtigung, oftmals namhafte Wissenschaftler, sprachen Frauen auch die geistigen und körperlichen Fähigkeiten zum Studium ab und brachten damit Vorstellungen zum Ausdruck, die in der damaligen Gesellschaft durchaus verbreitet waren. Häufig wurden in diesem Zusammenhang vermeintlich wissenschaftliche Gründe aus Biologie und Anthropologie angeführt, um Frauen von einem Universitätsstudium und den damit verbundenen gesellschaftlichen Privilegien auszuschließen.

Erst nach langen Kämpfen wurden in Baden im Jahre 1900 Frauen "versuchsweise" zur Immatrikulation zugelassen. Als 1908 Preußen und 1909 als letzter Bundesstaat Mecklenburg Frauen das Immatrikulationsrecht zugestanden, gab es bereits zahlreiche studierende Frauen, die jedoch immer noch mit Einwänden gegen ihr Studium konfrontiert waren. Der Zugang blieb erschwert, da das Abitur von Mädchen zumeist extern nachgeholt werden mußte, weil an den Mädchenschulen der damaligen Zeit keine Hochschulzugangsberechtigung erworben werden konnte. Die Zulassung zu den Universitäten und den Staatsprüfungen blieb noch längere Zeit durch Sonderbestimmungen eingeschränkt. Der Zugang zu entsprechenden beruflichen Anstellungen blieb schwierig, da trotz eines abgeschlossenen Hochschulstudiums Frauen kaum mit Akzeptanz in akademischen Berufen rech

nen konnten.

Das Recht zur Habilitation als Zugangsvoraussetzung zur Hochschulprofessur wurde Frauen erst 1920 zugestanden. Das erste Ordinariat erhielt im Jahr 1923 die Chemikerin Margarethe von Wrangell; 1925 waren insgesamt 25 Frauen an den deutschen Universitäten als Hochschullehrerinnen tätig.<sup>2)</sup> Studium und wissenschaftlicher Beruf für Frauen waren seitdem zwar nicht selbstverständlich, aber immerhin möglich, wenn auch gegen starke Widerstände der Wissenschaftler, die sich gegen den Eintritt von Frauen in ihre mit hohem gesellschaftlichen Ansehen verbundenen Berufsstände massiv zur Wehr setzten. Bestanden außerhalb der Universitäten und der freien Berufe für Frauen Arbeitsmöglichkeiten in akademischen Berufen, so waren sie weitgehend mit der Erwartung von Ehe- und Familienlosigkeit der betreffenden Frauen verbunden, die teilweise sogar gesetzlich festgeschrieben war. Während der Zeit des Nationalsozialismus wurde der Frauenanteil an der deutschen Studentenschaft auf 10 % beschränkt, der Studentinnenanteil sank daher in den dreißiger Jahren drastisch. Gleichzeitig wurde durch eine systematische Bevorzugung von Männern bei der Besetzung höherer Stellen die berufstätige Frau vor besondere Behinderungen gestellt. Die Diffamierung der berufstätigen Frau in der Ideologie des Nationalsozialismus führte sogar zu ihrer Verdrängung aus der Wissenschaft mit der Folge, daß eine große Lücke bei der Heranbildung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses entstand. Obwohl in den letzten Jahren des "Dritten Reiches" im Rahmen der Mobilisierung aller Arbeitskräfte reserven auch das Frauenstudium wieder einen größeren Stellenwert erhalten und Wissenschaftlerinnen verstärkt Aufgaben in Forschung und Lehre übernommen hatten, wirkte diese Nachwuchslücke bis weit in die 50er Jahre hinein nach, sowohl in der Bundesrepublik als auch in der DDR.

Erst nach dem Zweiten Weltkrieg hat sich in Deutschland die Bildungs- und

---

<sup>2)</sup> Laut Angaben des Statistischen Bundesamtes gab es 1925 insgesamt rund 1870 ordentliche Professoren an deutschen Hochschulen. 1933 zählte man etwa 1770 Universitätsordinarien insgesamt, vgl. Thomas Ellwein, Die deutsche Universität vom Mittelalter bis zur Gegenwart, Königstein/Ts. 1985, S. 232f.

Berufsbeteiligung von Frauen entscheidend verändert. Diese im internationalen Vergleich späte Entwicklung einer breiten Beteiligung von Frauen an höherer allgemeiner Bildung, wissenschaftlichem Studium und darauf aufbauenden Berufsfeldern in Deutschland hat Auswirkungen auf die sozialen Strukturen und Mentalitäten, die noch heute Wissenschaft und Forschung bestimmen und Frauen den Zugang erschweren. In der Bundesrepublik hat die im internationalen Vergleich befürchtete "Bildungskatastrophe" eine Bildungsexpansion in den 60er Jahren bewirkt und dabei zu einem deutlichen Ansteigen des Akademikerinnenanteils an der Gesamtbevölkerung geführt. Der chronische Arbeitskräftemangel in der DDR hat bereits in den frühen 50er Jahren das Bemühen verstärkt, Frauen in den Arbeitsprozeß und speziell in die technischen Berufe zu integrieren. Anfang der 60er Jahre wurden zu diesem Zweck spezielle Förderprogramme angeregt, die - begleitet von einem Aufbau umfangreicher sozialpolitischer Maßnahmen für alle Studierenden, vor allem für Studentinnen mit Kind - zu einem kontinuierlichen Anstieg des Frauenanteils an der Gesamtzahl der Studierenden führte.<sup>3)</sup>

---

<sup>3)</sup> Vgl. hierzu ausführlich Kapitel A.IV.3. (Rahmenbedingungen und Erfahrungen in der DDR).

## **A.II. Statistische Bestandsaufnahme**

### **II.1. Hochschulen als Ort der Ausbildung**

An deutschen Hochschulen (die Verwaltungsfachhochschulen nicht einbezogen) studierten 1997 rd. 768.000 Studentinnen. Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Studierenden war 43,4 %.<sup>4)</sup>

---

<sup>4)</sup> Der Anteil der Studentinnen unter den Studierenden der DDR war von 25 % 1960 bis auf rd. 50 % in der zweiten Hälfte der 80er Jahre angestiegen. Vgl. hierzu Tabelle 1 "Studierende an Hochschulen der DDR nach Studienformen 1960-1988" im Anhang.



Im Sommersemester 1995 überschritt der Frauenanteil unter den Studienanfängern mit 51,2 % erstmals die 50-Prozent-Schwelle (1994: 44,4 %).<sup>5)</sup> An Universitäten haben sich im Wintersemester 1995/96 mehr Frauen (rd. 69.000) als Männer (61.000) eingeschrieben; dies gilt auch für die Wintersemester 1996/97 (71.500 vs. 63.600) und 1997/98 (71.300 vs. 64.300).<sup>6)</sup>

An den Fachhochschulen sind ebenfalls kontinuierliche Steigerungen der Frauenanteile erkennbar.<sup>7)</sup> 1996 lag hier bundesweit der Frauenanteil an den Erstsemestern bei 35 %. In den neuen Bundesländern betrug er 44 %.<sup>8)</sup> Da der Frauenanteil an den Abiturienten und Schulabgängern mit Fachhochschulreife nach wie vor steigt, kann von einer Stabilisierung bzw. weiteren Zunahme der Frauenanteile an Fachhochschulen ausgegangen werden.

Dieser Trend einer Zunahme des Frauenanteils ist in allen Fächergruppen an Universitäten und Fachhochschulen zu beobachten. Überdurchschnittlich - gemessen an ihrer prozentualen Gesamtbeteiligung - sind Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften, in Kunst und Kunstwissenschaften, in den Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften (mit Schwerpunkt in den Ernährungswissenschaften) und in der Medizin vertreten. Entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil studieren Frauen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, mit hohem Anteil in den Sozialwissenschaften und eher niedrigem Anteil in den Wirtschaftswissenschaften. Schlußlicht bilden die Ingenieurwissenschaften, bei denen der Frauenanteil nach wie vor unter 20 % liegt und vor allem im Bereich der Elektrotechnik die 5 %-Schwelle

---

<sup>5)</sup> Diese Entwicklung ist nicht ursächlich auf demographische Entwicklungen zurückzuführen. So liegt der Anteil der weiblichen Bevölkerung im Alter von 20-25 Jahren an der Gesamtbevölkerung seit 1992 konstant bei rd. 48 %.

<sup>6)</sup> An den Kunsthochschulen liegt der Frauenanteil bei den Studienanfängern seit 1990 über 50 % - 1997 betrug er bereits rd. 57 %.

<sup>7)</sup> Dieser Trend trifft nicht im selben Maße auf die Verwaltungsfachhochschulen zu, die einen traditionell hohen Frauenanteil unter den Studierenden aufweisen. Betrug der Frauenanteil dort im WS 1993/94 46 %, war er im WS 97/98 auf 42,7 % abgesunken. Vgl. Grafik 4 "Studierende der Verwaltungsfachhochschulen" im Anhang.

<sup>8)</sup> Aktuellere Zahlen sind noch nicht anzugeben, da nach den Vorabzahlen des Statistischen Bundesamtes noch nicht entsprechend differenziert werden kann.

bislang nicht überschreiten konnte. Dieses Bild zeigt sich für Universitäten und Fachhochschulen gleichermaßen.

Bei der Studienfachwahl unterschieden sich Frauen in der Bundesrepublik und in der DDR deutlich voneinander. Eine Gegenüberstellung für das Jahr 1988 zeigt, daß beispielsweise der Frauenanteil an den Studierenden der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften in der DDR mit 71 % doppelt so hoch war wie in der Bundesrepublik (rd. 36 %). In den Ingenieurwissenschaften lag er bei 27 % (Bundesrepublik 11 %), in Mathematik/Naturwissenschaften bei 47 % (Bundesrepublik 30 %)<sup>9)</sup>. Diese Unterschiede haben sich nach der Wende zwar relativiert, gleichwohl sind sie auch heute noch erkennbar. So betrug der Frauenanteil in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften in den neuen Bundesländern 1996 41 %.

Insgesamt ist bei der Studienfachwahl eine geschlechtsspezifische Orientierung erkennbar. Gut zwei Drittel der Studentinnen entscheiden sich für ein Fach aus dem Bereich der Sprach- und Kulturwissenschaften (1996: 64,6 %; 1980: 58,8 %). Die prozentuale Beteiligung von Frauen an Mathematik und Naturwissenschaften (1996: 33,5 %; 1980: 33,6 %) ist über Jahrzehnte nahezu gleich geblieben.<sup>10)</sup>

---

<sup>9)</sup> Vgl. hierzu Tabelle 2 "Studierende an Universitäten des früheren Bundesgebietes und der DDR nach Fächergruppen und Studienbereichen (ohne Lehramt) 1988" im Anhang.

<sup>10)</sup> Die Vorabzahlen für 1997 sind nicht nach Fächergruppen aufgliedert.



Bei den Abschlüssen der zur Zeit rund 770.000 Studentinnen dominiert nach wie vor die Lehramtsprüfung (Frauenanteil 1996: 71 %); es folgen Universitäts- und Fachhochschuldiplom (39 % bzw. 32 %).<sup>11)</sup>

---

<sup>11)</sup> Einschließlich der Prüfungen an Verwaltungsfachhochschulen lag der Frauenanteil bei 35 %.

Gemessen am Anteil der Frauen im grundständigen Studium sinkt ihr Anteil mit jeder anschließenden Stufe der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung überproportional ab. Einem Anteil der Frauen beim ersten Universitätsabschluß als Potential für eine anschließende Promotion von rd. 40 % steht bei den abgeschlossenen Promotionen ein Anteil von 30 % gegenüber.<sup>12)</sup> Dabei ergeben sich unterschiedliche Ausprägungen in den einzelnen Fächern. Am höchsten war 1996 der Frauenanteil mit rund 41 % an den Promotionen in der Humanmedizin (einschl. Zahnmedizin) und den Sprach- und Kulturwissenschaften.<sup>13)</sup>

Nach dem ersten Examen entschieden sich in allen Fächern Frauen weniger häufig als Männer für eine Promotion. Selbst in der Fächergruppe der Sprach- und Kulturwissenschaften, in denen Frauen deutlich mehr Diplom-, Staats- und Magisterprüfungen ablegen als Männer, ist die Promotionsintensität (das Verhältnis zwischen abgelegten Examen und abgeschlossenen Promotionen drei Jahre später) von Männern doppelt so hoch wie die von Frauen. In anderen Fächern, wie Informatik, Physik und Chemie, ist zwar die absolute Zahl der von Frauen abgeschlossenen Promotionen vergleichsweise klein, die Promotionsintensität unterscheidet sich jedoch nur geringfügig von der der Männer.<sup>14)</sup>

---

<sup>12)</sup> Rund 63.000 Absolventinnen stehen derzeit ca. 7.000 promovierte Frauen gegenüber.

<sup>13)</sup> In den im Schaubild nicht berücksichtigten Fächergruppen Kunst/Kunstwissenschaften und in der Veterinärmedizin betragen die Frauenanteile rd. 54 % und 65 %. Der Anteil von Frauen an den Lehramtsprüfungen im Fachbereich Sprach- und Kulturwissenschaften machte 1996 rund 78 % aus; bei den entsprechenden Diplom-, Staats- u. Magisterprüfungen betrug der Anteil rund 65 %.

<sup>14)</sup> Vgl. hierzu auf einer Datengrundlage für die alten Länder Tabelle 3 "Universitätsabschlüsse, Promotionen und Promotionsintensität" im Anhang.

Wie für die Promotionsphase ist auch für die hieran anschließende Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifikation statistisch nicht zu ermitteln, wieviele Personen sich für einen solchen Schritt zunächst entschieden haben und eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung beginnen, sondern lediglich die Zahl der abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen festzustellen. Der Anteil der Frauen an den Habilitationen betrug in den letzten Jahren insgesamt zwischen

11 und 14 %.<sup>15)</sup> Bemerkenswert ist die Entwicklung in den Sprach- und Kulturwissenschaften, wo der Anteil der Habilitationen von Frauen inzwischen über 20 % erreicht hat. In den neuen Bundesländern gingen die Anteile der Habilitationen von Frauen in den Sprach- und Kulturwissenschaften in den Jahren 1992 bis 1994 drastisch zurück (1992: 36 %, 1994: 9 %), während sie in den anderen Fächergruppen leicht anstiegen.<sup>16)</sup>

---

<sup>15)</sup> Aufgrund der kleinen Gesamtzahlen sind von Jahr zu Jahr in allen Bereichen große Schwankungen zu beobachten.

<sup>16)</sup> Eine aktuellere Differenzierung ist aufgrund der vorhandenen Datenbasis nicht möglich.

Für die alten Länder weist Anfang der 90er Jahre das Verhältnis zwischen abgeschlossenen Promotionen und Habilitationen sechs Jahre später für Männer eine mehr als doppelt so hohe Habilitationsquote wie für Frauen aus, wobei zwischen den Fächern und Fächergruppen erhebliche Unterschiede bestehen. Während die Habilitationsintensität der beiden Geschlechter in der Fächergruppe der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ausgeglichen ist, weisen die Sprach- und Kulturwissenschaften eine um 50 % höhere Habilitationsintensität für Männer auf. In der Chemie habilitierten sich Männer gemessen an den abgeschlossenen Promotionen sechsmal häufiger als Frauen; in Humanmedizin sind es fünfmal häufiger Männer als Frauen. Hier kommt auf 60 Promotionen von Frauen eine Habilitation einer Frau (bei Männern auf 11 Promotionen); in Chemie steht 144 Promotionen von Frauen eine Habilitation einer Frau gegenüber (bei Männern 22 Promotionen).<sup>17)</sup>

---

<sup>17)</sup> Vgl. hierzu auf einer Datengrundlage für die alten Länder Tabelle 4 "Habilitationen im Durchschnitt der Jahre 1992 bis 1994 und Habilitationsintensität" im Anhang.



Die Frauen, die sich 1994 habilitierten, so das Ergebnis einer empirischen Studie, waren im Durchschnitt 41,3 Jahre alt, die Männer 39,7 Jahre. Während eines 15jährigen Betrachtungszeitraums (1980-1995) lag das Durchschnittsalter der habilitierten Frauen zwischen 0,5 und 1,6 Jahren über dem der männlichen Kollegen. Diese Gesamttendenz gilt im wesentlichen auch für die einzelnen Fächergruppen. Der Anteil der Frauen, die zum Zeitpunkt der Habilitation ein Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule hatten, schwankte in einem Zeitraum von zehn Jahren zwischen rd. 78 % (1983) und ca. 53 % (1993). Dabei lagen die Anteilswerte weiblicher Habilitierter bis auf wenige Jahre immer unter den Vergleichswerten für männliche Habilitierte. Zum Zeitpunkt ihrer Habilitation sind Frauen häufiger als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Assistentinnen beschäftigt, während Männer häufiger Hochschulassistenten-, Rats- und Ober-ratsstellen einnehmen.<sup>18)</sup>

## **II.2. Hochschulen als Beschäftigungsort von Frauen**

Während sich die quantitative Beteiligung von Frauen an allen akademischen Bildungsgängen kontinuierlich gesteigert hat, ist eine entsprechende Entwicklung im Spektrum der besetzten Stellen der Hochschulen nur bedingt erkennbar. Je höher der Qualifikationsgrad, der Status und die Gehaltsgruppe, desto geringer fällt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal in den Hochschulen aus. Das entspricht einem europaweiten Trend. Innerhalb Europas überschreitet der Frauenanteil auf der höchsten Ebene der Professuren (vergleichbar etwa C4) in keinem Land die 10%-Marke. In den Vereinigten Staaten wird ein Anteil von rund 15 % erreicht.

In Deutschland stellten Frauen 1995 insgesamt 25 % des wissenschaftlichen Personals an Hochschulen, mit erheblichen Unterschieden zwischen den ver

---

<sup>18)</sup> Siehe Evelin Michaelis, Habilitationen 1980 bis 1993, in: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wirtschaft und Statistik 5/1995, S. 366-375, sowie dies., Habilitationen 1980 bis 1994, in: Forschung und Lehre 11/95, S. 602-605.

schiedenen Bereichen und Ebenen.

Der Anteil der Frauen an den Professuren sämtlicher Hochschulen lag deutlich unter 10 % (knapp 5 % bei C4-Professuren, ca. 9 % bei C3-Professuren). Speziell für die Universitäten betragen die prozentualen Anteile ca. 4,5 % bei C4-Professuren, 10 % bei C3-Professuren und 8 % bei C2-Professuren auf Dauer.<sup>19)</sup>

---

<sup>19)</sup> Werden die Kunsthochschulen mit einbezogen, ergeben sich folgende Frauenanteile: rd. 5 % bei C4-Professuren, 11 % bei C3-Professuren und 12 % bei C2-Professuren.

Bei den Fachhochschulen (ohne Verwaltungsfachhochschulen) zeigte sich für das Jahr 1995 ein ähnliches Bild: Der Frauenanteil an den Professuren dort betrug insgesamt 8 % (C3-Professuren rd. 6 %, C2-Professuren auf Dauer 10,5 %). Während in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften 1995 47 Professorinnen (rd. 22 %) 168 Professoren gegenüberstanden (rd. 78 %), waren es in den Ingenieurwissenschaften 207 Professorinnen gegenüber 6.256 Professoren (rd. 3,2 %). An den Verwaltungsfachhochschulen waren rd. 9 % aller Professuren mit Frauen besetzt.

Hinsichtlich des Frauenanteils an den Professuren zeigten sich Unterschiede zwischen alten und neuen Ländern. So lag beispielsweise der Frauenanteil an den C4-Professuren in den neuen Ländern 1995 mit 6,6 % um gut 2 % höher als in den alten Ländern. Insgesamt betrug der Frauenanteil an den Professuren in den neuen Ländern rd. 11 %, im alten Bundesgebiet 7,5 %.

Der Frauenanteil an Dozenten und Assistenten<sup>20)</sup> im Jahre 1995 an den Hochschulen variiert je nach Fächergruppe zwischen rd. 15 % und knapp 40 %. In den Bereichen Kunst/Kunstwissenschaft, Sprach- und Kulturwissenschaften/-Sport und Veterinärmedizin wurden zwar bundesweit die höchsten Prozentanteile erreicht, diese lagen aber deutlich unterhalb der Zahl der weiblichen Studierenden in diesen Fächern. Der Frauenanteil des hauptberuflich tätigen wissenschaftlichen Personals in diesen "klassischen" Studienfächern von Frauen lag teilweise niedriger als in Fächern mit weitaus geringeren Anteilen an Studentinnen und zum Teil sogar unter dem durchschnittlichen Frauenanteil des hauptberuflichen Personals insgesamt. Bei einer Betrachtung der Entwicklung seit 1990 wird deutlich, daß mit der Einbeziehung der neuen Länder in die Statistik im Jahre 1992 ein sprunghafter Anstieg der Anteile verbunden war.<sup>21)</sup> In der DDR waren Frauen im Mittelbau wesentlich stärker vertreten als in der früheren Bundesrepublik; in der großen Gruppe der unbefristeten Assistenten waren rd. 40 % Frauen.

---

<sup>20)</sup> Diese Gruppe umfaßt neben wissenschaftlichen Assistenten (Hochschul-/Universitätsassistenten) OBERINGENIEURE, Hochschulassistenten, Akademische (Ober)Räte auf Zeit, wissenschaftliche Mitarbeiter im befristeten Arbeitsverhältnis sowie die noch nicht übergeleiteten Personalgruppen in den neuen Bundesländern, Hochschuldozenten und Oberassistenten.

<sup>21)</sup> Vgl. hierzu Kap. A.IV.3. (Rahmenbedingungen und Erfahrungen in der DDR) sowie die Angaben zu einzelnen DDR-Hochschulen, siehe Grafiken 8 "Studierende und wissenschaftliches Personal nach Geschlechtern" im Anhang.

Bereits auf der untersten Beschäftigungsebene der Hochschulen, bei den studentischen Hilfskräften, waren Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Studierenden vertreten.<sup>22)</sup> Im Vergleich zum Frauenanteil bei den Studierenden war die Beteiligung von Frauen hier in den Fächern Pharmazie, Germanistik, Mathematik und Geographie besonders niedrig.

---

<sup>22)</sup> Vgl. auch zum folgenden die BMBW-Studie von Nanny Wermuth, Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen, Bonn 1992 (Studien zu Bildung und Wissenschaft 105), S. 19-21.

### **II.3. Außeruniversitäre Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen**

Dieser Bereich umfaßt die Gesamtheit von staatlich und privat finanzierter Forschung von öffentlichen Forschungseinrichtungen und privaten Unternehmen. Allerdings liegen für die Forschung in Wirtschaftsunternehmen keine statistischen Angaben zur Beteiligung von Frauen vor, so daß sich die folgende Darstellung auf den Bereich der öffentlich finanzierten außeruniversitären Forschung beschränken muß. Bei den von Bund und Ländern gemeinsam oder vom Bund allein finanzierten Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen ist zu beachten, daß diese Einrichtungen nicht den Hochschulgesetzen mit ihren Regelungen zur Förderung von Frauen unterliegen.<sup>23)</sup>

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen wiesen 1995 eine Gesamtzahl von rd. 25.000 Stellen für wissenschaftliches Personal aus. Davon waren insgesamt rund 4.500 Stellen mit Wissenschaftlerinnen besetzt, was einem Frauenanteil von rund 18 % entsprach. Aufgeteilt auf die einzelnen Einrichtungen ergab sich für die mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern besetzten Stellen bei den Instituten der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL) ein Frauenanteil von 23,8 %, in der Max-Planck-Gesellschaft (MPG) von 20,7 %, in der Fraunhofer-Gesellschaft (FhG) von 15,5 % und in der Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF) von 14,4 %.<sup>24)</sup>

Bei einer Bewertung dieser Daten ist allerdings zu beachten, daß mehr als zwei Drittel der Stellen für wissenschaftliches Personal an diesen Einrichtungen Fachrichtungen zuzurechnen sind, in denen die Frauenanteile in den Hochschulen am niedrigsten sind. Nach der Wertigkeit der Stellen war der höchste Frauenanteil bei allen außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Bereich

---

<sup>23)</sup> Da die Arbeitsgruppe auf diesem Feld keine eigenen Untersuchungen vorgenommen hat, stützt sie sich im folgenden auf den von der Bund-Länder-Kommission 1995 herausgegebenen Bericht "Zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", der u.a. die Angaben der außeruniversitären Forschungseinrichtungen ausgewertet hat. Soweit eigene Recherchen vorgenommen wurden, ist dies angegeben.

<sup>24)</sup> Bei MPG, FhG, HGF und WGL waren 1991 - bezogen auf das frühere Bundesgebiet - etwa zwei Drittel des FuE-Personals der außeruniversitären Forschungseinrichtungen beschäftigt. Das übrige Drittel entfällt auf die Bundeseinrichtungen mit Forschungsaufgaben sowie die Landesforschungseinrichtungen, die hier nicht behandelt werden.

von BAT Ila zu verzeichnen; es handelte sich um Stellen, die überwiegend von Doktoranden eingenommen werden.

Auf unterschiedliche Weise und in unterschiedlichem Ausmaß haben sich die außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit der Benachteiligung von Frauen beschäftigt und Ansätze für Veränderungen entwickelt, die im folgenden skizziert werden sollen, um einen Vergleich mit den gesetzlichen Vorgaben für die Hochschulen zu ermöglichen. Alle Einrichtungen haben laut eigenen Auskünften im Interesse einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den letzten Jahren damit begonnen, Teilzeitstellen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler anzubieten, und wollen diese ersten Bemühungen künftig fortsetzen. Gleichzeitig sind die Forschungseinrichtungen mehrheitlich der Auffassung, daß sich Leitungsfunktionen nicht mit Teilzeit vereinbaren lassen, da die umfangreichen wissenschaftlichen und verwaltungsmäßigen Leitungsaufgaben und das damit verbundene hohe Maß an Verantwortung mit einer Teilzeitbeschäftigung nicht vereinbar seien. Die zeitlich begrenzte Beurlaubung aus familiären Gründen wird in der Regel relativ großzügig gehandhabt.

- Hermann von Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)  
Seit 1995 besteht in der HGF einen Arbeitskreis "Frauen in den Forschungszentren"; er setzt sich aus je einer Vertreterin der 16 HGF-Mitgliedseinrichtungen zusammen, die nach Möglichkeit in ihrer Einrichtung Mitglied eines entsprechenden Gremiums oder Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte sein soll. Dem Arbeitskreis, der sich bisher auf die Diskussion zahlreicher, für Frauen im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Arbeit in der HGF relevanter Themen und Aspekte beschränkte, fehlt eine entsprechende Handlungskompetenz, die eine direkte Umsetzung seiner Arbeitsergebnisse ermöglichen würde. Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern schwankte zwischen knapp einem Prozent (BAT I) und rd. 21 % (BAT Ila). Der Anteil von Doktorandinnen macht rd. 25 % aus. Im Rahmen ihrer jüngsten Nachwuchs-Initiative (Start: Sommer 1997) bietet die HGF 100 jungen Forschern und Forscherinnen die Möglichkeit, sich im Anschluß an ihre Promo



tion weiterzuqualifizieren. Von den 100 Stellen für Nachwuchswissenschaftler sollen mindestens 30 mit Frauen besetzt werden.

- Max-Planck-Gesellschaft (MPG)

Die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen, insbesondere von Wissenschaftlerinnen, gehört seit Anfang der 90er Jahre zu den Anliegen der MPG. 1991 hat der Wissenschaftliche Rat Empfehlungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen verabschiedet und Hinweise zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Frauen in der Wissenschaft gegeben (z.B. hinsichtlich der Stellenausschreibung und der Beurlaubungsmöglichkeiten aus familiären Gründen). 1995 hat der Senat der MPG Grundsätze zur Frauenförderung beschlossen, die sich an den Regelungen des Zweiten Gleichberechtigungsgesetzes des Bundes orientieren.

Der Frauenanteil bei den C3-Professuren betrug 1997 ca. 4 %, bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern 15 %. Der Anteil von Doktorandinnen in den MPI fällt mit rd. 25 %, verglichen mit den Hochschulen, eher niedrig aus, was teilweise auf die Schwerpunkte der MPG in den Naturwissenschaften zurückzuführen ist. Vor dem Hintergrund dieser Situation hat der Wissenschaftliche Rat der MPG Anfang 1995 eine Untersuchung der beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen an Max-Planck-Instituten initiiert und 1996 ein neues Sonderprogramm aus Spenden und Stiftungserträgen zur Förderung (bis zu zehn) hervorragender Wissenschaftlerinnen auf befristeten C3-Stellen eingeführt. Alle Fördermaßnahmen der MPG beruhen auf dem Prinzip der Freiwilligkeit und schließen eine Quotierung aus.

- Fraunhofer-Gesellschaft (FhG)

Die FhG hat im Rahmen ihrer Personalentwicklung ein Konzept ausgearbeitet, das einen umfangreichen Förderkatalog für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter enthält mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Geregelt werden Stellenausschreibung, Einstellung, beruflicher Aufstieg, Fortbildung,

familiengerechte Arbeitszeit, Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung. 1996 wurden erste Versuche unternommen, ein eigenständiges Netzwerk für Frauen innerhalb der FhG zu installieren.

Der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern reicht von 2,8 % (BAT I) bis zu 20 % (BAT IIa). Der Anteil der Doktorandinnen beträgt rd. 18 %.<sup>25)</sup>

- Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz (WGL)

Bei den Einrichtungen der WGL führen offenbar nur wenige Institute gezielte Maßnahmen zur Frauenförderung durch. Die C4- und C3-Professuren waren 1997 zu rd. 4 % bzw. rd.

8 % mit Frauen besetzt. In den alten Bundesländern betrug der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt rd. 32 %, in den neuen Ländern ca. 23 %. Der Anteil der Doktorandinnen (mit Vertrag soweit nicht unter BAT erfaßt) lag bei rd. 38 % (alte Länder: 44 %, neue Länder: 33 %). Richtlinien zur Förderung von Frauen in der WGL werden gegenwärtig entwickelt, mit der Veröffentlichung personalstatistischer Daten ist in nächster Zeit zu rechnen.

---

<sup>25)</sup> Alle Angaben beruhen auf schriftlichen Auskünften der FhG (Stand März 1998). Das trifft auch auf die folgenden Angaben zur WGL zu (Stand März 1998).

#### **II.4. Frauen in Leitungs- und Entscheidungsgremien**

Frauen bilden eine Minderheit auf den höchsten Entscheidungsebenen in den Einrichtungen von Wissenschaft und Forschung, in Kommissionen und anderen Gremien, und den entsprechenden Kommunikationsnetzen. Dies begrenzt ihre Einflußmöglichkeiten auf inhaltliche, finanzielle wie organisatorische Entwicklungen an den Hochschulen und in der Wissenschaft. Die Definitions- und Sanktionsmacht darüber, was als Wissenschaft anerkannt und gefördert wird und von wem sie betrieben werden soll, liegt immer noch weitgehend bei Männern. Dies gilt auch für die Ausübung des akademischen Selbstergänzungsrechts der Hochschulen sowie bei Stellenbesetzungen unterhalb der Professorenebene und erstreckt sich auf den Bereich der Drittmittelförderung.

Die geringe und häufig auch nur befristete Präsenz von Wissenschaftlerinnen im Wissenschaftssystem, die sich zudem auf Nachwuchsstellen oder Drittmittelprojekte konzentriert, hat zur Folge, daß zur Zeit kaum hochschul- und wissenschaftspolitische Entscheidungskompetenz bei Frauen liegt. Da der Anteil aller Professorinnen insgesamt unter 10 % liegt, sind nur wenige Professorinnen in hochschulpolitischen Gremien vertreten. Dies führt zugleich dazu, daß nur wenige Frauen herausgehobene Positionen in der Hochschulleitung und der akademischen Selbstverwaltung bekleiden. Vier Rektorinnen resp. Präsidentinnen an deutschen Universitäten stehen 148 Rektoren und Präsidenten gegenüber; 11 Frauen (gegenüber 106 Männern) führen diese Ämter an den Fachhochschulen. Auf der Ebene der Prorektoren/Vizepräsidenten gibt es 36 bzw. 24 Frauen (gegenüber 249 bzw. 151 Männern), unter den (102 bzw. 70) Kanzlern sind 13 bzw. 11 Frauen an Universitäten und Fachhochschulen.<sup>26)</sup>

In den acht wissenschaftlichen Akademien beträgt der Frauenanteil an sämtlichen Mitgliedern (rd. 1.500) 3,3 %. Von den insgesamt 32 Mitgliedern der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates sind 1998 sechs Frauen. Unter den 22 Mitgliedern der Verwaltungskommission sind sieben

---

<sup>26)</sup> Vgl. HRK Dokumentation Nr. 10/1997, Stand: 10. Dezember 1997.

Frauen.

Die Repräsentanz von Frauen in den wissenschaftlichen Fachgesellschaften ist sehr unterschiedlich ausgeprägt. Generell ist festzustellen, daß Frauen nach wie vor seltener als Männer Mitglied in diesen Gesellschaften sind, die die wissenschaftliche Kommunikation fördern und damit von Bedeutung für die Entwicklung akademischer Karrieren sind.<sup>27)</sup> Diese Unterrepräsentanz von Frauen in Fachgesellschaften hat Konsequenzen für ihre Chancen, in den Kreis der Fachgutachter der Deutschen Forschungsgemeinschaft gewählt zu werden. Die Fachgutachterinnen und Fachgutachter werden alle vier Jahre in indirekten, allgemeinen und geheimen Wahlen von den in der Forschung tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern der Bundesrepublik (rd. 78.500) bestimmt. Die entsprechenden Kandidatinnen und Kandidaten werden von den vorschlagsberechtigten wissenschaftlichen Fachgesellschaften nominiert. So sind gegenwärtig lediglich knapp über 4 % der Fachgutachter der DFG Frauen; für die Jahre 1988 bis 1992 betrug der Anteil 2,6 %.

In den entscheidenden Gremien und Ausschüssen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) bilden Frauen eine Minderheit. Im Präsidium der DFG, das aus einem hauptamtlichen Präsidenten und acht ehrenamtlichen Vizepräsidenten besteht, befindet sich eine Vizepräsidentin. Im Senat der DFG ist im Zeitraum von 1990 bis jetzt ein Anstieg des Frauenanteils von 7,7 % auf 12,8 % zu verzeichnen (5 Senatorinnen von insgesamt 39 Senatsmitgliedern); eine ähnliche Entwicklung zeigt auch der Hauptausschuß (von 5,3 % auf 10,5 % Frauenanteil).<sup>28)</sup> In den beratenden Senatsausschüssen der DFG beträgt der Frauenanteil zur Zeit 4,4 %, bei den Senatskommissionen liegt er bei 8,1 %. Im Senatsausschuß SFB erreichten Frauen 1995 einen Anteil von rd. 4 %, im

---

<sup>27)</sup> Der Frauenanteil beispielsweise in der Deutschen Physikalischen Gesellschaft liegt bei 7,5 %, in ihrem Vorstand gibt es keine Frau. Im Verein Deutscher Ingenieure (VDI) liegt der Frauenanteil bei 3,5 %, auch hier sind keine weiblichen Mitglieder im Vorstand. Von derzeit 1.766 Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Psychologie sind 447 Frauen (25,3 %). In ihrem sechsköpfigen Vorstand gibt es zwei Frauen. Die Deutsche Pharmazeutische Gesellschaft hat bei 5.667 Mitgliedern einen Frauenanteil von 40,3 %, in ihrem Vorstand gibt es kein weibliches Mitglied. Im Verband der Historiker Deutschlands sind von 2.219 Mitgliedern 453 Frauen (20,4 %). Von den 14 Mitgliedern des den Verband leitenden Ausschusses sind 3 Frauen.

<sup>28)</sup> Unter den 19 wissenschaftlichen Mitgliedern befinden sich 2 Wissenschaftlerinnen. Auf die Auswahl der (höchstens 16) Regierungsvertreter/innen von Bund und Ländern hat die DFG keinen Einfluß.

Senatsausschuß Graduiertenkollegs ca. 7 %.

Der Anteil von Wissenschaftlerinnen auf den leitenden Ebenen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie in deren Entscheidungs- und Beratungsgremien, die die forschungspolitischen Schwerpunkte bestimmen, ist sehr gering.

Auf den Führungsebenen der 16 deutschen Helmholtz-Zentren (47 Leitungspositionen, über 200 C4-Positionen) gibt es lediglich zwei Frauen, unter den rd. 20 Vorstandsmitgliedern befindet sich eine Frau. Zu den Mitgliedern in 16 Aufsichtsräten gehören insgesamt 16 Frauen. 1996 hat erstmals eine Frau die administrativ-kaufmännische Geschäftsführung eines Forschungsinstituts übernommen.

1996 gehörten zum Wissenschaftlichen Rat der Max-Planck-Gesellschaft, der insgesamt 272 Mitglieder umfaßte, 12 Frauen (4,4 %), die überwiegend die wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vertraten. Von den 222 Institutsdirektoren der MPG waren lediglich fünf weiblich (2,4 %). Der Verwaltungsrat hat kein weibliches Mitglied; mit der Generalsekretärin besitzt der Vorstand ein weibliches Mitglied.

Der Frauenanteil in den Verwaltungs- und Führungsgremien der FhG variiert zwischen 1,3 % und 8,3 %. Der Senat setzt sich aus 32 Männern und drei Frauen (8,6 %) zusammen. Von den 83 Mitgliedern des Wissenschaftlich-Technischen Rats sind vier Frauen (5,1 %); unter den 517 Kuratoren befinden sich drei Frauen (0,6 %). Mit der Wahrnehmung von Institutsleitungen sind Frauen bislang nicht betraut worden, auch der aus drei Mitgliedern bestehende Vorstand hat kein weibliches Mitglied. Acht Abteilungsleiterinnen (3,9 %) stehen 203 männliche Kollegen gegenüber.

Zur Frauenbeteiligung in den Führungs- und Aufsichtsgremien der Institute der WGL liegen bisher nur unvollständige Angaben vor, was die Ermittlung der Frauenanteile erschwert. Die WGL hat eine Frau als Geschäftsführerin.

## II.5. Fördermaßnahmen von Bund und Ländern

Um die erhebliche Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich abzubauen, erhielten die Hochschulen Mitte der 80er Jahre durch das Hochschulrahmengesetz den Auftrag, "bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile" hinzuwirken (§ 2 Abs. 2 HRG). 1989 hat die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) erstmals einen umfassenden Bericht zur "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" verabschiedet, der eine erste statistische Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Weiterentwicklung und Umsetzung der Frauenförderung in den Hochschulen und Forschungseinrichtungen enthielt; der Bericht wurde 1996 fortgeschrieben.<sup>29)</sup> Die Empfehlungen zielten vor allem auf

- die Bestellung von Frauenbeauftragten in allen Hochschulen und zumindest in allen größeren von Bund und Ländern gemeinsam geförderten Forschungseinrichtungen, sowie auf deren angemessene Personal- und Sachmittelausstattung,
- die Erstellung von Frauenförderplänen (inklusive fächerspezifischer Zielvorgaben) und regelmäßige Berichterstattung zur Frauenförderung (u.a. durch eine jährlich zu erstellende geschlechtsdifferenzierte Statistik zur Zahl der Bewerbungen und Berufungen),
- die Einrichtung von Stellenprogrammen für Wissenschaftlerinnen (u.a. zur Förderung des Fachhochschulprofessorinnennachwuchses),
- den Ausgleich von Nachteilen, die durch die Betreuung und Erziehung von Kindern entstehen.

Über die Umsetzung dieser Maßnahmen werden die Regierungschefs von Bund

---

<sup>29)</sup> BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", veröffentlicht als Heft 53 in der BLK-Reihe "Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung", Bonn 1997. Einen Überblick bietet auch die Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Elisabeth Altmann, Simone Probst und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Frauenförderung in Bildung und Wissenschaft (Deutscher Bundestag, Drucksache 13/3517 vom 8.3.1996).

und Ländern kontinuierlich informiert.<sup>30)</sup>

Die Mehrheit der alten und neuen Länder hat inzwischen die Erstellung von Frauenförderplänen (auch "Frauenförderrichtlinien") in den Landeshochschulgesetzen oder im Rahmen von Gleichstellungsgesetzen, die auch den Hochschulbereich umfassen, gesetzlich geregelt. Dabei umfaßt Frauenförderung Maßnahmen, die den Abbau struktureller wie persönlicher Benachteiligung von Frauen bewirken sollen.

An nahezu allen Hochschulen haben Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte die Arbeit aufgenommen, deren Handlungskompetenzen und -möglichkeiten sowie deren Ausstattung (mit Personal und Sachkosten) jedoch unterschiedlich ausfallen. Ähnliches gilt für viele Frauenförderpläne der Hochschulen, für die keine verbindlichen Zeit- und Zielvorgaben und Festlegungen über Mindestregelungen bestehen, um zu einer Erhöhung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal zu gelangen. Deshalb ist es gegenwärtig nicht möglich, hochschulübergreifend den Erfolg solcher Pläne zu bestimmen.

Bund und Länder haben 1991 im Zweiten Hochschulsonderprogramm (HSP II) zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen besonderen Schwerpunkt auf die Frauenförderung im Hochschul- und Forschungsbereich (für die Entwicklung bis zum Jahre 2000) gesetzt. Bei allen personenbezogenen Fördermaßnahmen des Programms wird eine dynamische Steigerung der Frauenbeteiligung, orientiert an dem jeweiligen Frauenanteil der vorangehenden Qualifikationsstufe, angestrebt. Zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Promovenden wurden flexiblere Zeitstrukturen und Kinderbetreuungszuschläge in den Stipendien des HSP II eingeführt. Entsprechende Regelungen gelten auch für Postdoktorandinnen im Rahmen der Graduiertenkollegs. Mittlerweile

---

<sup>30)</sup> Im Juli 1997 haben die Regierungschefs den ergänzenden BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" verabschiedet, dessen wesentliches Anliegen es war, zwischenzeitlich ergriffene Maßnahmen aufzuzeigen, das statistische Material zu ergänzen und kurzfristig erforderliche Aktivitäten vorzuschlagen. Eine 2. Ergänzung des Berichts (Fortschreibung der Daten über den Frauenanteil an Führungsfunktionen an Hochschulen, in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in Aufsichtsgremien) ist gerade fertiggestellt, ebenso wie ein Berichtsentwurf zum "Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen". Beide sind noch nicht verabschiedet.

sind Kinderbetreuungszuschläge zur Sicherung der Gleichbehandlung auf alle von Bund und Ländern geförderten Stipendien für Graduierte ausgedehnt worden. Ein weiterer Schwerpunkt besteht im Bereich der Habilitationsförderung von Frauen. Die Habilitationsstipendien der DFG, ergänzt durch Kinderbetreuungszuschläge, können zeitlich flexibel auch als Teilstipendium mit entsprechender Laufzeitverlängerung in Anspruch genommen werden.

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Laufbahn und Familienaufgaben wurden Kontaktstipendien, um während einer familienbedingten Unterbrechung Kontakte zu aktuellen wissenschaftlichen Entwicklungen halten zu können (Kongresse, Literatur), und Wiedereinstiegsstipendien geschaffen; auch Werkverträge wurden ermöglicht.

Die Auswertungen zum HSP II haben eine besonders große Nachfrage nach Wiedereinstiegsstipendien (1995: 674, davon 212 in Sprach- und Kulturwissenschaften und 153 in Mathematik/Naturwissenschaften) gezeigt, die allerdings zeitlich zu kurz bemessen waren, um ein Projekt abschließen zu können.<sup>31)</sup> Es fehlen anschließende Möglichkeiten zum Wiedereinstieg. Für Kontaktstipendien war die Nachfrage deutlich geringer: 1995 wurden 137 Kontaktstipendien vergeben (43 in Sprach- und Kulturwissenschaften und 30 in Mathematik/Naturwissenschaften).

Das HSP II stellte als besondere Zielgruppe vor allem promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen mit familienbedingten Karrierebrüchen in den Mittelpunkt und ließ andere Karrierebrüche außer acht. Die Maßnahmen, so wurde in den Auswertungen herausgestellt, seien weitgehend nur sinnvoll für die Frauen, die wirtschaftlich durch einen Partner abgesichert seien. Dies bestärke die traditionelle Geschlechtsrollenverteilung, die gerade bei Akademikerinnen immer weniger anzutreffen sei. Bei den personalbezogenen Maßnahmen sei der

---

<sup>31)</sup> Eine Auswertung des HSP II und seiner Maßnahmen fand zum Teil auf Länderebene statt, siehe z.B. Josephine Mesletzky/Susanne Oelkers/Ursula Pasero, Evaluation der besonders Frauen fördernden Maßnahmen des HSP II, hrsg. von der Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Schleswig-Holstein, Kiel 1995. Dabei bleiben die Sonderprogramme für Frauenforschungsprofessuren (insbesondere NRW) unberücksichtigt.



Frauenanteil an den Wissenschaftlerstellen nur geringfügig gestiegen.

Die Maßnahmen des HSP II werden im Hochschulsonderprogramm III fortgeführt. Von den 1996 bis zum Jahre 2000 insgesamt zur Verfügung stehenden Mitteln in Höhe von 3,6 Mrd. DM sollen 20 % für die Förderung von Frauen ausgegeben werden (720 Mio. DM). Dies entspricht einem Anteil von rd. 40 % bezogen auf die personenbezogenen Maßnahmen des Programms. 200 Mio. DM sind für gezielte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere vorgesehen.

Einige Länder haben bereits im Rahmen des HSP II besondere Stellenprogramme für Frauen aufgelegt, die im Rahmen des HSP III fortgeführt werden. Dazu gehören die Länder Niedersachsen mit einem Stellenprogramm für Postdoktorandinnen (Dorothea Erxleben-Programm) und Bremen. Beginnend mit

HSP III haben weitere Länder Möglichkeiten zur Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen auf Qualifikationsstellen oder eigene Habilitationsprogramme geschaffen (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen sowie Thüringen). Im Berlin gibt es ein spezielles Qualifizierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das vom Abgeordnetenhaus initiiert wurde. Mit den Mitteln des

HSP III wurden insgesamt knapp 7.000 Stellenbesetzungen oder Arbeitsverträge realisiert, darunter 2.160 (31,6 %) für Frauen.

Mit Stipendien will das Land Nordrhein-Westfalen im Rahmen des "Lise Meitner-Habilitationsprogramms" die Zahl der sich habilitierenden Frauen steigern. Seit 1991 sind insgesamt 141 Frauen unterstützt worden (Stand 1997).<sup>32)</sup> Von den Frauen, die bis 1996 durch ein Stipendium gefördert wurden, wurden fünf auf

---

<sup>32)</sup> 58 der Stipendiatinnen kommen aus den Geisteswissenschaften, 45 aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften, 31 aus der Medizin, 6 aus den Wirtschaftswissenschaften und 1 aus den Sozialwissenschaften. Bei einer Förderungshöchstdauer von drei Jahren erhalten die Stipendiatinnen 3.500 DM im Monat, außerdem bei Bedarf Kinderbetreuungszuschüsse in Höhe von mindestens 300 DM.

eine Professur berufen, weitere sieben sind Dozentinnen oder haben andere Verträge an den Hochschulen.

Neben Bund und Ländern haben auch einzelne Hochschulen über eigenständige Initiativen und Sonderprogramme erste Erfolge erzielen können. Über die Einführung eines Anreiz- und Sanktionssystems bei der Mittelvergabe unterstützt die Freie Universität Berlin, dabei dem Vorbild der Universität von Amsterdam folgend, die Besetzung von Stellen im akademischen Bereich mit Frauen. Seit 1995 erhalten die einzelnen Fachbereiche der FU einen Teil ihrer Sachmittel entsprechend ihren Erfolgen in der Förderung von Frauen beim Studium, bei der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses (Promotion und Habilitation) und bei Berufungen.

## **II.6. Anteil von Frauen an den Förderprogrammen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)<sup>33)</sup>**

Im Rahmen der allgemeinen Forschungsförderung (Sachbeihilfen, Forschungsstipendien, Druckbeihilfen, Forschungssemester, Forschergruppen, Postdoktoranden-Programm, Habilitationsstipendien, Nachwuchsgruppen) der DFG konnten sowohl die Zahl der Anträge von Frauen als auch die Zahl der Bewilligungen leicht gesteigert werden. 1990 wurden 7,4 % der Anträge von Frauen gestellt, 1997 waren es 11,2 %. Im Jahr 1990 waren 6,9 % der bewilligten Anträge von Frauen gestellt worden, gegenüber 10,4 % im Jahr 1997. Frauen erreichten eine Bewilligungsquote von 57,5 % und lagen damit nur geringfügig unterhalb der Quote ihrer männlichen Mitbewerber (61,8 %).<sup>34)</sup> In den Stipendienprogrammen (Forschungsstipendien, Postdoktoranden-Programm, Habilitandenförderung, Heisenbergstipendien) stellte sich der Frauenanteil innerhalb der vier Wissenschaftsbereiche 1997 wie folgt dar: Geisteswissenschaften 37,6 %; Biowissenschaften 27,5 %; Naturwissenschaften 13,8 %; Ingenieurwissenschaften 15,8 %.

---

<sup>33)</sup> Bei den folgenden Angaben handelt es sich um schriftliche Auskünfte der DFG.

<sup>34)</sup> Von 1.558 bearbeiteten Anträgen von Frauen wurden 1997 896 bewilligt (Vergleichszahlen für Männer: 12.416 zu 7.680).

Im Postdoktoranden-Programm sind zwar die von Frauen gestellten und bewilligten Anträge über alle Wissenschaftsbereiche gestreut, doch ist eine geschlechtsspezifische Fächerverteilung erkennbar: 1997 entfielen 55 % bewilligte Anträge auf die Geisteswissenschaften, 29,1 % auf den Bereich Biologie/Medizin, 13,3 % auf die Naturwissenschaften und 11,1 % auf die Ingenieurwissenschaften. Die Bewilligungsquote von Frauen lag bei 64,5 % (Männer: 67,7 %).<sup>35)</sup> Bei den Habilitationsstipendien für Frauen (Anteil der bewilligten Anträge von Frauen 1990: 21,6 %; 1997: 33,3 %) lag der Schwerpunkt der Bewilligungen mit 40,0 % (absolut: vier von zehn) bei den Ingenieurwissenschaften<sup>36)</sup>, gefolgt von 38,3 % (absolut: 79 von 206) bei den Geisteswissenschaften und 36,3 % (absolut: 25 von 69) bei den Biowissenschaften; in den Naturwissenschaften betrug der Anteil 21,3 % (absolut 23 von 108). Die Bewilligungsquote von Frauen lag bei 59,5 % (Männer: 56,2 %).<sup>37)</sup>

Unter den Sprechern der 82 Forschergruppen, die 1997 gefördert wurden, befanden sich fünf Frauen, unter den Sprechern der 27 klinischen Forschergruppen befand sich eine Frau. Von den 112 Schwerpunktprogrammen, die 1997 von der DFG mit einem Fördervolumen von knapp 265 Mio. DM gefördert wurden, wurden sechs von Frauen koordiniert.

Zu den besonderen Aufgaben der Sonderforschungsbereiche (SFB) gehört u. a. die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Der Anteil promovierter Frauen in Sonderforschungsbereichen über alle Fachgebiete einschl. Medizin betrug für den Berichtszeitraum (1988-1992) 21,4 % und folgte damit nicht dem allgemeinen Trend eines kontinuierlich zunehmenden Anteils von Frauen an allen Universitäten der Bundesrepublik abgeschlossenen Promotionen.<sup>38)</sup> Sie

---

<sup>35)</sup> Von 76 bearbeiteten Anträgen von Frauen wurden 49 bewilligt (Vergleichszahlen für Männer: 242 zu 164).

<sup>36)</sup> Die Ingenieurwissenschaften umfassen hier auch die Architektur, den Städtebau und die Landesplanung sowie die Informatik.

<sup>37)</sup> Von 220 bearbeiteten Anträgen von Frauen wurden 131 bewilligt (Vergleichszahlen für Männer: 466-262).

<sup>38)</sup> Vgl. DFG, Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses in Sonderforschungsbereichen: Promotionen in den Jahren 1988 bis 1992, Bonn 1993. Aktuellere Angaben sind laut Auskunft der DFG derzeit nicht möglich.

blieben zudem insgesamt deutlich unter dem allgemeinen Anteil weiblicher Promovierter, was u. a. damit zusammenhängen dürfte, daß bezogen auf ihre Gesamtheit die Fächer mit einem allgemein hohen Anteil an promovierenden Frauen in Sonderforschungsbereichen unterrepräsentiert sind. Unter den 256 im Jahr 1997 geförderten Sonderforschungsbereichen wurden 202 Teilprojekte (5,6 %) von Wissenschaftlerinnen geleitet, wobei die Biowissenschaften den weitaus größten Anteil ausmachten. Sechs Sonderforschungsbereiche hatten 1997 ihre Vertretung einer Wissenschaftlerin als Sprecherin übertragen.

An den 280 Graduiertenkollegs waren im Sommer 1997 insgesamt 6.144 Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler beteiligt. Von den Nachwuchswissenschaftlern wurden 3.186 durch ein Doktorandenstipendium der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert, die übrigen 2.238 Doktoranden-Kollegiaten wurden aus anderweitigen Mitteln finanziert. Bei den übrigen Nachwuchswissenschaftlern handelt es sich um Postdoktorandinnen und -doktoranden.<sup>39)</sup> Von den Doktorandenstipendien gingen 1.022 (32,1 %) an Frauen.<sup>40)</sup> Aufgeschlüsselt nach Wissenschaftsbereichen schwankt der Frauenanteil unter den Stipendiaten von 46,2 % in den Geistes- und Sozialwissenschaften über 44,7 % in den Biowissenschaften bis zu 17,8 % bzw. 12 % in den Ingenieurwissenschaften. Der Anteil der anderweitig finanzierten Kollegiatinnen betrug im Durchschnitt 28,4 %, wobei die Schwankungsbreite zwischen den einzelnen Wissenschaftsbereichen ähnlich ausfiel wie bei den Stipendiatinnen. Der Anteil der Frauen an den Bewerbungen liegt mit durchschnittlich 34,6 % höher als ihr Anteil an Stipendien. Eine unterdurchschnittliche Verteilung von Stipendien an Frauen ist insbesondere in naturwissenschaftlichen Kollegs festzustellen, die 26,5 % weibliche Bewerbungen haben, aber letztlich nur 17,8 % Frauen einstellen. Ein umgekehrtes Bild zeigen die Kollegs in der Biologie, bei denen 38,5 % weibliche Bewerbungen eingehen, die aber 44,7 % der Stipendienplätze an Frauen vergeben. Über mögliche Ursachen

---

<sup>39)</sup> Vgl. zu dem gesamten Komplex DFG, Entwicklung und Stand des Programms "Graduiertenkollegs" 1997, August 1997.

<sup>40)</sup> Der prozentuale Anteil der weiblichen Promovierenden bei sämtlichen Begabtenförderungswerken betrug im Jahr 1996 rd. 39 %. Er schwankte zwischen 74 % (Stiftungsverband Regenbogen e.V.) und 28 % (Studienstiftung, Friedrich-Naumann-Stiftung). Vgl. hierzu Grafik 20 "Promovenden der Begabtenförderungswerke 1996" im Anhang.

für diese Sachverhalte liegen keine Informationen vor.<sup>41)</sup>

### **A.III. Die Bedeutung psychosozialer Faktoren**

Die aufgezeigten statistischen Befunde bedürfen einer ergänzenden Analyse der möglichen Ursachen, für die es in der wissenschaftlichen Literatur vielfältige Ansätze gibt. In den folgenden Abschnitten werden Erklärungsansätze dargestellt, die sich in der wissenschaftlichen Diskussion als belastbar erwiesen haben, von einer Generalisierbarkeit einzelner Thesen wird jedoch Abstand genommen. Die Zusammenhänge zwischen individuellen und strukturellen Faktoren sind sehr komplex und entziehen sich monokausalen Ursache-Wirkungsketten. Die dargestellten Erklärungsansätze stehen zudem in engem Bezug zu allgemeinen gesellschaftlichen Entwicklungen, die die Beteiligungschancen von Frauen an Wissenschaft und Forschung mitbestimmen und deshalb in die Betrachtung einbezogen werden müssen.

Das Bildungs- und Erwerbsverhalten von Mädchen und Frauen hat sich in den letzten Jahrzehnten wesentlich verändert. Ihre schulischen Leistungen und Abschlüsse sind im Durchschnitt besser als die von Jungen und Männern.<sup>42)</sup> Für Frauen und Männer hat der Beruf heute einen ähnlich hohen Stellenwert in ihrer Lebensplanung. Bei den Studien- und Berufswahlentscheidungen stehen jedoch nach wie vor geschlechtsspezifisch unterschiedliche Motive im Vordergrund, die sich zumeist in einem jahrelangen Prozeß herausgebildet haben.

In der Zeit unmittelbar nach dem Abitur, in der rein formal eine Entscheidung über den zukünftigen Berufs- und Lebensweg ansteht, sind die Weichen für die meisten jungen Frauen bereits seit längerem gestellt. Ergebnisse eines Prozesses, in dem Eindrücke und Fakten gesammelt werden und gleichzeitig Erfahrungen von außen unbewußt miteinfließen, werden jetzt als Ent

---

<sup>41)</sup> Die DFG ist verpflichtet, über die von ihr ergriffenen Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung jährlich mit dem Verwendungsnachweis zur berichten.

<sup>42)</sup> Siehe u.a. die Schulabschlußstatistik des Dortmunder Instituts für Schulentwicklungsforschung (IFS) von 1995.

scheidungen sichtbar. Die Wechselwirkungen zwischen inneren Beweggründen und äußeren Einflüssen und deren bewußte oder unbewußte Wahrnehmung und Verarbeitung bestimmen den Prozeß der Entscheidung.

Bereits in der Vorschulzeit werden Mädchen und Jungen durch klassische Rollenfixierungen - etwa durch Familienmodelle oder Kinderbücher - geprägt.<sup>43)</sup> Sie entwickeln implizite und explizite Vorstellungen über vermeintlich geschlechtsangemessene Eigenschaften und Verhaltensweisen. Diese Stereotype werden durch einen hohen Konsens in der Gesellschaft verstärkt und immer wieder bestätigt. Sie spielen eine wichtige Rolle für Fremd- und Selbstzuschreibungsprozesse und fließen in die längerfristige Ausprägung von Geschlechtsidentität ein.

Trotz der Einführung der Koedukation in den späten sechziger Jahren,<sup>44)</sup> die Mädchen und Jungen den gleichen Zugang zu Schulbildung und Lerninhalten und gemeinsames Lernen ermöglichen sollte, hat sich die ungleiche Entwicklungsgeschichte in der Schule fortgesetzt. Die soziale Interaktion von Mädchen und Jungen wie auch die Erwartungshaltungen der Lehrkräfte, die häufig -

---

<sup>43)</sup> Einen guten Überblick über die weitgehend etablierten Forschungsbefunde zu dieser Thematik bieten u. a. Helga Bilden, Geschlechtsspezifische Sozialisation, in: K. Hurrelmann/D. Ulich (Hrsg.), Handbuch der Sozialisationsforschung, München/Weinheim, 1990. Carol R. Beal, Boys and Girls. The Development of Gender Roles, 1994.

<sup>44)</sup> Zur aktuellen Koedukationsdiskussion siehe u.a. Hannelore Faulstich-Wieland/Marianne Horstkemper, "Trennt uns bitte, bitte nicht!" Koedukation aus Mädchen- und Jungensicht, Opladen 1995. Hannelore Faulstich-Wieland, Geschlecht und Erziehung, Darmstadt 1995. Edith Glumpler (Hrsg.), Koedukation, Bad Heilbrunn 1993.

bewußt oder unbewußt - von traditionellen Geschlechterstereotypen geprägt sind,<sup>45)</sup> stützen diesen Prozeß. Von Modellversuchen abgesehen, sind zudem viele Lehrpläne meist implizit auf Jungen ausgerichtet. Mädchen und Frauen kommen in Schulbüchern vielfach nur als

---

<sup>45)</sup> Eine der ersten Studien, die Interaktionen im Unterricht erforschte, war das von Angelika Wagner an der damaligen PH Reutlingen geleitete DFG-Projekt "Unterrichtsstrategien und ihre Auswirkungen auf Schülerverhalten", das 1976 begann. Ein zentrales Ergebnis dieses Projektes war, daß Mädchen und Jungen in der Grundschule sehr unterschiedliche Aufmerksamkeit von den Lehrkräften erhalten, vgl. Heidi Frasch/Angelika Wagner, "Auf Jungen achtet man einfach mehr ...", in: Ilse Brehmer (Hrsg.), Sexismus in der Schule, Weinheim 1982, S. 260-278. Bei dieser Sicht der Dinge, so die Kritiker, würden Mädchen von vornherein als "Opfer der Diskriminierung" konzipiert, nach dem Anteil ihres Handelns nicht gefragt. Vgl. beispielhaft Helga Jungwirth, Geschlechtsspezifische Aspekte der Interaktionen im Mathematikunterricht im Lichte der empirisch-analytischen und der interpretativen Unterrichtsforschung, in: Erziehung und Unterricht, H.7/8, S. 582-589.

Schwestern oder Mütter vor, ihre Lebens- und Erfahrungszusammenhänge werden meist einseitig dargestellt oder bleiben weitgehend unberücksichtigt.<sup>46)</sup> Mädchen wie Jungen werden auf diese Weise während der Schulzeit Rollen und (Vor)Bilder von Frauen und Männern mit ganz bestimmten Neigungen, Vorstellungen und Wünschen vermittelt. Die Möglichkeit, sich mit einer Vielzahl von Rollenbildern auseinanderzusetzen und sie als Optionen zu erfahren, bleibt Mädchen wie Jungen weitgehend verschlossen. Für Mädchen resultieren daraus unter anderem Motivationsdefizite gegenüber Lernfeldern, die als jungengeprägt wahrgenommen werden und in denen weibliche Vorbilder eher selten auftreten, wie vor allem der naturwissenschaftlich-technische Bereich. Dagegen finden Mädchen im sprachlich-musischen Bereich Frauen, an deren Werdegang sie sich orientieren können; identifikatorische Bindungen sind hier am ehesten möglich.

Bezogen auf das Elternhaus erweist sich das mütterliche Rollenmodell, insbesondere die Tatsache, daß die Berufstätigkeit von Müttern kontinuierlich zunimmt, von großem Einfluß auf die Karriereorientierung der Töchter und ihre spätere Berufswahl.<sup>47)</sup>

Spätere Entscheidungen in der Bildungsbiographie, die vordergründig aufgrund individueller Vorlieben und auf freiwilliger Basis getroffen zu sein scheinen, sind in hohem Maß das Ergebnis des komplexen Zusammenwirkens von Geschlechtszugehörigkeit und Strukturen der schulischen und außerschulischen Umgebung. Es beeinflußt die Orientierungsmuster, Verhaltensweisen und Selbstbilder von Mädchen und Jungen entscheidend und prägt bereits im Grundschulalter geschlechtsspezifische Zukunftsentwürfe.

Durch die Wahl von Grund- und Leistungskursen fallen oftmals bereits

---

<sup>46)</sup> Vgl. Marlies Hempel, Mädchen und Jungen im Schulbuch. Das Geschlechterverhältnis in den Lehrbüchern des Sachunterrichts und der Politischen Bildung. Potsdamer Studien zur Grundschulforschung 3/1994. Männliche Berufsbilder finden sich in den Lehrbüchern, so das Ergebnis dieser Untersuchung, vielseitiger, häufiger und entsprechen in stärkerem Maße dem modernen Berufsleben.

<sup>47)</sup> Vgl. Andrea Abel, Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld 1994, S.120.



Vorentscheidungen zu einem Zeitpunkt, zu dem die Schülerinnen in der Regel Auswirkungen und Implikationen für ihren späteren Lebensweg noch nicht hinreichend erfassen können. Diese zukunftsbestimmenden Entscheidungen verlangt die gegenwärtige Struktur des Bildungssystems während der Pubertät, in der geschlechtliche Orientierung erfolgt und die nicht selten durch daraus resultierende extreme persönliche Unsicherheit gekennzeichnet ist. Vielen Mädchen, aber auch Jungen fällt es in diesem Alter schwer, sich gegen die beschriebenen gesellschaftlichen Stereotype einer traditionellen Ausbildung zu entscheiden.<sup>48)</sup>

Grundlagen für Selbsteinschätzungen und Orientierungen, die bereits in der Schule festgelegt wurden, schlagen sich in der Berufs- wie der Fächerwahl für das Studium nieder und setzen sich auch während der Hochschulausbildung fort. Während Eignung und Leistung für junge Frauen wie junge Männer einen gleich hohen Stellenwert haben, legen Männer in ihren Entscheidungen eine weitaus größere Betonung auf Aufstieg, Karriere und Einkommen als Frauen, die die Freude und das Interesse an der Sache vielfach in den Vordergrund stellen.<sup>49)</sup> Strukturelle Faktoren (wie etwa das Einverdiener-Modell) tragen vielfach zur Stützung dieses Modells bei.

Frauen scheinen sich zudem häufig eher von vorgegebenen und objektiven Rahmenbedingungen in ihren Entscheidungen für ein Studienfach beeinflussen zu lassen. Die Wirkungen der einzelnen Faktoren sind nicht eindeutig. Numerus Clausus, antizipierte Berufschancen, die vermeintliche Unvereinbarkeit eines späteren Berufs mit einem Familien- und Kinderwunsch: All dies sind Faktoren und Aspekte, die die weibliche Entscheidungsfindung gravierend mitprägen. Sie können Frauen davon abhalten, sich für bestimmte Studienfächer zu entschei-

---

<sup>48)</sup> Um eine Möglichkeit der Korrektur solcher Pfadabhängigkeit beim Übergang von der Schule in die Hochschule zu eröffnen, ist beispielsweise in Spanien direkt im Anschluß an die Schulzeit bzw. vor dem Beginn eines Studiums eine Orientierungsphase geschaffen worden, in der Kenntnisse aus der Mathematik und den Naturwissenschaften nachgeholt werden können. Dadurch erweitern sich die Optionen für die Studienfachwahl.

<sup>49)</sup> Bei der HIS-Studienanfängerbefragung 1995/96 nach Studien- und Hochschulwahlmotiven hat sich u. a. gezeigt, daß eine spätere sichere Berufsposition oder aber gute Verdienstmöglichkeiten bei Frauen weniger hoch in der Werteskala rangierten als bei Männern (30 % vs. 41 %, 26 % vs. 41 %). Vgl. Karl Lewin/Ulrich Heublein/Jochen Schreiber/Dieter Sommer, Studienanfänger im Wintersemester 1995/96, Hannover 1996 (u. a. HIS Kurzinformationen A 8/96, A2/97, A5/97).

den, deren Berufsbild als männerdominiert oder aufgrund der geschlechtsspezifischen Zukunftsentwürfe wenig bekannt und attraktiv scheint - wenn auch zu konstatieren ist, daß die geschlechtsspezifische Spaltung des Arbeitsmarktes in sogenannte "Frauenberufe" und "Männerberufe" tendenziell mit steigendem Bildungsniveau sinkt.<sup>50)</sup>

Die Mehrzahl der Frauen entscheidet sich für ein Studium in den traditionell als eher frauentypisch geltenden Fächern der Geisteswissenschaften (insbesondere Sprachen) und bevorzugt einen Lehramtsabschluß. Das Berufsbild der Pädagogin wird von vielen Studentinnen nach wie vor als sicherste Zukunftsperspektive angesehen, obwohl die Arbeitsmarktchancen diese Einschätzung vielfach nicht stützen. Viele Frauen gehen jedoch davon aus, diesen Beruf mit seiner spezifischen, familienfreundlichen Arbeitsgestaltung am ehesten mit einer Familiengründung in Einklang bringen zu können.<sup>51)</sup>

Die Aneignung vieler vorherrschender sozialer Normen und Verhaltensweisen in der Wissenschaft und speziell im Hochschulbetrieb wird von Frauen häufig als Prozeß der "Akkulturation" erlebt, da sie im Widerspruch zu der geschlechtstypischen Sozialisation in Kindheit und Jugend steht.<sup>52)</sup> Dies gilt insbesondere für Konkurrenzverhalten und Profilierungsstreben, wenn auch hier mittlerweile ein Umdenken vieler Frauen zu konstatieren ist. Sich allein über ihre Fachkompetenz durchzusetzen und zu positionieren, fällt vielen Studentinnen im Rahmen des Hochschulbetriebs und seiner Veranstaltungen schwer. So existieren vielfach deutliche Unterschiede im Sprach- und Redeverhalten zwischen Frauen und Männern, die zu einer unterschiedlichen Einschätzung und Bewertung ihrer

---

<sup>50)</sup> Selbst wenn Frauen und Männer die gleichen beruflichen Weichen gestellt haben und mit gleichen Aspirationen ihre beruflichen Werdegänge beginnen, bleiben Männer häufiger als Frauen in den 'ihnen eigenen' Berufen. So konnten lebenslaufbezogene Analysen zeigen, daß Frauen sehr wohl in Männerberufen arbeiten, aus diesen aber wieder 'herausgedreht' werden, vgl. hierzu Jerry A. Jacobs, *Revolving Doors. Sex Segregation and Women's Careers*, Stanford 1989.

<sup>51)</sup> Vgl. Grafik 10 "Mit Erfolg abgelegte Lehramtsprüfungen" im Anhang. Vgl. hierzu auch ausführlich die empirische Studie von Ewald Terhart/Kurt Czerwenka/Karin Ehrich/Frank Jordan/Hans Joachim Schmidt, *Berufsbiographien von Lehrern und Lehrerinnen* (Abschlußbericht an die DFG), Lüneburg 1993. Eine ähnliche Perspektive dürfte auch mitbestimmend sein für die Aufnahme einer Ausbildung an einer verwaltungsinternen Fachhochschule, die insgesamt hohe Frauenanteile aufweisen. Vgl. Wissenschaftsrat, *Empfehlungen zur weiteren Entwicklung der verwaltungsinternen Fachhochschulen*, Köln 1996, S. 17.

<sup>52)</sup> Carol Hagemann-White, *Sozialisation: Weiblich - männlich?*, Opladen 1984.

Leistungen und Fähigkeiten führen können.<sup>53)</sup> Bezogen auf das Gesprächsverhalten von Studentinnen und Studenten, wurde in linguistischen Untersuchungen die Dominanz der Männer in gemischtgeschlechtlichen Gesprächsgruppen belegt. Dies zeigte sich vor allem bei der Anzahl und Länge der Redebeiträge, bezog sich aber auch auf die Fähigkeit und den Mut, Fragen zu stellen.<sup>54)</sup> In studentischen Arbeitsgruppen ist häufig die Herausbildung einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu beobachten, die weibliche Gruppenmitglieder auf ihre vermeintliche soziale Kompetenz und infolgedessen auf weniger prestigeträchtige Zuarbeiten festlegt. Das wiederum kann negative Folgen für die Wahrnehmung von Studentinnen durch das Lehrpersonal haben. Werden solche Muster bereits im Verlauf des Studiums wirksam, können sie frühzeitig Ungleichheit in den Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zwischen Frauen und Männern fördern und perpetuieren.<sup>55)</sup>

Der relative Mangel an Wissenschaftlerinnen und Professorinnen als Vorbilder in der unmittelbaren Erfahrungswelt, das heißt Frauen, an deren Werdegang sich Studentinnen orientieren könnten, wirkt sich gerade in diesem Zusammenhang negativ aus.<sup>56)</sup> In den 80er Jahren kamen auf 100 erfolgreich abgeschlossene Prüfungen von Studentinnen nur 17 Frauen unter dem wissenschaftlichen Personal in den von Frauen bevorzugten Fächern an Universitäten; an den Fachhochschulen waren es drei bis sechs Frauen. Demgegenüber hatten 1980-1988 an den Universitäten in allen größeren Fächern Männer eine mindestens doppelt so große Chance, ein Vorbild des eigenen Geschlechts zu finden. Hieraus wird in der wissenschaftlichen Literatur der Schluß gezogen, daß Frauen aus sich heraus eine besonders starke Motivation zur wissenschaftlichen Tätigkeit entwickeln müssen.

---

<sup>53)</sup> Vgl. u.a. die Arbeiten der Linguistin Senta Trömel-Plötz (Gewalt durch Sprache, Frankfurt a. M. 1984; Frauensprache: Sprache der Veränderung, Frankfurt a. M. 1983.)

<sup>54)</sup> Vgl. Brigitte Bauer, Studentische Gesprächsgruppen. Wie unterschiedlich verhalten sich Frauen und Männer im Studium?, in: Ulla Bock et al. (Hrsg.), Frauen an den Universitäten. Zur Situation von Studentinnen und Hochschullehrerinnen in der männlichen Wissenschaftshierarchie, Frankfurt a. M./New York 1983, S. 28-40.

<sup>55)</sup> Vgl. Elke M. Geenen, Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule, Opladen 1994, S. 126ff.

<sup>56)</sup> Vgl. Wermuth, S. 23ff.

## **A.IV. Rahmenbedingungen der wissenschaftlichen Karriere von Frauen**

### **IV.1. Wissenschaftsinterne Faktoren**

Im deutschen Wissenschaftssystem sind die Qualifizierungswege weitgehend durch die Qualifikationsmuster der Hochschulen geprägt. Sie werden durch die Doktorandenphase und eine anschließende Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung bestimmt, die in vielen Fächern mit einer Habilitation abgeschlossen wird.<sup>57)</sup> Die Weiterqualifizierung wird auf Stellen unterschiedlicher Art und Befristung sowie auf der Basis von Stipendien durchgeführt. Die zeitlichen Sequenzen zwischen den einzelnen Karrierestufen sind formal zwar nicht festgeschrieben, doch werden sie durch Höchst-altersgrenzen bei der Übernahme einzelner Positionen und vielfach durch zeitliche Befristung der Stellenbesetzung bestimmt.<sup>58)</sup>

Eine jüngst durchgeführte Untersuchung der beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten geht exemplarisch den strukturellen Bedingungen für Nachwuchskarrieren und ihrer Bedeutung für die

---

<sup>57)</sup> Siehe hierzu generell Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Doktorandenausbildung und zur Förderung des Hochschullehrenachwuchses, Köln 1997.

<sup>58)</sup> Karriereverläufe in der Wissenschaft, insbesondere diejenigen von Professoren, sind dadurch, daß die Einflußfaktoren einerseits individueller und andererseits struktureller Art sind, sehr komplexe Prozesse. In einer 1995 erschienenen Studie (Clemens Weick, Räumliche Mobilität und Karriere. Eine individualstatistische Analyse der baden-württembergischen Universitätsprofessoren, Heidelberg 1995) wurde dies am Beispiel der Universitätsprofessoren des Landes Baden-Württemberg deutlich gemacht. Auf der Grundlage des Datenmaterials aus den Personalakten der bis 1992 berufenen Professoren wurde deren regionale und soziale Herkunft, ihre räumliche und soziale Mobilität sowie ihr Altersaufbau unter besonderer Berücksichtigung räumlicher Strukturen untersucht und aufgeschlüsselt. 1992 waren 63 Frauen (2,9 % aller Professuren) als C3- oder C4-Professorinnen tätig. Zum Ablauf von Berufsverläufen weiblicher und männlicher Hochschullehrer im gesamten Bundesgebiet, vgl. Corinna Onnen-Isemann/Ursula Oßwald, Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich, hrsg. vom BMBW, Bonn 1991 (Studien zu Bildung und Wissenschaft 95). Bei dieser von 1987-1989 durchgeführten Untersuchung wurde u.a. ein Fragebogen an sämtliche, in Vorlesungsverzeichnissen registrierte Professorinnen und an eine ausgewählte Gruppe männlicher Hochschullehrer verschickt. Im gesamten Aufstiegsprozeß von Frauen, so ein Ergebnis, konnte eine zeitliche Verzögerung festgestellt werden. Es zeigte sich aber, daß diese zeitliche Verzögerung unter den jüngeren Frauen etwas abnahm. - Vgl. generell zu diesem Komplex Jürgen Enders, Wissenschaft, Karriere und Geschlecht. Chancen und Probleme der "akademischen Laufbahn" an deutschen Hochschulen, in: Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (Hrsg.), Hochschulen im Umbruch - Chancen für Frauen, Bonn 1997, S. 85 ff. Ders., Die wissenschaftlichen Mitarbeiter, Frankfurt a. M./New York 1996. Hans Joas, Das deutsche Universitätssystem und die Karrieremöglichkeiten junger Wissenschaftler, in: Karl Ulrich Mayer (Hrsg.), Generationsdynamik in der Forschung, Frankfurt a. M. 1992, S. 110-122.

Lebensverläufe und Lebensplanungen von Frauen nach.<sup>59)</sup> Dazu wurden alle Frauen erfaßt, die im Zeitraum von 1989 bis 1996 in neun ausgewählten Max-Planck-Instituten wissenschaftlich tätig waren.

Obwohl es sich um eine hochselektierte Gruppe besonders fähiger und motivierter Frauen handelte, die vor ihrem Eintritt zumeist ein langfristiges Interesse bekundet hatten, in der Wissenschaft zu bleiben, hat etwa ein Drittel im Verlauf der wissenschaftlichen Arbeit für die Promotion einen Prozeß des "cooling out" durchgemacht und das Interesse an einer wissenschaftlichen Karriere verloren. Die Promotion wurde gleichwohl von den betroffenen Frauen in allen Fällen beendet. Offenkundig und damit statistisch erfaßbar wurde der beschriebene Entfremdungsprozeß erst beim Übergang zur folgenden Qualifizierungsstufe, die nicht mehr angesteuert wurde.

Wie die Untersuchung zeigt, haben wissenschaftliche Außenorientierung und Einbindung in die akademische Profession vor und während der Beschäftigung an einem MPI den "erfolgreichen" Frauen geholfen, sich zunächst in der MPG und letztlich in Wissenschaft und Forschung generell zu behaupten und ihren Weg zu gehen. Die übrigen Frauen hatten sich innerhalb ihres Instituts und ihres Arbeitsumfeldes nicht hinreichend gefördert, anerkannt und integriert gefühlt und oftmals Monate "wissenschaftlicher Stagnation" erlebt.

#### Dort, wo Frauen innerhalb der Kommunikations- und Arbeitsstrukturen

---

<sup>59)</sup> Die MPG hat Anfang 1995 um eine solche Untersuchung gebeten. Ein Ergebnis der unter der Leitung der Soziologinnen Jutta Allmendinger und Beate Kraus sowie ihren Mitarbeitern durchgeführten institutionellen Analyse war, daß sich in der MPG durch Fluktuation zwar laufend Gestaltungsspielräume eröffnen, um Wissenschaftlerinnen stärker zu integrieren. Diese Chancen führten in der Vergangenheit aber nicht zu einer Erhöhung des Frauenanteils, wie auch die vermehrte Einstellung von Wissenschaftlerinnen den Frauenanteil insgesamt nicht erhöht hat. Statt dessen scheint sich eine Art Austausch ("Rotationsprinzip") zu vollziehen, der an den bestehenden Verhältnissen, unabhängig von allen sektions- und institutsspezifischen Unterschieden, nichts Wesentliches ändert. Das hat es nahegelegt, die beruflichen Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der MPG genauer zu untersuchen. Die MPG hat mit dieser Untersuchung, bei der über 300 Frauen befragt wurden, erstmals eine differenzierte Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen vorgelegt, die es in dieser Tiefe für die Hochschulen oder andere Einrichtungen bisher nicht gegeben hat. Die Ergebnisse dürften auch für Hochschulen und andere außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Gültigkeit haben. Der Vergleich zwischen den Berufsverläufen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen hat bisher noch nicht stattgefunden, ist aber für die unmittelbare Zukunft geplant. Vgl. zum gesamten Komplex: Jutta Allmendinger/Hannah Brückner/Stefan Fuchs/Janina von Stebut, Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential. Ein zusammenfassender Projektbericht, November 1966 (Münchner Projektbericht Nr. 4). Beate Kraus/Tanja Krumpeter, Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren, in: MPG-Spiegel 3/97, S. 31-35.

Auseinandersetzung und Bestätigung vorenthalten bleiben, das legen diese und andere Untersuchungsergebnisse nahe, sind weibliche Biographien allem Anschein nach fragiler, was nicht zuletzt Ausdruck in einer erhöhten Unsicherheit bei der Einschätzung eigener Fähigkeiten finden kann. Da formal geregelte, transparente Strukturen für Nachwuchskarrieren nicht existieren, erhalten informelle Regelungen und Interaktionen zwischen leitenden und betreuenden Wissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern ein um so größeres Gewicht. Ein Vorankommen in einer wissenschaftlichen Karriere erfordert die aktive Teilnahme an einem komplexen, in der Regel implizit funktionierenden Spiel sozialer Interaktions- und Aushandlungsprozesse. Neben dem Erwerb von fachlicher Qualifikation spielen die persönliche Reputation in der Institution und darüber hinaus im wissenschaftlichen Umfeld sowie die Förderung und Unterstützung eine wesentliche Rolle in den einzelnen Qualifizierungsphasen. Formelle und informelle Unterstützungssysteme innerhalb der Hochschule bzw. des wissenschaftlichen Systems sind mitbestimmend für die Chance, Weiterempfehlungen, Publikations- und Vortragsangebote zu erhalten. Ermutigung und Unterstützung haben auch Einfluß auf die Erreichbarkeit von Forschungsgeldern und sonstigen Ressourcen, von der Antragstellung über die Begutachtung bis zur Bewilligung.<sup>60)</sup> Das Element von Herausforderung und Sich-Durchsetzen gegen andere Konkurrenten gehört zu den zentralen Aspekten der Funktionsweise von Wissenschaft, die als legitim gelten und hoch bewertet werden, da der Wettbewerbsgedanke eine entscheidende Antriebskraft für die Dynamik und die Qualitätssicherung in Wissenschaft und Forschung darstellt.

Die individuelle Leistungsbewertung erfolgt gegenwärtig nach dem ersten Examen in einem zeitlich noch überschaubaren Zeitraum mit der Promotion, die in der Regel durch eine Forschungsarbeit in engem Kontakt mit dem Doktorvater - noch in Ausnahmefällen mit der Doktormutter - vorbereitet wird. Bereits auf dieser Stufe geht allerdings erhebliches Kreativitätspotential für die

---

<sup>60)</sup> Vgl. Mechthild Brothun, Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 40. Jg. 1988, H. 2, S. 316-336.

Wissenschaft durch formale Aufgabe des Vorhabens oder Entfremdung zum Berufsfeld Forschung verloren. Die anschließende Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung zum Hochschullehrer, deren erfolgreicher Abschluß weitgehend auch Voraussetzung für eine Berufung in Leitungsaufgaben in wissenschaftlichen Einrichtungen außerhalb der Hochschule ist, ist in besonderer Weise durch soziale Unsicherheit, zeitliche Unüberschaubarkeit und hohes berufliches Risiko geprägt. Da in den meisten Fällen diese Phase noch mit einer Habilitation abschließt, erfolgt die entscheidende Leistungsbewertung erst am Ende eines langen Qualifizierungsweges, wobei mit der Habilitation die formale Zulassung zum Wettbewerb um eine Hochschulprofessur oder vergleichbare Positionen erfolgt. Wird von der Fakultät die Leistung als nicht hinreichend für eine Habilitation erachtet, zwingt dies faktisch zum Ausscheiden aus der Wissenschaft zu einem Zeitpunkt in der individuellen Biographie, an dem die Chancen für eine angemessene berufliche Alternative drastisch gesunken sind.

Mit Blick auf Berufungsverfahren und ihr Procedere ist die Förderung von Frauen in der abgebenden Fakultät eine notwendige Voraussetzung dafür, daß qualifizierte Frauen sich überhaupt um eine Professur an einer anderen Hochschule bewerben können. Das anschließende Berufungsverfahren zur Besetzung einer Professur an einer anderen Fakultät erweist sich als eine weitere besondere Hürde, da sowohl in den Berufungskommissionen als auch in den beschließenden Hochschulgremien Männer zahlenmäßig dominieren. Gegenüber weiblichen Bewerbern werden in Berufungsverfahren zum Teil noch Kriterien und Vorstellungen zum Ausdruck gebracht, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Bewerbern und Bewerberinnen deutlich werden lassen.<sup>61)</sup> Dahinter stehen nur noch ausnahmsweise bewußte Diskriminierungsstrategien, sondern alltägliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der Ausfüllung von Berufsrollen und -positionen unterstellen. Zudem werden bei der Platzierung von Frauen auf Berufungslisten bisweilen Entscheidungen getroffen,

---

<sup>61)</sup> Bei einer exemplarischen Untersuchung der Situation von Wissenschaftlerinnen an der Universität Kiel gaben überdurchschnittlich viele Frauen in den Interviews an, Erfahrungen dieser Art gemacht zu haben. Vgl. Geenen, S. 63ff.

die entweder faktisch eine Berufung des weiblichen Bewerbers verhindern sollen oder von vornherein auf eine Aufnahme in den abschließenden Dreier-Berufungsvorschlag verzichten, weil die Fakultäten befürchten, bei der Ruferteilung durch das Land werde regelmäßig die Reihenfolge der Berufsliste zugunsten der Bewerberin übergangen.

Mangelnde Planbarkeit und Unsicherheit der beruflichen Karriere, so ein Fazit, beeinflussen die gesamte Lebensweise und auf diese Weise die gesamte Lebensplanung von Wissenschaftlern, mehr noch aber von Wissenschaftlerinnen und lassen sie unterschiedliche Strategien entwickeln. Viele Hochschullehrerinnen geben an, erst auf "Umwegen" und nach mehrmaligem Positionswechsel als "Quereinsteigerinnen" ihre Professur erhalten zu haben.<sup>62)</sup> Die "subjektiven Laufbahnen" vieler Professorinnen, so ein zentrales Ergebnis einer umfassenden Untersuchung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen, entsprechen in vielen Fällen nicht den "objektiven beruflichen Laufbahnnormen", was seltener bei den männlichen Hochschullehrern der Fall ist.<sup>63)</sup>

---

<sup>62)</sup> Vgl. Onnen-Isemann/Oßwald, S. 64 f.

<sup>63)</sup> Vgl. Onnen-Isemann/Oßwald, S. 50f. Zum folgenden u.a. Angelika Wetterer. Professionalisierung und Geschlechterhierarchie, Kassel 1993. Die Karrieren von Frauen verlaufen oftmals weniger geradlinig und kontinuierlich als die ihrer Kollegen.



Karriereentscheidungen von Frauen sind vielfach weniger an einem langfristigen Ziel orientiert, sondern stärker durch Stufenentscheidungen geprägt als bei ihren männlichen Kollegen. Darüber hinaus sind für solche Karriereentscheidungen nach den Aussagen betroffener Frauen Anstöße von außen häufig von entscheidender Bedeutung.<sup>64)</sup> Die Entscheidung vieler Frauen für einen "Weg der kleinen Schritte" bedeutet nicht zwangsläufig, daß sie weniger selbstbewußt in bezug auf ihre Leistungen und eine wissenschaftliche Karriere wären. Es hat sich vielmehr gezeigt, daß Frauen ihre Karriere bzw. berufliche Laufbahn durchaus unter Berücksichtigung sozusagen "objektiver" Marktchancen planen. Relativ gesehen zu Männern scheint das ein geschlechtsspezifischer Unterschied zu sein,<sup>65)</sup> der dazu führen kann, daß Frauen den Bereich der Wissenschaft ganz verlassen oder aber sich an die Ränder oder in Nischen des Wissenschaftsbetriebs zurückziehen. Abgebrochene oder stekengebliebene Karrieren können Ausdruck solcher komplexer Entwicklungsprozesse sein, die nach außen - und auf statistischer Ebene - zunächst wie eine Folge persönlicher Entscheidungen erscheinen.

---

<sup>64)</sup> Onnen-Isemann/Oßwald, S. 43-47. Dort zeigt sich, daß sich auch nach der Promotion die befragten Frauen nicht in dem Maße wie Männer aktiv um eine Stelle im universitären Bereich bemühten. Viele von ihnen werden - wie in den anderen beruflichen Phasen (aber im Gegensatz zum Angebot der Promotion) - häufiger von Dritten dazu aufgefordert.

<sup>65)</sup> Vgl. Angelika Wetterer, "Man marschiert als Frau auf Neuland" - Über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft, in: Uta Gerhard/Yvonne Schütze (Hrsg.), Frauensituation. Veränderungen in den letzten 20 Jahren, 1988. Grundlage ist eine Untersuchung, die an der Universität Freiburg durchgeführt wurde. Vgl. auch die bereits erwähnte MPG-Untersuchung.

Stärker als ihre männlichen Kollegen beziehen viele Frauen ihre private Lebenssituation, aber auch ihre künftige Lebensplanung (insbesondere die Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und dem Leben mit Familie) in ihre beruflichen Entscheidungen mit ein. Frauen beispielsweise, die sich für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung entschieden haben, können sich in dieser Zeit meistens nicht auf ein familiäres Umfeld stützen, das sie entlastet und ihnen zudem emotionalen Rückhalt bietet.<sup>66)</sup> Selbst nach einer Berufung leben Hochschullehrerinnen weitaus häufiger allein als ihre männlichen Kollegen (über 60 % gegenüber rund 19 %). Im Hinblick auf den gesamten Aufstiegsprozeß sind bei männlichen Hochschullehrern sehr häufig zwei Personen am Aufbau einer Karriere beteiligt. Vor allem die jüngere Generation der Hochschullehrerinnen (ab Jahrgang 1950) ist offensichtlich nicht länger bereit, für die wissenschaftliche Karriere auf Partnerschaft und Kinder zu verzichten. Statt dessen versuchen sie, Lebensmodelle zu entwickeln, die ihnen beide Optionen ermöglichen, aber häufig auch mit großen Belastungen verbunden sind. So bilden beispielsweise Teilzeitarbeitsverhältnisse im Vergleich zu ihrer weiten Verbreitung in der Phase bis zur Promotion in der Phase der Weiterqualifizierung eher die Ausnahme. Ohne den Aufbau individueller Unterstützungssysteme, die oftmals orts- und institutionsgebunden sind, ist die Vereinbarkeit beider Bereiche kaum möglich. Gerade für diese Wissenschaftlerinnen wirken sich die geforderten Qualifikationskriterien (wie z. B. eine umfassende Publikationsliste, Auslandsaufenthalte, Projekterfahrung), aber stärker noch der Zwang zur institutionellen wie regionalen Mobilität, der mit Habilitation bzw. Berufung und damit dem Karrierefortgang verbunden ist und meist in einem relativ späten Lebenszeitabschnitt liegt, als besonders große Barrieren aus.

---

<sup>66)</sup> Vgl. zu dem gesamten Komplex Onnen-Isemann/Oßwald, S. 79-108.

## IV.2. Wissenschaftsexterne Faktoren

Die Tatsache, daß in erster Linie Frauen nach wie vor die gesellschaftliche Verantwortung für Familienpflichten übernehmen, beeinflußt ihre Berufschancen in hohem Maße. Frauen, die Beruf und Familie miteinander vereinbaren wollen, sind darauf angewiesen, daß die Kinder in der Zeit ihrer Berufstätigkeit zufriedenstellend versorgt sind. Die meisten Kindergärten, die von Kommunen oder freien Trägern (Kirchen, Wohlfahrtsverbände) betrieben werden, haben kurze und wenig flexible Öffnungszeiten. Sie bieten vor allem keine Über-Mittag-Betreuung an, wodurch eine Beschäftigung (inklusive regulärer Teilzeitbeschäftigung) erschwert wird. 1996 ist das gesetzliche Recht auf einen Kindergartenplatz in Kraft getreten. Bereits jetzt ist erkennbar, daß einige Kommunen Ganztagsangebote abbauen, um die dadurch freiwerdenden Mittel dazu zu verwenden, den Rechtsanspruch, der sich lediglich auf den Vormittag bezieht, zu erfüllen. Kaum gelöst ist überdies die Betreuungssituation von Schülern und Schülerinnen, insbesondere im alten Bundesgebiet. Nur 5 % der Grundschüler und nur etwa 1 % der 11-14jährigen Schüler können am Nachmittag betreut werden - sei es über spezielle nichtschulische Betreuungsangebote oder im Rahmen von Ganztagschulen. In den neuen Bundesländern stehen für alle Altersstufen mehr ganztägige institutionelle Kinderbetreuungseinrichtungen zur Verfügung als in den alten Ländern, die allerdings an den Hochschulen eine fast 30jährige Tradition von (teilweise studentischen) Eltern-Kind-Gruppen vorweisen können, die Selbsthilfe organisieren und Netzwerke bilden.

Die meisten Mütter, die sich in einer Ausbildung befinden, teilzeitbeschäftigt oder vollzeiterwerbstätig sein wollen, sind gezwungen, mehrere Betreuungsformen zu kombinieren. Diese Problematik trifft vor allem alleinerziehende Mütter besonders hart, deren Zahl seit Jahren kontinuierlich zunimmt. Über 90 % der Alleinerziehenden in Ost und West sind Frauen; alleinerziehende Väter sind im Westen etwas häufiger als im Osten (8 % bzw. 5 %).<sup>67)</sup> Dort

---

<sup>67)</sup> Vgl. Constanze Klar/Sabine Sardei-Biermann, Lebensbedingungen Alleinerziehender, in: Walter Bien (Hrsg.), Familie an der Schwelle zum neuen Jahrtausend. Wandel und Entwicklung familialer Lebensformen, Opladen 1996 (DJI: Familien-Survey 6).

wachsen bei knapp einem Viertel aller Familien die Kinder mittlerweile nur noch bei einem Elternteil auf.

In den Vereinigten Staaten, aber auch in vielen europäischen Ländern ist die außerfamiliäre Betreuung der Kinder wesentlich umfassender geregelt und bedarfsgerechter organisiert. Die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen erstrecken sich über wesentlich längere Zeiträume, Kinder werden nicht selten sogar mit Bussen in die Betreuungseinrichtungen abgeholt. In vielen Ländern besitzt die Berufstätigkeit von Frauen eine ganz andere gesellschaftliche Akzeptanz und gehört zum Teil schon seit Jahrzehnten zur Normalität. In Frankreich beispielsweise geht die Mehrheit der Frauen einer Berufstätigkeit nach. Das französische Schulsystem mit seinen Vorschulen und einer Ganztagsbetreuung schafft den nötigen organisatorischen Rahmen dafür; dies gilt in ähnlicher Weise auch für Spanien und Italien.

Die Vereinigten Staaten, die ein ähnlich umfangreiches Kinderbetreuungssystem besitzen, das zum großen Teil privat organisiert und getragen wird, haben sich in den letzten Jahren auch verstärkt auf der wissenschaftlichen Ebene dieser Problematik und ihrer Lösung gewidmet. So wurden "economics of child care" entwickelt, die sich unter volks- und betriebswirtschaftlichen Aspekten mit dem Thema 'Kinderbetreuung' auseinandersetzen. In Deutschland blieb die Beschäftigung mit der Problematik der Kinderbetreuung bislang weitgehend den Pädagogen vorbehalten. Erst seit vom Bundesgesetzgeber ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz beschlossen wurde, wird dieses Thema auch stärker unter ökonomischen Gesichtspunkten diskutiert und eine Privatisierung der auf den jeweiligen Bedarf zugeschnittenen Kinderbetreuung zumindest thematisiert.<sup>68)</sup>

In Deutschland versuchen bisher vor allem große Unternehmen über eine familienfreundliche Personalpolitik der wachsenden Erwerbstätigkeit von Frauen

---

<sup>68)</sup> An der Ruhr-Universität Bochum laufen derzeit zwei von DFG und Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekte, die sich mit der Kinderbetreuung aus ökonomischer Sicht befassen. Sie stehen in engem Zusammenhang mit dem "Sozio-ökonomischen Panel (SOEP)", einer für Deutschland repräsentativen Wiederholungsbefragung der privaten Haushalte.

und der zunehmenden Familienorientierung bei Männern entgegenzukommen und durch eine Klimaverbesserung hinsichtlich der Akzeptanz dieser Wünsche innerhalb ihrer Unternehmen die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erhöhen. Zugleich wollen sie den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen und ihrer Mitgestaltungsaufgabe gerecht werden. Daß dieser Ansatz auch für das Erreichen der wirtschaftlichen Unternehmensziele förderlich ist, belegen neue Studien aus den USA: Eltern, die sich auf stabile Betreuungsverhältnisse für ihre Kinder verlassen können, fühlen sich besser, sind weniger gestreßt und damit auch produktiver am Arbeitsplatz.

Familienbezogene Maßnahmen haben in den letzten Jahren auch für Studierende an Bedeutung gewonnen. Im Bundesdurchschnitt lag 1994 der Anteil der Studierenden mit Kindern bei 7 %.<sup>69)</sup> Der Anteil der Studentinnen mit Kindern lag mit 8 % etwas höher als der der Studenten mit Kindern (6 %). In absoluten Zahlen ausgedrückt sind dies etwa 56.000 studierende Mütter und rund 59.000 studierende Väter. Gegenüber 1991 hat sich der Anteil der Studierenden mit Kindern in den alten Ländern geringfügig von 6 % auf 7 % gesteigert. In den neuen Ländern ist er von 11 % auf 8 % gefallen. Mehr als die Hälfte der studierenden Mütter, von denen fast jede dritte alleinerziehend ist, muß den Aufwand für ihre Ausbildung reduzieren. Der weitaus größte Teil versucht allerdings, die Probleme organisatorisch zu bewältigen, unter anderem durch eine zeitliche Streckung des Studiums.

Studierende mit Kind wechseln häufiger ihr Studienfach, und zwar vorzugsweise von Fächern mit vergleichsweise wenig Möglichkeiten zur individuellen zeitlichen Gestaltung des Studiums in Fächer mit größeren individuellen Gestaltungsspielräumen (von Natur-, Ingenieur- oder Wirtschaftswissenschaften zu Geistes- und Sozialwissenschaften).<sup>70)</sup> Fünffmal häufiger unterbrechen Studentinnen mit

---

<sup>69)</sup> BMBF (Hrsg.), Das soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland, 14. Sozialerhebung der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1995, S. 68 ff. Siehe auch Irene Kahle, Studierende mit Kindern, Ergebnisse der Sonderauswertung der 13. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes, Hannover 1993.

<sup>70)</sup> Vgl. hierzu wie zum folgenden Rositha Lohmann, Die soziale Lage von Studentinnen. Möglichkeiten eines geschlechtergerechten Studiums, in: Sabine Lang/Birgit Sauer (Hrsg.), Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin, Frankfurt a. M./New York 1997, S. 112-118, hier S. 114f.

Kind als Studentinnen ohne Kind ihr Studium (15 % der Studentinnen in den alten Bundesländern, 7 % der Studentinnen in den neuen Bundesländern). In den alten Bundesländern unterbrechen ein Drittel der Studierenden mit Kind ihr Studium für durchschnittlich 4 Semester; in den neuen Bundesländern ist der Anteil deutlich geringer und die Unterbrechungen betragen durchschnittlich nur 2 Semester.

In den alten Bundesländern bestreiten Studierende mit Kind ihr Einkommen in erster Linie durch eigene Erwerbstätigkeit, nur 25 % erhalten BAföG. Nur ein Viertel der Studenteltern in den alten Bundesländern haben einen Kindergartenplatz für ihre Kinder, in den neuen Ländern sind es noch mehr als drei Viertel, die über einen Krippen- oder Kindergartenplatz verfügen.

Der Hochschulbetrieb ist nur bedingt auf Studierende mit Familienaufgaben eingestellt. So finden wichtige Vorlesungen und Seminare auch zu Zeiten statt, in denen Kinderbetreuungseinrichtungen bereits geschlossen sind. Eine Auswahl von Lehrveranstaltungen nach inhaltlichen Kriterien wird dadurch für Eltern erschwert. Prüfungsvorhaben und Abgabetermine tragen den Anforderungen durch Familienpflichten, die zudem nicht immer langfristig planbar sind, nicht hinreichend Rechnung. Dies gilt auch für Sprechstunden, Laborzeiten und Besprechungen sowie Anlage von Projekten, die Organisation von Praktika und die Strukturen von Auslandsprogrammen.

Aber nicht nur Studierende, sondern auch Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, sehen sich vor vielfältige Probleme bei der Vereinbarung von Beruf und Familie gestellt. Das trifft insbesondere auf jüngere Wissenschaftlerinnen mit Kindern zu, die - anders als ihre männlichen Kollegen - von den Familienaufgaben kaum entlastet werden. Wissenschaftlerinnen geht es in der Regel zwar finanziell besser als Studentinnen, aber wenn sie sich erst am Anfang einer akademischen Karriere befinden, arbeiten sie überwiegend auf befristeten Stellen oder erhalten Qualifikationsstipendien. Ihre berufliche Perspektive ist oftmals ungesichert, was den Qualifikationsdruck verstärkt. Um

absehbare Konflikte mit Familienaufgaben zu vermeiden, entscheiden sich viele Wissenschaftlerinnen von vornherein gegen eine Familiengründung oder für eine "Familienpause".

Vor diesem Hintergrund besteht ein großer Bedarf an Betreuungsplätzen; denn ohne eine verlässliche Kinderbetreuung sind Mütter in ihrer Ausbildung oder Berufsausübung massiv behindert. Das gilt für alle Frauen, die sich in einer Ausbildung befinden oder berufstätig sind, und ist für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen besonders ausgeprägt.<sup>71)</sup>

### **IV.3. Rahmenbedingungen und Erfahrungen in der DDR**

Bis zum Vereinigungsprozeß haben ostdeutsche Frauen unter anderen Lebensbedingungen ihre Erfahrungen gemacht, die sich von den Erfahrungen westdeutscher Frauen unterscheiden. Seitdem sind für die Frauen der neuen Bundesländer Veränderungen ihrer Lebensumstände und ihrer beruflichen Situation eingetreten, die sie vielfach als negative Entwicklungen erfahren haben und die teilweise auch gravierende Rückschritte darstellen.<sup>72)</sup>

In der DDR herrschte vor allem ein anderes Selbstverständnis in bezug auf die Berufstätigkeit der Frauen. Sie war staatlich erwünscht und gesellschaftlich akzeptiert. Frauen waren als Arbeitskräfte wichtig für die sozialistische Planwirtschaft. Für die Wertorientierung der Frau besaßen der Beruf und die mit ihm verbundene relative ökonomische Selbständigkeit einen hohen Stellenwert; Be

---

<sup>71)</sup> Eine im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie erarbeitete Studie über die Kinderbetreuung im Hochschulbereich dokumentiert anhand zahlreicher Standortportraits die Realität an den einzelnen deutschen Hochschulen, vgl. Irene Hardach-Pinke/Petra Strehmel/Anna Winner, Kinderbetreuung im Hochschulbereich, Bonn 1996. Die Untersuchung wurde im Rahmen des Deutschen Jugendinstitut e. V. (DJI) in München durchgeführt. Vielfach versuchen Initiativen und Arbeitsgruppen, meistens gegründet von Betroffenen, eine Betreuungseinrichtung zu schaffen und zu betreiben. Die Unterstützung dieser Anliegen durch die jeweiligen Hochschulleitungen fällt in den meisten Fällen gering aus, ähnlich wie die der Landesregierungen und Kommunen, sei es aus ökonomischen oder aber organisatorischen und versicherungstechnischen Gründen.

<sup>72)</sup> Vgl. zum folgenden wie zum Thema generell Heike Trappe, Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik, Berlin 1995; Johannes Huinink, Karl Ulrich Mayer et al., Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach, Berlin 1995.

erwerbstätigkeit war ein selbstverständlicher Bestandteil weiblichen Selbstbewußtseins und der Selbstdefinition von Frauen. Ende der 80er Jahre waren 90 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter erwerbstätig oder befanden sich in Lehre oder Studium. Dies ist, verglichen mit der damaligen Bundesrepublik, die eine Erwerbsquote der Frauen von etwa 55 % aufwies, aber auch mit anderen westeuropäischen Staaten, ein sehr hoher Anteil.

Auch das Qualifikationsniveau von Frauen in der DDR war vergleichsweise hoch. 1989 beispielsweise stellten Frauen 40 % aller Berufstätigen mit Hochschulabschluß, 64,2 % aller Erwerbstätigen mit Fachschulabschluß und 47,2 % der Berufstätigen mit Facharbeiterabschluß.<sup>73)</sup> In leitenden Positionen waren Frauen aber auch in der DDR nur gering vertreten, wie auch geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede zur Normalität gehörten. Bereits kurz nach der Wende im Jahr 1989 zeichnete sich eine Veränderung der Berufssituation für die Frauen in den neuen Bundesländern ab. Mit dem wirtschaftlichen Transformationsprozeß ist eine zunehmende Arbeitslosigkeit gerade ostdeutscher Frauen festzustellen. Inzwischen sind 70 % der Langzeitarbeitslosen Frauen, unter ihnen zahlreiche Akademikerinnen.

Auf die "doppelten Orientierungen" des weiblichen Geschlechts, darauf daß viele Frauen Familie und Erwerbsarbeit vereinbaren wollten oder mußten, wurde zwar zu Zeiten der DDR sozialpolitisch reagiert, ohne damit allerdings die asymmetrischen Strukturen in der Verteilung von Arbeit und sozialen Positionen - die traditionellen Grundstrukturen in den Geschlechterbeziehungen - wirklich aufzubrechen. Vielmehr wurde die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, nicht nur im familialen Bereich, verfestigt, was zu einer erheblichen Belastung von Frauen führte. Die Geschlechtszugehörigkeit hatte von daher auch in der DDR bedeutsame Konsequenzen für die Stellung im Erwerbssystem. Frauen und Männer hatten keineswegs gleiche Chancen und Ressourcen für ihre berufliche Entwicklung. Die doppelte Zuständigkeit von Frauen für Beruf und Familie trug

---

<sup>73)</sup> Dabei muß allerdings auch in Betracht gezogen werden, daß der Akademikeranteil in der DDR insgesamt geringer ausfiel als z.B. in der Bundesrepublik.



entscheidend dazu bei, daß ihre hohe Erwerbsbeteiligung und ihre sich den Männern angleichende Qualifikation nicht ausreichten, um ihnen gleiche berufliche Entwicklungschancen zu sichern. Abstriche im Beruf waren oftmals ein möglicher Ausweg, um die Beanspruchung zu reduzieren.

Die Alternative 'Beruf oder Kinder' stellte sich jedoch für Frauen in Ostdeutschland in dieser scharfen Form nicht; staatliche und betriebliche Unterstützungsleistungen sorgten seit den 60er Jahren für eine Entlastung. Die Kinderbetreuung war mit Beginn der 70er Jahre von staatlicher Seite aus flächendeckend geregelt und organisiert. Alle sozialpolitischen Regelungen waren aber fast ausschließlich an Frauen adressiert und daher nicht so angelegt, daß sie die traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung grundsätzlich in Frage stellten. Das ausschlaggebende Kriterium für die Gleichstellung von Frauen und Männern verschob sich in der öffentlichen Wahrnehmung und offiziellen Politik von der qualifizierten Berufsarbeit zur gleichzeitigen Verbindung von Berufstätigkeit und Mutterschaft, die für zahlreiche Frauen bereits in einem frühen Alter zur Lebensrealität gehörte. So hatte bereits weit über ein Drittel der Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen in der DDR mindestens ein Kind. Gerade für junge Mütter und Väter existierten vielfältige Unterstützungen und bevorzugte Wohnbedingungen. Für Studentinnen mit Kindern wurde ein individueller Sonderstudienplan ausgearbeitet, der es ermöglichte, das Studium relativ individuell zu regeln.

Die Fächerverteilung der Studentinnen wies einen hohen Frauenanteil in naturwissenschaftlichen Fächern aus.<sup>74)</sup> Unter den 533 Studienanfängern zum Direktstudium an DDR-Hochschulen im Fach Chemie beispielsweise waren im Jahr 1989 316 Frauen. Der Gesamtanteil der Frauen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fachbereichen lag bei 46 %. In der Bundesrepublik lag der vergleichbare Frauenanteil im selben Jahr bei 35 %. Allerdings kann man

---

<sup>74)</sup> Die Datenbasis für die DDR-Zeit ist teilweise sehr unzureichend, so daß für viele Bereiche, auch die Hochschulen und Forschungseinrichtungen, schwerlich valide Aussagen zu treffen sind. Vgl. Michael Leszczensky/Bastian Filaretow, Hochschulstudium in der DDR. Statistischer Überblick, hrsg. von HIS, Hannover o. J. (1990); Die Frau in der Deutschen Demokratischen Republik. Statistische Kennziffernsammlung, 1981.

den hohen Frauenanteil in der DDR nicht allein als Ausdruck eines emanzipierten Selbstverständnisses der Frauen in der DDR werten. Die Zulassung zum Studium an den Universitäten erfolgte nämlich nach der Zulassungsordnung von 1971 "unter Berücksichtigung der sozialen Struktur der Bevölkerung und auf der Grundlage der durch den Volkswirtschaftsplan festgelegten Ausbildungskapazitäten". In den meisten Fällen existierte zudem die Garantie einer späteren Beschäftigung. Gerade in den Studienfächern, die traditionell von Männern belegt wurden, bestand vielfach ein Mangel an männlichen Bewerbern, Frauen wurden daher häufig gezielt in diese Bereiche gelenkt. So ergab eine bildungssoziologische Studie des Zentralinstituts für Hochschulbildung aus dem Jahr 1985, daß Frauen in den Ingenieur-, Natur- und Wirtschaftswissenschaften zu 35 bis 38 % ursprünglich ein anderes Fach studieren wollten.

Frauen studierten auch in der DDR überwiegend die als typisch weibliche Wissenschaft unter den Naturwissenschaften geltende Biologie oder wählten bevorzugt den Studiengang Diplomlehrer für Mathematik, Biologie oder Chemie. Der Frauenanteil in Informatik und Elektrotechnik war dagegen gering und in den Sprach- und Kulturwissenschaften generell größer als in den Naturwissenschaften. In den Lehrerausbildenden Studiengängen der DDR waren Studentinnen mit drei Viertel aller Studierenden überproportional häufig vertreten, in den technischen Wissenschaften studierten sie nur halb so oft, wie es ihrem Gesamtanteil an den Studierenden entsprach.<sup>75)</sup> Während Studentinnen in den fünfziger und sechziger Jahren durch verschiedene Förderungsprogramme eine staatliche Unterstützung erfuhren, wurden sie in den achtziger Jahren gezielt von einzelnen Disziplinen ferngehalten oder ihre Immatrikulationszahl dirigistisch limitiert. Dies trifft insbesondere auf den Bereich der Medizin zu, in dem Frauen zu Anfang der siebziger Jahre über 70 % der Studierenden ausmachten. Ende der achtziger Jahre war die Zahl der Neuzulassungen von Frauen in der Medizin auf unter 60 % gesunken.<sup>76)</sup>

---

<sup>75)</sup> Eine Grafik zum Anteil der weiblichen Studierenden in der DDR in den achtziger Jahren nach Wissenschaftszweigen differenziert findet sich im Anhang (Grafik 7).

<sup>76)</sup> Vgl. Lothar Mertens, Studentinnen in der DDR. Erst gefördert - dann vom Staat benachteiligt, in: hochschule ost 3/1996, S. 102-113, hier S.109-111.

Generell wurde die Höherqualifizierung der Frauen von einer sich verstärkenden geschlechtsspezifischen Prägung bestimmter Ausbildungsabschlüsse begleitet. Der Fachschulabschluß, der zum Beispiel Tätigkeiten als Kindergärtnerin oder Krankenschwester einschloß, wurde zu einer typischen Frauenqualifikation. Er setzte vergleichsweise lange Ausbildungszeiten voraus, die sich aber nicht in einer entsprechenden Entlohnung oder guten Aufstiegschancen niederschlugen. Die jüngeren, in der DDR geborenen Frauen begannen ihre Berufstätigkeit zunehmend in Tätigkeits- und Wirtschaftsbereichen, die bereits einen sehr hohen Frauenanteil aufwiesen.

Die geschlechtsspezifische Qualifikationspyramide der Wissenschaft der DDR ähnelte der in der Bundesrepublik. Jede Stufe - Promotion, Habilitation, Berufung -, die auf der wissenschaftlichen Karriereleiter genommen wurde, war auch in der DDR mit einem Rückgang des Frauenanteils verbunden. Verglichen mit der Bundesrepublik zur selben Zeit wies die DDR im mittleren Personalbereich allerdings deutlich höhere Frauenanteile auf. Ein Blick auf die Situation an der Technischen Universität Dresden im Jahr 1983 verdeutlicht dies exemplarisch. Dort betrug der Frauenanteil unter den Studierenden und bei den Lehrenden im Hochschuldienst 35 %, bei den befristeten Assistenten 27,5 %, bei den unbefristeten Assistenten 25,6 %, bei den Oberassistenten 13,7 % und schließlich bei den Hochschullehrern 4,8 %, davon unter den ordentlichen Professuren nur 1,9 %.<sup>77)</sup> Bis zum Anfang der 90er Jahre wichen die Zahlen nur unwesentlich von dem früheren Entwicklungsstand ab.<sup>78)</sup>

Diese Beteiligung von Frauen an Wissenschaft und Forschung wurde entscheidend durch die ganztägigen Kinderbetreuungsmöglichkeiten gefördert. Sie bildeten eine wichtige Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Fa

---

<sup>77)</sup> Vgl. auch Mertens, S.107.

<sup>78)</sup> Ein Vergleich mit der Technischen Hochschule Aachen für die entsprechenden Jahre stellt diesen Vorsprung auf der mittleren Personalebene noch einmal heraus. Für eine eher geisteswissenschaftlich orientierte DDR-Hochschule zeigt sich, verdeutlicht an der Universität Leipzig, für 1984 und 1990 ein noch günstigeres Bild. Zum Vergleich wurden die Zahlen der Universität Köln herangezogen. Vgl. Grafiken 8 (a-i) im Anhang.

milie, was auch darin zum Ausdruck kam, daß 75 % der Wissenschaftlerinnen mindestens ein Kind hatten; auch unter den Professorinnen war der Anteil der Mütter vergleichbar.<sup>79)</sup>

In den neuen Bundesländern hat sich der quantitative Frauenanteil in der Wissenschaft nach der deutsch-deutschen Einigung erkennbar verschlechtert, auch wenn in einigen Bereichen die leichten Vorsprünge gegenüber den alten Bundesländern noch aufrechterhalten werden konnten. So ist der Frauenanteil an den Neuberufungen in den neuen Bundesländern nach wie vor höher als in den alten Bundesländern.<sup>80)</sup> Er lag 1995 mit rund 12 % annähernd doppelt so hoch wie der Professorinnenanteil im alten Bundesgebiet und übertraf damit auch den entsprechenden Anteil an DDR-Hochschulen (1989: Hochschul-lehrerinnen ca. 9 %, darunter Professorinnen 5%). Annähernd 40 % dieser berufenen Frauen stammen aus den alten Bundesländern. Über dem Durchschnitt lag ihr Anteil an Fachhochschulen, die in der DDR noch nicht existierten, während er an Kunsthochschulen mit einem Fünftel der Professorinnen gering ausfiel. Professorinnen bilden auch an ostdeutschen Hochschulen nach wie vor eine Minderheit. Bei der Besetzung von Gründungsprofessuren und Dekanaten

---

<sup>79)</sup> Vgl. Ruth Heidi Stein, Situation von Wissenschaftlerinnen an Hochschulen der DDR. Veränderungen nach der Vereinigung, in: Hochschule im Umbruch, hrsg. von Hilde Schramm, Berlin 1993, S. 198-205. Nach einer Untersuchung aus dem Jahr 1989 hatten etwa 60 % der Professorinnen in der Bundesrepublik keine Kinder, vgl. Onnen-Isemann/Oßwald, S. 83.

<sup>80)</sup> Vgl. Anke Burkhardt, "Besser als befürchtet - schlechter als erhofft". Zum Stand des Berufungsgeschehens an ostdeutschen Hochschulen aus Frauensicht, in: hochschule ost, März/April 1995, S. 107-121. Vgl. auch Marianne Kriszio, Zur Situation von Wissenschaftlerinnen an ostdeutschen Hochschulen nach der Wende - Am Beispiel der Humboldt-Universität zu Berlin, in: Frauenleben im Wohlfahrtsstaat: Zur Situation weiblicher Existenzbedingungen, hrsg. von Hede Helfrich und Jutta Gügel, Münster 1996, S. 48-65. Helga Adler, Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen der neuen Bundesländer - Entwicklung seit 1989, Berlin 1997 (Untersuchung im Auftrag der BuKoF-Kommission "Neue Bundesländer", Zwischenbericht).

sowohl im Universitäts- als auch im Fachhochschulbereich ist ein Frauenanteil von lediglich 6 % realisiert worden.

Vom Personalabbau an den Hochschulen der neuen Länder und der Einführung der Personalstruktur des HRG waren insbesondere Frauen betroffen. In den vorliegenden Vergleichsdaten von 12 Universitäten werden für 1989/90 rd. 13.500 Beschäftigte im Mittelbau ausgewiesen, darunter 5.200 Frauen. Bis 1996 ist die Gesamtzahl auf rd. 9.800, darunter 3.200 Frauen, gesunken.<sup>81)</sup>

Das Wegbrechen von Forschungskollektiven, qualifikationsfördernden Maßnahmen und gewachsenen Infrastrukturen, wie z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, hat gravierende Karrierebrüche für Frauen bewirkt. Dies wird nicht ohne Folgen für die Berufungsfähigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern bleiben.

#### **A.V. Frauen- und Geschlechterforschung**

Frauenforschung ist ohne Rekurs auf die Frauenbewegung und ihre historisch-politische Bedeutung nicht zu denken. Ihrer internationalen Entstehung nach verstand sie sich zunächst als Forschung von Frauen über Frauen im Interesse von Frauen. In den 70er Jahren begannen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, die Situation von Frauen in der Wissenschaft zu thematisieren; sie wandten sich gegen die Marginalisierung von Frauen in den Gegenständen, Denkweisen und Empirien der Forschung und Lehre und forderten, "die Vernachlässigung der Frau als Subjekt und Objekt der Wissenschaft aufzuheben". Ausgehend von den Sozialwissenschaften, schlossen sich Wissenschaftlerinnen in fachspezifischen und interdisziplinären Arbeitsgemeinschaften zusammen

---

<sup>81)</sup> Vgl. Adler, S. 5. Bei den berücksichtigten Hochschulen handelt es sich um die Universitäten Rostock, Cottbus, Potsdam, Jena, Greifswald, Chemnitz-Zwickau, Ilmenau, Magdeburg, Greifswald, Leipzig, Humboldt-Universität Berlin, Bergakademie Freiberg. Daten der TU Dresden und der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg lagen noch nicht vor.

und bauten Frauenforschungseinrichtungen und Frauenarchive auf, zunächst außerhalb der Hochschulen und seit Mitte der 80er Jahre auch innerhalb.

Der Begriff 'Frauenforschung' in seiner damaligen Verwendung legte nicht fest, ob Frauen als Subjekte gemeint waren

oder ob ihre Problemlagen als Gegenstandsbereiche untersucht werden sollten. Er drückte die eigenständigen Erkenntnisinteressen und Lernprozesse von Frauen ebenso aus wie den Anspruch, Betroffenheit und Parteilichkeit in wissenschaftliche Reflexionsprozesse einzubeziehen. Das aufklärerische Interesse war verbunden mit dem Impuls zu umfassenden gesellschaftlichen Veränderungen. Untersuchungen beispielsweise über Erwerbsverläufe von Frauen, die Kombination von Familien- und Berufstätigkeit im Leben von Frauen, das Verhältnis von Frauen zu Naturwissenschaften und Technik trugen dazu bei, Desiderata auf der sozialen Landkarte zu erforschen und bekannt zu machen. Historische Untersuchungen machten die Frauen in der Geschichte sichtbar, dokumentierten ihre Lebensverhältnisse und ihre gesellschaftliche Position und zeigten damit die große Variabilität weiblicher Existenzweisen auf.

Retrospektiv gesehen hat sich in diesen Anfängen aus der Kritik am Ausschluß der Frauen aus der Wissenschaft und dem Wissenschaftsbetrieb ein Infragestellen der disziplinären Grenzen entwickelt. Die Frauenforschung setzte dem die Interdisziplinarität als - wenn auch bisweilen nur schwer einlösbares - Postulat entgegen. Inzwischen hat ein Professionalisierungsprozeß in den einzelnen Disziplinen eingesetzt, und die Frauen- und Geschlechterforschung strebt die Integration ihrer Fragestellung in die verschiedenen Zweige der Wissenschaften an. Darüber hinaus erweiterte sie ihre Perspektive und bezog sich auf die Komplexität und Verschiedenheit realer Lebenszusammenhänge, die mit Schicht, ethnischer Zugehörigkeit und Alter verbunden waren. Die Klärung der Frage, wie tiefgreifend Kultur und Gesellschaft durch das Gliederungsprinzip 'Geschlecht' strukturiert sind, wurde bestimmend. Dabei meint 'Geschlecht' keine anthropologische oder biologische Analysekategorie, vielmehr geht es um die Benennung von kulturellen und sozialen Differenzen zwischen Lebens- und Bewußtseinslagen von Frauen und Männern, aber auch um die Differenz unter Frauen. Mit der Betonung der Geschlechterverhältnisse ist aber auch der Mann bzw. Männlichkeit ins Zentrum neuer Forschungsinteressen gerückt, ergibt sich doch aus der Komplementarität der Geschlechterrollen auch die Analyse ihrer Funktion und gesellschaftlichen Konstruktion.

Frauen- und Geschlechterforschung zeigt die umfassende geschlechtsspezifische Prägung von gesellschaftlicher Wirklichkeit sowie wissenschaftlicher Theorie und Praxis auf und macht die damit einhergehenden Wertungen sichtbar. Eine größere Beteiligung von Frauen an der Forschung verbindet sie mit einer sinnvollen Erweiterung der Perspektiven. Sie versteht sich von ihrer eigenen Zielsetzung her nicht nur als Teil der Frauenförderung, sondern gleichzeitig auch als Beitrag zur Wissenschafts- und Hochschulreform, indem sie unter anderem den Anspruch der Wissenschaft auf universale Gültigkeit und auf Wertneutralität der Kritik aussetzt und gleichzeitig neue Impulse zur Veränderung der traditionellen Inhalte, Theorien und Methoden geben will.<sup>82)</sup>

Im Verlauf von zwei Jahrzehnten ist es zu einer Entkoppelung von wissenschaftlich-theoretischem Diskurs und politischem Handlungsentwurf gekommen, die von großen Teilen der etablierten Wissenschaftsgemeinschaft als notwendige Voraussetzung einer wissenschaftlichen Behandlung von Frauen- und Geschlechterfragen betrachtet wird. Von einer durchgängigen Akzeptanz der Frauen- und Geschlechterforschung in der Wissenschaft und bei den an ihr Beteiligten kann allerdings noch nicht die Rede sein. Die enge Verknüpfung von Analyse und Aktion, das heißt der Versuch, aus einem Wissensbestand zusätzlich reformatorische Konsequenzen abzuleiten, stößt häufig noch auf massive Kritik, nicht nur männlicher Wissenschaftler. Ein gesellschaftlicher Grundkonsens, auf dem die Frauen- und Geschlechterforschung mit ihren spezifischen Reformvorstellungen basieren könnte, existiert bislang nicht.

---

<sup>82)</sup> Das bezieht sich nicht allein auf die Fachgebiete, die aufgrund ihrer Inhalte eine Beschäftigung mit dem Geschlechterverhältnis nahelegen wie z.B. Kultur- und Gesellschaftswissenschaften einschließlich der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, sondern auch auf die Natur- und Ingenieurwissenschaften. Zahlreiche Belege hierfür finden sich u. a. in: Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung der Frauenforschung in Naturwissenschaften, Technik und Medizin, Hannover 1997.



Seit 1989 hat sich die institutionelle Verankerung der Frauenforschung in den Hochschulen dennoch deutlich verbreitern können. In den meisten Bundesländern sind Professuren mit Frauenforschungsschwerpunkten in verschiedenen Fächern an Universitäten und Fachhochschulen eingerichtet worden oder geplant. Die integrative Einrichtung solcher Professuren mit Frauenforschungsschwerpunkten in bestehende Fachdisziplinen hinein hat dazu beigetragen, Themen der Frauenforschung in Lehre und Forschung als selbstverständlich zu verankern. Insgesamt bestehen jedoch erhebliche regionale und fachspezifische Unterschiede bei der Entwicklung und dem Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an den Hochschulen. Zur Zeit existieren etwa 110 Professuren mit einer entsprechenden Widmung, hauptsächlich in den Geistes- und Sozialwissenschaften, vereinzelt auch in Rechtswissenschaft, Medizin und Architektur.<sup>83)</sup> Die Etablierung der Frauenforschung im Rahmen der Technikforschung steht allerdings noch am Anfang.

Frauenforschungsinstitute und -zentren, die zunächst als autonome Einrichtungen größtenteils außerhalb bzw. am Rande der Hochschule begannen (wie z.B. das Frankfurter Institut für Frauenforschung/FiFF oder das Berliner Institut für Sozialforschung und Sozialwissenschaftliche Praxis/BIS), sind inzwischen auch in einigen Hochschulen aufgebaut worden.<sup>84)</sup>

### Eigenständige Studiengänge zur Frauen- und Geschlechterforschung oder aber

---

<sup>83)</sup> Die meisten Professuren mit einer solchen Schwerpunktsetzung sind durch ein Förderprogramm an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen eingerichtet worden. Dort sind diese Professuren verschiedener wissenschaftlicher Fachgebiete und Hochschulen zum 'Netzwerk Frauenforschung' zusammengeschlossen.

<sup>84)</sup> Es entstanden u.a. das Interdisziplinäre Frauenforschungszentrum (IFF) an der Universität Bielefeld, die Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauenforschung (IAG FF) an der Gesamthochschule Kassel und das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin. 1997 wurde an der Universität Frankfurt a.M. das Zentrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse gegründet, das sich neben interdisziplinärer Forschung insbesondere auch die Erarbeitung und Organisation eines Lehrprogramms, Curriculums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterstudien zur Aufgabe gemacht hat.

entsprechende Schwerpunktsetzungen in bestehenden Studiengängen haben sich bislang noch nicht flächendeckend durchsetzen können. Das Studienfach Geschlechterstudien/Gender Studies wird seit 1997 an der Humboldt-Universität in Berlin als erster deutschen Universität für 50 Hauptfach- und 100 Nebenfach-Studierende angeboten.

1997 hat die Deutsche Forschungsgemeinschaft, die eine Senatskommission zur Frauenforschung eingerichtet hat, einen Forschungsschwerpunkt zum Thema "Professionalisierung, Organisation, Geschlecht" bewilligt, in dem die Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Wandels im Mittelpunkt stehen. Von den von der DFG geförderten Graduierten-Kollegs sind bisher zwei im Frauenforschungsbereich etabliert worden (Fachbereich Literatur- und Sprachwissenschaften der Universität München; Kooperationsprojekt der sozialwissenschaftlichen Frauenforschungsprofessuren an 5 Universitäten Nordrhein-Westfalens).

#### **A.VI. Konzepte einer Frauenuniversität**

Bisher in Deutschland noch nicht in der Praxis erprobt, aber seit dem Ende der 80er Jahre als Alternative für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und als Gegenkonzept zur Hochschule traditioneller Form diskutiert, ist das Modell einer reinen Frauenuniversität. Vorbild dieses insbesondere von Wissenschaftlerinnen vertretenen Ansatzes sind die

Women's Colleges in den Vereinigten Staaten - 84 Hochschulen ausschließlich für Frauen, die seit der Jahrhundertwende zur amerikanischen Bildungslandschaft gehören und diese entscheidend mitprägten. Absolventinnen dieser Einrichtungen waren und sind Untersuchungen zufolge im Beruf deutlich erfolgreicher als Absolventinnen gemischter Hochschulen. Im Laufe ihrer Ausbildung studierte rund ein Viertel der weiblichen Kongreßabgeordneten an einem solchen Women's College, jede dritte Managerin der erfolgreichsten tausend Unternehmen der USA ebenfalls. In der besonderen Motivation von Frauen, in der

Stärkung ihres Selbstbewußtseins, insbesondere in männerdominierten Fachbereichen, liegt die besondere Bedeutung dieser Einrichtungen, die sich im wesentlichen auf Bachelor-Abschlüsse und Magisterprogramme und weniger auf Forschungsprogramme und wissenschaftliche Qualifizierung konzentrieren.

Die Diskussion in Deutschland ist unter anderem aus der Koedukationsdebatte, aber auch aus den Hochschulerfahrungen der vergangenen Jahre hervorgegangen, die gezeigt haben, daß Frauen nach wie vor viel Energie und Kraft auf die Bewältigung eigentlich studienfremder Hindernisse verwenden, die überwiegend der Männerdomäne Hochschule zuzuordnen sind. Das Konzept der Frauenuniversität versteht sich als eine Chance, Frauen ein uneingeschränktes Studieren insbesondere der von Männern beherrschten Fächer zu ermöglichen und auf diese Weise zu einer Gesellschaft beizutragen, in der es keine geschlechtsspezifischen Berufszuweisungen gibt.

Die zur Zeit existierenden Vorstellungen und Konzepte<sup>85)</sup> verbinden die Reformideen aus der Hochschulbewegung mit feministischer Wissenschaftskritik und basieren auf einer Reihe gemeinsamer Prämissen. So soll sich das Studium an einer Frauenhochschule konkret an den Möglichkeiten, Bedürfnissen und Interessen von Frauen ausrichten und insbesondere ein flexibles Studieren ermöglichen. Inhaltlich soll die Frauenuniversität ein breites Spektrum von Fachdisziplinen in sich vereinigen, ohne an etablierte Disziplinstrukturen gebunden zu sein. So könnten zum Beispiel die Natur- und Ingenieurwissenschaften den existierenden Konzepten zufolge in Großprojekte mit zukunftsweisendem Charakter (in den Bereichen Energieversorgung, Gesundheitswesen, Verkehr, Städtebau etc.) integriert und Frauen dazu verholfen werden, zukünftige Innovationen aktiv mitzugestalten. Frauen, so die Vorstellung aller dieser Konzepte, sollen stärker als bisher an der Forschungsentwicklung beteiligt sein, ihre Ideen sollen Eingang in die Wissenschaftsgemeinschaft und die Fachkulturen und die künftige Hochschul- und Wissenschaftspolitik finden. Der systemati

---

<sup>85)</sup> Es handelt sich bei diesen Konzepten u.a. um Initiativen der Arbeitskreise "Wissenschaftlerinnen von NRW" und "Frauen, Technik, Zivilisation" sowie um Projekte aus Niedersachsen und Hessen.

schen Vorbereitung der Übergänge in den Arbeitsmarkt kommt große Bedeutung zu. Die Mehrzahl derjenigen, die die Idee einer Frauenuniversität vertreten, bekennen sich zu einem Elitgedanken und können sich die Frauenuniversität als eine Art "Kaderschmiede" vorstellen, einen Ort, an dem aufstiegsfördernde Netzwerke für Frauen entstehen könnten.

Unter dem Motto "100 Tage für 100 Jahre - Internationale Frauenuniversität Technik und Kultur" soll Wissenschaftlerinnen im Rahmen der EXPO 2000 in Hannover eine Möglichkeit geschaffen werden, Studentinnen und Doktorandinnen ein international anspruchsvolles Arbeitsprogramm anzubieten. Dabei sollen fachübergreifende Fragestellungen in neuartigen Projektstrukturen bearbeitet werden. Diesem ersten konkreten Versuch soll die offizielle Gründung einer Hochschule folgen, wobei als mögliche künftige Formen eine Sommeruniversität, ein Kolleg oder eine virtuelle Universität zur Disposition stehen.

## **A.VII. Europa und die Vereinigten Staaten**

In nahezu allen Ländern Europas, aber auch in den Vereinigten Staaten haben Frauen in Wissenschaft und Forschung, ungeachtet der verschiedenen Rahmenbedingungen und der unterschiedlichen Strukturen der einzelnen Hochschulsysteme ähnliche Probleme zu bewältigen. Sie gelangen nur unter großen Anstrengungen in führende Positionen<sup>86)</sup> und sind nicht ihrer ständig zunehmenden Zahl entsprechend auf den Entscheidungsebenen repräsentiert. Daran hat auch eine beinahe durchgehend (bis auf Frankreich) vorhandene institutionalisierte Frauenförderung bisher nur in Ansätzen etwas ändern können.<sup>87)</sup>

---

<sup>86)</sup> Frauen sind in den Arbeitsorganisationen des Bildungswesens wie des Erwerbssystems generell auf nahezu allen Ebenen mit unsichtbaren Barrieren konfrontiert. Für dieses Phänomen haben sich im angelsächsischen Sprachraum, vor allem in den USA, spezielle Sprachbilder herausgebildet. In den obersten Hierarchieebenen gelingt es nur sehr wenigen Frauen, jene "glass ceilings" in einflußreiche Positionen zu durchdringen. Im Gegensatz dazu verbleiben Frauen mehrheitlich auf den "sticky floors" der niedrig bezahlten Beschäftigung mit geringen Aufstiegschancen "kleben".

<sup>87)</sup> Das gehört zu den wichtigsten Ergebnissen einer Internationalen Anhörung des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, die im November 1996 in Köln stattfand und an der neun Expertinnen aus Europa (Frankreich, Großbritannien, Italien, Niederlande, Schweden, Spanien) und den USA teilnahmen.

Die Zahl der weiblichen Studierenden ist in allen Ländern im Laufe der letzten Jahre erheblich angestiegen und beträgt zumeist rd. 50 %. Frauen entscheiden sich in den meisten Fällen für das Studium sog. frauentypischer Fächer (Sprachen, Pädagogik etc.). In einigen Ländern (Frankreich, Schweden, Spanien) ist versucht worden, das bereits in der Schule vorgeprägte geschlechtsspezifische Studienwahlverhalten mit Hilfe spezieller Maßnahmen aufzubrechen. So werden beispielsweise in Spanien direkt im Anschluß an die Schulzeit spezielle Orientierungs- und Brückenkurse angeboten, in denen insbesondere der Lehrstoff der Mathematik und Naturwissenschaften nachgeholt werden kann, um so während der Schulzeit getroffene Entscheidungen revidieren zu können. In Schweden und Frankreich wird zudem versucht, Studentinnen innerhalb der Hochschulen über spezielle Maßnahmenpakete in den eher männerdominierten Studienfächern zu stützen (Tutorinnen/Mentorinnensystem, spezielle Programme für die Lehrenden etc.). Diese Maßnahmen besitzen auch einen inhaltlichen Aspekt, indem sie die geschlechtsspezifischen Zugänge gerade zu den naturwissenschaftlichen und technischen Fächern bewußt machen wollen und Möglichkeiten aufzeigen sollen, durch die Gestaltung der Curricula und

der Lehre auf die Bedürfnisse und Erfahrungen von Frauen einzugehen.

In Italien und Spanien sind Frauen, entgegen allen Vorurteilen über die angeblich eher männerdominierten südeuropäischen Länder, im Mittelbau der Hochschulen und Forschungsinstitute sehr viel stärker vertreten als in Deutschland und den übrigen ökonomisch hochentwickelten nord- und mitteleuropäischen Staaten, mit Ausnahme von Frankreich. In Spanien wurde der Übergang zur Demokratie in den 70er Jahren, im Anschluß an das autoritäre Franco-Regime, auch für Frauenemanzipation genutzt und ihre Beteiligung in den Hochschulen deutlich erweitert. Heute sind dort rund 33 % aller Professuren mit Frauen besetzt. In Italien hat sich die gesetzlich geregelte Zusammensetzung aller Berufungs- und Auswahlkommissionen, die immer zu einem Drittel mit Mitgliedern des jeweils anderen Geschlechts besetzt sein müssen, als überaus effektiv erwiesen. So sind immerhin ca. 25 % aller "professori associati" weiblich besetzt. Auch der Anteil von Forscherinnen im Consiglio Nazionale delle Ricerche ist seit 1982 auf knapp 28 % angestiegen. In Frankreich werden vor allem Positionen auf der mittleren Ebene von Frauen besetzt, was auch für die Forschungsinstitute des Centre national de la recherche scientifique (C.N.R.S.) gilt. Die dort übliche Praxis der weitgehend unbefristeten Verträge in Verbindung mit einer über regelmäßige Evaluation gesteuerten Budgetierung für einzelne Wissenschaftler erleichtert Frauen die Arbeit in der Forschung vor allem dadurch, daß der Zwang zur institutionellen und regionalen Mobilität wegfällt. Die finanzielle und personelle Ausstattung und Entwicklung der einzelnen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen richtet sich nach den jeweiligen Einschätzungsergebnissen der Comités Nationaux des C.N.R.S. Der C.N.R.S., die mit 26.000 Beschäftigten - davon 11.000 Forscher und Forscherinnen - und einem Jahresbudget von 13,4 Milliarden Francs größte Institution der Grundlagenforschung in Europa, wird seit 1997 erstmals in seiner Geschichte von einer Frau geführt.

In den Beispielländern ist im Vergleich mit der deutschen Personalstruktur die Ebene der wissenschaftlichen Mitarbeiterpositionen umfangreicher; dagegen ist

der zahlenmäßige Anteil der Professorenstellen geringer. Diese Leitungspositionen (vergleichbar mit C4) sind nur zu einem wesentlich niedrigeren Prozentsatz mit Frauen besetzt (Italien: 10 %, Spanien: 10%), der sich allerdings immer noch positiv von den weit unter 10 % liegenden deutschen Anteilen abhebt.

Der Zugang von Frauen zu Professuren, so ein Erklärungsansatz, ist immer dann besonders schwierig, wenn mit einer Professur (gleich, ob mit oder ohne Habilitation als Grundvoraussetzung) hohes Prestige, Macht und Einfluß und/oder sehr gute Verdienstmöglichkeiten verbunden sind. An kaum einer europäischen Universität entspricht der Anteil von Frauen bei Professuren ihrem Anteil an den mittleren wissenschaftlicher Positionen bzw. an den Studierenden, obwohl es weitgehend genügend qualifizierte Frauen gäbe. Trotz Gleichstellungsgeboten unterschiedlichster Art setzen offensichtlich ab einer bestimmten Karrierestufe Ausgrenzungsmechanismen ein, die den weiteren Aufstieg von Frauen verhindern.

Darauf hat als erste europäische Hochschule die Universität Amsterdam mit einem speziellen Anreizsystem reagiert, das Vorgaben für die Besetzung von Stellen, ausschließlich Professuren und Fachbereichsleiterstellen, mit weiblichen Kandidaten gibt und entsprechende Nachweise und Umsetzungen finanziell "belohnt". Trotz erster deutlicher Erfolge - die Universität Amsterdam ist führend, was den weiblichen Anteil am wissenschaftlichen Personal betrifft - drohen Teile dieses Programms der staatlichen Sparpolitik, aber auch wachsenden Widerständen in der Hochschule zum Opfer zu fallen.

Frauen werden nicht nur nach Qualitätskriterien beurteilt, sondern müssen sich zudem mit Geschlechtsstereotypen und Vorurteilen auseinandersetzen - das gilt mehr oder weniger für Wissenschaftlerinnen in ganz Europa, wenn auch beispielsweise die generelle Einstellung gegenüber der Berufstätigkeit von Frauen stark variiert. In Frankreich, Spanien oder Schweden gehört es zur Normalität, daß Frauen einem Beruf nachgehen und bestimmte Bereiche auch dominieren

(Beispiel öffentlicher Sektor in Schweden und Spanien). Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erleichtern ihnen die Integration in den Arbeitsmarkt, indem sie eine vernünftige Versorgung und Betreuung der Kinder über Tageseinrichtungen, Vorschulen, Ganztagschulen etc. flächendeckend und zumeist staatlich organisiert garantieren. Teilzeitbeschäftigung gehört aber auch in diesen Fällen zu den bevorzugten Beschäftigungsformen von Frauen, die infolgedessen auch Nachteile für ihren Karriereverlauf in Kauf nehmen. In nahezu allen Ländern werden Kindererziehung und Familienarbeit immer noch als Aufgaben der Frauen betrachtet. An eher traditionellen Familienstrukturen wird vielfach auch dann festgehalten, wenn die betreffenden Frauen in verantwortungsvollen und zeitintensiven Positionen arbeiten.

Viele Frauen sind zudem eher "überqualifiziert" für ihre Positionen als ihre männlichen Kollegen, die am Ende einer langen Aufstiegsleiter oftmals wesentlich lukrativere Managementposten einnehmen, während sie selbst - wie es das Beispiel Großbritanniens zeigt - nach einer kurzen Karriereleiter meist in Berufen mit geringen Aufstiegschancen enden ("Duale Karrierewege"). Mit zunehmender Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt nimmt die qualitative Aufteilung in eher "weibliche" und eher "männliche" Positionen zu. Je höher der Anteil von Frauen in einem Fach ist, desto höher fällt auch gleichzeitig der Grad der "Feminisierung" gerade der unteren Positionen und Beschäftigungsebenen aus, während die Führungspositionen weiterhin weitgehend von Männern besetzt werden.

Europäische wie amerikanische Erfahrungen haben gezeigt, daß eine Abstimmung der Lern- und Qualifizierungsphasen mit der sozialen und individuellen Lebensplanung von Frauen eine notwendige Voraussetzung für die Planbarkeit weiblicher Karrieren ist. Als positives Beispiel für die Vorhersehbarkeit wissenschaftlicher Karrieren gilt (neben französischem und englischem) insbesondere das amerikanische Beispiel. Einem zwei- bis dreijährigen Studium, das mit dem Bachelor abschließt, folgt, je nach erbrachter Leistung im Bachelor und nach aufwendigen Tests, die Aufnahme in eine Graduate School, auf der



Master oder Promotion erreicht werden können. Die Stellung eines Assistant Professor ist zunächst auf sechs Jahre befristet und wird danach zur Lebensstellung, die eines Associate Professor ist unbefristet (tenure). Full Professor wird man nach sechs bis acht Jahren als Associate Professor. Es handelt sich um einen kumulativen, kontinuierlichen Karrieregang, der vorhersagbar und - anders als in Deutschland - auch an einem Ort möglich ist. Es bestehen keine formalen Standardanforderungen an die Hochschullehrerqualifikation. Universitäten und Colleges sind frei in ihren Berufungsentscheidungen, die sie ohne staatliche Regelung treffen können. Sofern keine interne Besetzung stattfindet, werden freie Stellen ausgeschrieben. Generell unterliegt der Wettbewerb der Hochschulen um die besten Kräfte kaum Restriktionen. Bei der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen und ihren Interessenvertretungen, aber vor allem bei der Teilhabe von Frauen in Wissenschaft und Forschung, besitzen die Vereinigten Staaten einen deutlichen Vorsprung vor Europa. In der größten öffentlichen Universität beispielsweise, der University of California, stieg der Frauenanteil an den Full and Associate Professors von 7 % im Jahr 1979 auf 16 % 1995.

Frauenforschung/Gender Studies haben in allen genannten Ländern in den letzten Jahren mehr oder weniger fest verankert werden können. Das reicht von hauptsächlich autonomen, nicht in die Hochschulen integrierten Forschungszentren (Italien) über staatliche Zuschüsse wie in den Niederlanden, Schweden, Spanien und den USA bis hin zur Integration in die Curricula und entsprechend in das Lehrangebot (Niederlande, Schweden, USA).

## **B. Stellungnahme und Empfehlungen**

### **B.I. Chancengleichheit als Aufgabe**

Differenz und Gleichheit sind konstitutiv für das Geschlechterverhältnis. Gegenwärtig unterliegen die Frauen und Männern jeweils zugeschriebenen Eigenschaften allerdings einer unterschiedlichen Bewertung sowohl in der Gesellschaft insgesamt als auch im Bereich von Wissenschaft und Forschung. Die Differenzierung sogenannter männlicher und weiblicher Eigenschaften und Kompetenzvermutungen hat ungleiche Statuszuweisungen und eine unterschiedliche Verteilung von Arbeits- und Lebensbereichen wie -chancen zur Folge. Deshalb ist die Kategorie "Geschlecht" weniger als Bündelung von Eigenschaften zu begreifen, sondern als soziale Strukturkategorie zu verstehen. Soziale Akzeptanz fanden und finden Frauen in der Regel in den Bereichen, wo sie entweder geschlechtsstereotypen Erwartungen entsprechen oder aber sich am männlichen Maßstab, der in vielen Fällen als "Norm" gilt, orientieren. Diese Festlegung von Frauen - und letztlich damit auch von Männern - auf eine spezifische soziale Identität und die damit einhergehende Einschränkung ihrer Entscheidungs- und Handlungsmöglichkeiten gilt es zu überwinden.

Auch in der Wissenschaft besitzen Geschlechtsrollenstereotype und Klischees eine große Beharrungskraft und können das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen maßgebend beeinflussen. Die Sensibilisierung aller Beteiligten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist daher eine wesentliche Voraussetzung für notwendige Veränderungsprozesse. Ihr Ziel müssen dauerhafte Bewußtseins- und Mentalitätsänderungen sein, die in veränderten Normen, Verhaltensweisen und organisatorischen Strukturen Ausdruck finden. Sie erst gewährleisten sich selbsttragende Prozesse einer wachsenden Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen. Bis ein solches, nur längerfristig zu erreichendes Entwicklungsstadium erzielt ist, sind kurzfristig flankierende Maßnahmen zur spezifischen Frauenför-

derung unumgänglich. Auf ihren Übergangscharakter wird bei der folgenden Darstellung der konkreten Empfehlungen im einzelnen Bezug genommen. Wie das Beispiel der Vereinigten Staaten zeigt, lassen sich die Beteiligung und die Karrieremöglichkeiten für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen durch eine gezielte und eindeutige Politik selbst innerhalb überschaubarer Zeiträume deutlich verbessern; dies war zugleich ein Beitrag dazu, die hohe Leistungsfähigkeit von Wissenschaft und Forschung zu erhalten und zu verbessern.

Bund und Länder haben mit gesetzlichen Maßgaben zur Frauenförderung, sei es über gesetzlich verankerte Frauenförderpläne oder aber Sonderprogramme für Frauen, in den letzten Jahren wichtige Beiträge zur Chancengleichheit geleistet. Allerdings werden die Sichtbarkeit und die Effektivität der vielfältigen Maßnahmen dadurch beeinträchtigt, daß von der Summe der Einzelmaßnahmen noch keine konzentrierte bundesweite Signalwirkung ausgeht, die eine Bewegungsrichtung anzeigen und einen Beteiligungssog auslösen könnte, wie es in Ansätzen in Großbritannien mit dem Programm "Rising Tide"<sup>88)</sup> gelungen ist. Bund und Länder sollten ein solches bundesweites Signal setzen und damit zugleich der Gefahr begegnen, daß das normative und politisch-praktische Problem der Chancengleichheit der Geschlechter im gesellschaftlichen Teilbereich Wissenschaft in der derzeitigen Diskussion über Strukturreformen unter den Rahmenbedingungen restriktiver finanzieller Spielräume nur noch eine randständige Rolle spielen könnte. Denn die verschärften Wettbewerbsbedingungen um Arbeitsplätze im Wissenschaftsbereich drohen schon jetzt besonders Frauen negativ zu treffen. Gerade in Zeiten von Ressourcenknappheit mit der Notwendigkeit zur Prioritätensetzung hat die Frauenförderung zur Wahrung bzw. Herstellung der Chancengleichheit von Frau und Mann eine wichtige Aufgabe zu erfüllen. Mit dem Urteil des

---

<sup>88)</sup> The Rising Tide. A report on Women in Science, Engineering and Technology, London 1994. Ziel des 1993 gegründeten und für den Report verantwortlichen Committee on Women in Science war es, insbesondere dem Office of Science and Technology konkrete Maßnahmen zu präsentieren "on ways in which the potential, skills and expertise of women can be best secured for national advantage and for the benefit of science, engineering and technology".

Europäischen Gerichtshofes<sup>89)</sup> vom November 1997 werden die Handlungsspielräume rechtlich erweitert.

Die Benachteiligung von Frauen in der Wissenschaft beginnt keineswegs erst bei der Habilitation oder der Berufung auf eine Professur, sondern ist ein alle Qualifizierungsstadien und hierarchischen Ebenen durchziehender Prozeß. Seine Wurzeln reichen bis in die schulische und vorschulische Prägung der Geschlechter zurück. Allerdings weisen die verschiedenen Lebens- und Qualifizierungsphasen unterschiedliche Problemlagen auf. Dies bestimmt die folgenden Empfehlungen des Wissenschaftsrates ebenso wie die Vorstellung, daß die vorgeschlagenen Maßnahmen für ihre Umsetzung eine unterschiedliche Tragweite und Zeitperspektive haben. Zwischenschritte werden unvermeidbar sein, wenn schnell spürbare Veränderungen erreicht werden sollen.

Die Empfehlungen zielen darauf ab, daß die Qualifizierungswege in der Wissenschaft sowie der Zugang zum Hochschullehrerberuf und anderen Spitzenpositionen in der Forschung Frauen und Männern künftig in gleichem Maße offenstehen und ohne geschlechtsspezifische Hemmnisse wahrgenommen werden. Dabei wird zwischen kurz- bzw. mittelfristig umsetzbaren Maßnahmen einerseits und strukturellen Reformen mit längerfristigem Charakter andererseits differenziert. Der Wissenschaftsrat ist der Überzeugung, daß grundsätzlich Maßnahmen, die für die Beteiligung von Frauen förderlich sind, auch Männern zugute kommen. Er sieht zudem die Möglichkeit, über diese spezifischen Maßnahmen umfassendere innovative Prozesse in Gang zu bringen. Dazu zählen die Schaffung größerer

---

<sup>89)</sup> In diesem Urteil wurde die in der sozialen Wirklichkeit bestehende faktische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern anerkannt. Es betont, daß die europäische Rechtsetzung einer nationalen Regelung nicht entgegenstehe, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts Frauen bevorzugt zu befördern sind - sofern im jeweiligen Beförderungssamt einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Grundvoraussetzung sei, daß die Bewerbungen der männlichen Bewerber in jedem Einzelfall Gegenstand einer objektiven Beurteilung seien.

Entscheidungs- und Handlungsspielräume für das Individuum, unabhängig von seinem Geschlecht, die Flexibilisierung von Strukturen und die Differenzierung von Inhalten und Prozessen.

Obgleich bei den Empfehlungen die Hochschulen mit ihren Aufgaben in Lehre und Forschung sowie der Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Zentrum stehen, richten sie sich in gleicher Weise an die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und die Fördereinrichtungen. Die Empfehlungen sollten für Frauen und Männer in diesen Einrichtungen, aber auch in Bund und Ländern Anlaß sein, Bewußtsein für die Situation zu entwickeln und entsprechende Veränderungen zu bewirken.

## **B.II. Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft als Beruf**

Die Grundsätze für die Gestaltung von Wettbewerb und Auswahl innerhalb der Wissenschaft müssen sich an Kriterien orientieren, die nicht von vornherein Gruppen oder Personen benachteiligen oder ausschließen. Bei der gegenwärtig vorherrschenden Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen heißt das insbesondere für Frauen, daß ihre Möglichkeiten zur wissenschaftlichen Qualifizierung und Berufsausübung mit ihrer Lebensplanung vereinbar sein müssen. Da das Wissenschaftssystem in seiner gegenwärtigen Ausgestaltung diesen Anforderungen nicht hinreichend entspricht, sollte es nach Auffassung des Wissenschaftsrates inhaltlich wie strukturell reformiert werden.

Studierende stehen spätestens mit dem Abschluß des ersten Examens vor der Wahl, eine berufliche Tätigkeit außerhalb der Hochschule zu suchen oder eine wissenschaftliche Weiterqualifikation zur Promotion anzustreben. Diese Übergangsphase fällt zudem in einen Lebensabschnitt, in dem oftmals auch die Familienplanung ansteht; für beide Geschlechter ist dies eine Zeit voller Unsicherheit und Neuorientierung. Aufgrund der in vielen Fällen nach wie vor dominierenden geschlechtsspezifisch ungleichen Verteilung der Familienarbeit

stehen viele Frauen vor dem Einstieg in das Berufsfeld Wissenschaft, teilweise aber auch bereits während des Studiums vor einem zentralen Entscheidungskonflikt. Mit Blick auf das Berufsfeld Wissenschaft gewinnt diese Konfliktsituation ihre besondere Schärfe durch die bestehenden Erwartungs- und Qualifikationsmuster, die die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie im Vergleich mit anderen Berufsfeldern zusätzlich erschweren.

Eine effektive Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses muß nach Auffassung des Wissenschaftsrates diese doppelte Orientierung vieler Frauen beachten, zugleich jedoch vermeiden, durch Fördermaßnahmen Frauen auf die Familienrolle festzulegen, indem beispielsweise ein Hauptschwerpunkt auf Wiedereinstiegsstipendien und -programme für Frauen gelegt wird. Vielmehr sollte grundsätzlich eine Realisierung verschiedener Lebensentwürfe mit einer Karriere in der Wissenschaft möglich und vereinbar sein. Eine "lebensphasenorientierte Personalpolitik" wird in der Wirtschaft teilweise bereits praktiziert, um Frauen wie Männern die Chance zu bieten, Beruf und Familie zu vereinbaren. Dies beinhaltet eine gesteigerte mitarbeiterorientierte Flexibilisierung der Arbeitszeit (inklusive der Teilzeit für weibliche und männliche Führungskräfte) sowie die Schaffung einer familiengerechten Infrastruktur (z.B. Einrichtung und Bezuschussung von Kinderbetreuungsplätzen).

Zu den Rahmenbedingungen, die für eine chancengleiche Partizipation von Frauen und Männern im Hochschulbereich wie in außeruniversitären Forschungseinrichtungen notwendig sind, gehört eine ausreichende Zahl von Einrichtungen zur Kinderbetreuung. Die Schaffung und der Ausbau einer umfassenden vorschulischen wie schulischen außerhäuslichen Betreuung für Kinder sind eine wichtige und dringliche Aufgabe, deren Bewältigung zusätzliches staatliches Engagement erfordert. Dieses gesamtgesellschaftliche Grundsatzproblem können Hochschulen nicht umfassend lösen. Allerdings stehen sie für ihr Personal unmittelbar als Arbeitgeber und in ähnlicher Weise auch für ihre Studierenden in der Verantwortung und sollten deshalb Konzepte entwickeln, die denen für ein Wirtschaftsunternehmen vergleichbar sind. Dabei

muß den besonderen Anforderungen von Wissenschaft und Forschung unter dem Aspekt der Arbeits- und Präsenzzeiten durch eine flexible Betreuung über den an Normalarbeitsverhältnissen hinaus ausgerichteten Zeitrahmen Rechnung getragen werden, um Chancengleichheit zu ermöglichen. Einen erfolgversprechenden Ansatz bildet die Idee sog. "ambulanter" Kinderbetreuungseinrichtungen ("Kinderzimmer") an den Hochschulen, um für absehbare, eher kürzere Zeiträume, wie beispielsweise den Besuch einer Lehrveranstaltung, einer Sprechstunde oder der Bibliothek, die Betreuung der Kinder zu gewährleisten. Ähnliche Aktivitäten und Einrichtungen sind auch im Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen praktikabel, wie bereits bestehende Lösungen zeigen.<sup>90)</sup>

Ein Ausbau der Kinderbetreuung an den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen würde ihre Attraktivität für ausländische Studierende und Gastwissenschaftler und -wissenschaftlerinnen deutlich verbessern, die bei der Lösung ihrer familienbedingten Probleme bisher kaum Unterstützung von offizieller Seite erfahren. Bei einem Wechsel aus einem Land mit besser ausgebauten Unterstützungseinrichtungen ist dies ein wichtiger Faktor, dem Bund und Länder sowie die Hochschulen bei ihren Bemühungen um Internationalisierung der Studienangebote und eine Attraktivitätsverbesserung der Hochschulen für Ausländer und Ausländerinnen mehr Aufmerksamkeit schenken sollten.<sup>91)</sup> Gerade im Vergleich mit den Betreuungsmöglichkeiten amerikanischer Hochschulen und Forschungseinrichtungen besteht in Deutschland ein deutliches Defizit.

Der Wissenschaftsrat begrüßt die an einigen Hochschulen erkennbaren Aktivi

---

<sup>90)</sup> So finden sich bereits im Rahmen einiger MPI und Großforschungseinrichtungen Kindergärten o.ä. Betreuungsmöglichkeiten. Die MPG hat 1998 eine Zuschußfinanzierung für Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei der BLK beantragt. Geplant ist u.a. ein einjähriger Pilotversuch "Familienservice" in Köln und München.

<sup>91)</sup> Im Rahmen einer 1994 von der Alexander-von-Humboldt-Stiftung (AvH) unter rd. 1.700 Forschungsstipendiaten durchgeführten Umfrage äußerten sich 57 % der Befragten positiv über ihren Alltag in Deutschland; bei der Einschätzung der wissenschaftlichen Gesamtbilanz waren es 80-95 %. Auf der Negativliste stand u.a. "eine kinderunfreundliche Atmosphäre", die häufig mit (besseren) Verhältnissen in anderen Ländern kontrastiert wurde. 14 % bemängelten die Integration der Familie, 19 % bewerteten das Angebot an Kindergärten und Schulen eher negativ. Vgl. Wolfgang Holl, Alles klar - alles in Ordnung!? Beobachtungen und Erfahrungen ausländischer Wissenschaftler in Deutschland, Bonn-Bad Godesberg 1994.

täten, für die Kinder studierender Eltern und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Betreuungseinrichtungen innerhalb der Hochschule zu schaffen und damit auch in diesem Bereich wie ein Arbeitgeber gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen. Er empfiehlt eine Verstärkung dieser Anstrengungen auf der Grundlage einer Bedarfsermittlung, damit der Arbeitsplatz Hochschule und Wissenschaft in seiner Attraktivität mit anderen Tätigkeitsfeldern vergleichbar gestaltet werden kann. Das Hochschulbauförderungsgesetz bietet grundsätzlich eine Möglichkeit zur gemeinschaftlichen Finanzierung von Investitionen durch Bund und Land und sollte gezielt für investive Maßnahmen genutzt werden. In den neuen Ländern gilt es vielfach, eine an der Hochschule bereits bestehende Infrastruktur zur Kinderbetreuung zu erhalten.<sup>92)</sup> Dringend gebotenes Handeln bei der Kinderbetreuung sollte nicht - wie vielfach in der Vergangenheit - an der formalen Kompetenzfrage scheitern; ein Verschieben der Aufgabenwahrnehmung in den Zuständigkeitsbereich der Kommunen hat viel zu lange zu der beklagenswerten Situation geführt. Auch eine restriktive Auslegung versicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen und die Ankündigung baulicher Sicherheitsauflagen haben immer wieder Hochschulen letztlich daran gehindert, die vorhandene Bereitschaft zur Eigeninitiative umzusetzen. Bund und Länder sollten für solche Initiativen die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen.

Studierende mit Kindern sollten nicht länger aus formalen Gründen genötigt sein, entweder als Vollzeitstudierende eingeschrieben zu sein, ohne dem zeitlichen Anspruch eines Vollzeitstudiums gerecht werden zu können, oder ein Urlaubssemester in Anspruch nehmen zu müssen. Vielmehr sollte ihnen eine flexiblere Planung und Durchführung ihres Studiums ermöglicht werden. Der Wissenschaftsrat behält sich zum Teilzeitstudium eine gesonderte Stellungnahme vor. Schwangeren und Studierenden mit Kind sollte zudem die Möglichkeit eingeräumt werden, Prüfungstermine aufzuteilen und damit planbarer zu machen, was zur Zeit noch nicht alle geltenden Prüfungsordnungen

---

<sup>92)</sup> Seit der zweiten Hälfte der 70er Jahre konnte man in der DDR, bezogen auf die Kindergärten, in quantitativer Hinsicht von einem ausreichenden Angebot ausgehen. Seit der Wende gestaltet sich insbesondere die Frage der Finanzierung bestehender Kindergärten und Kinderkrippen zu einem gravierenden Problem, das durch das Einspringen neuer Träger nur bedingt gelöst werden konnte. Vgl. Trappe, S. 11 ff.; Hardach-Pinke/Strehmel/Winner, S. 143 ff. (Beispiel der Technischen Universität Ilmenau).



vorsehen. Insbesondere die Tatsache, daß nur die eigene und nicht die Erkrankung eines Kindes als Grund dafür anerkannt wird, einen Examenstermin nicht wahrzunehmen, erscheint nicht akzeptabel. Auf Wunsch sollten auch individuelle Studien- und Prüfungspläne, wie sie sich in der DDR bewährt haben, in den Fächern, wo dies möglich ist, zusammen mit den Lehrenden erarbeitet werden. Ähnlich wie in einigen Unternehmen, die ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im Erziehungsurlaub seit einiger Zeit "Kontaktprogramme" anbieten, könnten auch die Hochschulen bei einer familienbedingten Unterbrechung auf solche Weise einer möglichen Entfremdung vom Studium entgegenwirken.

Jede Hochschule sollte ihren Alltagsbetrieb, der bisher den zeitlichen Zwängen, unter denen gerade Menschen mit Familienaufgaben stehen - seien es Studierende oder Hochschulpersonal -, kaum Beachtung schenkt, künftig dahingehend überprüfen, wo und in welchen Zusammenhängen die Interessen und Bedürfnisse von Eltern in stärkerem Maße berücksichtigt werden können. Dieser Aspekt sollte insbesondere bei der zeitlichen Gestaltung von Öffnungszeiten (Bibliotheken, Labore), Prüfungen und Sprechstunden stärkere Beachtung finden und auch die Möglichkeit von Wochenend- oder Blockveranstaltungen mit einbeziehen. Gerade im Bereich der organisatorischen Rahmenbedingungen sind effektive und sinnvolle Verbesserungen relativ rasch umzusetzen. Die Nutzerfreundlichkeit ausländischer Hochschulen setzt Maßstäbe, die auch in Deutschland erreichbar sind, wie das Beispiel der Universitätsbibliothek in Bielefeld zeigt, die seit den siebziger Jahren die gesamte Woche über bis ein Uhr morgens geöffnet ist.

Das Engagement der Hochschulen für eine Nutzungsfreundlichkeit ihrer Einrichtungen und die institutionalisierten Möglichkeiten zur Kinderbetreuung sind wichtige Merkmale einer Hochschule, die als Profilierungselemente herausgestellt werden sollten. Besonders familienfreundliches Verhalten einer Hochschule sollte öffentliche Beachtung finden und im Rahmen künftiger Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule berücksichtigt werden.

Zur besonderen Situation von Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Kindern enthält die amtliche Statistik keine Angaben. Etwa 80 % der Hochschulabsolventinnen mit Kindern streben eine ihrer Qualifikation entsprechende berufliche Tätigkeit an, allerdings stoßen sie dabei auf dem Arbeitsmarkt auf größere Schwierigkeiten als männliche Hochschulabsolventen mit Kindern.<sup>93)</sup> Die ungleiche Verteilung der Familienpflichten schränkt die Teilhabemöglichkeiten der Frauen ein und führt zu einer steigenden Nachfrage nach Teilzeitarbeitsplätzen, der gerade bei qualifizierten Tätigkeiten nur ein unzureichendes Angebot gegenübersteht. Das trifft auch auf den Bereich von Wissenschaft und Forschung zu und gilt insbesondere für die Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung. Zur besseren Vereinbarkeit von Familienpflichten und wissenschaftlicher Arbeit kommt deshalb der Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle und Arbeitsorte unter Einbeziehung der Möglichkeiten der Telekommunikation eine besondere Bedeutung zu. Ein solches Angebot nicht-konventioneller Arbeitsformen darf sich allerdings nicht von vornherein als Sonderform nur auf Frauen beschränken, sondern eröffnet beiden Geschlechtern erweiterte Handlungsspielräume. In eine ähnliche Richtung würde sich auch eine stärkere Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs durch Väter auswirken, wie die Beispiele Norwegen und Schweden zeigen. Dort kann Erziehungsurlaub erst in Anspruch genommen werden, wenn ein Teil vom Vater wahrgenommen wird. Personalverantwortliche, die derzeit noch als zwei hauptsächliche Karrierehemmnisse für Frauen eine potentielle Schwangerschaft (61 %) und die geringere zeitliche Verfügbarkeit (51 %) nennen, könnten dadurch veranlaßt werden, andere Einstellungskriterien als das Geschlecht anzusetzen.

Für eine mittelfristige Veränderung der vorherrschenden Einstellungen und Verhaltensweisen ist eine neue, positive Bewertung der Kindererziehung durch die Gesellschaft von zentraler Bedeutung. Eine Betrachtung als privat motivier

---

<sup>93)</sup> Vgl. BMBW 15/1992, S. 10. Die Aussagen stützen sich zu großen Teilen auf die Ergebnisse der exemplarischen HIS-Absolventenuntersuchung. Eine jüngst an der Universität Erlangen-Nürnberg durchgeführte Längsschnittstudie hat gezeigt, daß Frauen generell ein halbes Jahr nach Studienabschluß erst zu 33 %, Männer dagegen bereits zu 53 % eine Stelle hatten. Vgl. Andrea Abele/Miriam Andrä/Manuela Schute, Wer hat nach dem Hochschulexamen schnell eine Stelle? Erste Ergebnisse der Erlanger Längsschnittstudie (BELA-E), Erlangen 1997.

ter, betriebswirtschaftlicher Kostenfaktor sollte der Einsicht weichen, daß Kindererziehung für Frauen wie Männer gleichermaßen den Erwerb vielfältiger Kompetenzen ermöglicht, die auch und gerade im Berufsleben wichtig und nützlich sind und entsprechende Anerkennung finden sollten. Ein solcher gesellschaftlicher Bewußtseinswandel schafft neue Optionen für beide Geschlechter als Voraussetzung für Chancengleichheit auch in Wissenschaft und Forschung.

### **B.III. Reformperspektiven für künftige Qualifizierungsstrukturen**

Der traditionelle Typus des Wissenschaftlers im deutschen Wissenschaftsmodell war und ist auch heute noch vielfach geprägt durch die Vorstellung von einer den ganzen Menschen umfassenden, ausschließlichen Hingabe an die Wissenschaft. Diese Vorstellung prägte auch die Qualifizierungswege, die für den Zugang zur Wissenschaft als Profession zu bewältigen waren. Während Männern eine Annäherung an derartige Idealvorstellungen von der Wissenschaft als Beruf bis heute leichter fällt als Frauen, da Männer aufgrund gesellschaftlicher Rahmenbedingungen hierin nach wie vor begünstigt werden, erzeugt der Versuch, die Rolle einer Wissenschaftlerin einzunehmen, für Frauen häufig vielfältige Spannungen und Rollenkonflikte. Vor diesem Hintergrund galt lange Zeit implizit die These, daß Frauen sich einem solchen Leitbild mit all seinen strukturellen Verfestigungen in den Ritualen und institutionellen Strukturen anpassen hätten, um erfolgreich sein zu können. Zu einem solchen Karrieremuster gehört in der Alltagspraxis die als selbstverständlich angesehene Erwartung an eine Abkömmlichkeit für 60-70 Stunden pro Woche über ein gesamtes Wissenschaftlerleben. Damit aber stieß eine Teilhabe von Frauen von vornherein auf sehr eng gesteckte Grenzen.

Der Wissenschaftsrat ist demgegenüber der Auffassung, daß die Qualifikationsprozesse, Leitbilder und institutionellen Strukturen der Wissenschaft, ihrer Einrichtungen und Förderorganisationen unter dem leitenden Aspekt der Qualitätsorientierung bzw. Qualitätssteigerung daraufhin überprüft werden müssen, ob sie Frauen und Männern gleiche Zugangs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnen. Dies bedingt zu allererst die Einsicht, daß der Mensch nicht zeitlebens und in gleicher Intensität in einer ausschließlichen Rolle des Wissenschaftlers aufgeht; dies gilt für Männer und Frauen gleichermaßen.

Wissenschaft und Forschung benötigen die besten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler. Auf dieses Ziel hin sollten alle Qualifizierungswege und

Auswahlprozesse ausgerichtet sein. Allerdings sind langanhaltende, persönliche Unsicherheit über die berufliche Zukunft, existenzielles 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 Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler attraktiv erscheinen zu lassen. Gleichwohl kann bislang beruflicher Erfolg in Wissenschaft und Forschung in der Regel nur erreicht werden, wenn eine weitgehende Anpassung an diese Strukturen erfolgt. Die an sich bereits große Unsicherheit dieses Qualifikationsweges wirkt sich für Frauen noch risikosteigernd aus, da sie noch nicht von den gleichen Chancen, die Männer besitzen, ausgehen können.

Unter dem Druck dieser Rahmenbedingungen schwindet vielfach die hohe intrinsische Motivation als Voraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten mit der Folge, daß sich sehr gute Nachwuchswissenschaftler und vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen von Wissenschaft und Forschung abwenden. Der Wissenschaftsrat sieht deshalb für Hochschulen und Forschungseinrichtungen Anlaß, die Qualifizierungs- und Karrierewege für den wissenschaftlichen Nachwuchs grundsätzlich zu überprüfen und unnötige Hemmnisse abzubauen. Oberster Grundsatz muß dabei bleiben, die individuellen Leistungen in Forschung und Lehre unabhängig von der Person nach den Kriterien der Wissenschaft zu beurteilen und zu bewerten. Dafür wird eine systematische Reformperspektive skizziert, die die notwendigen Anforderungen von Wissenschaft und Forschung auf neuartige Weise mit individuellen Wünschen und Gestaltungsmöglichkeiten zu verbinden sucht. Die dazu formulierten Vorschläge stehen in einem systematischen inhaltlichen Zusammenhang und können deshalb nicht isoliert die angestrebten Wirkungen entfalten.

Ein Wettbewerb findet für die meisten auf die beschriebene Weise qualifizierten Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen erst mit der Bewerbung um eine Professur und im Berufungsverfahren statt. In dieser Phase, die überwiegend erst im Alter von nahezu 40 Jahren erreicht wird, ist das Hausberufungsverbot mit seinem Mobilitätswang einerseits ein wichtiges Instrument zur Qualitätssicherung. Es ist unabdingbar, um die fachliche Beurteilung nicht allein der habilitierenden Fakultät zu überlassen, sondern die wissenschaftliche Gemeinschaft zumindest durch die berufende Fakultät auf breiterer Basis mitwirken zu lassen. Der notwendige Hochschulwechsel fällt andererseits in einen Zeitraum, in dem viele Frauen, hauptsächlich aufgrund von familiären Verpflichtungen, nicht oder nur unter großen Anstrengungen mobil sein können. Das mindert die Chancen derjenigen Frauen, die den Qualifizierungsweg bis hierhin erfolgreich absolviert haben, noch einmal wesentlich.

Um für Frauen und Männer Behinderungen in den Karrieremöglichkeiten der Wissenschaft abzubauen, die eher strukturellen und normativen Charakter besitzen und weniger mit der wissenschaftlichen Leistung an sich als leitendem Kriterium für notwendige Auswahlprozesse in Verbindung stehen, empfiehlt der Wissenschaftsrat, für den gesamten Qualifizierungsverlauf nach dem ersten berufsqualifizierenden Abschluß des Studiums das Prinzip eines transparenten und hochschulübergreifenden Wettbewerbs in wesentlich stärkerem Maße zur Geltung zu bringen, als dies gegenwärtig der Fall ist. Er geht davon aus, daß durch überörtliche, bundesweite Stellen- und Stipendienausschreibungen auf allen Qualifikationsebenen Transparenz als eine wichtige Voraussetzung zur Wahrnehmung von Chancen hergestellt wird, verbunden mit Auswahlentscheidungen sowohl auf seiten der Nachwuchswissenschaftler als auch der anbietenden Einrichtungen. Das Wettbewerbsprinzip sollte ähnlich wie in den angelsächsischen Ländern verbunden werden mit einer zeitlich flexibel zu handhabenden Mobilität als einem unverzichtbaren Element für die Qualitätssicherung sowie einer zeitnahen Verknüpfung von kontinuierlich erworbener, wissenschaftlicher Reputation mit beruflichem Status. Das setzt eine Öffnung und Flexibilisierung der Personalstruktur voraus. Im folgenden werden diese

Aspekte und ihr Zusammenhang mit den einzelnen Qualifizierungsphasen beschrieben.

Für den Übergang in die Promotionsphase sollten die positiven Erfahrungen der Graduiertenkollegs weiterentwickelt und vertieft werden. Auch wenn es nicht in jedem Falle gelingen dürfte, eine den Graduiertenkollegs vergleichbare Institutionalisierungsform zu schaffen, so sollte doch eine möglichst umfassende öffentliche Ausschreibung von Graduiertenstudien durch Fakultäten und Fachbereiche erfolgen. Auch die Institute der Max-Planck-Gesellschaft sind in den letzten Jahren zunehmend dazu übergegangen, ihre Doktorandenstellen öffentlich auszuschreiben. Die Hochschulen sollten bereits auf der ersten Stufe der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung durch entsprechende Auswahlverfahren in die Lage versetzt werden, Bewerberinnen und Bewerber überregional zu rekrutieren und für eine Aufnahme in die Doktorandenausbildung auszuwählen. Die Auswahlmöglichkeiten der Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen könnten zu einer Stärkung ihrer Rolle im Qualifizierungsprozeß und zu verstärktem Wettbewerb unter den Einrichtungen führen. Die Fakultät bzw. der Fachbereich sollte mit der Auswahlentscheidung zugleich die Betreuung sicherstellen. Während in der gegenwärtigen Praxis in der Regel erst bei der abschließenden Begutachtung der vorgelegten Dissertation zum Doktorvater bzw. zur Doktormutter ein Zweitgutachter hinzutritt, sollte künftig das Betreuungsverhältnis von Anfang an geöffnet und sollten deshalb zwei Betreuer bestimmt werden, die diese Aufgabe gemeinsam für die Fakultät wahrzunehmen haben. Auf diese Weise könnten Wettbewerb und Mobilität erzeugt werden, die an die Stelle der persönlichkeitsbezogenen, informellen Entscheidungswege zwischen Doktoranden und Doktorvater oder Doktormutter treten würden. Zugleich könnte dabei der Ausbildungsaspekt der Forschungsbefähigung gegenüber der vielfach im Vordergrund stehenden Erwartung der Erbringung einer Forschungsarbeit im Rahmen eines definierten Forschungsprojekts stärker betont werden. Ein solcher Ansatz würde die zunehmende Selbständigkeit der Nachwuchswissenschaftler und -wissenschaftlerinnen stärken, eine erste Mobilitätsoption eröffnen und zugleich die Qualität

der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sichern. Wie die Graduiertenkollegs zeigen, ist diese wettbewerblich orientierte und innerhalb der Fakultät auf Kooperation und gemeinsame Verantwortung angelegte Doktorandenausbildung mit einer Verbesserung der Betreuung verbunden.

Für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach der Promotion hält der Wissenschaftsrat hochschulfinanzierte Stellen für die geeignetste Förderform, da sie den Erwerb von Erfahrungen in allen Bereichen von Forschung, Lehre und wissenschaftlicher Selbstorganisation ermöglicht. Dies gilt insbesondere für Frauen und deren dauerhafte Integration in die Wissenschaftsgemeinschaft. Um dem Gebot der Verbindung zwischen akademischem Reputationsgewinn und beruflicher Stellung zu entsprechen, sollten die Stellen mit einem hohen Maß an Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit verbunden sein. Unter dieser Voraussetzung wäre es durchaus denkbar, die gegenwärtige Grundstruktur im Personalbereich mit wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen Assistenten und Hochschuldozenten beizubehalten, ihre Besetzung jedoch in stärkerem Maße als bisher mit Transparenz, Wettbewerb, hochschulübergreifender Rekrutierung und Auswahl sowie Mobilität zu verbinden. Alle Stellen sollten öffentlich ausgeschrieben werden; ihre Besetzung sollte nach vorher klar definierten, gestuften Qualifikationsanforderungen im Wettbewerb unter den Bewerbern und Bewerberinnen erfolgen, wobei ein Hochschulwechsel gerade in dieser Phase zur erwünschten oder notwendigen Voraussetzung gemacht werden kann. Die Auswahlkriterien beinhalten in Lehre und Forschung ein von den Bewerbern und Bewerberinnen nachzuweisendes differenziertes Leistungs- und Kompetenzniveau. Der Nachweis sollte unter Einbeziehung der Bewertung der Forschungsleistungen durch die Wissenschaftsgemeinschaft erbracht werden.

Ein solcher Schritt würde es ermöglichen, die Qualifizierung als kontinuierlichen Austauschprozeß mit der Wissenschaftsgemeinschaft anzulegen und die akademische Leistungsbewertung aus dem begrenzten Rahmen eines Instituts oder einer Fakultät herauszuheben. Die Eignungsfeststellung erfolgte in



mehreren, aufeinander aufbauenden Schritten und in enger Verbindung mit dem Qualifizierungsprozeß; der erreichten Qualifikation entspräche in einem solchen Fall ein differenzierter beruflicher Status, der mit einer in der Regel zeitlich befristeten Stelle verbunden wäre. Die hohe Selektivität insbesondere in den ersten Phasen ermöglichte es dem wissenschaftlichen Nachwuchs, frühzeitig zu erkennen, ob unter Leistungsgesichtspunkten eine berufliche Karriere in Wissenschaft und Forschung erstrebenswert ist. Auf diese Weise wäre zugleich eine Angleichung an internationale Karrieremuster möglich, wie sie in einzelnen Fachkulturen bereits erfolgt.<sup>94)</sup>

Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen, die sich auf diese Weise über einen Zeitraum von etwa 6 bis 8 Jahren hinweg kontinuierlich wissenschaftlich weiterqualifiziert haben, bilden das Potential für die Besetzung von herausgehobenen Leitungspositionen, insbesondere Professuren. Ihre hohe wissenschaftliche Leistungsfähigkeit und prinzipielle Berufbarkeit können deshalb als gesichert gelten, so daß es einen Verlust für die Wissenschaft darstellen würde, wenn sie wegen der fachlichen und zeitlichen Zufälligkeiten im Berufungsgeschehen zu einem Zeitpunkt ihre Arbeitsmöglichkeiten verlieren und aus der Wissenschaft ausscheiden müßten, zu dem sie am Wettbewerb bei der Besetzung von Professuren aussichtsreich teilhaben können. Gerade das Gebot der Qualitätssicherung für Berufungen erfordert es, daß Exzellenzpoolen vorhanden sind, aus denen Hochschulen oder Forschungseinrichtungen entsprechend ihrem eigenen fachlichen Profil auswählen können. Es ist deshalb eine Aufgabe vor allem der Hochschulen, nicht nur exzellenten wissenschaftlichen Nachwuchs hervorzubringen, sondern besonders ausgewiesenen Nachwuchswissenschaftlern längerfristig Arbeitsmöglichkeiten einzuräumen und dieses Kreativitätspotential für die Wissenschaft zu sichern. Darüber hinaus gilt es zu prüfen, ob es nicht auch die Aufgabendifferenzierung in der Hochschule erfordert, zur Aufrechterhaltung des kontinuierlichen Forschungs- und Lehrbetriebs und zur Erhaltung des institutionenbezogenen Know-hows solche

---

<sup>94)</sup> Dazu hat der Wissenschaftsrat im Rahmen seiner Empfehlungen zur Förderung des wissenschaftlichen Hochschullehrernachwuchses bereits eine Analyse vorgelegt, in: Empfehlungen zur Förderung des Hochschullehrernachwuchses, Köln 1997, S. 105-190.

Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Die Hochschulen sollten deshalb in die Lage versetzt werden, Stellen für diesen Kreis der Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung zu stellen; die Stellenvergabe sollte an Verfahren und Kriterien gebunden sein, wie sie auch für Berufungen gelten. Die Inhaber und Inhaberinnen solcher Stellen sind dann so qualifiziert, daß sie im Rahmen des Fachbereichs bzw. der Fakultät selbständig Professoren Aufgaben in Lehre und Forschung wahrnehmen können. Die Vergabe einer solchen Stelle sollte auf Zeit erfolgen. Allerdings sollte für diesen hochqualifizierten Personenkreis die Perspektive nicht völlig ausgeschlossen werden, nach erneuter Bewertung der erbrachten Leistungen eine unbefristete Beschäftigung zu erhalten.

Der Wissenschaftsrat betont ausdrücklich, eine solche Stellenkategorie nicht von vornherein als exklusive Frauenoption anzusehen und gegebenenfalls umzusetzen, da dies einer neuen Abdrängung in Sonderräume, zumindest aber einer Einschränkung der Entscheidungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen gleichkäme, sondern sie als festen Bestandteil normaler Karrierewege in der Hochschule einzuführen.<sup>95)</sup>

Gegenüber dem bisher vorherrschenden Qualifizierungssystem würde eine solche, verschiedene Facetten umfassende Reform für Wissenschaft und Forschung nicht nur die Attraktivität für Wissenschaft als Beruf insbesondere für Frauen erhöhen, sondern zugleich mit der Chance verbunden sein, die Qualität durch einen verstärkten Wettbewerb und eine frühzeitige Integration der Qualifizierungswege in die Wissenschaftsgemeinschaft zu steigern. Für den wissenschaftlichen Nachwuchs generell, aber insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen, wären Kalkulierbarkeit, Transparenz, zeitnahe Reputationsgewinn und klare Strukturierung der Qualifikationswege von Vorteil,

---

<sup>95)</sup> Die angelsächsischen Wissenschaftssysteme haben die geschilderte Problematik mit einer deutlichen Strukturierung der wissenschaftlichen Karriere und der grundsätzlichen Perspektive auf unbefristete Beschäftigung (tenure) aufgegriffen. Die Position des "Senior Lecturer" vereint hohe Qualitätsanforderungen mit eigenverantwortlicher Wahrnehmung von Lehraufgaben und selbstbestimmter Forschung, unbefristeter Beschäftigung und motivierender Differenz zur Professur.

- Eine vergleichbare Debatte findet gegenwärtig in der Schweiz statt. Dazu liegen erste Empfehlungen einer Begleitgruppe u. a. aus Vertretern des Schweizerischen Wissenschaftsrates, der Schweizerischen Hochschulkonferenz und des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung vor, die aus einer Studie hervorgegangen sind: "Die Situation des Mittelbaus an den Schweizer Hochschulen", in: Hochschulpolitik FS 14b/1997.

verbunden nicht nur mit einer zeitweisen beruflichen Absicherung, sondern mit der an hohe Qualitätsanforderungen gebundenen Perspektive auf eine dauerhafte Beschäftigung in der Wissenschaft, unabhängig von einer Berufung auf eine Professur. Neue Optionen entsprechend der individuellen Lebensplanung würden entstehen, wenn zudem eine Verbindung der Stellen mit Teilzeitmöglichkeiten hergestellt würde. Die vorgeschlagene Strukturreform erlaubt es, die Mobilitätsphase als unverzichtbares Element der Qualitätssicherung flexibler zu handhaben. So könnte das Mobilitätserfordernis durch Vorverlegung im Qualifizierungsverlauf und durch Aufteilung in mehrere Schritte zwischen Diplom und Promotion sowie Promotion und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung oder bei Erreichen einer neuen Stellenstufe mit der individuellen Lebensplanung besser in Einklang gebracht werden. Damit wäre eine wesentliche strukturelle Barriere für Frauen, die eine Hochschulprofessur anstreben, beseitigt.

Ein auf diese Weise zurückgelegter Qualifizierungsweg mit mehrfacher externer Validierung der Leistungen würde es den Hochschulen ermöglichen, für die Berufung auf eine Professur Verfahren zur Eignungsfeststellung solcher Bewerber und Bewerberinnen zu entwickeln, die die letzte Phase vor der Bewerbung an derselben Einrichtung gearbeitet haben. Die damit verbundene Möglichkeit zur längerfristigen Beobachtung der in der Hochschule selbst erbrachten Leistungen wäre ein Vorteil gegenüber dem gegenwärtig vorherrschenden Berufungssystem, in dem die abgebende Fakultät mit der Feststellung der Berufbarkeit in der Regel durch die Habilitation von maßgebender Bedeutung ist, aber aufgrund des Hausberufungsverbots nicht die Verantwortung für die Berufung auf eine Professur übernehmen muß.

Langfristig wird die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen an der Gestaltung von Wissenschaft und Forschung nur möglich sein, wenn die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu Orten werden, an denen Frauen sich gleichermaßen entwickeln und präsentieren können wie Männer. Dieses Ziel wird ohne die empfohlenen grundlegenden Veränderungen kaum erreichbar sein. Zugleich ist es jedoch erforderlich, kurzfristige Maßnahmen zu ergreifen,

auf die sich die folgenden Empfehlungen konzentrieren.

#### **B.IV. Kurzfristig umzusetzende Empfehlungen für Studium, Lehre und wissenschaftliche Weiterqualifizierung**

##### **IV.1. Phase des Studiums**

###### **a) Studienfachwahl**

Weichenstellungen für spätere Entscheidungsmuster bei der Studienfachwahl reichen bis in die früheste Kindheit zurück, vor allem aber werden sie in der Zeit der schulischen Ausbildung vorgeprägt. Die vorherrschende Vermittlung naturwissenschaftlicher und technischer Lehrinhalte in der Schule spricht viele Mädchen und ihre Bedürfnisse nicht in angemessener Weise an. Sie verlieren bereits in dieser Phase das Interesse an diesen Wissensgebieten, so daß die Studienfachwahl vielfach bereits entscheidend eingeeengt wird. Der Wissenschaftsrat regt deshalb an, diesem Aspekt des Offenhaltens der Optionen für Beruf und Studium im Sinne der Chancengleichheit durch eine konsequente Berücksichtigung dieser Fächer in den schulischen Curricula und ihrer geschlechtsneutralen Vermittlung größere Bedeutung als bisher beizumessen. Er verspricht sich insbesondere von einem möglichst frühzeitig angebotenen technischen Unterricht für beide Geschlechter Erfolge beim Aufbau eines sogenannten "tacit knowledge". Der polytechnische Unterricht des DDR-Schulwesens hat in diese Richtung gewirkt; die dort gesammelten Erfahrungen sollten berücksichtigt werden, um die Schulzeit so zu gestalten, daß traditionelle Stereotypen in ihrer Wirkung gemildert und aufgelöst werden. Es sollte zudem geprüft werden, ob die Ergebnisse der Koedukationsforschung stärker als bisher Eingang in die Lehreraus- und -fortbildung finden müßten, um auch von dieser Seite aus auf die Selbstkonzepte von Schülerinnen und Schülern, die durch geschlechtstypisierende Erwartungshaltungen von Eltern, Lehrenden und Peer-Groups wesentlich geprägt werden, nachhaltig einwirken zu können. Im Spiegel

der Befunde zur Studienfachwahl und der faktisch eingeschränkten Optionsmöglichkeiten beim Übergang von der Schule zur Hochschule sollte auch das im jeweiligen Land praktizierte Kurssystem der Sekundarstufe II einer Überprüfung unterzogen werden.

Für das Erkennen der Optionsmöglichkeiten und ihre Öffnung über den Fächerkanon der Schule hinaus sollten Orientierungs- und Informationsangebote über Studienmöglichkeiten und Berufsfelder frühzeitig in den Unterricht integriert werden. Damit kann für alle Schüler, insbesondere aber für Schülerinnen, ein wichtiger Beitrag geleistet werden, um die Attraktivität der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer zu steigern. Der Wissenschaftsrat begrüßt es, daß einzelne Hochschulen damit begonnen haben, die Schule bei ihrer Aufgabe kontinuierlich zu unterstützen, die Studienfachwahl langfristig vorzubereiten. Neben Informationsangeboten in der Schule hält er "Schnupperveranstaltungen" an den Hochschulen für wünschenswert. Er empfiehlt den Hochschulen zudem zu prüfen, ob durch eine veränderte Studiengangsgestaltung die infolge der Konzentration auf einen Fächerausschnitt in der Sekundarstufe II eingeschränkten Studienoptionen zumindest teilweise wieder erweitert und damit zugleich die Studierfähigkeit verbessert werden könnten.

Zugleich sollten die Hochschulen die Attraktivität ihres Fächerangebotes für Frauen überprüfen. So orientiert sich das Fächerspektrum der Fachhochschulen bislang nur bedingt an den fachlichen wie beruflichen Interessen von Frauen. Im Zuge der deutschen Fachhochschulgründungen Ende der sechziger Jahren ist es zu einer Akademisierung hauptsächlich männerdominierter Berufe gekommen mit der Folge, daß die Fachhochschulen seitdem ihren Schwerpunkt in den Bereichen Technik und Wirtschaft haben. Für einen Teil der Studierenden sind sie auch Stätten beruflicher Weiterqualifikation nach einer berufspraktischen Erstausbildung in Handwerk, Industrie oder Handel. Die vielfach von Frauen bevorzugten Berufsfelder, z.B. aus dem Heil- und Pflegebereich, den Umweltwissenschaften sowie erzieherischen und pädagogischen Bereichen, sind von diesen Entwicklungen lange Zeit ausgeschlossen

geblieben, was sich auf Berufschancen und Einkommensmöglichkeiten von Frauen negativ ausgewirkt hat. Deshalb ist es erforderlich, den Qualifikationsanforderungen der beruflichen Praxis in diesen bereits vorhandenen Berufsfeldern durch den Aufbau entsprechender Studienangebote in Fachhochschulen verstärkt Rechnung zu tragen und das Fächerspektrum systematisch zu erweitern. Wie internationale Vergleiche zeigen, sollten insbesondere die qualifizierten Pflegeberufe in das Fächerspektrum der Fachhochschulen überführt werden. Denn eine Problemlösung im Sinne der Chancengleichheit wäre es nicht, Frauen von diesen Berufen, die sie traditionell häufig und gern wählen und in denen sie grundsätzlich auch gute Berufsaussichten haben, dirigistisch in vorhandene technische Studiengänge, die zur Zeit weniger stark vom Arbeitsmarkt nachgefragt werden, umzulenken. Bemühungen, mehr Studentinnen für die an den Fachhochschulen angebotenen technischen Fächer zu gewinnen, sind hiervon völlig unberührt und sollten durch gemeinsame Anstrengungen von Schulen und Fachhochschulen unterstützt werden.

Sollten die Hochschulen künftig die Möglichkeit haben, einen Teil ihrer Studienanfänger über Eignungstests oder ähnliche Maßnahmen selbst aussuchen zu können, dann hielte es der Wissenschaftsrat für unbedingt erforderlich, dabei im Sinne der Chancengleichheit nach transparenten und objektiven Kriterien vorzugehen. Insbesondere sollten die Hochschulen prüfen, in welchem Umfang sie die Schulnoten und andere Kriterien bewerten, um auch bei der Fächerwahl und -zulassung dem Gebot der Chancengleichheit zu entsprechen. Diese Anforderungen an ein Auswahlrecht der Hochschulen sollten in die zwischen Land und Hochschule zu treffende Zielvereinbarung eingebunden sein.

## **b) Rahmenbedingungen des Studiums**

Ausgehend von dem Grundsatz, daß bei der Förderung und Unterstützung der

Studierenden exklusive Maßnahmen für Studentinnen nicht erstrebenswert sind, empfiehlt der Wissenschaftsrat, das Beratungs- und Betreuungsangebot für alle Studierenden nachhaltig zu verbessern, auszubauen und weiterzuentwickeln. In diesem Rahmen sollte auf einzelne Fächerkulturen und deren besondere Problemkonstellationen differenziert eingegangen werden, um spezifische Hindernisse und Benachteiligungen für Studentinnen abzubauen. Eine Verstärkung der Lehrorganisationsform in Kleingruppen wird allen Studierenden zugute kommen und eine stärkere informelle Betreuung ermöglichen. Kleingruppen bieten Rahmenbedingungen, die vielen Frauen das Hineinwachsen in eine noch häufig von Männern dominierte Sphäre erleichtern. Diesem grundsätzlichen Ansatz entsprechend, sollten die Hochschulen das Prinzip der Selbstorganisation der Studierenden stärken und der Realisierung der verschiedenen Vorstellungen die dafür jeweils nötigen Spielräume öffnen und schaffen. Dies kann im Einzelfall und je nach Interessenlage durchaus zur Entwicklung eines speziellen Tutorienprogramms für Frauen führen, das Studentinnen zum Studienbeginn, im Studienverlauf und in der Abschlußphase die Möglichkeit eröffnet, ihre Probleme unter sich zu thematisieren und zu bearbeiten. Solche Tutorien mit je nach Studienphase unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten können ein Arbeitsklima fördern, in dem die Kommunikationsbedürfnisse von Studentinnen, die Aufarbeitung geschlechtsspezifischer Erfahrungen, ihre Sichtweisen und Interessen aufgegriffen sowie Präsentationstechniken erarbeitet werden. Sie sollten zudem den Zugang zu den immer wichtiger werdenden Netzwerken erleichtern. Es sollte jedoch das Ziel solcher Formen bleiben, in die Hochschule insgesamt zu wirken und das Bewußtsein für die gemeinsame Verantwortung beider Geschlechter zu fördern.

Für technik- und naturwissenschaftliche Fachrichtungen mit geringem Frauenanteil werden spezielle Studieneinführungen empfohlen, die angehende Studentinnen nicht nur mit verschiedenen theoretischen und praktischen Lerninhalten und Lernsituationen des Studiums bekannt machen sollen, sondern zudem Kontakte zu Studentinnen höherer Semester, weiblichen Lehrenden und außerhalb der Hochschule berufstätigen Absolventinnen herstellen sollen, nicht

zuletzt, da gerade in diesem Bereich weibliche Lehrende kaum vorhanden sind, die wichtige Vorbildfunktionen übernehmen könnten. Generell sollten in Fächern, in denen es besonders wenig Professorinnen gibt, verstärkt Gastprofessorinnen in der Lehre mitwirken.

Das Studium an Hochschulen vermittelt in seiner jetzigen Form vor allem fachliches Wissen, dagegen wenig Möglichkeiten, Kompetenzen zu erwerben und weiterzuentwickeln, die sowohl für das Studium als auch für später angestrebte berufliche Tätigkeiten bedeutsam sind. Anders als beispielsweise im angelsächsischen Hochschulwesen, wo das regelmäßige mündliche Vorstellen der eigenen Arbeitsergebnisse eingeübt wird, wird dieser Aspekt in den deutschen Hochschulen bisher eher vernachlässigt. Ähnliches gilt für den Erwerb von Erfahrungen in der beruflichen Praxis, der in vielen Fächern ausschließlich dem individuellen Engagement entspringt und nicht als notwendige oder wünschenswerte Ergänzung des Studierens systematisch im Rahmen der Studienberatung empfohlen wird. Zu einer verbesserten Betreuung der Studierenden gehört, sie frühzeitig dazu anzuhalten und sie zu unterstützen, ihr Fachstudium durch rhetorische Fähigkeiten, Erfahrungen in der beruflichen Praxis und den Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu erweitern. Über das spezielle Angebot eines Bewerbungstrainings beispielsweise könnten Frauen wie Männer bereits während des Studiums auf ihre Situation als Absolventinnen und Absolventen sinnvoll vorbereitet werden. An den Ausschlußmechanismen gegenüber Frauen beim Übergang in den Beruf wird zwar ein Bewerbungstraining nur wenig ändern, es kann Frauen allerdings durch die Vermittlung von Techniken darin unterstützen, Fehler bei der Bewerbung zu vermeiden, sich optimal zu präsentieren und damit die Eintrittschancen in die vielfach noch männlich dominierte berufliche Praxis zu verbessern. Es bietet darüber hinaus die Gelegenheit, die eigene Berufs- und Lebensplanung zu präzisieren.

Eine große und dringliche Aufgabe besteht für alle Lehrenden darin, Sensibilität für das Geschlechterverhältnis bei der Vermittlung wissenschaftlicher Themen sowie im Umgang mit Lernenden größere Bedeutung als bisher beizumessen.



Dies sollte systematischer Bestandteil der Qualifizierung zum Hochschullehrer sein. Die in den Hochschulen erkennbare zunehmende Bereitschaft, eine solche Perspektivenerweiterung vorzunehmen, wird jedoch allein nicht ausreichen, um die notwendigen Verbesserungen der Studiensituation zu bewirken. Dazu ist auch eine Verbesserung der Ressourcenausstattung der Hochschulen für ihre Aufgaben in der Lehre und der Betreuung der Studierenden erforderlich, die flexibel eingesetzt werden kann. Das HSP III bietet dazu Ansatzpunkte; in diesem Rahmen geförderte Maßnahmen sollten bei Bewährung in längerfristige Prozesse überführt werden.

### **c) Studieninhalte und Studienstrukturen**

Der Wissenschaftsrat teilt die Einschätzung, daß dem Geschlechterverhältnis eine wichtige Rolle bei der Konstruktion und Erfahrung sozialer Wirklichkeiten zukommt. Deshalb ist es sinnvoll, die Bedeutung von Geschlechterrollen in Wissenschaft und Forschung zu analysieren und zu reflektieren, um das Bewußtsein dafür zu wecken und zu stärken und damit dem Ziel der Chancengleichheit näher zu kommen.

Für eine Veränderung des Fächerwahlverhaltens von Frauen hat es sich in den letzten Jahren als förderlich erwiesen, neue Verbindungen von Fächern, die bisher als traditionelle Männerdomänen galten, mit Problemstellungen aus den Bereichen Kommunikation, Umwelt- und Lebenswissenschaften zu Studiengangskonzepten zu entwickeln. Von Anfang an interdisziplinär orientierte natur- und technikwissenschaftliche Studiengänge wie Geoökologie, Umweltingenieurwesen oder Biotechnologie, also Bereiche mit gesellschaftswissenschaftlichen und ökologischen Schwerpunkten, werden zunehmend von Frauen angenommen. Diese Beispiele zeigen, daß sich die Förderung von Chancengleichheit für Frauen mit allgemeinen inhaltlichen und konzeptionellen Innovationen produktiv verbinden läßt, die auch Männern zugute kommen. Der Grundsatz der generellen Studierbarkeit muß allerdings auch in diesem Kontext

ebenso oberstes Gebot bleiben wie eine Prüfung des Akzeptanzpotentials auf dem Arbeitsmarkt für solche neuartigen Studiengänge.

Der Beitrag von Frauen zur Forschung in den einzelnen Fächern sollte sichtbar und bewußt gemacht werden; dies sollte zudem Eingang in die Lehre finden. Ziel ist eine umfassende Integration der Perspektiven und der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Hochschulausbildung. Dabei kommt dem Thema "Geschlechterdifferenz" zentrale Bedeutung zu. Es müssen zudem diejenigen Professoren und Professorinnen ermutigt werden, die zu dieser Integration fähig und bereit sind; bei künftigen Besetzungen von Professuren sollte dieses Erfordernis verstärkt beachtet werden. Solange eine Verankerung von "Gender Studies" im Lehrangebot und in den Forschungsprogrammen der Hochschulen noch nicht erreicht ist, sollte in den Fächern jeweils die Notwendigkeit geprüft werden, spezialisierte oder teilspezialisierte Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung zu schaffen. Erst wenn sich Themen und Formen der Frauenforschung unabhängig von einzelnen Frauen in Fächern, Studiengängen, in Lehre und Forschung der Hochschulen etablieren und im disziplinären Diskurs kontinuierlich bearbeitet sowie zum selbstverständlichen Bestandteil hochschulischer Qualifikationen werden, ist ein Verzicht auf Sonder- und Übergangslösungen möglich und sinnvoll.

Die Studienstrukturen in Deutschland sind Ergebnis einer langen Entwicklung, die erst mit dem Aufbau der Fachhochschulen seit dem Ende der 60er Jahre dieses Jahrhunderts durch institutionelle Differenzierung eine Studien- und Abschlußalternative zum Universitätsdiplom bzw. Staatsexamen eröffnete. Ausländische Hochschulsysteme weisen demgegenüber ein deutlich höheres Maß an Differenzierung der Abschlüsse und an Flexibilität der Studienstrukturen auf, die mit unterschiedlichen Lebensplanungen, Erwartungen an das Studium und beruflichen Wünschen vereinbar sind. Der Wissenschaftsrat begrüßt deshalb, daß solche Ansätze in Deutschland mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes möglich werden sollen und hält es für erforderlich, daß für Frauen wie Männer durch eine Flexibilisierung vielfältige Optionen

eröffnet werden. Dazu wird den Hochschulen empfohlen, zeitlich kürzere Studiengänge mit der anschließenden systematischen Option eines frühen Übergangs in die berufliche Praxis oder einer wissenschaftlichen oder beruflichen Weiterqualifikation an der Hochschule, sei es direkt im Anschluß an den ersten berufsqualifizierenden Studienabschluß oder nach einer gewissen Zeit der Erwerbstätigkeit, einzurichten. Eine Verbesserung der Orientierung und der zielgerichteten Motivation ist von der Einführung zeitlich überschaubarer, gestufter Abschlüsse zu erwarten. Sie können zudem eine zeitweise Unterbrechung und einen problemlosen Wiedereinstieg ermöglichen.

Die Tatsache, daß Berufs- und Familienplanung aufgrund der jetzigen Studienstrukturen häufig in einer Lebensphase zusammenfallen, hat sich gerade für Frauen als nachteilig erwiesen. Stärker als Männer sind sie deshalb zumeist mit Problemen bei der Gestaltung ihrer beruflichen und familiären Zukunft konfrontiert. Eine stärkere Flexibilisierung in den Studienstrukturen würde die Lebens- und Berufsplanung vieler Frauen erleichtern, aber auch Männern die realistische Chance bieten, andere als die traditionellen Rollenmodelle leben zu können, beispielsweise wenn es darum geht, Familienpausen in Anspruch zu nehmen.

Mit einer Flexibilisierung und Differenzierung des Studiums durch Teilzeitstudium sollte auf die Wünsche und Möglichkeiten insbesondere derjenigen, die an einer frühzeitigen beruflichen Tätigkeit interessiert sind, oder der Studierenden mit Kindern eingegangen werden.<sup>96)</sup> Solche Angebote sollten Sonderregelungen für Studierende mit Kindern ersetzen und so allgemein gestaltet werden, daß sie Frauen wie Männern gleichermaßen attraktiv erscheinen.

#### **d) Übergang zur wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und Eintritt in das Berufsfeld Wissenschaft und Forschung**

---

<sup>96)</sup> Siehe hierzu Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Differenzierung des Studiums durch Teilzeitstudienmöglichkeiten, Drs. 3535/98 vom 15.5.1998.

Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen gerade auf Professorenstellen der Hochschulen sowie auf Leitungsebene der außeruniversitären Forschungseinrichtungen hat einen Mangel an weiblichen Identifikationspersönlichkeiten zur Folge. Den Studentinnen fehlen dadurch motivierende Vorbilder; im Hochschulalltag finden sie nach wie vor nicht genügend Ansprechpartnerinnen, Prüferinnen und Betreuerinnen von Abschlußarbeiten. Allen Studierenden wird durch dieses Defizit zugleich immer wieder neu signalisiert, daß Wissenschaft eine Männerdomäne ist. Die Erfahrung, Frauen als Hochschullehrerin, Betreuerin und Prüferin sowie generell als beruflich erfolgreiche Wissenschaftlerinnen zu erleben und sich vor allem an diese Perspektive zu gewöhnen, wird ihnen zumeist noch nicht vermittelt. Diese Situation muß verändert werden. Dazu ist es in vielen Fächern erforderlich, mehr Frauen für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu interessieren und zum Übergang in das Berufsfeld Wissenschaft und Forschung zu ermutigen.

Die im Vergleich mit männlichen Studierenden in allen Fächern geringere Promotionsquote von Frauen weist darauf hin, daß die Bemühungen verstärkt werden müssen, Frauen für die wissenschaftliche Weiterqualifizierung zu ermutigen und zu interessieren. Ein Übergang in die Promotionsphase wird in der Praxis in aller Regel nicht durch eine punktuelle Entscheidung markiert, sondern durch längerfristige Beobachtung, Kommunikation und Förderung bereits im Studium angelegt. Eine solche Option für die wissenschaftliche Qualifizierung durch eine Promotion und damit einen wichtigen Schritt für eine berufliche Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung sollte Frauen wie Männern frühzeitig ebenso transparent gemacht werden wie die Kriterien und Verfahren zur Personalgewinnung an den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, aber auch in anderen wissenschaftlichen Berufsfeldern. Die Übernahme einer Hilfskraft- und Tutorentätigkeit eröffnet über persönliche Kontakte zu Wissenschaftlern die Möglichkeit, eigene Potentiale darzustellen und infolgedessen eine gezielte Weiterförderung im Rahmen der wissenschaftlichen Fachgemeinschaft zu erfahren. Der Wissenschaftsrat empfiehlt deshalb den Hochschulen, die Vergabe von Hilfskraftverträgen an die

Vorgabe zu knüpfen, daß diese Beschäftigungsmöglichkeiten mindestens entsprechend den Anteilen der Geschlechter im grundständigen Studium vergeben werden. Dies sollte Bestandteil definierter Zielsetzungen eines Förderplanes sein, den jeder Fachbereich als überprüfbare Selbstverpflichtung zu entwickeln hat.

Eine besondere Bedeutung kommt dem intensiven Austausch mit berufstätigen, im Sinne der Wissenschaft erfolgreichen Frauen zu. Dabei entstehen nicht nur Kontakte zu potentiellen Mentorinnen, sondern Studentinnen und der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs erhalten auch allgemeine Orientierungshilfen für die Gestaltung von Übergängen in berufliche Tätigkeiten und die Vereinbarung von Berufs- und Familienarbeit. Allein auf Frauen bezogene Organisationsansätze dürfen jedoch nicht zu einer Isolierung führen, sondern sollten immer eine stärkere Integration in gemischten Gremien und Gruppen zum Ziel haben. Solche Ansätze stellen deshalb lediglich Übergangslösungen dar, die ihre aktuelle Notwendigkeit verlieren werden, sobald Frauen in den jeweiligen Fachorganisationen und wissenschaftlichen Arbeitsfeldern quantitativ wie qualitativ adäquat repräsentiert sind und ihre Positionen Berücksichtigung finden.

## **IV.2. Promotionsphase**

### **a) Förderinstrumente und Arbeitsmodelle**

Für den Verbleib von Frauen in Wissenschaft und Forschung ist es entscheidend, daß die notwendige umfassende Motivation erhalten bleibt und kontinuierlich gestärkt wird. Neben dem fachlichen Forschungsinteresse sind es die Rahmenbedingungen von Wissenschaft und Forschung, die die Stärke und Konstanz der Motivation bestimmen; nicht zu unterschätzen ist allerdings auch die Bedeutung allgemeiner Lebensumstände und gesellschaftlicher Normen.

Der Entscheidungskonflikt über eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint

für Frauen um so größer zu sein, je länger das Studium dauert und je später ein erster berufsqualifizierender Abschluß erreicht wird. Langes Studium und lange Promotionszeiten wirken sich konfliktverschärfend aus. Der Wissenschaftsrat ist deshalb der Auffassung, daß ein Weg zur Verbesserung der Situation in einer Straffung des Studiums und damit einem deutlich früheren Beginn der Promotionszeit besteht, die ihrerseits nicht länger als drei Jahre dauern sollte. Unter der Voraussetzung, daß Frauen ihr Studium direkt nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung beginnen, würde eine konsequente Umsetzung dieser Empfehlungen dazu führen, daß die Promotion mit etwa 27 Jahren erreicht werden kann.<sup>97)</sup> Diese Ausbildungsstruktur erlaubte die Option, die erste wissenschaftliche Qualifizierungsphase als Grundlage für eine Berufsperspektive in der Wissenschaft zeitlich von einer Familiengründung zu entkoppeln.

Darüber hinaus hält es der Wissenschaftsrat für erforderlich, daß für Frauen durch eine Flexibilisierung in beiden Abschnitten vielfältige Optionen für eine Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Ausbildung und Qualifizierung mit persönlicher Lebensplanung eröffnet werden. In allen Fächern bestehen Möglichkeiten, zumindest einzelne Phasen der Doktorandenausbildung in Teilzeitform durchzuführen. Erste Erfahrungen zeigen, daß sich selbst in laborintensiven, experimentellen Fächern durch sorgfältige Planung und Abstimmung innerhalb des Teams solche Teilzeitphasen schaffen lassen, um eine Unterbrechung der Arbeit an der Promotion nach Möglichkeit zu vermeiden. Da es gerade in dieser Phase wichtig ist, eine kontinuierliche Entwicklung in Wissenschaft und Forschung zu gewährleisten und sich berufliche Grundlagen für eine erfolgreiche akademische Karriere zu erarbeiten, sollten organisationsbedingte Gründe Frauen nicht zur Unterbrechung ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung oder Karriere nötigen.

---

<sup>97)</sup> Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag das Durchschnittsalter aller Promovenden des Prüfungsjahres 1996 zum Zeitpunkt der Hochschulzugangsberechtigung bei 19,8 Jahren (Frauen 19,5 Jahre, Männer 19,9 Jahre), zum Zeitpunkt der Erstimmatrikulation allerdings bei 21,9 Jahren (Frauen 21,3 Jahre, Männer 22,2 Jahre). Unter anderem verantwortlich für diese zeitliche Differenz ist die Aufnahme und Durchführung einer beruflichen Ausbildung. Eine Senkung des Durchschnittsalters der Studienanfänger könnte erreicht werden, wenn der Anteil von Studierenden mit verzögerter Studienaufnahme gesenkt würde. Vg. hierzu auch HIS-Materialien zum Hochschulzugang, hrsg. von Jürgen Ederleh, Hannover o. J. [1997] (A5/97), S. 15.

Wenn jedoch für einen Elternteil ein Bedarf für eine Unterbrechung besteht, sollte dies möglich sein. Deshalb sollten auch weiterhin Wiedereinstiegs- und Kontaktstipendien, wie sie beispielsweise im Rahmen des Hochschulsonderprogramms vorgesehen sind, zur Verfügung stehen und eine realistische Chance bieten, den begonnenen Weg fortzusetzen.

Wissenschaft und Forschung unterliegen dem Wettbewerbsprinzip, das Leistung stimuliert und über vielfältige und vielschichtige Auswahlprozesse durch die Wissenschaftsgemeinschaft eine Auswahl der besten Leistungsträger und -trägerinnen gewährleisten soll. Solche Auswahlprozesse müssen nach transparenten wissenschaftlichen Kriterien erfolgen und dürfen Frauen nicht benachteiligen. Um bestehende Benachteiligungen abzubauen und Frauen den Zugang zur Wissenschaft gleichberechtigt zu öffnen, empfiehlt der Wissenschaftsrat eine kontinuierliche Berichterstattung über die statistisch erfaßbaren Ergebnisse solcher Wettbewerbs- und Auswahlprozesse durch die Bereitstellung geschlechtsdifferenzierter Daten zur Verwendung von Mitteln und Stellen, mit denen die Doktorandenausbildung gefördert wird. Dies gilt für Haushaltsstellen ebenso wie für Drittmittelstellen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstituten sowie Stipendien.

Der Wissenschaftsrat erkennt in Stipendien und Beschäftigungsverhältnissen zwei grundsätzlich gleichwertige, aber mit unterschiedlichen Aufgaben und Profilen ausgestattete Instrumente der Graduiertenförderung.<sup>98)</sup> Ziel sollte es sein, entsprechend den strukturellen Gegebenheiten bei Stipendien und Stellen eine Mindestbeteiligung von Frauen zu erreichen, wie es ihrem Anteil an den Hochschulabschlüssen des grundständigen Studiums entspricht. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn in den Fächern mit besonders ausgeprägter weiblicher Unterrepräsentanz Frauen bei der Vergabe von Qualifikationsstellen besonders berücksichtigt werden können, um möglichst schnell

---

<sup>98)</sup> Vgl. Wissenschaftsrat, Empfehlungen zur Neustrukturierung der Doktorandenausbildung und -förderung, Köln 1997, S. 74ff.

Veränderungen zu erreichen. Diese Empfehlungen richten sich in entsprechender Weise auch ohne Einschränkung der Exzellenzkriterien an die DFG und die Begabtenförderungswerke.

Die Instrumente der Doktorandenförderung sollten besser als bisher den Erfordernissen des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses angepaßt werden und die häufig diskontinuierlichen Karriereverläufe von Frauen, wie sie durch das Einschleichen einer praktischen Berufstätigkeit oder einer Familienphase verursacht werden, stärker berücksichtigen. Bei der gegenwärtigen Rollenverteilung von Frauen und Männern werden Wissenschaftlerinnen in ihrem Fortkommen durch die bestehenden Förderzeiten und Altersgrenzen oftmals eher behindert als gefördert. Um die Einstiegsmöglichkeiten für Männer und Frauen zu verbessern, wird empfohlen, die Fristen für den erstmaligen Abschluß befristeter Arbeitsverträge, der derzeit lediglich innerhalb eines Zeitraums von bis zu vier Jahren nach der letzten Hochschul- oder Staatsprüfung möglich ist, in begründeten Fällen aus familiären Gründen um maximal weitere drei Jahre verlängern zu können. Gerade auf hochkompetitiven Feldern scheint dies jedoch nur umsetzbar, wenn durch Teilnahme an Seminarprogrammen und ähnliche Maßnahmen eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit dem aktuellen Forschungsstand von seiten der Hochschulen oder außeruniversitärer Einrichtungen ermöglicht wird. Im Falle von Schwangerschafts- und Kinderbetreuungsphasen sollten die Fristen und Grenzen automatisch entsprechend den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben verlängert werden.<sup>99)</sup> Künftig sollte für beide Geschlechter eine Teilbeschäftigung bei entsprechend verlängerter Förderdauer verstärkt ermöglicht werden.

Dabei sollte gerade auch während der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung eine Verlagerung des Arbeitsplatzes nach Hause unter Nutzung der Infrastruktur der Hochschule erleichtert werden. Die Datenübertragungsnetze und Informationstechnologien eröffnen hier neue Möglichkeiten, den kontinuierlichen Kontakt

---

<sup>99)</sup> Für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen (§ 53 HRG) gelten entsprechende Verlängerungszeiten bei Schwangerschafts- und Kinderbetreuungsphasen nach dem Mutterschutz- bzw. Bundeserziehungsgeldgesetz bereits jetzt.



zum Betreuer bzw. zur Betreuerin, zum Graduiertenkolleg, zum Arbeitskreis und zu Kollegen und Kolleginnen aufrechtzuerhalten; diese Möglichkeiten werden allerdings noch nicht hinreichend genutzt, um zeit- und ortsunabhängig Aufgaben in Forschung und Lehre wahrzunehmen und an den aktuellen Entwicklungen des Fachs wie der Gruppe auch weiterhin teilnehmen zu können und dadurch integriert zu bleiben.<sup>100)</sup>

Darüber hinaus empfiehlt der Wissenschaftsrat, den Katalog spezieller Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten (Kinderbetreuungszuschläge, Teil- und Wiedereinstiegsstipendien) zu erweitern. Überprüft werden sollten in diesem Zusammenhang auch die Regelungen über die Anrechnung des Einkommens von Ehepartnern auf Stipendien, da Promovenden oft nicht in den Genuß einer Graduiertenförderung kommen, wenn sie mit erwerbstätigen Partnern verheiratet sind. Deshalb sollte eine Stipendienvergabe partner- bzw. familienunabhängig erfolgen, sich stärker als bisher bei den Laufzeiten an den jeweiligen fachspezifischen Gegebenheiten ausrichten und zudem eine steuerfreie Zulage enthalten, die eine Entlastung von den Familien- und Haushaltsaufgaben ermöglicht, um die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Qualifizierung und Familie zu verbessern.

Der Wissenschaftsrat empfiehlt Bund und Ländern, den Förderorganisationen sowie den Hochschulen und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen die mit Blick auf eine familiengerechte Ausgestaltung von Förderinstrumenten erforderliche Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen und Stipendienverträgen intensiv voranzutreiben und die ggf. notwendigen Änderungen rechtlicher Regelungen schnellstmöglich zu schaffen. Die Änderungen bei den formalen Rahmenbedingungen werden in ihrer praktischen Wirkung begrenzt bleiben, wenn sie nicht durch eine Änderung bei der Akzeptanz solcher alternativen Arbeitsmodelle in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrich-

---

<sup>100)</sup> Im Dortmunder Modellprojekt für Naturwissenschaftlerinnen zur Frauenförderung an den Hochschulen war eine wöchentliche Arbeitszeit von 19 Stunden vereinbart worden, von denen jeweils 8 Stunden, also ein Tag pro Woche, im Institut und die restlichen 11 Stunden am Tele-Arbeitsplatz verbracht wurden.

tungen begleitet werden. Es ist deshalb eine Führungsaufgabe in den Leitungen dieser Einrichtungen, einen Bewußtseinswandel auf allen Ebenen zu initiieren oder zu unterstützen mit dem Ziel, bestehende starre Regelungen auf ihre Sinnhaftigkeit zu überprüfen und Bewußtsein für die tatsächlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu wecken. Dabei sollte nach Auffassung des Wissenschaftsrates von vornherein eine Verengung der Perspektive allein auf Frauen mit Kindern vermieden werden; vielmehr gilt es, Männer in gleicher Weise mitzuberücksichtigen, um auch ihnen neue Möglichkeiten zur Wahrnehmung von Familienpflichten neben Wissenschaft und Forschung zu eröffnen.

#### **b) Motivation und Integration**

Kontinuierliche Unterstützung und Ermutigung sind neben flexiblen Rahmenbedingungen und ökonomischer Absicherung wichtige Voraussetzungen für das Gelingen von Karrieren in Wissenschaft und Forschung. Gerade in wissenschaftlichen Qualifizierungsphasen, in denen längere Zeiträume ohne externe Rückmeldung aus der Wissenschaftsgemeinschaft und direkt meßbaren Erfolg in Form von Publikationen und Zertifikaten überbrückt werden müssen, so haben verschiedene Untersuchungen gezeigt, sind das persönliche Gespräch, vor allem mit erfahrenen Wissenschaftlern und Leitern von Arbeitsgruppen, Instituten oder Abteilungen von herausragender Bedeutung, nicht nur für die Motivation im jeweiligen konkreten Projekt, sondern darüber hinaus für die längerfristige Einschätzung von Wissenschaft und Forschung als künftige Berufsfelder. Bestätigung und Anerkennung ebenso wie informelle Kritik sind zur Stabilisierung des Arbeitsprozesses und der Arbeitsfähigkeit unabdingbar.

Die Tatsache, daß sich viele Frauen während ihrer Promotionsphase deutlich von dem Ziel, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben, entfernen, deutet auf wesentliche Defizite hin. Sie widerspricht zudem der häufig vertretenen

Annahme, daß Frauen erst nach der Promotion, oft zerrissen zwischen Wissenschaft und Familie, ihre Karrierewünsche aufgeben. Bereits vor Abschluß der Promotion hat sich ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen von der Vorstellung, Wissenschaft als Profession zu betreiben, abgewandt und geht damit dem Kreativitätspool der Wissenschaft verloren.

Ausgehend von dem Grundsatz, daß Frauen und Männer im Studium und in den Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung den gleichen Anspruch auf Unterstützung und Betreuung haben, sollte bei der konkreten Ausgestaltung geschlechtsspezifischen Anforderungen sensibel Rechnung getragen werden. Frauen sollten deshalb in ihren Karriereentscheidungen stärker und durchgängiger als vielfach bisher üblich unterstützt und ermutigt werden, in ihrer Qualifizierung fortzufahren, da ihnen die Strukturen und vorherrschenden Orientierungen in der Wissenschaft nicht in gleicher Weise förderlich sind. Den möglichen demotivierenden Momenten und Strategien, mit denen Frauen innerhalb wie außerhalb der Wissenschaft konfrontiert werden, ist von Beginn des Studiums an durch die gezielte Unterstützung ihres wissenschaftlichen Interesses aktiv entgegenzuwirken. Diese Aufgabe sollte in engem Zusammenspiel von einzelnen Hochschullehrern und -lehrerinnen und ihren jeweiligen Fachbereichen und Fakultäten erfüllt werden und auf die Verankerung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb abzielen. Speziell in der Promotionsphase ist auf die aufmerksame und kontinuierliche Betreuung der Forschungsarbeit, auf Gespräche und Beurteilungen in festen Zeiträumen, die Stärkung interner und externer wissenschaftlicher Netzwerke durch Kolloquien, Lehrtätigkeit und systematische Förderung von längeren Auslandsaufenthalten Wert zu legen. Alle diese Maßnahmen sollten zum Ziel haben, eine erhöhte Transparenz der Förderungsbereitschaft herzustellen und über eine laufende Rückkoppelung über die wissenschaftliche Eignung Wissenschaftlerinnen in die Lage zu versetzen, eine kalkulierbare, mittel- bis langfristige Lebensperspektive aufzubauen.

Den einzelnen Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen kommt für die

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses große Verantwortung zu. Dem widerspricht die vielfach vertretene Annahme nicht, daß eine schwächere Bindung an eine Einzelperson zugunsten von Betreuungs- und Kommunikationsformen in einer Gruppe für Frauen besonders förderlich sei. In diesem Zusammenhang bieten Graduiertenkollegs offenbar besonders günstige Rahmenbedingungen für eine Förderung von Frauen, die auch für die Ausgestaltung von Graduiertenstudien und die Organisation der Doktorandenausbildung insgesamt beachtet werden sollten. Kollegiale Arbeitsformen, die einen regelmäßigen, fachbezogenen wie interdisziplinären Erfahrungsaustausch innerhalb von Gruppen einschließen, sind geeignet, Entfremdungsprozesse zu vermeiden und der mit der Vergabe eines Stipendiums häufig verbundenen Gefahr einer Isolation des Nachwuchswissenschaftlers und der Nachwuchswissenschaftlerin in den entscheidenden Qualifikationsphasen zu begegnen. Die persönlichkeitsbezogenen, informellen Entscheidungswege zwischen Doktoranden und Doktorvätern wie -müttern werden durch Arbeits- und Betreuungskontakte zu mehreren, fachlich in das Kolleg eingebundenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ergänzt.

### **IV.3. Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung**

Die Anteile der Frauen, die eine Promotion ablegen oder in Positionen des Mittelbaus tätig sind, haben in einem längerfristigen Entwicklungsprozeß kontinuierlich zugenommen, so daß es in den meisten Fächern mittlerweile genug weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung gäbe. Von dieser Möglichkeit machen seit Jahren immer mehr, je nach Fachbereich jedoch unterschiedlich viele Frauen Gebrauch. Das Argument, für die Besetzung von Lehrstühlen mit Frauen stünden nicht genügend entsprechend qualifizierte Kandidatinnen zur Verfügung, hat für nahezu alle Fächer mit dieser Entwicklung an Bedeutung verloren. Dennoch ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungspositionen von Wissenschaft und Forschung, insbesondere bei Professuren, weitgehend unverändert geblieben. Daran vermochten die bestehenden Ansätze zur Frauenförderung wenig zu ändern.

Die Diskrepanz zwischen ständig steigenden Studierenden- und Promovierendenzahlen von Frauen und dem nach wie vor nicht adäquaten Anteil von Frauen, die eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach der Promotion aufnehmen, bedarf einer genaueren Betrachtung. Die im Vergleich mit Männern in allen Fächern deutlich niedrigere Habilitationsquote von Frauen zeigt den Handlungsbedarf an.

Für die Phase, in der die zu bewertende Forschungsarbeit entsteht und Hochschullehrerqualifikationen erworben werden sollen, sind ganz unterschiedliche Arbeitsverhältnisse möglich, innerhalb und außerhalb der Hochschule, in Beschäftigungsverhältnissen, auf der Basis von Stipendien und auch selbst finanziert. Hochschulfinanzierte Stellen scheinen am besten geeignet, um eine materielle Sicherung und Beschäftigungskontinuität für die Weiterqualifikation zu gewährleisten, während sich die Beschäftigung in der drittmittelfinanzierten Projektforschung durch schnellere Rhythmen der Aufeinanderfolge von Verträgen und geringere Beschäftigungskontinuität auszeichnet, die

mit der zeitlichen Logik der Qualifizierungsphasen vielfach nicht kompatibel sind.<sup>101)</sup>

Ein wesentliches Prinzip der Förderung von Frauen in dieser Qualifizierungsphase muß die Integration in den alltäglichen Forschungs- und Lehrbetrieb der Hochschule sein, vor allem in der Phase der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach der Promotion. Dazu gehört auch die Einbindung in Verwaltungs- und Gremienarbeit. Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses für den Hochschullehrerberuf ist die Qualifizierung in Forschung und Lehre nach wie vor das Hauptziel. Wichtig sind aber auch der Erwerb von berufsrelevanten Erfahrungen bei der Organisation und Beantragung von Forschungsprojekten und die breite Integration in das Netzwerk der Wissenschaftsgemeinschaft. Alle Hindernisse struktureller Art, die sich gerade Frauen beim Erwerb der Hochschullehrerqualifikation in den Weg stellen, müssen beseitigt werden. Der Wissenschaftsrat warnt deshalb davor, Wissenschaftlerinnen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken, die die Gefahr bergen, bestehende Strukturen und Hemmnisse unverändert zu belassen und Frauen in zukunftslose Nischen oder Sackgassen abzudrängen. Notwendig ist vielmehr, alle zu besetzenden Stellen, von Mitarbeiterstellen bis hin zu Spitzenpositionen, öffentlich auf dem akademischen Arbeitsmarkt auszuschreiben. Bestimmender Maßstab bei der Vergabe von Stellen sollte die jeweilige Qualifikation sein, die in allen Fällen von Auswahlkommissionen und nicht von Einzelpersonen festgestellt und bewertet werden sollte. Dabei kommt dem Aspekt der Auswahlkriterien eine besondere Rolle zu.

Obwohl für Berufungen beispielsweise eine Vielzahl von Auswahlkriterien vorgesehen sind, geben zur Zeit zumeist noch recht enge Selektionsprinzipien den Ausschlag, beispielsweise das auf den inhaltlichen Ausschreibungsschwerpunkt zugeschnittene, überwiegend forschungsbezogene Profil, in einer ersten Auswahlrunde häufig reduziert auf eine quantitative

---

<sup>101)</sup> Vgl. Enders 1996, S. 211ff.

Bewertung der Publikationen oder gar die Berechnung von Impact-Faktoren. Erst bei einem auf diese Weise eingeschränkten Bewerberkreis erhalten verstärkt qualitative Bewertungen Gewicht, vielfach in der Form von auswärtigen Gutachten. Ohne daß dabei bewußte Diskriminierungsstrategien verfolgt würden, hat die Männerdominanz in der Wissenschaft Auswirkungen auf die Bewertungen, die nur schwer zu kontrollieren sind. Neben der Forschung wird anderen wichtigen Qualifikationen für den Hochschullehrerberuf, wie Engagement in der Lehre, Praxiserfahrung, aber auch dem Nachweis von verantwortlichen Tätigkeiten in nicht-akademischen Bereichen häufig eine zu geringe Relevanz zuerkannt. Davon sind Frauen besonders betroffen, nicht nur weil sie sich allgemein für die Lehre intensiv engagieren, sondern auch weil durch ihre geringe Zahl zumeist eine überproportionale zeitliche Belastung entsteht, die für eine primär auf Forschungsleistungen basierende Hochschulkarriere nicht förderlich ist.

Wie verschiedene Untersuchungen über die Karrierewege von Professoren nahelegen scheinen, besteht offenbar bei Berufungen ein Zusammenhang zwischen einem geradlinigen, ungebrochenen und zielstrebigem Weg in die höheren Ränge der Wissenschaftseinrichtungen und dem Berufungserfolg. Dies ist besonders deutlich beim Durchschnittsalter der Habilitanden zum Zeitpunkt der Habilitation.<sup>102)</sup> Wenn ein möglichst niedriges Alter offenkundig ein entscheidendes Auswahlkriterium bei Berufungen ist und grundsätzlich auch künftig bleiben sollte, wird dies zwangsläufig zu einer Benachteiligung derjenigen Frauen und Männer führen, die zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf die hier empfohlenen Möglichkeiten der Flexibilisierung der Karrierewege genutzt haben. Der Wissenschaftsrat hält es deshalb nicht für angemessen, Alterskriterien, Umwege oder Bruchstellen in der Wissenschaftsbiographie grundsätzlich negativ zu bewerten und zu einem entscheidenden Selektionskriterium zu erheben, da hiervon gegenwärtig vor allem Frauen betroffen wären. Er spricht sich vielmehr dafür aus, strukturelle Bedingungen der Lebenszusammenhänge während der

---

<sup>102)</sup> Das Bild eines vergleichbar homogenen Karrieremusters bezüglich der Bewältigung der verschiedenen Qualifikationsstufen und des Alters bei der Erstberufung vermittelt am Beispiel von rund 2.200 Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren, die 1992 an allen baden-württembergischen Universitäten im Amt waren, die Studie von Weick, a.a.O.

Qualifizierungsphasen so zu berücksichtigen, daß sie sich nicht zum Nachteil von Frauen auswirken.

Um dies zu gewährleisten und Berufungsverfahren generell geschlechtsneutraler zu gestalten, muß die Beteiligung von Frauen in Berufungskommissionen im Zuge der angestrebten höheren Repräsentanz insbesondere auf der Professorebene erweitert und verändert werden. In der gegenwärtigen Situation ist es vielfach faktisch unmöglich, für jede Berufungskommission Professorinnen als Mitglieder zu gewinnen, da sie entweder im Fachbereich gar nicht vorhanden oder wegen ihrer kleinen Zahl in der Selbstverwaltung bereits stärker belastet sind als ihre Kollegen. Um das Gewicht des unterrepräsentierten Geschlechts bei der Entscheidungsfindung zu stärken, sollte es das Ziel sein, durch gezielte Anstrengungen die regelmäßige Repräsentanz von stimmberechtigten Wissenschaftlerinnen in diesen Kommissionen deutlich anzuheben. Für die Erreichung eines sich selbststeuernden Prozesses der Chancengleichheit der Geschlechter ist die Realisierung einer adäquaten Beteiligung von Frauen in Schlüsselgremien wie Berufungskommissionen von entscheidender Bedeutung.<sup>103)</sup>

Die Entscheidungen der Berufungskommissionen sind ausschlaggebend dafür, daß die Empfehlung des Wissenschaftsrates umgesetzt werden kann und die kommenden Jahre eines überdurchschnittlichen Ersatzbedarfs für die Wiederbesetzung von aus Altersgründen freiwerdenden Professorenstellen dazu genutzt werden, den Frauenanteil auf der Ebene der Hochschullehrer deutlich zu erhöhen. Hochschulen und Länder sollten in dieser günstigen Situation der Berufung von Frauen besondere Aufmerksamkeit widmen. Wie Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, bilden unterdurchschnittliche Erneuerungsraten, wie

---

<sup>103)</sup> Die Regelung der Beteiligung in Berufungskommissionen ist in den Ländern unterschiedlich. Das Landeshochschulgesetz von Sachsen-Anhalt fordert beispielsweise, daß mindestens drei stimmberechtigte Mitglieder in den Berufungskommissionen Frauen sein sollen, darunter eine Professorin (siehe 3. Gesetz zur Änderung des Hochschulgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 19. März 1998, in: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Sachsen-Anhalt, Nr. 12/1998, hrsg. am 25.3.1998, S. 132ff.). Das niedersächsische Hochschulgesetz sieht vor, daß mindestens zwei stimmberechtigte Mitglieder Frauen sein müssen, von denen eine der Professorengruppe angehören solle (Niedersächsisches Hochschulgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 21. Januar 1994, Nds. GVBl. S. 13). Beide Regelungen beziehen sich auf Kommissionen mit 7 Mitgliedern.



sie ab der zweiten Hälfte des nächsten Jahrzehnts zu erwarten sind, ungünstige Rahmenbedingungen für eine solche Zielsetzung.

Da bislang in den hochschulpolitischen Entscheidungsgremien und Planungskommissionen Frauen aufgrund ihrer geringen Anzahl nur mit geringer Entscheidungsrelevanz vertreten sind, kommen Frauen betreffende Inhalte und Fachinteressen bei allen wichtigen Fragen und Entscheidungen bisher nur wenig zur Geltung. Der Wissenschaftsrat geht daher davon aus, daß mittelfristige Erfolge in den Hochschulen ohne festgelegte Beteiligungsverfahren gewählter oder bestellter Frauenvertretungen und die integrierte Berücksichtigung von Grundsätzen der Chancengleichheit in der Arbeit aller Entscheidungsgremien und aller Funktionsträger mit Entscheidungskompetenz nicht erreichbar sein werden. Sobald das Ziel, den Frauenanteil innerhalb aller Entscheidungsgremien, aber auch in Fachverbänden und Interessenvertretungen erheblich zu stärken, erreicht ist, werden solche flankierenden Maßnahmen mit Übergangscharakter nicht mehr notwendig sein.

Für das Erreichen dieses Ziels ist der verstärkte Aufbau von Frauen-Netzwerken förderlich, die weibliche Potentiale erfassen und sichtbar machen, Kontakte und Verbindungen herstellen und damit letztlich eine effektive Integration von Wissenschaftlerinnen in die bisher von Männern dominierten Gremien, Verbände und Gesellschaften ermöglichen. Erst wenn Frauen in ihrem wissenschaftlichen Arbeitsprozeß im Hinblick auf curriculare Konzeptionen, in Studiengangs- oder Studienkommissionen, in Berufungs- oder anderen Hochschulgremien im Sinne von Chancengleichheit selbst tätig werden, können sie im Interesse einer Optimierung der Situation für Frauen auf Hochschulstrukturen einwirken. Der Wissenschaftsrat warnt jedoch vor der Gefahr einer Abdrängung und Isolierung solcher geschlechtsspezifischer Netzwerke; die Selbstorganisation sollte vielmehr von Anfang an auf eine Mitgestaltung bei der Lösung der dringenden Probleme ausgerichtet sein, die von beiden Geschlechtern aktiv und verantwortlich in Angriff genommen werden muß. Dies würde nicht zuletzt zu einer Entlastung der bereits im System integrierten Frauen führen, deren Kräfte

heute nicht selten von frauenspezifischen Aufgaben absorbiert werden. Dies gilt in vergleichbarer Weise auch für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und in übertragenem Sinn für die Einrichtungen der Forschungsförderung.

#### **IV.4. Zur Fachhochschulprofessur als Karriereweg**

Bis zur Promotion sind die Rahmenbedingungen für eine Professur in Universitäten und Fachhochschulen identisch, erst danach werden unterschiedliche Karrierewege verfolgt, um sich für die Übernahme einer Professur an einer Universität oder an einer Fachhochschule zu qualifizieren. Die Berufung in ein Professorenamt an einer Fachhochschule setzt eine Hochschulprüfung, die Promotion und den Nachweis einer fünfjährigen qualifizierten Berufspraxis, von der drei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs erbracht werden müssen, voraus. Frauen, die eine Fachhochschulprofessur anstreben, haben vielfach Probleme, alle Einstellungsvoraussetzungen zugleich zu erfüllen. Dies führt dazu, daß sich auch in den Fällen, wo die Zahl der Hochschulabsolventinnen höher ist, wie beispielsweise im Bereich der Betriebswirtschaft, als im Bereich Technik nur im Ausnahmefall Frauen um Professorenstellen bewerben.

Oftmals können Frauen zwar zwei der drei Qualifikationsmerkmale nachweisen, häufig fehlt ihnen aber gerade die geforderte und für eine Fachhochschulprofessur profilbildende Berufspraxis, vor allem in technischen Fächern, in denen Frauen ohnehin unterrepräsentiert sind und auf besondere Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt stoßen. Die nachgewiesene Berufspraxis von Frauen erfährt oftmals nicht dieselbe Akzeptanz wie die ihrer männlichen Kollegen, insbesondere, wenn es sich um Teilzeitarbeitsverhältnisse handelte. Erschwerend wirkt sich zudem in diesem Kontext aus, daß beispielsweise Forschungsarbeiten außerhalb der Hochschulen oftmals nicht als Berufspraxis anerkannt werden.

Einige Länder haben in den letzten Jahren gezielte Maßnahmen entwickelt, die es Frauen ermöglichen sollen, das jeweils fehlende Qualifikationselement nachzuholen und damit für Berufungen auf eine Fachhochschulprofessur zur Verfügung zu stehen. Besteht das Qualifikationsdefizit im Nachweis der wissenschaftlichen Arbeit durch eine abgeschlossene Promotion, so sollte dies flexibel möglich sein, ohne an Altersgrenzen oder andere Fristen gebunden zu sein. In solchen Fällen sind Stipendien förderlich, die zu Vermeidung überdurchschnittlicher Einkommenseinbußen in dieser Qualifizierungsphase durch Industriepartnerschaften ergänzt werden können. Um den Nachwuchs für Fachhochschulprofessuren zu sichern und vor allem Frauen für diese Aufgabe zu gewinnen, wird den Fachhochschulen empfohlen, gezielt Lehrauftragsprogramme über längere Zeiträume hinweg zu entwickeln. Sie können einerseits Berufstätigen durch intensiven Kontakt zur Fachhochschule den Übergang erleichtern; andererseits können sie Frauen, die zwar ihre Promotion absolviert und berufliche Erfahrungen gesammelt haben, aber danach erst einmal eine Familienphase eingelegt haben, eine Möglichkeit zum Wiedereinstieg eröffnen.

Dem Versuch, Frauen über spezielle Qualifikationsprogramme mit einem staatlichen Stipendium Praxiserfahrung in der Wirtschaft zu verschaffen, steht der Wissenschaftsrat skeptisch gegenüber, da die Gefahr besteht, Frauen auf einen Sonderweg zu führen. Sinnvoller scheint es, die wachsende Zahl von Frauen, die in der beruflichen Praxis außerhalb der Hochschule verantwortlich tätig sind, als potentielle Kandidatinnen für eine Fachhochschulprofessur zu betrachten und über Lehrauftragsprogramme anzusprechen.

## **B.V. Zielvereinbarungen**

Nach Auffassung des Wissenschaftsrates bedarf die komplexe Aufgabe der Herstellung von Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung

der Entwicklung von Strategien zur Durchsetzung tatsächlicher Gleichberechtigung und der Umsetzung in konkrete Ziele. Bei ihrer Erarbeitung sollte von den geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Promotions- und Habilitationsintensitäten als zentralen Indikatoren für die Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen ausgegangen werden. Die von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten deutlich abnehmenden Quoten verweisen mit Nachdruck auf die Notwendigkeit, bestehende Hindernisse für Frauen zu beseitigen, eine Tätigkeit in Wissenschaft und Forschung attraktiver zu gestalten sowie Frauen Anreize und Unterstützung für eine wissenschaftliche Karriere zu geben. Auf dem Weg zu diesem Ziel bildet der als Teil der Entwicklungsplanung einer Hochschule oder außeruniversitären Forschungseinrichtung zu erstellende Frauenförderplan ein wichtiges Instrument, in dem konkrete Zielvereinbarungen z.B. für die Erhöhung der Anteile von Frauen in den jeweiligen Personalgruppen und dafür zweckgebundene Finanzmittel festgelegt werden. Die Umsetzung obliegt überwiegend den Fachbereichen und Fakultäten, die für Lehre und Studium, die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie Berufungen die Hauptverantwortung tragen. Als Bezugsgröße für die Zieldefinitionen sollte für Stipendien und Qualifikationsstellen in der Promotionsphase der Frauenanteil an den Abschlüssen des grundständigen Studiums maßgebend sein. Auf den anschließenden Qualifikationsstufen und für die Besetzung von Stellen bis hin zur Professur sollte eine Orientierung mindestens an dem Anteil stattfinden, den das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht an den abgeschlossenen Promotionen hat, die von ihrer Qualität her für eine wissenschaftliche Karriere relevant sind.

Das Erreichen der Zielvorgaben sollte bei der hochschulinternen Mittelvergabe Niederschlag finden. Für besonders sinnvoll und effektiv hält es der Wissenschaftsrat, explizit positive Anreize zu entwickeln, da dies mit einer stark motivierenden Wirkung einhergeht. Für die kurzfristig notwendige Ausgestaltung der Zielvereinbarungen und entsprechender Anreizsysteme sind beispielsweise zentrale Stellen- und Mittelpools zur Frauenförderung sinnvoll, die genutzt werden können, um Fachbereiche zu unterstützen, die mit speziellen Maßnahmen zur

Verbesserung der Studiensituation und der wissenschaftlichen Qualifizierung von Frauen, aber auch zur besonderen Förderung von Frauenforschung beitragen. Mit Hilfe solcher Mittel können Tutorien sowie Lehraufträge und Gastprofessuren für Frauen finanziert werden. Werden Zielvorgaben nicht erreicht, besteht in jedem Fall eine Begründungsnotwendigkeit.

Mit der Umstellung der staatlichen Finanzierung auf formelgebundene Globalzuweisungen an die Hochschulen und der Einführung der Finanzautonomie der Hochschulen vollziehen sich tiefgreifende Änderungen in der staatlichen Steuerung, die sich in Richtung auf eine Zielvereinbarung zwischen Staat und Hochschule entwickeln. Die Länder sollten künftig die Förderung der Chancengleichheit für Frauen in solche Zielvereinbarungen mit den Hochschulen aufnehmen. In diesem Zusammenhang müssen Hochschulen künftig verstärkt Rechenschaft über die Verwendung der ihnen anvertrauten Mittel ablegen und dabei ihre Leistungen dokumentieren. Dazu gehört die Umsetzung des Gleichstellungsauftrags an herausragender Position.<sup>104)</sup> Die zur Leistungsbewertung eingesetzten Verfahren müssen deshalb geeignet sein, die Situation der studierenden und an Hochschulen berufstätigen Frauen sowie die Lage des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses abzubilden.<sup>105)</sup> Das setzt eine Datenerfassung nach Geschlecht und die paritätische Beteiligung von Frauen bei Befragungen im Rahmen von Evaluationsverfahren auf allen Ebenen voraus. Der erreichte Entwicklungsstand sollte ebenso wie Mängel und Defizite bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen transparent gemacht werden und die Grundlage für zielorientierte und fachspezifische Verbesserungsmaßnahmen bilden.

Neben der quantitativen Betrachtung der Beteiligung von Frauen muß es das Ziel sein, die statistischen Daten zu bewerten und dabei Strukturen und Prozesse immer wieder auf Behinderungen der Chancengleichheit zu überprüfen

---

<sup>104)</sup> Diese Aspekte werden jüngst im Zusammenhang mit der 4. Novelle des Hochschulrahmengesetzes (HRG) diskutiert. So sollen künftig voraussichtlich die "Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages" von Bedeutung für die Mittelzuweisung an die Hochschulen sein (vgl. § 5).

<sup>105)</sup> Vgl. Christine Roloff, Evaluation als Instrument der Frauenförderung, in: Das Hochschulwesen (HSW) 2/1997, S.78-85.

fen, um dauerhafte Veränderungen zu bewirken. Auf diese Weise können auch Einstellungen erreicht und verändert werden, was Voraussetzung für einen sich selbsttragenden Prozeß gleichberechtigter Teilhabe am Wissenschaftssystem ist.

## **B.VI. Zur institutionellen Differenzierung durch Frauenhochschulen**

Im Zusammenhang mit der Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung wird immer wieder auf die Women's Colleges in den Vereinigten Staaten Bezug genommen; eine solche Einrichtung besteht im deutschen Bildungssystem bislang nicht. Auf diesen Ausgangspunkt nehmen die verschiedenen Planungsüberlegungen und -konzepte zum Aufbau einer Frauenhochschule in Deutschland Bezug. Sie befinden sich zum größten Teil noch in einem sehr frühen Beratungsstadium; am weitesten fortgeschritten sind die Planungsüberlegungen für den Aufbau einer zeitlich zunächst auf 100 Tage befristeten Frauenuniversität im Rahmen der Expo 2000. Der Wissenschaftsrat sieht davon ab, zu den verschiedenen Planungen im einzelnen Stellung zu nehmen.

Unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen würde die Einrichtung von Frauenhochschulen auch dazu führen, daß die begrenzten Mittel von zusätzlichen Einrichtungen in Anspruch genommen würden, mit negativen Konsequenzen für die bestehenden Hochschulen und Forschungsinstitutionen. Durch die geschlechtsspezifische Segregation würde der Wettbewerb zwischen den Einrichtungen deutlich weniger gefördert, als wenn die bestehenden Institutionen bei der Herstellung von Chancengleichheit untereinander in Konkurrenz um knappe Ressourcen treten. Die Ansätze zum Aufbau besonderer Institutionen und zur Einrichtung spezieller Studienangebote für Frauen dokumentieren allerdings den berechtigten Unmut darüber, daß Veränderungen bislang nur mühsam, zögerlich und unzureichend erfolgt sind.

Für den Wissenschaftsrat hat die nachhaltige Integration von Frauen in das bestehende Wissenschaftssystem oberste Priorität. Er gibt deshalb dem verstärkten Wettbewerb zwischen den bestehenden Einrichtungen gegenwärtig eindeutig den Vorzug und geht dabei fest davon aus, daß seine Empfehlungen zur Förderung der Chancengleichheit schnell umgesetzt werden. Sollten allerdings vor allem die Hochschulen nicht innerhalb der nächsten fünf Jahre deut-

liche Erweiterungen der Partizipationsmöglichkeiten von Frauen an Wissenschaft und Forschung erreichen, wird über die Einrichtung von Frauenhochschulen grundsätzlich neu zu beraten sein. Der Wissenschaftsrat behält sich vor, nach fünf Jahren eine erneute Stellungnahme zum erreichten Entwicklungsstand und den Entwicklungsperspektiven abzugeben und dabei die außeruniversitären Forschungseinrichtungen ebenso wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft und die Begabtenförderungswerke einzubeziehen.



### **C. Zusammenfassung**

Frauen und Männer haben im Studium und in allen Phasen der wissenschaftlichen Qualifizierung den gleichen Anspruch auf Förderung, Unterstützung und Betreuung. Die Erfüllung des Verfassungsgrundsatzes der Gleichstellung von Frauen und Männern verbindet sich mit der Notwendigkeit, das Kreativitäts- und Innovationspotential der Gesellschaft für die Forschung zu maximieren und in all seinen Facetten auszuschöpfen. Eine verstärkte Beteiligung von Frauen wird das Kreativitätspotential der Wissenschaft bereichern, die wissenschaftlichen Perspektiven erweitern und die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt, vermehren.

Alle Optionen in Wissenschaft und Forschung sollten künftig für beide Geschlechter offenstehen, um auf der Grundlage individueller Entscheidung eine Vielfalt von Studien- und Weiterqualifizierungswünschen, beruflichen Entwicklungsperspektiven und Lebensentwürfen zu realisieren. Dadurch sollte die traditionelle Aufteilung der Sphären und Verantwortlichkeiten unter den Geschlechtern zugunsten einer partnerschaftlich geteilten und gemeinsam zu verantwortenden Familienarbeit überwunden werden. Dem Aufbau ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten kommt in diesem Zusammenhang eine vordringliche Bedeutung zu.

Für eine mittelfristige Veränderung der vorherrschenden Einstellungen und Verhaltensweisen, nach denen Frauen nach wie vor die gesellschaftliche Verantwortung für Familienpflichten zu übernehmen haben, ist eine gesellschaftliche Neubewertung der Kindererziehung von zentraler Bedeutung. Sie sollte nicht länger lediglich als privat motivierter, betriebswirtschaftlicher Kostenfaktor betrachtet werden, sondern als Möglichkeit für Frauen wie Männer, vielfältige Kompetenzen zu erwerben, die auch im Berufsleben wichtig und nützlich sein können. Ein solcher gesellschaftlicher Bewußtseinswandel schafft neue Optionen für beide Geschlechter als Voraussetzung für Chancengleichheit

auch in Wissenschaft und Forschung.

Gegenwärtig erfahren Frauen in diesem Bereich vielfältige Benachteiligungen. Diese beginnen nicht erst bei der Habilitation oder Berufung auf eine Professur, vielmehr handelt es sich um einen alle Qualifizierungsstadien und hierarchischen Ebenen durchziehenden Prozeß. Die trotz kontinuierlich steigender Studentinnenzahlen nach wie vor von einer Qualifizierungsstufe zur nächsten deutlich abnehmenden Quoten von Frauen in nahezu allen Fächern und Fachbereichen verweisen mit Nachdruck auf die Notwendigkeit, bestehende Hindernisse für Frauen in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu beseitigen. Dazu hat der Wissenschaftsrat für jede Qualifizierungsebene auf der Grundlage einer Defizitanalyse eine Reihe von Empfehlungen entwickelt. Sie schließen psychosoziale Faktoren ein und richten sich an alle Einrichtungen von Wissenschaft und Forschung, insbesondere an die Hochschulen.

Die Herstellung von Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung erfordert intensive Anstrengungen und Bemühungen aller Institutionen und der in ihnen Tätigen in allen Bereichen. Ziel aller Bemühungen muß es sein, sich selbsttragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung aufzubauen. Dieses Ziel macht Maßnahmen notwendig, die auf Dauer angelegte Veränderungs- und Reformprozesse auslösen, stützen und beschleunigen. Erst eine stetig wachsende und uneingeschränkte Teilhabe von Frauen kann einen grundsätzlichen Bewußtseins- und Mentalitätswandel bewirken und damit langfristig eine grundlegende Optimierung der Chancen von Frauen gewährleisten.

Bis ein solches, nur längerfristig zu erreichendes Entwicklungsstadium erreicht ist, sind kurzfristig flankierende Maßnahmen zur spezifischen Frauenförderung unumgänglich. Die vorliegenden Empfehlungen tragen dem Rechnung und zielen in ihrer Konsequenz darauf ab, die Qualifizierungswege in der Wissenschaft

sowie den Hochschullehrerberuf und andere Spitzenpositionen in der Forschung Frauen und Männern künftig in gleichem Maße zugänglich zu machen. Das auf die einzelnen Lebens- und Qualifizierungsphasen abgestimmte und aufeinander aufbauende Maßnahmenbündel differenziert zwischen kurz- bzw. mittelfristig umsetzbaren Maßnahmen und strukturellen Reformen mit längerfristigem Charakter.

Nach Auffassung des Wissenschaftsrates bedarf es bei der Verwirklichung dieser Maßnahmen der Entwicklung von Strategien und der Umsetzung in konkrete Ziele. Bei ihrer Erarbeitung sollte von den unterschiedlichen Promotions- und Habilitationsquoten als zentralen Indikatoren für die ungenügende Beteiligung von Frauen an den wissenschaftlichen Qualifizierungsprozessen ausgegangen werden. Die als Teil der Entwicklungsplanung von Hochschulen oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erstellenden Frauenförderpläne sind wichtige Instrumente für eine Verbesserung der Situation. In diesen Plänen sollten konkrete Zielvereinbarungen (z.B. für die Erhöhung der Anteile von Frauen in den jeweiligen Personalgruppen) und dafür zweckgebundene Finanzmittel als Anreize festgelegt werden. Der Wissenschaftsrat warnt davor, Frauen im Rahmen dieser umfassenden Maßnahmen auf spezielle Sonderprogramme, Förderinstrumente oder Qualifikationselemente und damit auf Sonderwege abzulenken. Sie bergen die Gefahr, bestehende Strukturen und Hemmnisse unverändert zu belassen und Frauen in zukunftslose Nischen oder Sackgassen abzudrängen. Vielmehr sollte die nachhaltige Integration von Frauen in das bestehende Wissenschaftssystem oberste Priorität erhalten.

Die kommenden Jahre eines überdurchschnittlichen Ersatzbedarfs für die Wiederbesetzung von aus Altersgründen freiwerdenden Professorenstellen sollten als Chance gewertet und dazu genutzt werden, den Frauenanteil auf der Ebene der Hochschullehrer deutlich zu erhöhen. Hochschulen und Länder sollten in dieser günstigen Situation der Berufung von Frauen besondere Aufmerksamkeit widmen.