

Wissenschaftsrat (Hrsg.)

**Exzellenz in Wissenschaft und Forschung -
Neue Wege in der Gleichstellungspolitik**

Dokumentation der Tagung am 28./29.11.2006 in Köln

GEFÖRDERT VOM



**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

Das dieser Dokumentation zugrunde liegende Vorhaben wurde durch eine Zuwendung des BMBF unter dem Titel "Exzellenz Wissenschaft und Forschung - Neue Wege in der Gleichstellungspolitik" unter der Projektnummer 01FP0506 gefördert.

2007

ISBN 978-3-935353-35-9

© 2007 Wissenschaftsrat
www.wissenschaftsrat.de
E-mail: post@wissenschaftsrat.de

zu beziehen durch:
Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates
Brohler Straße 11, D-50968 Köln

Satz: Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates
Umschlaggestaltung und Produktion:
Moeker Merkur Druck GmbH

Inhalt	Seite
<i>Peter Strohschneider</i> Vorwort	5
<i>Jutta Limbach</i> Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen	11
<i>Margo Brouns</i> The making of Excellence – gender bias in academia	23
<i>Hans-Gerhard Husung</i> Chancengleichheit – Erfolge sind machbar Eine Ländererfahrung	43
<i>Inken Lind</i> Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftle- rinnen - Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?	59
<i>Gabriele Bellenberg / Christina Reinhardt</i> Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte	87
<i>Christine Färber</i> Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen	95
<i>Caren Tischendorf</i> Erfahrungen aus dem Berliner ProFiL-Programm	105
<i>Sigrid Metz-Göckel</i> Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspoliti- schen Maßnahmen in der Wissenschaft	111
<i>Peter Strohschneider</i> Zusammenfassung	147
Anhang: Offensive für Chancengleichheit	151

Rede des Vorsitzenden des Wissenschaftsrates Peter Strohschneider

**„Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der
Gleichstellungspolitik“, 28. November 2006**

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

der Titel der Tagung „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“ trägt in seiner Wortwahl einem Blickwechsel Rechnung, der sich im letzten Jahrzehnt in der Gleichstellungspolitik vollzogen hat bzw. noch vollzieht. Wissenschaftspolitik zur Verbesserung der Chancengleichheit wird nun nicht mehr in erster Linie als Frauenförderung verstanden, sondern als Politik, die sich darum bemüht, das kreative Potential an qualifizierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gleichermaßen zu nutzen. Hatte der Begriff „Frauenförderung“ im Umkehrschluss häufig nahegelegt, dass Wissenschaftlerinnen einer besonderen Förderung bedürfen, weil sie defizitär seien, so fokussiert die neue Wortwahl die Tatsache, dass dem Wissenschaftssystem mit dem Ausscheiden hochqualifizierter Frauen Kenntnisse, Qualifikationen und Perspektiven verloren gehen. Gleichstellungspolitik fragt heute dementsprechend nicht mehr in erster Linie danach, wie man die Benachteiligung von Frauen aufheben kann, als vielmehr danach, wie das Verhältnis von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern analysiert, verändert und ausglich werden kann.

Ausgangssituation

Die Situation ist bekannt:¹ Obwohl die Zahlen je nach Fächer- und Statusgruppen deutlich differieren, sind im Bereich der Gleichstellung viele positive Ergebnisse zu verzeichnen. So hat sich beispielsweise der Anteil an Professorinnen innerhalb der letzten zwölf Jahre insgesamt nahezu verdoppelt - wenn auch, zugegebenermaßen ausgehend von einem extrem niedrigen Niveau. Zur Bildung der sogenannten „kritischen Masse“ freilich, durch die sich die Situation von Frauen und deren Anteil an Spitzenpositionen in Form autokatalytischer Prozesse kontinuierlich und deutlich verbessert, ist es noch

¹ Vgl. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hg.): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn 2006, S. 1-8, S. 2.

nicht gekommen - trotz der sichtbaren Fortschritte im Bereich der Gleichstellung, insbesondere des seit Jahren hohen Abiturientinnen- und Absolventinnenanteils und der häufig besseren Studienleistungen von Frauen. Die nach wie vor unzureichende Repräsentanz von Frauen - vor allem in den Führungspositionen - gehört zu den gravierenden Defiziten der wissenschaftlichen Einrichtungen in Deutschland. Das unterstrichen auch die internationalen Gutachtergruppen der Exzellenzinitiative, die Deutschland im Sommer 2006 in diesem Punkt ein schlechtes Zeugnis ausstellten. Sie bemängelten mit deutlichen Worten die offensichtliche Benachteiligung von Frauen in der deutschen Wissenschaftslandschaft, denn während hier zu Lande nur 13,6 Prozent der Professuren von Frauen besetzt sind, sind es in anderen großen Wirtschaftsländern bis zu 25 Prozent.² Die Tatsache, dass bis zum Jahr 2014 über ein Drittel der Professorinnen und Professoren aus ihrem Amt ausscheiden wird, bietet innerhalb der nächsten Jahre die außergewöhnliche Möglichkeit, dieses Desiderat grundsätzlich anzugehen und den Anteil an Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen maßgeblich zu erhöhen.

Diese Situation des Umbruchs ist Anlass genug, sich mit der heutigen Konferenz erneut dem Thema Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft zu widmen. Ziel der Tagung ist es darüber hinaus, unübersehbaren Ermüdungserscheinungen gegenüber der Thematik entgegen zu wirken und ein medienwirksames Signal für die anhaltende Dringlichkeit der Problematik zu setzen. Mit den Leitungsebenen der Hochschulen und Forschungsorganisationen adressiert die Konferenz den Personenkreis, der durch eine gezielte Gleichstellungspolitik maßgeblich zur Umsetzung der Chancengleichheit beitragen und richtungweisende, positive Impulse geben kann. Der Wissenschaftsrat selbst knüpft mit der Ausrichtung dieser Veranstaltung an seine „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ von 1998 an, deren Entstehung er seinerseits der damaligen Vorsitzenden Dagmar Schipanski verdankt. Ihr sowie der damaligen Arbeitsgruppe zur Chancengleichheit - deren Mitglieder heute zum Teil anwesend sind - sei an dieser Stelle noch einmal herzlich gedankt.

Hintergrund der Veranstaltung

Seit den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 1998 sind acht Jahre vergangen. In der Zwischenzeit hat die Geschlechterforschung die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen weiterhin in zahlreichen Studien erfolgreich untersucht, zentrale Er-

² Vgl. European Commission. Directorate-General for Research (Hg.): She Figures 2006, Women Science, Statistics and Indicators. Luxemburg 2006, S. 7.

kenntnisse geliefert sowie neue Strategien zur Verbesserung der Chancengleichheit entwickelt. Auch auf der operativen Ebene wurden vielfältige gleichstellungspolitische Maßnahmen umgesetzt, um den Gleichstellungsprozess voranzutreiben. Zahlreiche Gleichstellungs- und Frauenbeauftragte haben in diesen Jahren hervorragende Basisarbeit „vor Ort“ geleistet.

Was also, so müssen wir uns fragen, ist der Grund dafür, dass die Entwicklung hin zu einer Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern noch immer nur schleppend voran geht? Welche Mechanismen und Strukturen verhindern nach wie vor, dass Frauen nicht ihren Leistungen entsprechend in der Wissenschaft repräsentiert sind? Hier scheint mir die Langsamkeit der Entwicklung bezeichnend für die Grundsätzlichkeit des Problems: Mögen zwar einzelne Personen Frauen immer noch willentlich bei der Personalauswahl vernachlässigen, so liegen doch die größeren Schwierigkeiten, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen, sicherlich in den gesellschaftlichen Geschlechternormen und Machtverhältnissen begründet. Ihre teilweise unbewusste Verankerung in den Vorstellungen der Protagonisten und Protagonistinnen sowie ihre in vielen Fällen spezifische Verknüpfung mit den Strukturen des Wissenschaftssystems komplizieren die Situation zusätzlich.

Es ist erwiesen, dass die unterschiedliche Sozialisation von Männern und Frauen Einfluss nimmt auf den Verlauf ihrer Hochschul- oder Forschungskarrieren. So hat die doppelte Sozialisation von Frauen, die in der Regel auf Familie und Beruf ausgerichtet ist, häufig zur Folge, dass sich die lange Qualifikationsdauer und darüber hinaus noch die unsichere Zukunftsperspektive einer Hochschullaufbahn auf junge Akademikerinnen wesentlich stärker Karriere hemmend auswirken als auf junge Akademiker.³ Weitere Faktoren, die dazu führen, dass höher qualifizierte Frauen aus dem Wissenschaftssystem verschwinden, sind: tendenziell unterschiedliche Selbst- und Fremdwahrnehmungen von Männern und Frauen, unterschiedliche Vorgehensweisen, die Karriere zu planen und zu forcieren, unterschiedliche Arten, sich im akademischen Raum zu platzieren sowie unterschiedliche Vorlieben für bestimmte Fächergruppen. Der Karriereweg von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie die ausschlaggebenden Kriterien für die Bestimmung dessen, was Qualität und Professionalität im Wissenschaftssystem ausmacht, richten sich noch immer vielfach an männlich konnotierten Normen und Idealbiographien aus.

³ Vgl. Macha, Hildegard: Rekrutierung von weiblichen Eliten. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Aus Politik und Zeitgeschehen, B 10/2004, <http://www.bpb.de/publikationen/DOEVX3.html>.

Medium und Zielsetzung der Konferenz

Nicht zuletzt die Struktur dieses Problems hat den Wissenschaftsrat veranlasst, die Thematik - anstatt in der für ihn typischen Form der Empfehlung - im Rahmen einer Konferenz wieder aufzugreifen. Die Form der Tagung kann und soll die Möglichkeit bieten, in der gemeinsamen Diskussion über bestimmte Problemfelder und die effiziente Verbreitung wichtiger Erkenntnisse zu einer Bewusstseins-schärfung beizutragen, die unverzichtbare Basis des Gleichstellungsprozesses. Ich freue mich daher außerordentlich, dass es gelungen ist, gleichermaßen ausgewiesene und prominente Expertinnen und Experten als Referenten und Referentinnen für die Fachvorträge gewinnen zu können.

Neben der Vermittlung von Ursachenanalysen und Deutungszusammenhängen bietet die Tagung auch Raum, um neue Entwicklungen in den Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen auf den Weg zu bringen. Die „Offensive für Chancengleichheit“, die morgen von den sieben großen Wissenschaftsorganisationen initiiert wird, soll hierzu wichtige Impulse geben. In einer gemeinsamen Erklärung werden die Wissenschaftsorganisationen darlegen, dass und wie sie für mehr Chancengleichheit in ihren Einrichtungen eintreten werden. Sie werden im Einzelnen darlegen, mit welchen Maßnahmen und Instrumenten sie der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern näher kommen wollen, und damit ein wichtiges Signal für die Zentralität des Themas setzen. Für mich verbinden sich mit dem heutigen und morgigen Tag folgende Hoffnungen, Wünsche und Erwartungen:

Auf der inhaltlichen Ebene erwarte ich, dass wir durch die Fachvorträge von Expertinnen und Experten nicht nur ein erweitertes Verständnis über die Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen erlangen, sondern darüber hinaus richtungsweisende Empfehlungen erhalten werden, mit welchen der Prozess der Gleichstellung vorangetrieben werden kann.

Durch die bewusst gewählte Personenkonstellation bietet die Tagung Raum und Möglichkeit dafür, dass sich Expertinnen und Experten im Bereich der Gleichstellung mit den Entscheidungstragenden über potenzielle Lösungsansätze austauschen. Ich hoffe, dass der hier stattfindende Dialog zur Erweiterung des Problembewusstseins bei uns allen beiträgt und möglichst viele konkrete gemeinsame Projekte ins Auge gefasst werden können.

Hinsichtlich der „Offensive für Chancengleichheit“ wünsche ich mir, dass das Signal der Forschungsorganisationen von den einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in großem Umfang auf-

genommen wird. Nur so kann Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Realität werden.

Ich wünsche uns allen ein gutes Gelingen der Veranstaltung, die durch die finanzielle Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ermöglicht wurde, dem ich an dieser Stelle dafür ausdrücklich danken möchte.

Zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen

Jutta Limbach

Die Statistik

Die Situation von Frauen in der Wissenschaft ist, soweit es um Quantitäten geht, schnell beschrieben. Ein Blick in das Internetportal des Statistischen Bundesamtes zeigt: Die Frauen sind Klasse, aber nicht Spitze. Wohl halten die Frauen inzwischen die Hälfte der Hörsäle besetzt, doch gilt das nicht für die Lehrstühle. Nach wie vor zeigt sich: Je höher man die Leiter der akademischen Laufbahn hinaufschaut, desto rarer wird das weibliche Geschlecht. Der Anteil der von Frauen besetzten C4-Stellen hat die 10-Prozent-Hürde noch immer nicht genommen. Die Frauenquote der Professorenschaft insgesamt ist in den Jahren 2002 bis 2004 gerade einmal um einen Prozentpunkt auf 13,6 Prozent gestiegen. Und das, obwohl seit einigen Jahren fast die Hälfte der Studienanfänger weiblichen Geschlechts ist.

Gewiss dürfen wir den Zeitverzug nicht außer Acht lassen, mit dem sich der Bildungszuwachs des weiblichen Geschlechts in Spitzenpositionen niederschlägt. Der erfreuliche Anteil der Frauen an den Absolventen - fast die Hälfte (49,2 Prozent) - und Promotionen (immerhin 39 Prozent) zeigt, dass dies keine trügerische Hoffnung ist. Doch scheint sich dieses zeitversetzte Nachrücken nicht bis zu den Führungspositionen hinauf fortzusetzen. Das offenbart bereits die erhebliche Kluft zwischen Promotion und Habilitation. Dort schrumpft die Frauenquote auf 22,7 Prozent. Auch hier hat sich in den zurückliegenden drei Jahren nur ein Zugewinn von einem Prozentpunkt ergeben.¹ Dieser starke Einbruch im Karriereverlauf von Frauen ist im besonderen Maße erklärungs- und der Abhilfe bedürftig.

Dünn ist die Luft für das weibliche Geschlecht vor allem in den Natur- und Ingenieurwissenschaften. Dort sind die Frauen in allen Stadien der akademischen Laufbahn eine bescheidene Minderheit.

Karrierehindernisse

Die Hindernisse, die den Frauen den Aufstieg in qualifizierte akademische Positionen erschweren, sind nicht so schnell beschrieben wie die statistischen Schwundquoten des weiblichen Geschlechts in der Alma Mater. Zwar ist kaum ein sozialer Sachverhalt in den letzten

¹ Statistisches Bundesamt Deutschland 2005: Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn, daten1/stba/html/basis/d/biwiku/hochtab8.php.

Jahren so gut erforscht worden wie dieser. Von den langen Ausbildungszeiten

- über den hohen Zeitbedarf,
- die hohen Mobilitätsansprüche,
- die geringe Verlässlichkeit und Kalkulierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere,
- bis hin zu dem Mangel an angemessenen Möglichkeiten der Kinderbetreuung

sind jüngst die besonders unvorteilhaften Bedingungen in der Universität in den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zum arbeitsmarkt- und demographiegerechten Aufbau des Hochschulsystems aufgelistet worden.

Diese und weitere Ursachen für den vergleichsweise geringen Erfolg von Frauen in der Wissenschaft sind jedoch vielfältig und vielschichtig. Sie wirken häufig zusammen und verstärken einander. Das gilt vor allem für den Zeitraum zwischen Promotion und Habilitation: In dieser Qualifikationsphase setzen der Kinderwunsch und die unsichere Berufsperspektive die junge - zumeist nur befristet beschäftigte - Wissenschaftlerin doppelt unter Druck.

...können Frauen so viel wie Männer?

Die sich aus der Eigenart wissenschaftlichen Arbeitens ergebenden Nachteile für Frauen werden gern durch zähleibige Vorurteile über die weibliche Wesensart unterfüttert. So wird beispielsweise die geringe Attraktivität der Natur- und Ingenieurwissenschaften als Beweis für die These gewertet, dass Frauen der echte Forschergeist fehle, dass Technik und Frauen nicht zusammengehörten und der Maschinenbau Männersache sei.²

Marianne Weber hat im Jahr 1904 einen Vortrag zu unserem heutigen Thema gehalten. Die ersten Erfolge von Frauen in den akademischen Berufen begründeten ihre Hoffnung, dass „Frauen auch diejenige höhere Stufe intellektueller Schulung erreichen können, von der aus das Wissen sich durch Wort und Schrift lehrend an andere übermitteln lässt“.

Dennoch zweifelte sie daran, dass Frauen als schöpferische Gelehrte Eigengeartetes und Unersetzliches zum wissenschaftlichen Erkenntnischatz beizutragen hätten. Gleichwohl hoffte sie, dass die Frauen

² Stifterverband der Wissenschaft: Die Innovation ist weiblich, in: W & W, 4/2005, S. 6.

in den Gefilden sozialer und wirtschaftlicher Erscheinungen Erkenntnisse gewinnen und Einsichten vermitteln könnten, die männlichen Forschern verborgen blieben. Selbst wenn die schöpferische Denkkraft der Frauen die der führenden männlichen Geister nicht erreiche, so Marianne Weber, werden sie ob ihrer „Verankerung an dem Fühlen und Wollen lebendiger Menschen“ in Zukunft Wertvolles für die Wissenschaft leisten können.³ Schon damals: die soft skills für die Frauen.

Im Jahre 1904 - die Universitäten hatten sich erst vor wenigen Jahren den Frauen geöffnet - konnte Marianne Weber noch nicht wissen, ob und wie Frauen in Theorie und Forschung schöpferisch tätig sein werden. Elf Nobelpreise für zehn Naturwissenschaftlerinnen seither sind schon ein hübscher Beleg für die Forschungstüchtigkeit von Frauen. Dabei sollte man die Wissenschaftlerinnen, die im Schatten künftiger Nobelpreisträger „eigengeartete Dienste“ geleistet haben - wie etwa Lise Meitner - nicht vergessen. Das Dunkelfeld dieser geistigen Schattenarbeit von Frauen dürfte weitaus größer sein als die von Ulla Fölsing genannten vier nobelpreisverdächtigen, aber nicht ausgezeichneten Wissenschaftlerinnen.⁴ Ist oder war (?) es doch stets eine Tugend des weiblichen Geschlechts, sich bescheiden im Hintergrund zu halten und stellvertretend ehrgeizig zu sein.

Der natürliche Trieb des Weibes

Der Zweifel an den wissenschaftlichen Fähigkeiten des weiblichen Geschlechts ging einher mit biologistischen Argumenten über die wahre Natur der Frau. Der

„natürliche Trieb des Weibes, bald möglichst einen eigenen Haushalt zu besitzen, wird stark genug bleiben; ...“,

so beruhigte sich ein früh berufener „Frauenforscher“ am Ende des 19. Jahrhunderts angesichts der heraufkommenden weiblichen Konkurrenz.⁵ Während sich die Zweifel an der wissenschaftlichen Denkkraft der Frau angesichts der Gegenbeweise allmählich verflüchtigten, erwies und erweisen sich die gesellschaftlichen Rollenvorbilder als äußerst zählebig.⁶ Heute wirken diese im Stillen. Max Planck

³ Marianne Weber: Die Beteiligung der Frauen an der Wissenschaft (1904), in: Frauenfragen und Frauengedanken, Gesammelte Aufsätze, 1919, S. 1, 6, 7.

⁴ Ulla Fölsing: Nobel-Frauen. Naturwissenschaftlerinnen im Porträt, 3. Aufl. 1994, S. 136 f.

⁵ Zitiert nach Inken Lind: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen – Ein Forschungsüberblick, 2004, S. 18.

⁶ Siehe Inken Link, a.a.O., S. 50-55.

konnte noch ganz unverblümt die Frau in der Wissenschaft „nur als Ausnahme“ betrachten, im Allgemeinen aber stark betonen,

„...dass die Natur selbst der Frau ihren Beruf als Mutter und als Hausfrau vorgeschrieben hat, und dass Naturgesetze unter keinen Umständen ohne schwere Schädigungen, welche sich im vorliegenden Falle besonders an dem nachwachsenden Geschlecht zeigen würden, ignoriert werden können“.⁷

Zwar hat der scheidende Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft seine Kollegen vor kurzem vermahnt, weil sie noch immer junge Frauen diskriminieren und diese aus den Labors ekeln, wenn sie Mütter werden. Doch machen wir uns nichts vor. Muttermythen werden nicht nur vom Feuilletonchef der FAZ wieder belebt. Als Rabenmutter-Syndrom wie als gott- oder naturgegebene Frauenleitbilder beeinflussen diese nach wie vor Frauen- wie Männerhirne. So mancher Rückzug von Frauen aus der Wissenschaft wie so manche Abwehr seitens des männlichen Geschlechts geht auf deren Konto.

Gewissermaßen *unterirdisch* beeinträchtigen sie als Alltagstheorien die Karriere von Frauen: vornan der vermeintliche Erfahrungssatz, dass die Entscheidung für Kinder mit einem geringeren beruflichen Interesse der Frau einhergehe. In negativer Weise verstärken sich hier stereotype Frauenbilder und traditionell auf männliche Verhaltensformen zugeschnittene Anforderungen wissenschaftlichen Arbeitens. Eine Kollegin, die noch Zeit für Familie und andere Bedürfnisse haben möchte, stellt offenbar das männliche Leitbild von dem in seiner Forschungsarbeit gänzlich aufgehenden Wissenschaftler in Frage.⁸ - „Nichts gegen die Gleichberechtigung!“; so denkt wohl mancher sich modern gebende Mann, aber „nicht für die Frau, die alles sein will: Geliebte, Mutter und Wissenschaftlerin“.⁹

Das Ideal totaler Verfügbarkeit

Und gerade diese unbescheidene Gattung von Frau macht uns die größten Sorgen in der Wissenschaft. Wobei nicht vergessen sei, dass die Frauen nicht nur auf Grund tatsächlicher, sondern auch antizipierter Familienpflichten benachteiligt werden. So haben Hildegard Matthies u.a. festgestellt, „dass nicht nur Wissenschaftlerinnen mit Kindern, sondern auch kinderlose Frauen in gleicher Weise - quasi

⁷ Zitiert nach Helga Königsdorf: Respektloser Umgang, 1988, S. 25.

⁸ Dagmar Simon: Strukturwandel des Wissenschaftssystems, in: Hildegard Matthies u.a.: Gleichstellung in der Forschung, Organisationspraktiken und politische Strategien, 2003, S. 17 ff. 24.

⁹ Sehr frei nach Helga Königsdorf, die dieses Denken in einem fiktiven Gespräch Lise Meitner unterstellt, a.a.O., S. 45.

antizipatorisch - einem Vorurteil geringerer Belastbarkeit ausgesetzt seien“. So würden sie in der besonders karriererelevanten Zeitspanne des 4. Lebensjahrzehnts als potenzielle Mütter betrachtet. Während die Männer einen allgemeinen Vertrauensvorschuss genießen, müsse auch die kinderlose Frau immer wieder beweisen, dass sie gleichermaßen leistungsbereit und -fähig sei.¹⁰

Die eingangs angeführte Bundesstatistik hat gezeigt, dass die Zahlen der Studentinnen, Absolventinnen und Promovierten seit Jahrzehnten kontinuierlich ansteigen, während die Zahl der Habilitierten und vor allem die der Hochschullehrerinnen nur kleine Zuwachsraten aufweist und zuweilen sogar stagniert. Die Schwierigkeiten von jungen Akademikerinnen, Berufs- und Kinderwunsch miteinander in Einklang zu bringen, wirken sich offensichtlich ab der Promotion aus. Die Doktorandin ist gewöhnlich schon Mitte zwanzig, wenn sie sich auf das Wagnis der Promotion einlässt. Die große Zahl der Frauen verlässt die Universität nach der Promotion, wenn diese auf die Dreißig zugehen. Das scheint eine Art Schallgrenze zu sein, an der die Frauen noch in andere Berufe überwechseln und sich für Kinder entscheiden können. "Offenbar", so Dagmar Richter für die Rechtswissenschaftlerin, "koinzidiert Alter und Ausscheiden miteinander, indem das Alter eine kritische Grenze setzt, vor deren Überschreiten sie (die Frauen) sich entweder für die Habilitation oder für die Familiengründung entscheiden müssen".¹¹

Die Frauen meiden also die Wissenschaft als Beruf, weil in ihr - jedenfalls in der Hochzeit der Qualifikation - Arbeitsbedingungen herrschen, die auf traditionell männliche Lebens- und Verhaltensweisen zugeschnitten sind.¹² Im Gegensatz zu einem angehenden Gelehrten kann sich eine qualifizierte junge Wissenschaftlerin nicht darauf verlassen, dass ihr der Lebensgefährte den Rücken frei hält. Die Vereinbarkeit von Beruf und Kindern wird in der Universität weitgehend als „Problem von Frauen“ individualisiert.¹³ Kein Wunder also, dass viele junge Akademikerinnen eine Tätigkeit vorziehen, in der eine freiere Arbeitszeitorganisation es ihnen besser ermöglicht, Familien- und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen.

Diese unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Männern und Frauen in der Wissenschaft werden auch dadurch belegt, dass

¹⁰ Zitiert nach Inken Lind, a.a.O., S. 99.

¹¹ So Dagmar Richter: Die Berücksichtigung des Geschlechts bei der Vergabe und Schaffung öffentlicher Ämter in der Wissenschaft, in: Wissenschaftsrecht: Beiheft, 14, S. 7.

¹² So treffend Dagmar Richter, a.a.O., S. 8.

¹³ Ulrike Papouschek: Von Gleichstellung noch weit entfernt, in: Hildegard Matthies u.a., a.a.O., S. 125, 136.

Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen signifikant viel häufiger geschieden oder unverheiratet oder kinderlos sind.¹⁴ Die von Familienarbeit weitgehend entlasteten Wissenschaftler, die sich voll und ganz ihrem beruflichen Fortkommen widmen können, setzen damit "einen für alle gültigen Standard", dem sich ambitionierte Frauen anpassen müssen.¹⁵

Ein Exkurs: Eine trügerische Freiheit

Die männlich geprägte Arbeitskultur in der Wissenschaft verbindet sich ungut mit alten Rollenbildern, so dass sich die junge Wissenschaftlerin mitunter nur noch aussuchen kann, welches Problem sie haben möchte.¹⁶ Im Falle eines Kinderwunschs ist ihr Weg mit Verzicht und Ängsten gepflastert. Entweder sie schiebt ihren Kinderwunsch wegen des hohen Berufsengagements auf. Häufig geschieht das in der Hoffnung, zu einem späteren Zeitpunkt eine Lösung des Problems zu finden; bis es dann aber häufig zu spät ist und aus der vorläufigen Kinderlosigkeit eine lebenslange wird.¹⁷ Oder sie gibt die wissenschaftliche Karriere aus der Sorge heraus auf, die Kinder könnten Opfer ihres beruflichen Ehrgeizes werden. Bleibt sie dagegen dennoch der Wissenschaft treu, muss sie mit dem bei schlechter Arbeitsmarktlage gern gepflegten Vorurteil leben, dass erwerbstätige Mütter eher verwaahlste Kinder hätten.

Die daraus resultierende Unsicherheit, die erzeugten Angst- und Schuldgefühle beeinträchtigen den Umgang von Mutter und Kind und damit dessen Entwicklung empfindlicher als die Berufstätigkeit selbst. Dabei sind die Folgen der mütterlichen Erwerbstätigkeit auf die Sozialisation der Kinder international bestens erforscht worden. Ein negativer Zusammenhang zwischen beiden Variablen, also Sozialisationsdefizite, sind bei den Kindern nicht festgestellt worden. Hier ist ein vielschichtiges Wirkungsgefüge zu beachten, in dem eine Reihe von Faktoren, wie etwa der Grund der mütterlichen Erwerbstätigkeit, das Qualifikationsniveau und die Berufszufriedenheit der Mutter zusammenwirken. Nicht zu vergessen auch die Qualität der Ersatzbetreu-

¹⁴ So Dagmar Richter unter Berufung auf eine Studie von C. Innen-Isemann/U. Oßwald, a.a.O., S. 11 Fn. 33.

¹⁵ So Dagmar Richter unter Berufung auf eine Studie von C. Innen-Isemann/U. Oßwald, a.a.O., S. 11 Fn. 33, 12.

¹⁶ Anja Meulenbelt: Pop-Feminismus: Die scheinbare Alltäglichkeit des Erreichten, in: Ursula Nuber (Hrsg.): Wir wollten Alles, 1993, S. 13-24, S. 17.

¹⁷ Rosemarie Nave-Herz: Veränderte familiäre Bedingungen des Aufwachsens von Kindern und Jugendlichen in Gegenwart und Zukunft, 2002, S. 67.

ung. Aber auch familiäre Faktoren wie die Kinderzahl und das emotionale Klima in der Familie spielen eine wichtige Rolle.¹⁸

Zum Glück wandelt sich das Verständnis der Mutterrolle bei den jüngeren Generationen grundlegend. Das bürgerliche Familienmodell mit der nicht erwerbstätigen Mutter gilt ihnen nicht mehr als einziges Ideal. Wenngleich sich dessen Anhänger gern lautstark zu Wort melden, wenn die Geburtenziffer sinkt und die Arbeit knapp wird. Seit der Studentenbewegung und der Neuen Frauenbewegung, der verbesserten Ausbildung der Frauen und ihrem veränderten Selbstbewusstsein vollzieht sich allmählich auch ein Wandel im gesellschaftlichen Denken.¹⁹ Die jungen Menschen von heute sind vielfach bereits von berufstätigen Müttern und Vätern aufgezogen worden und können aus eigener Erfahrung darüber urteilen, ob sie dadurch verwahrlost sind, wie es trotz entgegenstehender wissenschaftlicher Erkenntnisse immer wieder einmal gern behauptet wird.

Inzwischen widerlegt eine vor kurzem vom Max-Planck-Institut für Demographische Forschung in Rostock veröffentlichte Studie den Aberglauben, dass das weibliche Karrierestreben und die veränderten Geschlechterrollen die Geburtenrate in den Keller getrieben haben. Im Gegenteil scheinen gerade herkömmliche Familienstrukturen weniger Geburten zur Folge zu haben. Ein Vergleich der europäischen Staaten zeigt, „dass die Kinderzahlen dort hoch sind, wo nicht nur die Frauen, sondern die ganze Gesellschaft emanzipiert sind“.²⁰

Die subtilen Formen der Diskriminierung

Zu der familienfeindlichen Arbeitskultur in der Wissenschaft gesellen sich weitere Diskriminierungen, die den Abschied der Frauen aus der Universität beschleunigen. So werden Frauen im akademischen Mittelbau häufiger als Männer in befristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt. Diese diskriminierenden Faktoren wirken sich zumeist unterschwellig aus und sind daher schwer angreifbar. Als Beispiel seien die vagen Kriterien der Qualifikation genannt. Soll man die Publikationen zählen oder nach ihrer Substanz gewichten? Wie misst man Leistungen in der Lehre? Was hat Lehre mit Exzellenz zu tun?

Auch in diesem Zusammenhang zeigt sich, dass Diskriminierungen von Frauen in der Wissenschaft weitere Nachteile im Gefolge haben, die sich insgesamt als eine riesige Bremse auswirken. So sind

¹⁸ Rosemarie Nave-Herz: Ehe- und Familiensoziologie, 2004, S. 184 f.

¹⁹ Rosemarie Nave-Herz, a.a.O., Fn. 17, S. 64.

²⁰ Wiebke Rögener: Die Mythen von der Kinderlosigkeit – Viele Aussagen über den fehlenden Nachwuchs in Deutschland sind falsch, in: Süddeutsche Zeitung vom 21./22. Oktober 2005, S. 22.

Frauen häufiger auf statusniedrigeren Positionen, auf Teilzeitstellen und mit Verträgen kurzer Laufzeit beschäftigt. Diese wenig attraktiven Stellen sind zumeist auch mit geringeren Mitteln und Möglichkeiten ausgestattet, um forschen oder an wissenschaftlichen Zusammenkünften teilzunehmen zu können. Den Inhaberinnen solcher karger Stellen stehen seltener Hilfskräfte zur Verfügung, dafür sind sie selbst häufiger durch Zuarbeiten belastet. Das schränkt die Produktivität der Frauen ein und verschlechtert damit ihre Chancen, in eine Position aufzusteigen, die mit besseren Ressourcen verbunden ist.²¹

In den „heute vorherrschenden subtilen Formen der Diskriminierung“ verbinden sich ungut alte Rollenbilder mit der männlich geprägten wissenschaftlichen Arbeitskultur. Das zeigt sich am Phänomen der Homophilie. Gemeint ist die Neigung, bei der Auswahl von Nachwuchs Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, in denen sich die Entscheider selbst widerspiegeln.²² Auch Wissenschaftler pflegen bei der Frage, wen sie einstellen und fördern sollen, gern den jungen Mann auf dem Sprung zu einer steilen Karriere zu wählen, der ihnen - d.h. ihrem projizierten Selbstbild - am meisten ähnelt. Sie benachteiligen die Frauen, weil sie diesen weder Leistungs- noch Durchhaltevermögen zutrauen. *Werden diese mit ihrem unterentwickelten Sinn für gesellschaftliche und wissenschaftliche Ritualien für die Ehrungen im Alter, dereinst für die Festschrift sorgen?*

Interdependenzen

Spaß beiseite! Was ich andeuten wollte, ist, dass der Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft Ergebnis eines vielschichtigen Wirkungsgefüges ist. Das häufig schwer zu durchschauende Wechselspiel von inneren Tatsachen und strukturellen Faktoren, also von mehr oder minder bewussten Vorverständnissen und der männlich geprägten wissenschaftlichen Arbeitskultur, erschwert es, diese gesellschaftlichen Tatsachen empirisch dingfest zu machen und systematisch zu untersuchen. In ihrem gleichermaßen informativen wie reflektierten Forschungsbericht betont Inken Lind zu Recht, dass erst durch neue Konzepte die möglichen Interdependenzen von subjektiven und strukturellen Faktoren systematisch untersucht werden können.²³ Das sollte nicht nur wegen der Vollständigkeit unseres Wis-

²¹ Vgl. den Forschungsbericht von Inken Lind, a.a.O., S. 103, 107.

²² Michèle Lamont u.a.: Recruiting, Promoting, and Retaining Women Academics: Lessons from Literature, Prepared for the Standing Committee on the Status of Women, Harvard University, <http://www.wjh.harvard.edu/~mlamont/lamont-forthcoming.html>, S.2 sub 1-3.

²³ Inken Lind, a.a.O., S. 104.

sens geschehen, sondern um wirksamere Gegenmaßnahmen entwickeln zu können.

Was tun?

Meine Aufgabe war es, etwas zur Situation von Wissenschaftlerinnen im Kontext gesellschaftlicher Normen und Strukturen zu sagen. Wer die Forschungslage auf diesem Gebiet einigermaßen kennt, weiß, wie viel es zu diesem Thema zu sagen gibt, und dass monokausale Aussagen einen nur begrenzten Wert besitzen. Das macht ohne Zweifel das Nachdenken über Strategien der Frauenförderung nicht gerade zu einem einfachen Geschäft.

- Ihre Phantasie wird auf Maßnahmen zu richten sein, die den sog. *gender bias*, also vorzugsweise Vorurteile über die wahre Natur der Frau und ihre professionellen Defizite außer Kraft setzen.
- Häufig kann ein objektiveres Urteil über eine wissenschaftliche Leistung durch die Anonymisierung der Urheberschaft erreicht werden.
- Bei jeder Suche nach zu förderndem Personal ist der Kreis der Bewerber durch Frauen zu bereichern. Stets muss die Frage nach geeigneten Bewerberinnen gestellt und eine Antwort auf diese Frage verpflichtend gemacht werden.
- Die wissenschaftliche Kompetenz junger Frauen mit Kindern sollte nicht an der Zahl ihrer Publikationen, sondern an deren Güte abgelesen werden.
- Jede Universität sollte über einen Fonds verfügen, der jungen Wissenschaftlerinnen auf „kargen“ Stellen die Inanspruchnahme von Hilfskräften und Reisemitteln ermöglicht, die ihnen die Forschung und wissenschaftliche Kontakte erleichtern.
- Wer Exzellenz und Kinder ermöglichen will, wird die Beschäftigungsperspektiven junger Eltern verlässlicher gestalten müssen. Wie hat es Heiner Geißler so treffend gesagt? „Wenn junge Leute ein Berufsleben vor sich sehen, das nur aus Minijobs und befristeten Arbeitsverträgen besteht, dann verliert ein 26-Jähriger zwar nicht die Lust am Sex, aber die Lust auf Kinder.“

Es geht nicht nur, aber vornan um die bessere Vereinbarkeit von Ausbildung, wissenschaftlichem Beruf und Familie. Der Wissenschaftsrat sähe gern, dass die Hochschulen in dieser Hinsicht eine Vorreiterrolle bei dem Versuch übernehmen, verschiedene Lebensentwürfe mit Studium, Karriere und einem wissenschaftlichen hoch qualifizierten Beruf vereinbar zu machen.

Haben wir nicht, liebe Ladies, vor einigen Jahrzehnten der männlich geprägten wissenschaftlichen Arbeitskultur den Kampf angesagt? War das Ideal des total verfügbaren Wissenschaftlers nicht unser Feindbild? Wollten wir nicht diese selbstausbeuterische Arbeitsweise, die die unbedingte Hingabe an eine Sache fordert, beenden? Die damaligen Träume sind ausgeträumt. Von diesen ist nicht viel mehr als ein schlechtes Gewissen zurückgeblieben.

Wir Veteraninnen sind daran nicht unschuldig. Wie jede Minderheit waren wir - endlich in der scientific community angekommen - nur allzu bereit, uns an die männlich geprägte Arbeitswelt anzupassen. Dabei wäre eine Umkehr für beide Geschlechter und - wie ich glaube - sogar für den wissenschaftlichen Entdeckungsgeist von Nutzen. Nobel-, Leibniz- und sonstige wissenschaftliche Preise sollten nur an Forscher und Forscherinnen vergeben werden, die im Schnitt nicht mehr als sechs Stunden werktäglich gearbeitet haben. Wirkt doch nichts so gut wie positive Sanktionen. Auf diesem Felde wünsche ich der Konferenz eine üppige Einfallsfreude.

Ich darf abschließend meiner Freude Ausdruck geben, dass die Konferenz unter dem Motto steht „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung“. Als Juristin liegt mir die Geschlechtergerechtigkeit nicht nur am Herzen, sondern bewegt auch meinen Kopf. Für den Weg dahin ist es aber immer wieder wichtig darauf hinzuweisen, dass es bei der Frauenförderung nicht um eine Einschränkung des Leistungsprinzips, sondern vielmehr darum geht, die wissenschaftliche Denk- und Entdeckungskraft der Frauen zu nutzen. Für Frauen hat schon immer das Leistungsprinzip gegolten. Auch wenn vor allem in der Quoten-Debatte gern das Gegenteil behauptet worden ist.

Die Frage „Können die Frauen soviel wie Männer?“ kann heute nicht mehr ernsthaft gestellt werden. Wir halten es hier mit den amerikanischen Feministinnen, die bei dieser törichten Frage gern auf Fred Astaire und Ginger Rogers verweisen. Bekanntlich wurde Fred Astaire als der große Tänzer gefeiert. Doch Ginger Rogers konnte alles ebenso gut wie er. Nur konnte sie es (sogar) rückwärts und auf Stöckelschuhen.²⁴ In diesem Sinne wünsche Ihnen bei der Analyse von Rückwärtsgang und Stöckelschuhen in der Universitätslaufbahn von Frauen viel Erfolg.

²⁴ Zitiert nach Cheryl Benard/Edit Schlaffer: Rückwärts und auf Stöckelschuhen, 1989, 1991, S.9.

Autobiographische Angaben

Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Jutta Limbach, 1934 geboren, arbeitete nach ihrem Studium der Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin als wissenschaftliche Assistentin dieses Fachbereichs. Im Anschluss an ihre Promotion und Habilitation erhielt sie dort 1971 die Professur für Bürgerliches Recht, Handels- und Wirtschaftsrecht und Rechtssoziologie. In den Jahren 1987-1989 war sie Mitglied des Wissenschaftlichen Beirats für Familienfragen beim Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit; in den Jahren 1992-1993 Mitglied der Gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat. Von 1989-1994 war sie als Senatorin für Justiz des Landes Berlin tätig und wurde anschließend für acht Jahre zur Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts gewählt. Sie ist Ehrendoktor der Universitäten Basel, Rotterdam, York (Toronto) sowie des University College London und seit 2002 Präsidentin des Goethe-Instituts.

The making of Excellence – gender bias in academia

Margo Brouns

Abstract

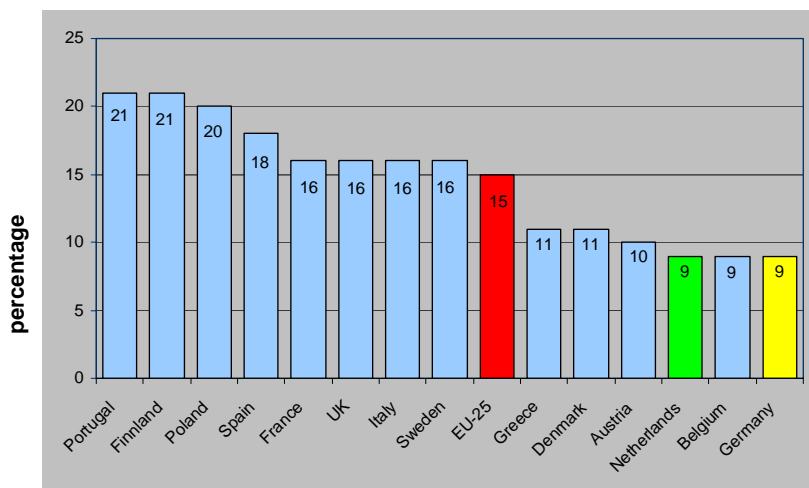
The under-representation of women in the sciences is changing very slowly - much more slowly than we might expect, given the achievements women have attained in the educational system. Female potential is not being fully realized. The processes that give rise to inequalities in scientific careers across different social groups are multifaceted and well documented with regard to career development and personal choices. Nonetheless, there is evidence to suggest that systems for evaluating scientific work are one element (and may interact with others) of processes that generate marked segregation between men and women in career trajectories. The measurement of scientific excellence and research performance is inherently problematic. How is scientific excellence defined and measured? Can this explain the slow progress of women in terms of representation in academic positions? The aim of this paper is to explore present modes of evaluating scientific excellence as well as the operation of gender within these systems. The paper systematically describes various aspects of evaluation systems as well as the social dynamics that accompany these systems, from a gender perspective, including the dominant image of 'science'.

Introduction

The last fifteen years have witnessed unprecedented interest in the presence of women in the sciences. The representation of women in faculty positions is low - particularly in the highest-level-positions - and changes occur very slowly. On average, only fifteen percent of all professors in Europe are female.¹

¹ She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. European Commission, Brussels 2006

Proportion of female Full Professors EU



In the USA, women account for twenty percent of all professors. The career paths of men and women in almost all branches of scientific endeavor have been investigated with the goal of unraveling the complex interactions between institutional arrangements and personal preferences. It is hoped that the mechanisms that underlie these interactions can help to explain the under-representation of women, especially at the highest-level-positions.² This line of research has produced new knowledge and understanding of the “gender of careers.” Moreover the studies have generated divergent interpretations of the current situation and of the most appropriate strategies for dealing with problems.

One issue that remains central to current research is whether the achievements of men and women are assessed on the same basis. Is there a systematic, but perhaps unintended, discrimination against women? Moreover, how is scientific excellence defined and measured? Can this explain the slow progress of women? In other words, is there evidence of gender bias in the definition and measurement of scientific excellence, or does gender remain a “functionally irrelevant

² Harding, S. & McGregor, E.: *The Gender Dimension of Science and Technology*, Paris UNESCO 1995. Sonnert, G. and G. Holton: *Who succeeds in science? The gender dimension*, New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press 1995. Valian, V.: *Why so slow? The advancement of women*, Cambridge/Massachusetts: MIT 1998. Etzkowitz, H., C. Kemelgor, B. Uzzi: *Athena Unbound: the advancement of women in science and technology*, Cambridge University Press 2000. Xie, Y and K.A. Schauman: *Women in science: career processes and outcomes*, Harvard University Press 2003. Probert, B.: ‘I Just Couldn’t Fit It In’: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers. *Gender, Work and Organization*, vol. 12, 2005, 50-73.

factor”?³ We define gender bias as the often unintentional and implicit differentiation between men and women that situates one gender in a hierarchical position above the other as a result of stereotypical images of masculinity and femininity, thus steering the assessment and selection process or the gendered structure of the scientific system. We treat the concept of “measuring scientific excellence” broadly, understanding it to include the assessment of products and producers in review processes for papers, research proposals, and the selection of candidates for prestigious positions.

We explore this issue by disclosing constitutive mechanisms from a gender perspective. The paper opens with a description of the problem and the dilemmas connected to the criteria and procedures of existing systems for measuring scientific excellence, followed by a section on underlying social dynamics related to the identification of scientific excellence. The paper ends with a number of general conclusions and recommendations.

Framing the problem

In his seminal work on the ethos of science, Robert K. Merton⁴ stated that, for science to be fertile and productive, scientists must be judged by their work alone, winning status and membership within the scientific community solely on that criterion. From this perspective, the scientific forum is the institution that is most capable of evaluating the results of research. Accordingly, the quality of research proposals and products should be assessed by peers. Because it is based on these principles, the peer review system produces professionally “certified knowledge.” Disinterestedness and objectivity are cornerstones of the scientific ethos. As early as 1976, Bourdieu called this claim of objectivity and disinterestedness one of the strongest myths of contemporary science.⁵ According to Bourdieu, this myth functions to mask the specific interests of individual scientists and scientific communities. The idiosyncratic and situated character of assessment systems is one of the major flaws in the expected neutrality of the judgments. Three decades later, however, we still see a strong “neutrality” claim in current evaluation systems, which are anchored in peer review. Consensus seems to argue that this system, however imperfect, is the best available. We argue that it is necessary to re-

³ Cole, S.: How does peer review work and can it be improved? In: *Minerva*, vol. 36, 1998, 179-189.

⁴ Merton, R.K.: *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1942a.

⁵ Bourdieu, P.: *Le champ scientifique*. Actes, 2/3, 1976.

flect on the general unintended consequences and possible gender bias that are implicated by this system.

In 1997, Wennerås and Wold published their groundbreaking *Nature* article on sexism and nepotism in the peer review of research grant applications to Sweden's Medical Research Council (MRC).⁶ The article showed that the peer review system is not as "neutral" as it claims to be. Male applicants and researchers who were affiliated with one of the evaluators were more successful in their applications to the MRC for post-doctoral research grants than were other applicants. The article concluded that, while the quality of the proposal was an important factor in assessing the scientific competence of research grant applicants, gender and affiliation with one of the members of the evaluation committee played important roles as well.

This evidence of gender bias is particularly disturbing, as it conflicts with one of the scientific community's core beliefs about its own internal governance. Decision-making should be based on meritocracy - hierarchy based on individual performance - in order to further scientific inquiry. This belief is rooted in the heart of the scientific ethos, and is connected to the struggle of science to liberate itself from theology and other societal powers.⁷ Originally, this ethos was a plea for the autonomy of the scientific community and democratic self-government within its boundaries. Only the accomplishments of individual scientists should count, and only the scientific community should be capable of evaluating accomplishments. A scientific enterprise cannot afford to base the acceptance or rejection of scientific claims on the personal or social attributes of their protagonists. Wennerås and Wold's results questioned this core belief and the validity of scientific selection procedures. A science system that is steered by non-scientific judgments concerning the performance of some scientists lacks the fundamental quality of objectivity. In this context, the supposed attribution of "excellence" primarily to male scientists becomes problematic for all scientists.

The Wennerås and Wold publication prompted other investigations into research funding. Results from studies in Great Britain⁸ and Germany⁹ showed the success rates of men and women to be compara-

⁶ Wennerås, C. and A. Wold: Nepotism and Sexism in Peer-Review, in: *Nature*, vol. 22, 1997, 341-343.

⁷ Merton, R.K.: *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*. Chicago and London: The University of Chicago Press, 1942a.

⁸ Wellcome Trust: *Women and Peer Review. An audit of the Wellcome Trust's decision-making on grants*. London, 1997.

⁹ Boehringer Ingelheim Fonds (B.I.F.) and women. *Figures and assumptions*. Stuttgart, 1999.

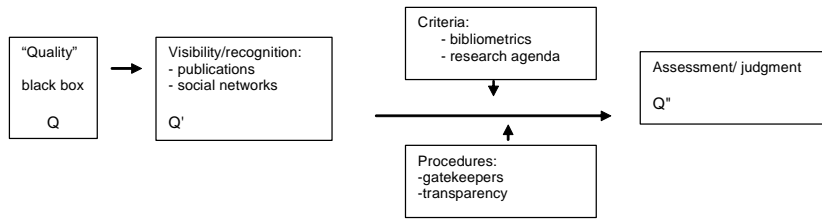
ble. The authors concluded, therefore, that the systems that had been included in the research showed no evidence of gender bias. This conclusion is too simple. In our own research, we found that it is possible for gender bias to be active even when the general success rates of men and women are similar.¹⁰ Research on the assessment system of the Netherlands Organization for Scientific Research (NWO) showed that the similarities between the success scores of male and female applicants masked considerable differences between disciplines. The cross-disciplinary variation in success scores was much greater for women (26 percent to 84 percent) than it was for men (46 percent to 76 percent). In some disciplines, women received remarkably positive evaluations and high success scores, indicating that these women were indeed very well qualified, but that they had also apparently received an additional advantage that was unrelated to the quality of their work. In contrast, a few disciplines (biology and earth sciences) showed some evidence of a gender bias, as we could find no remarkable differences in the track records of unsuccessful women and those of successful men. It also showed that, while men had been assessed according to merit, we could not confirm these findings and correlations for female applicants. From these results, we concluded that gender had played a role in the evaluation of women, although its role varied across disciplines.¹¹ The heterogeneity of procedures for defining and measuring scientific quality may play a role in explaining these disciplinary differences.

We can conclude that scientific excellence, by its nature, is difficult to grasp. It is generally agreed that excellence is neither a "universal fact" nor a "natural given," and that it would be misleading to treat excellence as a simple, easily measurable characteristic, like height or speed. Instead, it is a composite of many skills - carefulness, originality, clarity, complexity, and so forth - that are achieved through a process of training, networking, accumulation, and resources. Moreover, these qualifications must lead to visible and acknowledged achievements before they can be judged and assessed. The judgment of excellence depends on the importance that is attributed to each of these characteristics. It is a social, highly contextualized construction, and it is therefore vulnerable to many kinds of biases. According to gender specialists, this is precisely where the influence of gender enters the picture. The figure below gives an idea of the com-

¹⁰ Brouns, M. i.c.w. Scholten, M.: *Kwaliteit van het Oordeel. Een onderzoek naar sekse en beoordelingssystematiek van NWO en KNAW*. Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies, 1999.

¹¹ Brouns, M.: *The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case*, in: *Higher Education in Europe*, vol. 25, 2000, 193-201.

plex relationship between “quality” of an individual - the black box - and the outcome in measured “excellence”.



Gender can be active in each of these aspects and in the transitions from one stage to the next, raising the following questions: What is the relationship between $Q - Q'$ and Q'' ? What is the gender dimension that influences the visibility of personal qualifications, the measurement of the qualifications, and the ultimate judgment of the scientific quality of male and female scholars and scientists? In the sections to follow, we make several general statements considering the first issue (visibility), beginning with issues regarding criteria and procedures.

Criteria

Quality is almost never measured directly. It is measured by indicators - representations of quality that are believed to reflect scientific quality optimally. The most important device used by peers when reviewing research results, which most academics are willing to recognize as unbiased, is the number of published articles and books, as well as their influence. Indicators that can be measured easily and unequivocally - and that provide a reliable way of counting - are not necessarily the most valid. Bibliometrics are used as a proxy for excellence, quality, and ability. Assessing the reliability of judgments requires first understanding the relationship between the actual quality of individual researchers (Q) and the representations of scientific quality in publication lists Q' . This relationship could be weaker for women than for men, for several reasons.

The criteria that affect the scientific career opportunities of male and female scholars and their relative success rates can be active at two levels. First, these criteria may produce an uneven distribution of resources at the level of the four major scientific disciplines (humanities, natural, social, and medical sciences), creating a structural division that could cause unintended gender effects. For example, the majority of research funding is awarded to projects within the natural

sciences, a discipline in which men are over-represented. Second, the criteria may produce cultural gender differences within the disciplines, within which individual researchers must compete for positions and resources. Gender effects are active at both levels, as we will argue below.

Before discussing gender-specific effects, we will briefly consider a number of general biases that are inherent in the criteria for assessing scientific excellence, especially with regard to the unintended consequences of using bibliometrics.

Natural sciences as the “real” sciences

Measuring scientific quality using bibliometrics is clearly anchored in publication traditions of the natural sciences, which are generally well organized at an international level, with publication occurring in scientific journals. These standards reflect the normative ideal of the natural sciences, and they have come to represent a model for all scientific research. Social sciences have adopted similar standards, introducing them as grounded in the practice of the natural sciences: publications in peer reviewed, international (preferably American) journals. Publications in books, or for professionals and for wider audiences, run the risk of being dismissed as not “really” scientific. From this point of view, fundamental research provides an easier path to success than does practice-oriented research. For many disciplines, the effects of these standards bring the functioning of these journals as social institutions for the production and transmission of knowledge into question. Even in the field of pedagogics, excellence appears related primarily to fundamental research: scholars engaged in social consultancy and policy advice performed poorly in the assessments.¹²

Innovative research

The most obvious difficulty is the evaluation of original, innovative research. Innovation is not always recognized immediately, and may sometimes even be rejected as “bad science.” New fields and issues are vulnerable to negative judgments concerning their scientific quality. The system of judgment employed in bibliometrics privileges well-established fields with long-standing publication traditions and clear boundaries. Scholars in these research fields have ample opportunity to expand their scientific activities along existing research lines, to participate and exchange within an established scientific community,

¹² Mottier, I.: Research assessment in the Netherlands, in: Gender and Excellence in the making, 109-115, European Commission, Brussels, 2004.

to receive funding for their research, and to publish in several journals, ranked in prestige from high to low. Such facilities (e.g., resources, publication sites) are yet to be developed for new research fields, and measuring scientific quality is problematic - especially if quality is measured using bibliometrics - as these fields do not yet have sufficient visibility. The same applies to scholars who are active in relatively narrow fields (e.g., certain languages), who are easily underestimated in quality measurements that are based on citations and publications. It is particularly applicable to scholars who are engaged in gender issues.¹³ This leads to a vicious circle of limited opportunities for publication, a lack of established positions, and consequently low prestige. In the last few years, recognition of the need for interdisciplinary research has been growing, but this recognition is evident primarily at the level of discourse. Many assessment systems are rooted in mono-disciplinary activities, and assessment regimes actually tend to produce or reproduce disciplinary boundaries and elicit disciplinary behavior. Interdisciplinary fields belong to neither the core issues nor the core communities of established fields; they are often poorly organized within research councils, remaining largely invisible. Elementary bibliometric indicators (e.g., number of citations and journal-specific citation mean) are negatively associated with interdisciplinarity¹⁴). Similar processes operate at the individual level: interdisciplinary or multidisciplinary activities are often invisible. Publications in high-standard journals from other disciplines have almost no impact on either personal networks or scientific reputation. In most cases, such publications are simply not recognized or acknowledged. Although interdisciplinarity is definitely part of the discourse, the system seems to operate at the disciplinary level.

Gender differences in publication traditions and the reliability of bibliometrics standards

What does this have to do with gender and a potential gender bias? Not every general bias that has been discussed above has the potential to produce gender bias. In the sections that follow, we discuss the gender consequences of the academic dominance of the natural sciences and the context of knowledge production for women. We

¹³ Rees, T.: Measuring Excellence in scientific research: the UK Research Assessment Exercise, in: Gender and Excellence in the making. European Commission, Brussels, 2004, 115-121.

¹⁴ Rinia, E.J., Th.N. van Leeuwen, H.G. van Vuren and A.F.J. van Raan: Influence of interdisciplinarity on peer-review and bibliometric evaluations in physics research. *Research Policy* 30, 2001, 357-361. Porter, A.L. and Rossini, F.: Peer-review of interdisciplinary research proposals, in: *Science, technology and Human Values* 10, 1985, 33-38.

then consider the question of the general orientations of male and female scientists, in terms of both productivity and scientific interest.

Gender differences in practices and roles

The dominance of the natural sciences has repercussions for academic practices. These practices are not included sufficiently in the dominant characterization of scientific excellence, particularly with regard to the disciplines that are most popular among women, such as humanities and social sciences. Furthermore, the standards do not sufficiently cover the excellence that may exist in these disciplines. Moreover, the emphasis on research and the quantity of publications in international peer-reviewed journals may lead to the undervaluation of other scientific tasks, teaching, and professional activities. The possibility that the prevalence of temporal contracts and positions among women academics may result in their systematically higher teaching loads as compared to their male counterparts may serve as a source of gender bias.

Gender differences in productivity

One important common-sense explanation for the under-representation of women at the senior levels is their relatively low publication score. Since the 1970s, much research has addressed the issue of gender and publications. On average, women tend to publish fewer articles than men do. This “*productivity puzzle*” is a fascinating issue. According to Schiebinger (1999) and Valian (1998), there is evidence that women tend to publish fewer papers, with each paper being more substantive. On average, papers published by female scholars are cited more frequently than papers written by male scientists who are more “productive”.¹⁵

Recent publications clearly show that productivity is related to academic rank. The lower productivity of women can be explained by the fact that their professional ranks tend to be lower than those of men. Within a particular category of academic ranks, there is apparently no

¹⁵ Long, J.S.: Measures of sex differences in scientific productivity, in: *Social Forces*, vol. 71, 1992, 159-178. Zuckerman, H.: Persistence and change in the careers of men and women scientists and engineers: A review of current research, in: L.S. Dixon (ed), *Women: Their underrepresentation and career differentials in science and engineering*. Washington: National Technical Information Service, 1987, 123-156. Nilsson, J.: Utvärdering av de vetenskapliga rapporterna (Evaluation of the scientific reports), in: *MFR informerar* (Information from the Swedish Medical Research Council), nr. 3, 1997, 8-9. Turner, L. and J. Mairesse: Individual Productivity Differences in Public research: How important are non-individual determinants? An Econometric Study of French Physicists' publications and citations, Unpublished paper, 2004, ENSEA, CREST (Paris).

significant gender difference.¹⁶ In addition, there are important differences between the scientific fields in terms of women's participation and in terms of publication rates and citations. Discipline-specific publication traditions can explain the existing gender differences in productivity. If numbers of publications are corrected for position, the difference becomes minimal; full professors (most of whom are men) produce more publications in less time than do juniors or those who have temporary contracts. From this point of view, the relatively low average number of publications by individual female scientists is more likely to reflect the weakness of their professional positions rather than a clear and unambiguous signal of scientific quality. Professional status in science is both a cause and an effect of the number of publications.¹⁷ In addition, the fact that men appear to publish more papers, on average, than women do, can be explained in part by the fact that a small number of men publish a lot: 10 percent of male scientists are responsible for 30 percent of all publications. Unfortunately, because there are fewer women who publish extensively, the average number of publications by women lags behind. The stereotypical idea that this is generally related to women's family responsibilities has not been confirmed. The productivity of women with preschool children is higher than that of women without children, and the relationship between productivity and marriage is clear - when both partners are scientists, marriage has a positive effect on productivity.¹⁸

In summary, bibliometrics may still be gender biased if the measurement and underlying criteria reflect the scientific activities of men and women differently - a citation index that focuses primarily on the natural sciences and covers only 20 percent of the journals in the social sciences and humanities has limited validity as a measure for the achievements of female scientists. In addition, the equation of quantity with quality in terms of publication output and citation rate has a further influence on judgements of female scientist's achievements.

Procedures

Gate keeping

Gate keeping is one of the scientist's most important functions. Gatekeepers are undoubtedly in a key position to influence the definition,

¹⁶ Bordons, M., F. Morillo, M.T. Fernandez and I. Gomez : One step further in the production of bibliometrics indicator at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists, in: *Scientometrics*, vol. 57, 2003, 159-173.

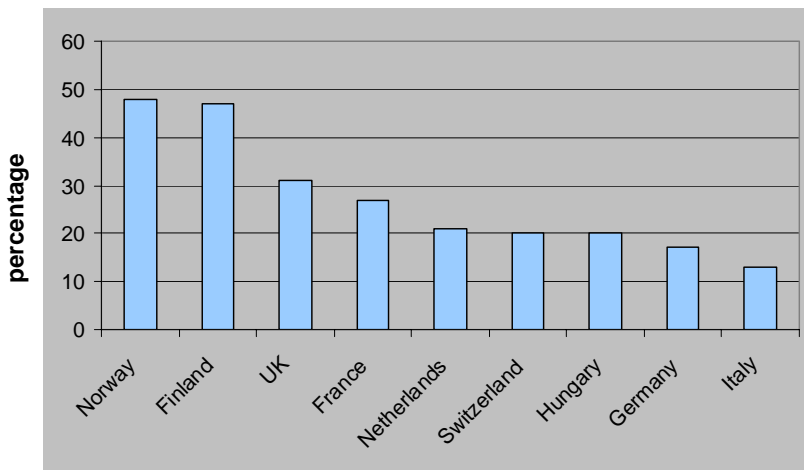
¹⁷ Fox, M.: Gender, Family Characteristics, and Publication Productivity among Scientists, in: *Social Studies of Science* vol. 35/1, 2005, 131-150.

¹⁸ Fox, 2005

evaluation, and development of scientific excellence.¹⁹ Members of research councils, members of selection committees, peer reviewers, referees, and editorial boards are all in a position to define what is excellent and to distinguish between what is good and what is not. Gate keeping can function as a process of control and exclusion, but it can also function to facilitate the distribution of resources, information, and opportunities. According to the ETAN report²⁰, gatekeepers are generally middle-aged male academics. Women are clearly under-represented as gatekeepers, due to their under-representation in the power structures of academia.

The *She Figures 2006* showed that the composition of scientific boards in most European countries is rather unbalanced. Portugal is the only country in which there are more women on scientific boards than there are men, and the sex ratio on Norwegian, Swedish, and Finnish boards is approaching parity.

Proportion of women in scientific boards, 2004



Source: The She Figures, EU Brussels, 2006

Many institutional rules block women's opportunities to take part in gate-keeping processes, as women are over-represented in low-status positions. For example, only full professors (9 percent of whom

¹⁹ Husu, L.: Gate-keeping, gender equality and scientific excellence, in: *Gender and Excellence in the making*, 69-77, Brussels: European Commission, 2004.

²⁰ Osborn M., T. Rees, M. Bosch, H. Ebeling, C. Hermann, J. Hilden, A. McLaren, R. Palomba, L. Peltonen, C. Vela, D. Weis, A. Wold: *Science Policies in the E.U.: Promoting excellence through mainstreaming gender equality*, ETAN Report. Luxembourg: Office of the Official publication of the European Communities, 2000.

are women) are invited to serve on scientific boards in the Netherlands.

A strong male dominance is also evident in other institutions in the power structure of the sciences: editorial boards, peer panels, and selection committees for professorships. The ways in which these organizations and groups are recruited are rather informal; they lack transparency, the composition is often unbalanced, and the male elite is over-represented. In many cases, new members are invited on the basis of either their expertise or their networks, and not on their ability to make reliable, unprejudiced judgments. Moreover, such issues as "how to conduct assessments," "how to use criteria," and "how to avoid gender bias" are not recognized as important aspects influencing the professionalism and accuracy of selection and evaluation procedures.

The composition of committees is especially important, as the criteria used to assess excellence are often described at a very abstract level (e.g., researchers must be innovative, productive, coherent) and must be translated into measurable indicators. These abstract nouns become frameworks for interpretations in specific contexts or in epistemic cultures. Many criteria are marked by a kind of elasticity, and can be mobilized in order to make a positive or negative judgment. According to Knorr-Cetina²¹, similarity is an important issue in every domain. She has called these practices based on similarity "epistemic cultures": primary orientations and research styles that characterize research groups and research fields. These preferences function as frames of reference for judging "excellence" and selecting ideas, papers, and persons. These implicit mechanisms limit the chances of research proposals and publications that do not fit in with the traditions. Furthermore, this threatens not only the potential chances of women, but also the survival of innovative but yet unacknowledged new ideas and insights, as we have discussed earlier.

Stereotyping, transparency, and accountability

One central question is whether similar achievements are assessed differently for men and for women. Social psychological research shows that gender is clearly a factor in assessment procedures, largely because of unintended stereotyping.²² Stereotyping is not an

²¹ Knorr Cetina, K.: *Epistemic cultures How the sciences make knowledge*. Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press 1999

²² Banaji, M.R. and A.G. Greenwald: *Implicit Gender Stereotyping in Judgments of Fame*, in: *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 68, 2, 1995, 181-198. Greenwald, A.G., M.R. Banaji, L.A. Rudman, S.D. Farnham, B.A. Nosek and D.S. Mellot: *A Unified Theory of Implicit Attitudes, Stereotypes, Self-esteem, and Self-*

intentionally motivated act to discriminate. On the contrary, social cognition research has found stereotyping to result from the routine operation of cognitive processes.²³ These implicit cognitive mechanisms serve to shift judgments in order to make them more congruent with traces of past experience or to match them with culturally shared stereotypes. The Implicit Association Test²⁴ clearly shows that achievements and excellence are strongly connected to the stereotypical image of men, whereas social skills and family lead to images of women. These implicit stereotypes are highly similar for men and women - they do not result from any "in" or "out" group effects.

Several experiments on gender-based double standards conducted by Foschi clearly indicated a double standard in assessment processes.²⁵ Different requirements were applied to men and women in assessing each other's competence. In experimental settings, similar achievements led to different assessments of the task competence of men and women. These gender-biased judgments appeared to be pervasive: both men and women applied double standards when working as evaluators of themselves and of others.

Further - and more importantly from a strategic point of view - Foschi's research showed that the effects of double standards decreased when the assessors were held accountable for the results by making the assessment public and known to the assessed. These experiments also showed that providing explicit standards rather than allowing assessors to generate and use their own criteria reduces the gender bias. Double standards flourish when assessments, assessors, and criteria are not made public, thus leaving much room for subjective and uncontrolled judgments.

Visibility: the social dynamics of becoming an excellent scientist

The hypothesis that underlies the existing definition and measurement of scientific excellence is that all scientists have essentially the same access to resources. As discussed above, however, conditions are unevenly distributed across research fields and research topics.

Concept, in: Psychological review, vol. 109, 1, 2002, 3-25. Greenwald, A.G. and M.R. Banaji: Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes, in: Psychological Review, vol. 102, 1, 1995, 4-27.

²³ Banaji et al., 1995: 181.

²⁴ IAT; Greenwald et al., 2002.

²⁵ Foschi, M.: Double Standards in the Evaluation of Men and Women, in: Social Psychology Quarterly 59, 1996, 237-254. Foschi, M.: Gender and the Double Standards in Competence Assessment, in: Gender Equality in higher education. Miscellanea. Third European Conference Genoa, 13-16 April 2003 edited by V. Maione, 2005, 140-148. Milano: Franco Angeli

Visibility and scientific recognition of all potential candidates are cornerstones for a successful selection process. Talent and merit are not the only factors that determine whose papers will be published or whose application will be approved; these judgments are also affected by social capital (by which we mean access to resources and positions of power), especially in the current situation of overproduction of publications. Publications alone are insufficient to distinguish oneself as a scientist; publications must be read, discussed, and cited. Because publication requires personal representation within the scientific community, participation in academic networks is important. Further, having the right (formal and informal) connections is apparently crucial to a successful career trajectory.²⁶ Participation in specific networks is not only relevant in itself; the overall range and density of networks in which one is involved may be significant for career opportunities as well. Having a wide range of “weak ties”²⁷ is useful for finding out about opportunities.

Due to a general lack of social capital, women scientists run the risk of under-citation. Women may be at a disadvantage in comparison with men when seeking to have their work published, read, and cited. Evaluators tend to overestimate the accomplishments of scientists who have established reputations, whereas unknown researchers are met with more reserve. The “Matthew Effect”²⁸, a tendency to attribute achievements to the more famous researcher, has been documented and discussed extensively.²⁹ Although the accuracy of this winner-takes-all claim has been debated, a gendered variant (the Matilda effect) has also been documented: achievements of female researchers are frequently either attributed to their male colleagues or otherwise minimized and undervalued.³⁰

From this point of view, citations may be measures of both intrinsic scientific quality and the by-products of participation in larger networks. Reputational status creates conditions for future success. In

²⁶ Kemelgor, C. and H. Etzkowitz: Overcoming Isolation; Women’s Dilemmas in American Academic Science, in: *Minerva*, vol. 39, 2001, 239-257. Gupta, N., C. Kemelgor, S. Fuchs and H. Etzkowitz, The ‘Triple Burden’: A Cross-Cultural Analysis of the Consequences of Discrimination for Women in Science, in: *Gender and Excellence in the making*, Brussels: European Commission, 2004, 41-51.

²⁷ Granovetter, M.S.: *Getting a Job, A Study of Contacts and Careers*, Cambridge/Massachusetts: Harvard University Press, 1974.

²⁸ Merton, R.K.: The Matthew Effect in science, in: *Science*, 1968, 56-63.

²⁹ Cole, J.R and S. Cole: *Social Stratification in Science*. Chicago: Chicago University Press, 1973.

³⁰ Rossiter, M. :The Matilda Effect in Science, in: *Social Studies of Science*, vol. 23, 1993, 325-41. Stamhuis, I. H.: A female contribution to early genetics: Tine Tammes and Mendel’s Laws for continuous characters, in: *Journal of the History of Biology*, vol. 28, 1995, 495-531.

this respect, affiliation with the decision makers for publication and research funding should logically affect the opportunities of scientists.³¹ Citations reflect an ambiguous image of “quality.” In effect, they represent a mixture of “quality” and “social embeddedness.” A low citation score is not synonymous with “low-quality scientific work.” The long road between new insight and citation is influenced by aspects other than the quality of the investigation. Many indicators that are used (either explicitly or implicitly) to assess the qualities of scientists do not provide accurate measures for their scientific products. Such indicators as affiliation to established scientists who have access to many resources, position within a social network, and competitive style can present obstacles for women. Indicators that appear to be unbiased (counting of publications and citations) may still produce biased results when applied to a biased system (e.g., if men cite men more often than they cite women). Because teaching and professional activities are usually undervalued, the heavier teaching loads that are associated with temporal contracts and positions may serve as a source of gender bias. According to Valian³², the accumulation of advantage is an important explanation for gender differences in scientific careers: success leads to more visibility and new successes, and enhanced reputation leads to more citations and more success in receiving grants and subsidies. This applies not only to men and women, but also to research fields.

Accumulation of profit and gendered risk factors

As a social institution, science has traditionally been dominated by (white and socially privileged) men and their views of what is important and relevant.³³ We can expect this to have a strong influence on dominant discourses and established research agendas and paradigms. “The scarcity of women in senior positions in science inevitably means that their individual and collective opinions are less likely to be voiced in policy and decision-making processes”.³⁴ This also means that women contribute less than men do to shaping the major research questions of the moment. As long as women have no position in the power structure, their influence in setting the research agenda is limited. If we want more women in the sciences, it is necessary to reflect on epistemologies and research topics. This immediately raises the question whether women have specific research

³¹ Wennerås and Wold, 1997.

³² Valian, V., 1998.

³³ She Figures, 2003.

³⁴ She Figures, 2003: 73.

interests. Addis³⁵ cites evidence that suggests that the interests of men and women do not overlap completely. In the field of economic sciences in Italy, women appear more interested, on average, in such “socialized” fields as development economics, or in such specific methodologies as narrative analysis. According to Allmendinger and Hinz³⁶, the interest that female scientists have in gender issues is the main reason for their relatively low success scores in research applications. Their sociological research on the Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG, German Research Foundation) showed that the differences in successful applications were related to a gender-specific focus. Half of the applications submitted by women could be categorized as gender-orientated research.

Because of differences in positions, historical traditions, and roles, women sometimes do have different interests, but these interests are not based on essentialist grounds arising from their sex. The question of gender-specific interests needs careful consideration in future research. The answer is highly contested in current research. Some studies indicate a gender difference, with women being more sensitive to social relevance; others contradict these findings, perhaps also in reaction to the implicit essentialist notions that underlie these kinds of reasoning.

Images of the sciences: Olympus and Agora

The classic but still powerful metaphor for science is the Olympus model, which situates scientists, in their unselfish and disinterested quest for truth, at the top of the pyramid, far removed from the concerns of everyday life. It is the ideal type of the lonely hero who, working hard to master reality, finally finds himself at the top. The Agora model³⁷ analyzes science as a societal practice that is tightly bound to similar practices. The sciences are moving into the Agora in the context of the knowledge-based society; but current systems of evaluation hardly acknowledge this movement. Although scientific knowledge refers to creation, transmission, and use, only the first ac-

³⁵ Addis, E.: Gender in the publication process: evidence, explanations, and excellence, in: Gender and Excellence in the making. Brussels: European Commission, 2004, 93-101.

³⁶ Allmendinger, J. and T. Hinz (2002): Programmierte (UN-) Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen, in: Zeitschrift für Soziologie, vol. 31, no 4, 275-293.

³⁷ Mode 2” - Gibbons, M., Limoges C., Nowotny H., Schwartzman S., Scott P. and Trow, M.: The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London. Sage 1994.
“triple helix” - Etzkowitz, H. Leydesdorff, L.: The dynamics of innovation: from national systems and helix of university-industry-government relations, in: Research Policy, vol.29, 2000, 109-123.

tivity is considered in the dominant system of measuring scientific quality. The heart of the system lies in the scientific forum - the peers. Success as a scientific group requires a wide range of achievements, including designing research, addressing several audiences, acquiring research money, and negotiating with governments and enterprises, as well as gaining new resources and facilities for research. This wide range of tasks is not within the reach of individual scientists, but presupposes a collective effort from research teams. It is likely that women fulfill crucial roles in these processes, but not always the most visible and prominent ones.

As we saw, the 'normal' standards for scientific quality reflect to a large extent the practises of the natural sciences, or better the practices primarily targeted at the academy: the esoteric sciences publishing for the scientific forum. Not only does this apply more to a masculine behavioural repertoire of a large group of male scientists, it also reifies some functions of the sciences and ignores other important functions of the sciences as a social institution. Underlying these criteria is the 'Olympus'-model of the sciences: the dominant representation of the brilliant researcher is a young man, in solitude high on top of the Olympus, distanced from all everyday practices, glittering at the top of an esoteric scientific community. The Olympus model, which bears a strong resemblance to the Ivory Tower, situates the scientists, in their unselfish and disinterested quest for truth, at the top of the Olympus, far distanced from everyday down to earth worries. In this model, science is described as an autonomous social institution, which produces superior knowledge: only science delivers true and objective knowledge. This epistemological claim on truth is reflected in the social relations: a strong pyramidal social structure and a limitation of the scientific community - at least in the Netherlands - to top functions, the full professors, only.³⁸ Science is primarily targeted at other scientists. The interaction with a wider audience, with other loci of knowledge production and transmission is almost reduced to zero in the context of valuing the scientific quality. These results and products of scientific activity do not count and many scientists see their achievements melting away in the evaluation process.

Alternatively, in the Agora model, science is no longer the autonomous institution, exclusively oriented towards production of 'certified knowledge' for the scientific forum. Rather, science becomes a so-

³⁸ Van Balen, B.: *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit, (Women in the scientific arena. Social closure inside the universities)* Amsterdam, 2001.

cietal practice, tightly bound with other societal practices.³⁹ In this model there is a strong interaction between production of knowledge, transmission and translation of knowledge. Science is one of the loci of the market place of exchange, firmly rooted in and interacting with what is commonly known as 'the knowledge society'. It is this model of science that could be the starting point for evaluation of scientific quality: attentive to social and political dimensions of knowledge, acknowledging the influence of science in an extended field of forces in which other gremia such as public administration/policy makers, public opinion, and education are positioned besides the scientific forum. In that case, scientific quality can no longer only be related to esoteric, academic values and the recognition of peers through publications in international scientific journals, but should also be related to other values (for instance usefulness for various parties or emancipatory potential) surrounding knowledge.⁴⁰ In fact, this image of the sciences strongly reflects the actual practice of female scientists and the younger generations in the academy, who often are more attentive to the social dimension of the sciences, the usefulness and dissemination of results and to the transmission of knowledge to students.⁴¹

The Agora model is not only an epistemological notion of diversification of truth claims, it is also a model for the social structuring of the scientific field. It implies a strong network and an open interaction between universities, research and education organisations and other social institutions of the 'knowledge society', and provides a basis for direct exchange and transmission of knowledge. As a result, academic institutions and their dynamics will become more visible for a wider audience and there will be a stronger appeal to their public accountability and social responsibility. In order to act in concert with the network of diversified institutions, universities will also need more transparent organisational structures, processes and language. This will have consequences for procedures concerning the selection of academics and also for the assessment and attribution of scientific quality. Selection decisions can

³⁹ Harbers, H.: *Sociale wetenschappen en hun speelruimte*. (Social Sciences and their room to play), Groningen 1986. Brouns, M. and Harbers, H.: *Kwaliteit in Meervoud* (Quality in Plural), The Hague 1994. Nowotny, H., Scott, P. and Gibbons, M.: *Rethinking Science. Knowledge and the Public in an Age of Uncertainty*. Polity Press, Cambridge, 2001.

⁴⁰ Fournier, V. and Grey, C.: *At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies*, in: *Human Relations* 53, 2000, 7-32.

⁴¹ De Gier, E., Evers, J., De Jong, P., Sterckx, L.: *Wetenschap tussen beroep of roeping*. (Science between profession and vocation?). Zoetermeer: Ministry of Education, Culture and Sciences, 2001. Brouns, M.: *The Social Construction of Scientific Quality: science between Olympus and Agora*, in: Braidotti, Lazeroms, I. and Vonk, E.: *The Making of European Women's Studies*, Vol III., 2001, 112-122. Utrecht: Athena/University Utrecht.

no longer be the sole domain of scholars, but other parties (like students and policy makers) will have to have a say in the matter. Their involvement means that taken for granted academic mores have to be explicated and that selection and promotion procedures become more transparent. A total commitment to research is no longer compulsory; but instead the Agora approach acknowledges the value of knowledge transmission and teaching, and of social services and connections to other social fields. This leaves room for more flexible working relations, too. Scientific quality is no longer solely related to the output (defined as the number of articles in international refereed journals), but also to the processes of gathering and distributing scientific insights. The audience addressed by the sciences becomes more diversified; besides the international scientific forum it is constituted also of national or local social actors in search of contextualised and situated knowledge. This aspect of social responsibility induces a cultural change within the institutions, possibly bridging the described gap between value orientations of female researchers and of scientific institutions.

In sum, we expect that the transformation of academia in accordance with the Agora model would entail greater public accountability, social responsibility and transparency in academic organizations and organizing. We expect that gender issues will be differently dealt with in such a context. The cultural gap many women experience within the academy will be smaller when we descend from the ivory tower of the Olympus model. The Agora model entails a less hierarchical structure of the universities and an academic culture that embraces heterogeneous values connected to science and knowledge. The greater public accountability of academia will also stretch to gender relations within the composition of scientific staff. As we already noticed at the beginning of this article - in the case of representation of women in the Dutch parliament - this is a very successful strategy: public accountability creates opportunities for women. The scientific community will be broadened from a conservative collective of men to a dynamic social phenomenon with diverse participants. We have seen before that gender issues are dealt with differently in transparent procedures. In such a context men are no longer implicitly in a privileged position, but men and women will compete on the same level and under similar conditions, and many more than the poor 7 percent of the chairs will be in the hands of female scientists.

Universities can benefit from the duality of gender and organization; the integration and mainstreaming of gender issues within the academy will serve as a strong impetus to the necessary modernisation of the universities. But this implies a profound discussion of science as a social institution in the 'knowledge society' and reflection on the socially constructed nature of any conception of 'quality'.

Autobiographical data

Professor Dr. Margo Brouns is associate professor of gender studies in social sciences and manager of the Gender and Sciences project at Rijksuniversiteit Groningen (NL). Moreover she is Rapporteur for the European Commission on Women in Science and Technology.

Chancengleichheit – Erfolge sind machbar Eine Ländererfahrung

Hans-Gerhard Husung

Einleitung

„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, dass beim gegenwärtigen Stand der Entwicklung vorrangig solche Maßnahmen, die auf Dauer angelegte Veränderungsprozesse auslösen, stützen und beschleunigen.“

Ausgehend von dieser Prämisse hat der Wissenschaftsrat damals zwölf Thesen¹ verabschiedet, die allesamt Orientierung gegeben und vielfältiges Handeln stimuliert haben. Förderprogramme gemeinsam von Bund und Ländern wurden aufgelegt.

Alle Bundesländer haben große Anstrengungen unternommen, Wissenschaftlerinnen zu fördern. Auch die Förder- und die Trägereinrichtungen der Wissenschaft haben das Thema der Chancengleichheit immer wieder aufgegriffen. Dabei sind vielfältige Initiativen, Programme und Maßnahmen entstanden, die eindrucksvoll demonstrieren, dass die Bedeutung der Aufgabe zunehmend erkannt wird. Die Homepage des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) informiert umfassend. Haben sich anfangs die Maßnahmen auf eine Steigerung der Berufungen von Frauen fokussiert, so hat sich im Laufe der Zeit der Fokus erweitert. Maßnahmen zielen jetzt auf den gesamten Qualifikationsprozess und weisen zunehmend darüber hinaus auf Rahmenbedingungen, Prozesse und Strukturen. Die Schaffung der Juniorprofessur als neuer Qualifizierungsweg ist in diesem Zusammenhang ebenso zu nennen wie die Studienstrukturreform mit den gestuften Studiengängen oder die Einführung von Frauenförderplänen. Befristungsregelungen sind familienfreundlicher gestaltet worden. Berufungsverfahren sind vielerorts verändert worden; Gender spielt zunehmend bereits bei der Widmung der aususchreibenden Stelle eine Rolle. Kurz: Die Sensibilität für die Gleichstellung der Frauen in der Wissenschaft ist insge-

¹ Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998, hier: S. 11-13.

samt deutlich gewachsen. Wir sind ein gutes Stück vorangekommen. Zeit für einen sicher nur unvollkommenen und subjektiven Bilanzierungsversuch. Er beansprucht nicht, neues forschungsbasiertes Wissen beizusteuern, sondern setzt eher an Erfahrungswissen an, zumal ich bahnbrechende neue Erkenntnisse gemessen am analytischen Inhalt der Wissenschaftsratsempfehlungen kaum ausmachen kann.

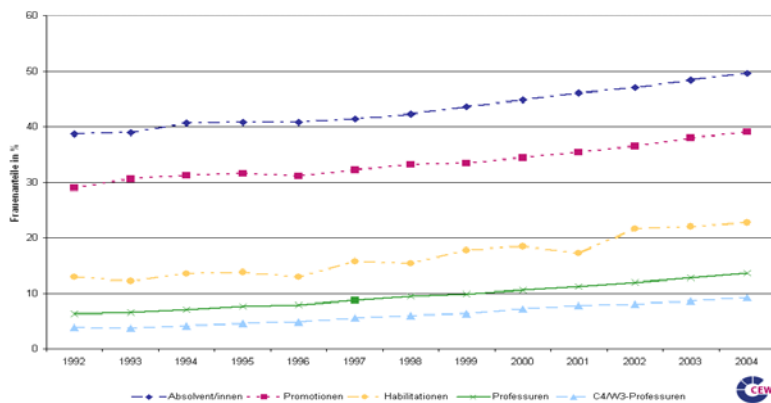
Bevor ich mit meinen Ausführungen beginne, möchte ich mich für die kompetente und konstruktive Unterstützung durch die Berliner „Szene“ bedanken. Dank intensiver Diskussionen - nicht nur für den heutigen Vortrag - sind wir in der Gleichstellungspolitik in Berlin vergleichsweise sehr gut aufgestellt. Alle Deutungen verantworte ich hingegen allein.

Bundesweite Entwicklung

Zahlen, Daten, Fakten global

Zunächst soll die aktuelle Situation auf der Makro-Ebene beleuchtet werden:

Frauenanteil im Qualifikationsverlauf 1992-2004



Zu allererst: Der Frauenanteil in allen Statusgruppen steigt kontinuierlich - allerdings fällt er immer noch von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe ab - ein bekanntes Bild schon 1998.

Der Frauenanteil bei den Studienberechtigten lag 2004 bei 52,7 Prozent. Frauen nehmen jedoch seltener ein Studium auf, so dass der Anteil der Studienanfängerinnen (Erstimmatrikulierte) lediglich bei 48,8 Prozent liegt. In 2004 liegt jedoch der Anteil der Absolventinnen bei 49,6 Prozent. Demnach ist zu vermuten, dass weniger Frauen als Männer ein Studium abbrechen. 39 Prozent aller Promotionen und 22,7 Prozent aller Habilitationen wurden 2004 erfolgreich von Frauen abgelegt. Im gleichen Jahr lag der Anteil von Frauen an allen Professuren bei 13,6 Prozent.

Diese Momentaufnahme wird ergänzt durch eine Analyse der Entwicklung in den vergangenen zwölf Jahren, die kürzlich vom CEWS für die Bund-Länder-Kommission (BLK) erarbeitet und der Öffentlichkeit vorgestellt wurde.

Im Zeitraum von 1992 bis 2004 stieg der Anteil der Studentinnen um über zehn Prozentpunkte auf jetzt knapp die Hälfte aller Studierenden. Der Anteil der Promovendinnen stieg in diesem Zeitraum ebenfalls kontinuierlich von knapp 30 auf jetzt knapp 40 Prozent an. Und auch bei den Habilitationen stieg der Anteil von Frauen um zehn Prozentpunkte auf jetzt 22 Prozent an. Bei den Professuren können wir feststellen, dass wir 1999 die Zehn-Prozentmarke „geknackt“ haben und aktuell bei 13 Prozent liegen, während wir bei den C4 bzw. W3-Professuren in 2004 erst bei einem Frauenanteil von knapp zehn Prozent liegen.

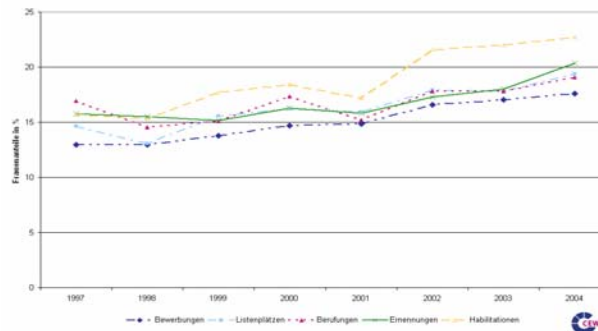
Würden theoretisch diese Steigerungsraten beibehalten, so könnten wir davon ausgehen, dass in zehn Jahren knapp die Hälfte aller Promotionen von Frauen gefertigt werden und bei den Habilitationen der Frauenanteil auf über 30 Prozent ansteigt - Juniorprofessuren können beschleunigend wirken. Gut ein Viertel aller Professuren wäre mit Frauen besetzt und der Anteil an den C4/W3-Professuren würde bei 15 Prozent liegen.

Besonders erfreulich ist jedoch bereits heute die Entwicklung bei den Juniorprofessuren, wo der Frauenanteil an den Ruferteilungen bundesweit jeweils über 30 Prozent liegt und in 2005 sogar ein Anteil von 39,2 Prozent zu verzeichnen ist.

Auch bei dem Anteil an Neuberufungen auf Professuren können wir einen kontinuierlichen Anstieg verzeichnen. Allerdings liegt der Anteil an Habilitationen immer noch höher als der Anteil an Ernennungen zur Professorin, das Potential ist demnach größer als seine Nutzung. Erstaunlich ist, dass der Anteil der Bewerbungen deutlich unter dem Anteil an Habilitationen liegt. Da hier aggregierte Größen betrachtet werden, ist zu vermuten, dass ein Großteil der Frauen sich in Fächer

habilitiert, in denen dann nur vergleichsweise wenig offene Stellen verfügbar sind.

Frauenanteile an den Neuberufungen auf Professuren 1997-2004

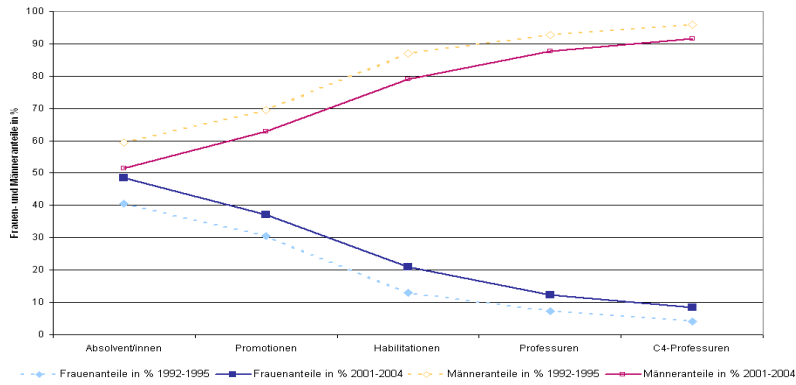


Die Entwicklung von der Bewerbung über Listenplätze und Berufungen ist jedoch positiv zu bewerten. Liegen erfolgreiche Bewerbungen von Frauen vor, erhalten sie überproportional einen Listenplatz.

Hier zeigt die hochschulinterne Sensibilität für Gleichstellung verstärkt durch Rechte der Gleichstellungsbeauftragten und staatliche Erwartungen - positive Auswirkungen. Allerdings wird nicht zum gleichen Anteil ein Ruf ausgesprochen. Positiv ist aus Sicht der Hochschule das Verhältnis von Ernennungen zu Berufungen. Professorinnen nehmen demnach viel häufiger einen Ruf an, als dies bei ihren Kollegen der Fall ist.

Ein Vergleich der Qualifikationsverläufe in den beiden Zeiträumen 1992 bis 1996 und 2000 bis 2004 zeigt, dass die Schere zwischen den Geschlechtern weiterhin stark auseinander geht - auch wenn Veränderungen erkennbar sind. Die Grafik zeigt eindrucksvoll die Dimension der Aufgabe auf der Makroebene: der Fortschritt ist offenkundig eine Schnecke!

Männer und Frauen im Qualifikationsverlauf 1992-1996 und 2001-2004

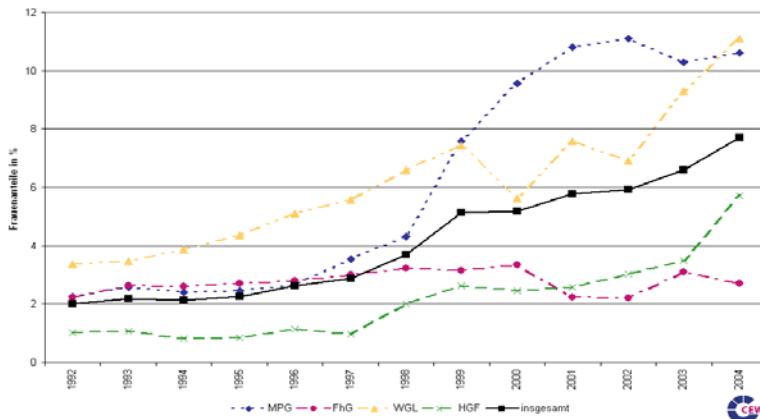


© SenWV 2006

Tagung Wissenschaftsrat | Folie 5

Dies gilt prinzipiell auch für den Frauenanteil in Führungspositionen bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Frauenanteil an Führungspositionen im außerhochschulischen Bereich 1992-2002



© SenWV 2006

Tagung Wissenschaftsrat | Folie 6

Außer bei der MPG, die über ein offenbar wirksames Frauenförderprogramm verfügt und im internationalen Wettbewerb Head-Hunting betreibt, liegt hier der Anteil weiterhin unter zehn Prozent.

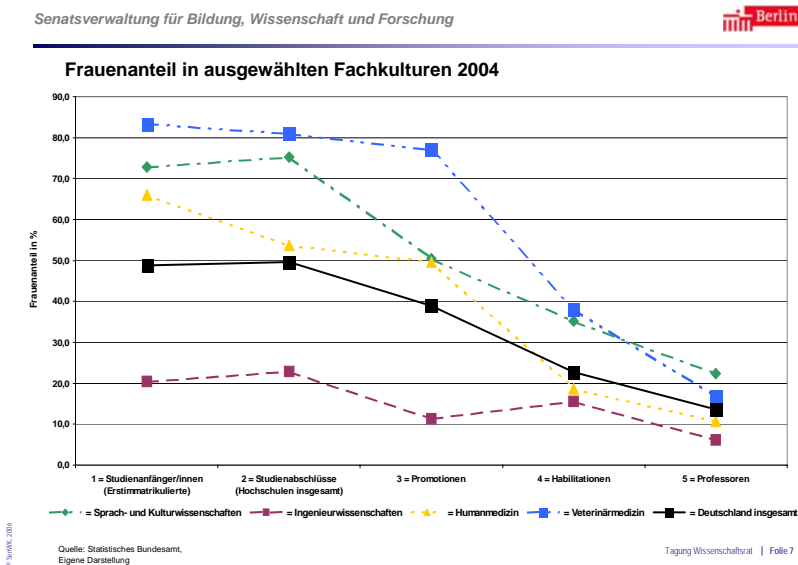
Die Entwicklungen zeigen aber auch: Erfolge sind machbar - Mann muss sie nur wollen.

Deshalb müssen sich die Hochschulen nach wie vor die Frage gefallen lassen: Was passiert eigentlich mit dem Kreativitätspotential der Frauen nach ihrem Eintritt in die Hochschule auf dem Weg zur Wissenschaft als Beruf? Für die Antwort tragen die Hochschulen selbst maßgebliche Verantwortung.

Dabei hat sich der Fokus mit Recht auf die Ebene der Fachkulturen verlagert. Dazu

Zahlen, Daten, Fakten in Fachkulturen

Ausgehend von dem von der BLK herausgegebenen Bericht „Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen“, in dem die quantitativen Unterschiede im Zeitablauf zwischen den Sprach- und Kulturwissenschaften, den Ingenieurwissenschaften, der Human- und der Veterinärmedizin herausgearbeitet wurden, beschränke ich mich auf die Zahlen von 2004.



Der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen nimmt in allen Fachkulturen ab, jedoch lassen sich große Unterschiede zwischen ihnen feststellen. Ist er bei den Ingenieurwissenschaften bereits bei den Studienanfängerinnen sehr gering, liegt er bei den Sprach- und Kulturwissenschaften, aber auch in den medizinischen Fächern, bei einem weit überproportionalen Anteil. Außer in der Humanmedizin ist in 2004 die Erfolgswahrscheinlichkeit der Studentinnen höher als die der Studenten. Erst bei den weiteren Qualifikationsstufen müssen wir die sinkenden Frauenbeteiligungen verzeichnen.

Andrea Löther vom CEWS hat kürzlich sehr interessant die deutlichen Unterschiede in den Fachkulturen dargestellt². Während bei den Ingenieurwissenschaften der Anteil der Frauen zu Beginn des Studiums mit zehn Prozent (in 1986) sehr gering ist, bleibt dieser Anteil über den gesamten Qualifikationsverlauf aber konstant. Wie gelingt das? Was wäre, wenn der Frauenanteil beim Studienbeginn deutlich höher wäre? Anders stellt sich die Situation in den Sprach- und Kulturwissenschaften dar. Während dort der Anteil von Frauen im Studium bei rund 70 Prozent (1986) lag, sinkt der Anteil dramatisch über den Qualifikationsverlauf, so dass er bei den Berufungen auf C4/W3-Professuren im Zeitraum 2003-2005 auf 30 Prozent gefallen ist, sich demnach die Verhältnisse umgekehrt haben.

Ich möchte in diesem Zusammenhang einen Blick nach Europa werfen. Sowohl das Studienwahlverhalten insgesamt als auch das junger Frauen zeigt im Vergleich mit beispielsweise Frankreich und Großbritannien erhebliche Unterschiede, die bei einer Betrachtung unter dem Aspekt strategische Kernkompetenzen für gegenwärtige und zukünftige Wertschöpfungsketten Anlass zu ernster Sorge geben müssen. Es wird zunächst deutlich: Studienfächer haben ein Geschlecht, abgesehen von Agrarwissenschaften und Veterinärmedizin. Die Ingenieurwissenschaften, Mathematik und Informatik sind im europäischen Kontext männergeprägt.

Bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen fällt die Sonder-Situation Deutschlands besonders auf: Wir haben massiven Nachholbedarf, wenn es gilt, Frauen für Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik und Ingenieurwissenschaften zu interessieren. Dass wir hier zudem im europäischen Vergleich ein massives quantitatives Problem haben, sollte Anlass genug sein, sich dieser Situation mit aller Energie und notwendigerweise umfassend zu widmen.

² Andrea Löther: Von der Studentin zur Professorin. Eine Analyse zum Frauen- und Männeranteil im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess, in: Forschung & Lehre 11/2006, S. 634 ff.

Erinnern wir uns mit Abstand, dass die Situation in der ehemaligen DDR einmal ganz anders war, wie bereits den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zu entnehmen war: Laut einer Statistik über Studierende im Hochschulstudium des Ministeriums für Hoch- und Fachhochschulwesen der DDR von 1989 lag der Anteil weiblicher Studierender bei Mathematik/Naturwissenschaften bei 50,4 Prozent, bei Technikwissenschaften bei 26,4 Prozent und bei anderen Gesellschaftswissenschaften/Kunst (ohne Pädagogik und Wirtschaftswissenschaften) bei 40,7 Prozent.

Percentage of ISCED 6 graduates who are women by broad field of study in EU Member States, 2001⁽¹⁾

Percentage Women	EDUCATION	HUMANITIES AND ARTS	SCIENCE, MATHEMATICS AND COMPUTING	AGRICULTURE & VETERINARY	HEALTH AND SOCIAL SERVICES	ENGINEERING, MANUFACTURING & CONSTRUCTION	SOCIAL SCIENCES, BUSINESS AND LAW
Belgium	54,5	31,1	33,6	31,2	39,6	15,4	35,0
Denmark ⁽²⁾	X	50,6	32,6	46,6	47,5	23,7	41,7
Germany	41,7	45,2	26,8	52,5	45,5	11,8	32,1
Greece	:	:	:	:	:	:	:
Spain	54,3	45,4	44,6	33,3	48,7	23,2	44,0
France	50,0	56,5	39,3	56,5	57,0	26,8	42,4
Ireland	50,0	54,3	42,7	36,8	60,3	22,2	49,1
Italy	:	57,9	47,7	56,0	66,3	34,4	46,0
Luxembourg	-	-	-	-	-	-	-
Netherlands	:	31,5	25,5	32,8	41,8	13,8	37,2
Austria	62,1	51,4	35,6	51,1	71,9	13,0	39,4
Portugal	66,4	64,2	49,8	56,1	64,9	39,1	46,1
Finland	72,2	45,6	37,4	39,2	62,9	21,2	50,9
Sweden	65,6	44,0	33,0	48,4	52,7	24,1	41,1
United Kingdom	55,2	46,4	38,9	39,6	51,6	18,8	40,2
EU-15 ⁽³⁾	55,4	48,9	35,7	46,5	49,0	20,6	39,3

Source: Eurostat, Education
 Notes: ⁽¹⁾Exceptions to the reference year: DK, FR, IT, FI: 2000
⁽²⁾Humanities and arts includes education
⁽³⁾EU-15: estimate excludes EL, LU. Above exceptions to reference year apply

Warum entscheiden sich junge Frauen in Frankreich und Großbritannien anders als bei uns und schließen ihre Studien erfolgreich ab? Welche Signale gehen dort von der Gesellschaft, vom Arbeitsmarkt, von den Schulen und Hochschulen aus? Statt bekannter Schuldzuweisungen von einem Bildungs-Teilsystem zum anderen bedarf es einer selbstkritischen Analyse und übergreifender Handlungsstrategien.

Als Zwischenfazit will ich festhalten, dass der Kerngedanke der WR-These 6 von 1998 nichts von seiner Aktualität und Vordringlichkeit eingebüßt hat:

Das Kaskadenmodell ist die angemessene Formulierung der notwendigen symbolischen Quote.

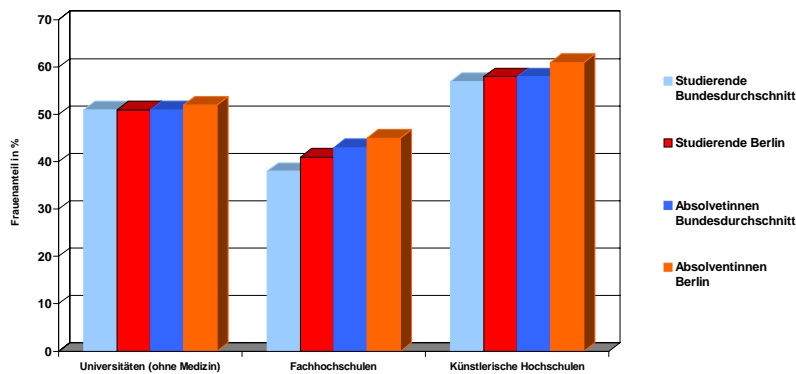
Zugleich werden mir alle Praktikerinnen und Praktiker zustimmen, dass es keinen eindimensionalen Königsweg zur Gleichstellung gibt.

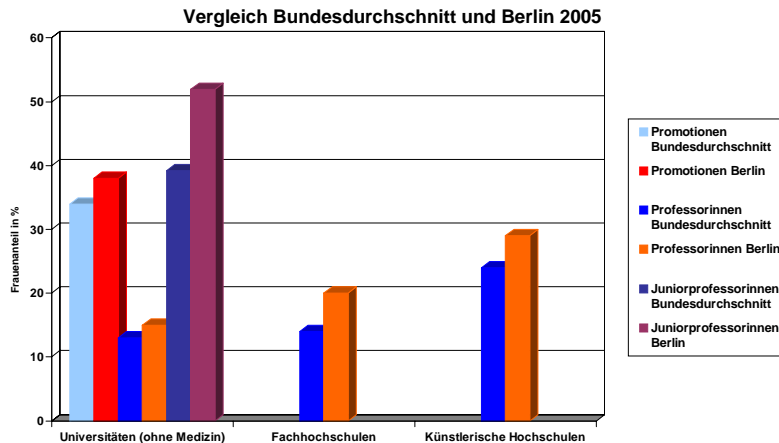
Vielmehr sind die bisweilen verschlungenen Pfade zum Einzelerfolg von Land zu Land und auch von Hochschule zu Hochschule unterschiedlich. Wie bei allen Reformprozessen müssen Kompetenz, Prozesspromotoren und Machtfaktoren zusammen kommen, sowohl innerhalb der Hochschulen als auch außerhalb in der Politik. Die Stufe sich selbsttragender Prozesse im Rahmen der Selbststeuerung der Wissenschaft scheint mir noch nicht erreicht zu sein. Wer würde bestreiten, dass es in dieser Phase weiterhin des Prozess- und Machtpromotors bedarf als Stellvertretung für diejenigen, die in den Fach- und Hochschulkulturen physisch noch nicht in ausreichendem Maße präsent sind, um Hochschulkulturen nachhaltig zu verändern? Hier kann der Staat aus seiner Mitverantwortung (noch) nicht entlassen werden, wenn es um die Definition von Zielen und die Ausstattung der notwendigen Umsetzungsprozesse mit Durchsetzungsmacht geht.

Der Berliner Mix an Frauenförderung

Die Berliner Gender-Situation in der Wissenschaft hat sich etwas positiver entwickelt, als dies bundesweit der Fall ist. *Wir freuen uns deshalb über die Auswertungen des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), nach denen Berlin die Spitzenposition beim Länderranking nach Gleichstellungsaspekten belegt.*

Vergleich Bundesdurchschnitt und Berlin 2005





© SWK 2006

Quelle: Leistungsbericht der Berliner Hochschulen für das Jahr 2005

Tagung Wissenschaftsrat | Folie 11

Besonders der Anteil der Professorinnen an Fachhochschulen ist um 30 Prozent höher, als dies im Bundesgebiet der Fall ist. Bei den Neuerberufungen konnten wir in diesem Jahr erstmalig einen Anteil von 30 Prozent erreichen.

Die Bedeutung der Gleichstellungspolitik für das Land Berlin zeigt auch eine bereits sehr früh einsetzende Institutionalisierung von Frauenbeauftragten an den Hochschulen und eine damit einhergehende Verrechtlichung. Sie spiegelt sich ebenfalls in der aktuellen Koalitionsvereinbarung wider, die sowohl ein eigenes Kapitel zur Geschlechtergerechtigkeit als auch einen längeren Absatz im Kapitel Wissenschaft zum Thema Gleichstellung beinhaltet. Wir haben im Senat für alle Vorlagen und Beschlüsse einen Gender-Check eingeführt; weitergehende Überlegungen richten sich auf Gender-Budgeting. Die Verrechtlichung der Gleichstellungsbeauftragten bedeutet das notwendige Einbringen von ergänzenden Prozess- und Machtmotoren in die Selbststeuerung der Wissenschaft. Zugleich zeigt die Qualifikationsentwicklung, dass Kompetenz in allen Fachkulturen wächst.

Ich werde kurz die spezifischen Instrumente skizzieren, die es in Berlin seit Anfang der 1990er Jahre gibt:

C1/C2-Programm

Eines der zweifellos erfolgreichsten Programme ist das Berliner C1/C2-Programm. Bereits 1991 wurde das „Programm zur Förderung von Frauen“ aufgelegt. Hierzu stellte der Berliner Senat in seinem Beschluss fest:

„Angesichts der anhaltenden Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der Wissenschaft (insbesondere in der Gruppe der Professorinnen und Professoren) [ist] eine besondere Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen an den Hochschulen erforderlich. Dies ist schwerpunktmäßig als ein Qualifizierungsprogramm auszugestalten.“ Ziel des Programms war es demnach, promovierten Frauen die Möglichkeit zu geben, sich „berufungsfähig weiter zu qualifizieren“. War bis 1995 das Programm ausschließlich für die Hochschulen im Westteil der Stadt gedacht, änderte sich dies mit der Einbringung in die jeweiligen Hochschulhaushalte. Nun konnten auch die Hochschulen in Ostberlin profitieren. Die Mittel wurden nun jährlich fortgeschrieben.

Anfangs war das Programm mit rund fünf Millionen DM ausgestattet, so dass insgesamt 65 Stellen ausschließlich für Frauen eingerichtet werden konnten.

Evaluationen haben gezeigt, dass das C1/C2-Programm eine äußerst erfolgreiche Qualifizierungsmöglichkeit für Wissenschaftlerinnen war. So sind beispielsweise von den ersten 20 Wissenschaftlerinnen der Technischen Universität (TU) fünf Frauen noch während ihrer Vertragslaufzeit auf C4-Professuren berufen worden, sechs haben C3-Professuren angenommen, drei sind an Forschungsinstitute gegangen, weitere drei verlängerten ihre Verträge aufgrund von Erziehungszeiten. Von zahlreichen Frauen, die sich auf diesen Stellen qualifizierten, profitierte jedoch nicht nur Berlin, standen sie doch dem gesamten akademischen Arbeitsmarkt zur Verfügung. Nichtsdestotrotz bestand immer wieder die Gefahr, dass das Programm an den Hochschulen auch dazu beitragen konnte, normale Stellen mit Männern zu besetzen, konnten doch Frauen auf die neu geschaffenen Stellen ausweichen.

Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre ist nach einer sechsjährigen Laufzeit beendet worden. Gemäß dem neuen Koalitionsvertrag ist es beabsichtigt, die-

ses Programm fortzuführen.³ Mit seinen beiden Förderschwerpunkten, den Hochschulmaßnahmen und dem Stipendienprogramm, hat es im erheblichen Umfang zur Qualifizierung von Frauen beigetragen. Das von der BLK kofinanzierte Programm hatte ein jährliches Volumen von drei Millionen Euro.

Leistungskennziffern und finanzielle Auswirkungen durch die Hochschulverträge (LBMV)

In Berlin werden die Mittel an Hochschulen seit 2001 teilweise leistungsbezogen zugewiesen. Aus diesem Grund haben sich die Hochschulen dazu verpflichtet, jährlich Leistungsberichte zu erstellen. Eine umfassende Auswertung wird dann dem Abgeordnetenhaus vorgelegt. Auf dieser Grundlage werden anschließend von den auf vier Jahre vereinbarten konsumtiven Zuschüssen bis zu 30 Prozent nach Leistung zugewiesen. Diese leistungsbezogene Mittelzuweisung beinhaltet die Parameter Lehre, Forschung und Gleichstellung. Für die Universitäten bedeutet dies, dass 50 Prozent auf lehrbezogene Parameter, 45 Prozent auf Forschungsparameter und fünf Prozent nach Gleichstellungskriterien vergeben werden. Diese fünf Prozent werden wie folgt unterteilt: 20 Prozent entfallen auf die Zahl der Professorinnen, 40 Prozent auf den Anteil der neuberufenen Professorinnen, 20 Prozent auf den Anteil der Promovendinnen und weitere 20 Prozent auf den Anteil der Frauen an den sonstigen Abschlüssen. Damit wird ein zusätzlicher Anreiz geschaffen und der Wettbewerbsmechanismus auch für diese Zielsetzung eingesetzt. Die Folgen für erfolgreiches ebenso wie nicht erfolgreiches Handeln werden inzwischen zunehmend an die Fachbereiche durchgereicht.

Gleichstellungspolitik wirkt sich auch auf Forschung aus – Wechselwirkung hin zur Frauen- und Geschlechterforschung

Frauenförderung wirkt sich jedoch nicht nur auf eine stärkere Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft aus, sondern verändert auch den Blick auf die Wissenschaft.

³ „Die Koalition wird den Prozess der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Lehre fortsetzen. Dabei sollen die erzielten Fortschritte bei der Qualifizierung von Frauen für eine wissenschaftliche Tätigkeit auch zu einer Erhöhung der Berufsquote auf Professuren und in Führungspositionen führen. In den Hochschulverträgen sollen qualitative Aspekte der Gleichstellung der Geschlechter stärker berücksichtigt und die gleichstellungsorientierten Ziele, Leistungsanreize und das entsprechende Controlling weiterentwickelt werden. Die Bund-Länder-Vereinbarung über die Anwendung der Grundsätze des Gleichstellungsdurchsetzungsgesetzes sollen in den gemeinschaftlich finanzierten außeruniversitären Forschungseinrichtungen mit Sitz in Berlin durchgesetzt werden. Entsprechende Controllinginstrumente werden geschaffen.“ (Koalitionsvereinbarung 2006-2011)
<http://www.berlin.de/rbmskzl/koalitionsvereinbarung/abss7.html>.

Für Berlin hat die stärkere Repräsentanz von Frauen in Wissenschaft und Forschung an allen Hochschulen auch neue Wissensgebiete erschlossen und neue Forschungsstrukturen aufgebaut. Ich nenne hier zum einen das Zentrum Geschlechterforschung in der Medizin (GIM) an der Charité. Darüber hinaus ist das Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der TU mit seinen Ringvorlesungen zu Wissenschaftsforschung als Geschlechterforschung zu nennen. An der Humboldt-Universität zu Berlin existiert bereits seit 1999 der Studiengang Gender Studies. Auch an den Berliner Fachhochschulen ist z.B. mit dem Harriet Miller Institut an der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin (FHW) Genderforschung verankert, um nur einige Beispiele aufzuführen, die einen Ausschnitt der vielfältigen Kultur in Berlin präsentieren. Auf solche Weise findet Gender als Sensibilisierung und Perspektive Eingang auch in die Fachkulturen.

Besonders intensiv diskutieren wir zur Zeit im Rahmen eines Runden Tisches die Frage:

- Wie können wir es erreichen, dass bereits frühe geschlechtsspezifische Prägungen in Kita und Grundschule vermieden werden und Offenheit und Neugier für Wissenschaft und Technik entwickelt werden?
- Welche Möglichkeiten bestehen, das Wahlverhalten der Schülerinnen und Schüler in der Oberstufe stärker zu beeinflussen? Wie können wir konkret Mädchen und jungen Frauen mehr Mut für Naturwissenschaft und Technik machen?

Betrachtet man die Belegung der Leistungsfachkombinationen im Land Berlin, so stellt man fest, dass die von jungen Frauen am häufigsten gewählte Kombination Deutsch und Englisch, gefolgt von Kunst und Biologie ist. Insgesamt 1.235 bzw. 1.102 Schülerinnen in der gymnasialen Oberstufe haben im Schuljahr 2005/06 diese Kombination gewählt. Anders sieht es bei den jungen Männern aus. Mathematik/Physik ist mit 962 Fällen die am häufigsten gewählte Kombination, gefolgt von Erdkunde und Biologie, was 660-mal gewählt wurde. Welche Auswirkungen dies auf die spätere Studienwahl hat, ist unschwer zu erkennen. Besonders in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Leistungsfachkombinationen ist der Anteil von jungen Frauen sehr gering. Mathematik/Informatik wird insgesamt 263-mal belegt, davon sind fünf Prozent Schülerinnen. Der Anteil der Schülerinnen an der sehr häufigen Kombination Mathematik/Physik (1153-mal) liegt bei 16 Prozent und bei Mathematik/Chemie (501-mal) immerhin bei 37 Prozent.

- Welche Maßnahmen können wir entwickeln, die Studienfachwahl stärker zu beeinflussen?

Dieser Punkt ist meines Erachtens nicht nur unter gleichstellungspolitischen Aspekten relevant, sondern auch unter dem Aspekt des Erhalts und Ausbaus der Innovationsfähigkeit der Region. In Berlin haben die Hochschulen und Forschungsinstitute mit Schülerinnen-Laboren, Mädchen-Technik-Tagen und den Techno-Clubs erste wichtige Schritte eingeleitet. Professoren gehen in die 10. Klassen, um zu werben. Das sind wichtige Schritte, wie sie auch andernorts getan werden. Folgen muss ein systematischer Dialog aller an der Bildungskette Beteiligten. Dies ist eine besondere Chance, die sich in Berlin aus der Zusammenführung von Wissenschaft und Forschung mit der Zuständigkeit für Bildung, Jugend und Familie in einem Ressort ergeben kann.

Schlussfolgerungen

Die Analysen des Wissenschaftsrates von 1998 und seine zwölf Thesen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft haben Wirkung gezeigt. Erfolge sind machbar, Mann muss sie nur wollen.

Es bleibt deshalb richtig: „Für den Wissenschaftsrat hat die nachhaltige Integration von Frauen in das bestehende Wissenschaftssystem oberste Priorität. Er gibt deshalb dem verstärkten Wettbewerb zwischen bestehenden Einrichtungen gegenwärtig eindeutig den Vorzug...“ vor Frauenhochschulen. Wenn ich es richtig sehe, ist dieses Thema national und international seitdem deutlich in den Hintergrund getreten.

Vielmehr wird deutlich, dass wir uns mit mehr Mut, Entschlossenheit und Verbindlichkeit ehrgeizigere Ziele setzen und sie erreichen müssen: Anknüpfend an These 6 ist das die konsequente Ausrichtung an den jeweils vorangegangenen Qualifikationsstufen, also am Kaskadenmodell. Nur so können wir die „gläserne Decke“ durchbrechen hin zu sich selbsttragenden Prozessen, die wir überwiegend noch nicht erreicht haben.

In diesem Zusammenhang erweitert sich die Perspektive über die zu unterstützende Nachwuchswissenschaftlerin hinaus auf die Rahmenbedingungen, auf die Ebene der sehr unterschiedlichen Fachkulturen und auf die dem Studium vorangehende Bildungsphase - und das sollte in internationaler Vergleichsperspektive erfolgen. Denn die Zeit drängt in vielerlei Hinsicht.

Nicht zuletzt auch, weil die nächste große Herausforderung bereits deutlich erkennbar ist, wie ein Blick in das stärker gesellschaftsgetriebene Hochschulsystem der anglo-amerikanischen Welt zeigt. Sie wird dort unter dem Stichwort „Diversity“ sowohl in der Wissenschaft selbst als auch in der Praxis der zunehmenden Globalisierung inten-

siv diskutiert. Zukünftig werden sich auch in Deutschland die Eliten nicht mehr ausschließlich aus der Personengruppe der weißen christlichen Männer rekrutieren. Im Gegenteil: Das Land wird bunter (und aus eigener Erfahrung muss ich hinzufügen: auch grauer). Die Rolle von Hochschulen und Wissenschaft als gesellschaftliche Integrationsagenturen muss neu bedacht und gestaltet werden. Wer anders als der Wissenschaftsrat könnte sich dieser übergreifenden Fragestellung annehmen? Denn: Bildungschancen als wichtigsten Weg zur nachhaltigen Teilhabe an der Gesellschaft zu begreifen, ist ein Kern aller westlichen Gesellschaftsmodelle seit der Aufklärung. Die jüngste Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Prekariat zeigt, dass es hier für uns viel zu tun gibt und das geschlechtsspezifische Bildungskarrieren in diesem Zusammenhang nicht zu vernachlässigen sind.

Autobiographische Angaben

Dr. Hans-Gerhard Husung ist seit 2004 Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung des Landes Berlin. Von 1990 bis 2000 war er Referatsleiter in der Geschäftsstelle des Wissenschaftsrates.

Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen – Individuelle Entscheidungen oder strukturelle Barrieren?

Inken Lind

Einführung

In den vergangenen Jahren hat die Frage der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zunehmend Aufmerksamkeit gefunden und zahlreiche Studien unterschiedlichster Provenienz hervorgebracht. Neben einem sich stark entwickelnden Forschungsinteresse an den Ursachen der geringeren Aufstiegswahrscheinlichkeit von Frauen in der Wissenschaft ist der Thematik auch von Seiten der Wissenschaftsinstitutionen durch entsprechende Verlautbarungen mehr Bedeutung beigemessen worden. Chancengleichheit ist inzwischen zur erklärten hochschulpolitischen Zielsetzung avanciert. Die vorhandenen Karrierebarrieren für Frauen werden als hemmender Faktor für den Wissenschaftsstandort Deutschland erkannt und beklagt. Selten als früher erleben Frauen in der Wissenschaft heute offene Diskriminierungen und Abwertungen. Zahlreiche hochschulpolitische Bemühungen konzentrierten sich auf die Verbesserung der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und tatsächlich ist der Frauenanteil in der Wissenschaft seit den 80er Jahren kontinuierlich gestiegen. Andererseits muss festgestellt werden, dass noch immer eine deutliche Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen vorherrscht und die Bundesrepublik hinsichtlich des Frauenanteils an hohen wissenschaftlichen Positionen im europäischen Vergleich einen der letzten Plätze einnimmt.¹

Derzeit stehen in Deutschland einem Studentinnenanteil von 47,7 Prozent im Jahr 2005 insgesamt 14,2 Prozent Professorinnen gegenüber. Deutschland hat weniger Doktorandinnen als andere Länder, hier liegen vor allem die südeuropäischen Länder an der Spitze. Beim Frauenanteil an höchstdotierten Professuren bildet Deutschland mit neun Prozent zusammen mit den Niederlanden (7 Prozent) das Schlusslicht. Finnland hatte 2004 mit 21,2 Prozent einen mehr als doppelt so hohen Frauenanteil an den höchsten Positionen an Hochschulen. Im EU-Durchschnitt lag dieser im Jahr 2003 bei 15,3 Prozent. In einigen osteuropäischen Ländern sind mehr als ein Viertel der höchstdotierten Professuren mit Frauen besetzt, z.B. in Rumä-

¹ European Commission, 2006.

nien und Lettland.² Insgesamt besteht also wenig Grund zur Zufriedenheit, trotz der bisherigen Erfolge.

Entsprechend intensiv wird die Frage nach den Ursachen für diese auch international sehr unterschiedlich dynamischen Entwicklungen gestellt.³ Dabei sind in der Auseinandersetzung mit der Thematik verbreitete Vorannahmen und alltagsnahe Erklärungsmodelle anzutreffen, die - auf den ersten Blick durchaus plausibel erscheinend - von Akteuren innerhalb der Wissenschaft und den wissenschaftsnahen Medien kaum hinterfragt, jedoch beharrlich kommuniziert werden. Annahmen werden argumentativ als Tatsachen verwendet, was weder dem wissenschaftlichen Diskurs noch dem Fortschritt hinsichtlich der Partizipation von Frauen förderlich ist. Für eine konstruktive Auseinandersetzung ist es wesentlich, die Aufmerksamkeit auf Faktoren zu lenken, die nach heutigem Kenntnisstand wesentlich für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sind. Gleichzeitig müssen Fakten, die zu einer Relativierung und Widerlegung verbreiteter Ursachenzuschreibungen führen, stärker noch als bisher den betreffenden Akteuren bekannt sein. Nicht zuletzt auch, um die Funktion bestimmter Ursachenzuschreibungen für selbstreproduzierende Prozesse innerhalb der Wissenschaft erkennbar werden zu lassen. Es ist daher angezeigt, solche verbreiteten Ursachenzuschreibungen, die die Auseinandersetzung mit der Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft in der Vergangenheit geprägt haben und heute noch prägen, anhand aktueller Ergebnisse zu hinterfragen.

Der vorliegende Beitrag gliedert sich in zwei thematische Schwerpunkte: Zunächst werden drei verbreitete Ursachenzuschreibungen aufgegriffen und kritisch überprüft. Anschließend erfolgt die Darstellung zentraler Ursachen auf individueller und struktureller Ebene. Ein abschließendes Fazit bezieht sich auf die zukünftige Auseinandersetzung mit der Thematik.

Verbreitete Ursachenmodelle zur Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen und aktuelle Erkenntnisse

Ein weit verbreitetes Erklärungsmodell für den geringen Frauenanteil bezieht sich auf den vermeintlich geringen Pool potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Vergangenheit. Die Annahme lautet, dass aufgrund des Ausbildungsverhaltens und der Barrieren für

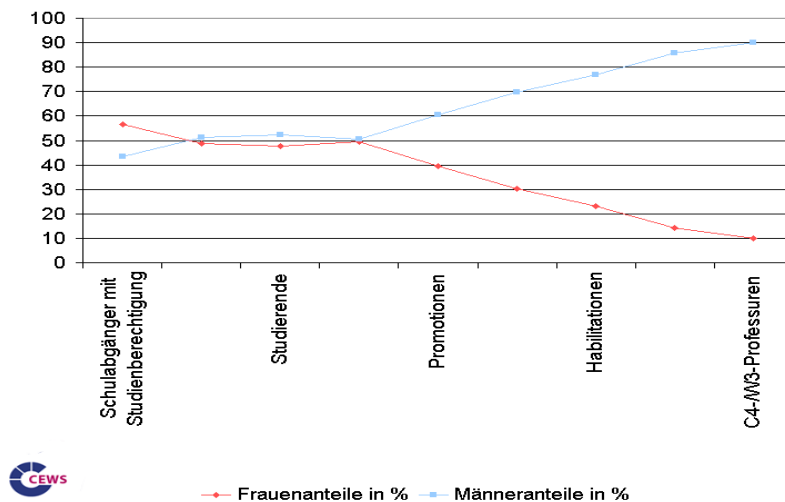
² Destatis, 2006. Rein quantitative Vergleiche beinhalten jedoch auch eine gewisse Problematik, da in den einzelnen Ländern der gesellschaftliche Status und das Gehaltsniveau von Wissenschaftlern sehr differiert und gerade bei niedrigem Status und Einkommen der Frauenanteil in der Wissenschaft höher ist.

³ In südeuropäischen Ländern ist ein starker Zuwachs an Professorinnen innerhalb der letzten Jahre zu verzeichnen; vgl. dazu European Commission, 2006.

Frauen beim Studienzugang in der Vergangenheit nicht ausreichend Frauen zur Verfügung gestanden hätten, aus denen in angemessenem Umfang der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs hätte rekrutiert werden können. Diese These impliziert auch, dass mit steigender Beteiligung von Frauen an akademischer Bildung - und damit größerem Pool an Nachwuchskräften - sich der Frauenanteil an wissenschaftlichen Positionen quasi automatisch erhöhe.⁴

Die übliche Darstellung des Frauenanteils in Form des bekannten Scherendiagramms, auch als so genannte ‚Leaky Pipeline‘ bekannt⁵, fasst querschnittlich die Bestandsdaten für ein Stichjahr über alle Qualifikationsstufen zusammen. Die auseinanderklaffenden Verläufe der Frauen- und Männeranteile von den Studierenden bis zu den höchst besoldeten Professuren illustrieren eindrucksvoll den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft. Sie bieten jedoch keine Anhaltspunkte über die Entwicklungen in der Vergangenheit, die zu dem aktuellen Status Quo geführt haben (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: ‚Leaky Pipeline‘ 2005



Quelle: Statistisches Bundesamt, 2005

Es bleibt somit Raum für die These des geringen Pools an Wissenschaftlerinnen in der Vergangenheit. Um diese zu prüfen, wären optimalerweise längsschnittliche Daten über Berufsverläufe vonnöten. Diese liegen uns für das bundesdeutsche Wissenschaftssystem über

⁴ Vgl. dazu Holzbecher, 1997.

⁵ Zur Kritik am Begriff der Leaky Pipeline siehe z.B. Pasero & Ohlendieck, 2003; zusammenfassend Lind, 2004, S. 10 ff.

einen Zeitraum von 15 bis 20 Jahren jedoch nicht vor. Um dennoch wissenschaftliche Karriereverläufe nachzeichnen zu können, hat das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS auf der Grundlage der zur Verfügung stehenden Daten retrospektiv einen idealtypischen Karriereverlauf konstruiert.⁶ Den Ausgangspunkt bilden die Berufungsdaten von 2003 bis 2005. Dabei wird von einer idealtypischen Qualifikationsdauer zwischen Studienbeginn und Berufung auf eine Professur von 18 Jahren ausgegangen. Dieser Zeitraum für die wissenschaftliche Qualifikation bis zur Berufung setzt sich zusammen aus sechs Jahren Studiendauer, vier Jahren Promotion und sechs Jahren Habilitation. Für den Übergang von der Habilitation in die Professur schließlich werden zwei Jahre angesetzt.⁷ Die retrospektive Verlaufsanalyse beruht also auf Daten, die angeben, wie viele Personen in einem Stichjahr eine bestimmte Qualifikationsstufe erreicht haben. Unter der Annahme eines 18jährigen Qualifikationsverlaufes sowie bei Betrachtung der Neuberufungen der Jahre 2003 bis 2005⁸ ergibt sich als Beginn des Qualifikationsverlaufes der aktuell berufenen Professorinnen und Professoren das Jahr 1986 (siehe Abbildung 2).

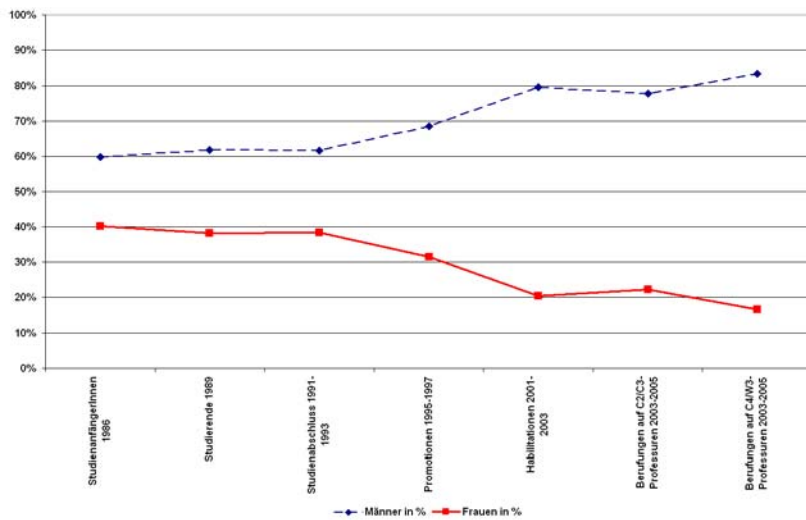
Über alle Fächergruppen betrachtet lag der Frauenanteil an den Studienanfängern im Jahr 1986, also zum Zeitpunkt des Studienbeginns der heute neu berufenen Professorinnen und Professoren, bei 40,3 Prozent. Der Frauenanteil bei den Studienanfängern war damit doppelt so hoch wie der Anteil an den Berufungen auf eine Professur 18 Jahre später. Frauen sind also bereits seit Mitte der 80er Jahre überproportional aus dem wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf ausgeschieden. Der gegenwärtige Frauenanteil an wissenschaftlichen Positionen kann eindeutig nicht auf das fehlende weibliche Potential in der jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe zurückgeführt werden.

⁶ Die Berechnungen wurden erstmals im BLK-Bericht ‚Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen‘, BLK Heft 129, 2005 dargestellt. Die vorliegenden Ergebnisse beziehen sich auf eine aktuelle Datenanalyse. Siehe dazu auch Löther, 2006. Für eine ausführliche Darstellung der Methodik und fachspezifischen Ergebnisse siehe Lind & Löther, 2007.

⁷ Die Angaben stützen sich auf Ergebnisse der Hochschulforschung. Angaben zu Studierenden, Prüfungen und Habilitationen beziehen sich auf Daten des Statistischen Bundesamtes; Angaben zu Neuberufungen auf eine Professur beziehen sich auf Erhebungen der BLK, vgl. BKL, 2006. Vgl. dazu auch die aktuelle Studie von Janson et al., 2006.

⁸ Um Zufallsschwankungen bei Neuberufungen auszugleichen, wurde der Durchschnitt der drei Jahre 2003–2005 verwendet.

Abbildung 2: Retrospektive Verlaufsanalyse über alle Fächer



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Eine zweite wenig hinterfragte Ursachenzuschreibung bezieht sich auf die Chancen der Frauen in den feminisierten Fächern.⁹ Angenommen wird, dass Frauen besonders in solchen Fächern bessere Chancen auf wissenschaftliche Qualifizierung haben, die im Studium einen hohen Frauenanteil aufweisen. Hier wird aufgrund der größeren absoluten Anzahl der Frauen in höheren Positionen auf die Aufstiegs-wahrscheinlichkeit der einzelnen Frau geschlossen. Ebenfalls anhand der retrospektiven Verlaufsanalyse haben wir daher überprüft, wie sich für das Studienanfängerjahr 1986 die Entwicklung nach Fächergruppen darstellt. Dabei wurde folgendes deutlich: Je höher der Frauenanteil, desto geringer die Aufstiegschancen für die einzelne Frau in einem Fach. Die Fächergruppen mit Frauenanteilen von mehr als 60 Prozent bei den Studienanfängern zeigen bei den Berufungen die höchsten Verluste (35 - 40 Prozent).¹⁰ Besonders offensichtlich

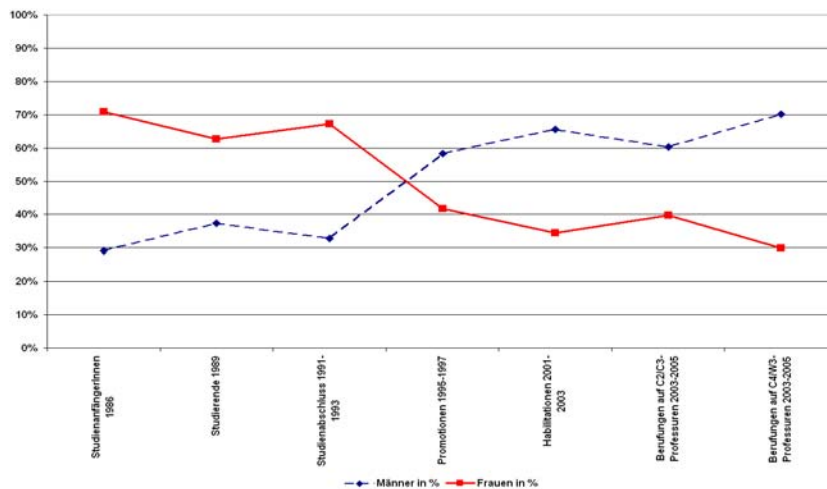
⁹ Der Begriff ‚feminisiertes Fach‘ wird verwendet zur Bezeichnung von Disziplinen mit einem Frauenanteil von über 60 Prozent. Problematisch ist der Begriff insofern, als neben der neutralen Bezeichnung eines hohen Frauenanteils das Attribut feminisiert auch assoziativ mit bestimmten Attributen von Weiblichkeit verbunden ist. In der Vergangenheit ging die ‚Feminisierung‘ einzelner Disziplinen und Professionen häufig mit deren Statusverlust einher (vgl. z.B. Wetterer 1994). Insofern bedarf der weitgehend im Konsens verwendete Begriff der so genannten feminisierten Fächer einer kritischen Reflexion bzgl. des darin enthaltenen latent diskreditierenden Potentials.

¹⁰ Für weitere fächerspezifische Ergebnisse siehe Lind & Löther, 2007.

tritt dieser Effekt im Vergleich der Sprach- und Kulturwissenschaften mit den Ingenieurwissenschaften auf.

Von den Studienanfängern in den *Sprach- und Kulturwissenschaften* im Jahr 1986 waren 71 Prozent Frauen. Ihr Anteil an den Neuberufungen in dieser Fächergruppe war 2003-2005 mit 40 Prozent zwar vergleichsweise hoch; im Vergleich zum vorhandenen Potential an Studienanfängerinnen und Absolventinnen ergibt sich jedoch ein Rückgang um 31 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 3). Ähnlich große Differenzen zwischen den Frauenanteilen an den Studienanfängern und an den Erstberufungen zeigen sich in der Human- und Veterinärmedizin sowie den Agrar-, Ernährungs- und Forstwissenschaften.

Abbildung 3: Retrospektive Verlaufsanalyse Sprach- und Kulturwissenschaften

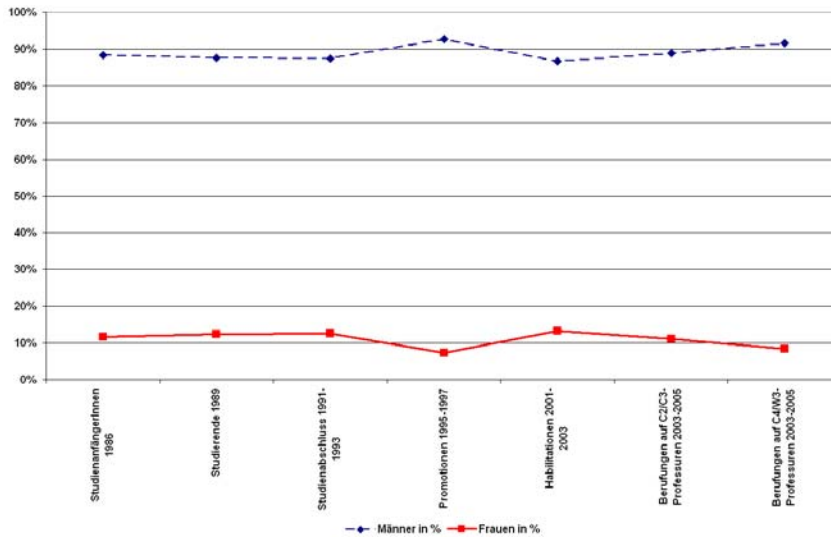


Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Ganz anders dagegen die Situation in den *Ingenieurwissenschaften*. Entgegen gängigen Vorstellungen blieb der Frauenanteil in den Ingenieurwissenschaften über den Qualifikationsverlauf hinweg weitgehend konstant: Der Frauenanteil von 11,2 Prozent an den Erstberufungen in den Jahren 2003-2005 war fast ebenso hoch wie der Frauenanteil an Studienanfängern 1986 (11,7 Prozent; siehe Abbildung 4).¹¹

¹¹ Es existieren jedoch einige Hinweise, dass mit steigendem Anteil an Frauen im ingenieurwissenschaftlichen Studium der Frauenanteil in höheren Qualifikationsstufen prozentual nicht in gleicher Weise anwächst. Siehe dazu Sonderauswertung des CEWS in BLK, 2005, Heft 129, S. 4.

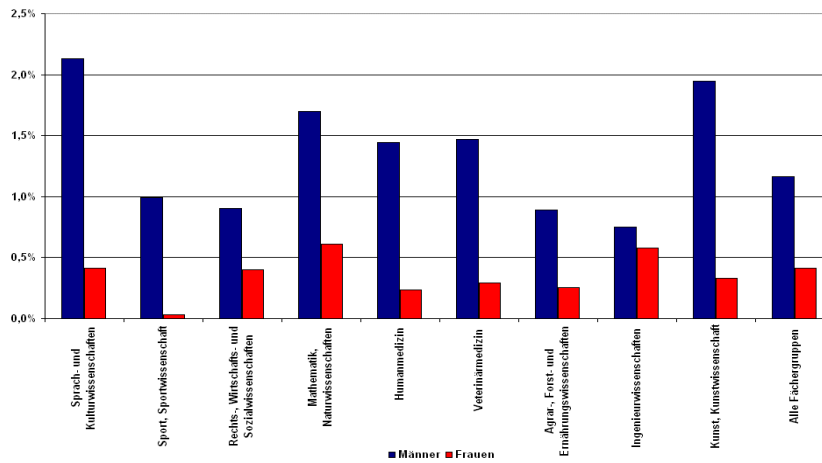
Abbildung 4: Retrospektive Verlaufsanalyse Ingenieurwissenschaften



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Festzuhalten bleibt: insbesondere in Fächergruppen, die überwiegend von Frauen studiert werden, ist ein prozentual besonders hoher Verlust an weiblichem wissenschaftlichen Potential festzustellen, wie ein Blick auf die fächerspezifischen Chancen auf eine Berufung zeigt (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Aufstiegs wahrscheinlichkeit in Fächergruppen



Quelle: Berechnungen des CEWS, 2006

Diese fächerspezifischen Unterschiede werden jedoch bei Betrachtung der absoluten Zahlen von Professorinnen kaum deutlich, da die entsprechenden Fächer eine vergleichsweise hohe absolute Anzahl an Professorinnen aufweisen. Dagegen zeigt sich in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften kaum ein prozentualer Verlust an Frauen im Qualifikationsverlauf; auch dieses Faktum erschließt sich aufgrund der vergleichsweise geringen absoluten Anzahl an Professorinnen in dieser Fächergruppe erst durch eine intensivere Betrachtung. Die besonders ungünstigen Bedingungen für Frauen in den so genannten feminisierten Fächern wurden bislang noch kaum über enge Fachkreise hinaus zur Kenntnis genommen und diskutiert.¹²

Das dritte hier näher zu beleuchtende verbreitete Erklärungsmodell bezieht sich auf die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familienverantwortung. Sehr intensiv wird diskutiert und kommuniziert, dass die Vereinbarkeitsproblematik als zentrale Ursache den Aufstieg von Frauen in der Wissenschaft behindere, da die gesellschaftlichen Bedingungen für einen erfolgreichen Berufsweg von Müttern gerade in Deutschland besonders ungünstig seien. Inzwischen wird häufig die gesamte Thematik Frauen in der Wissenschaft mit dem Thema Vereinbarkeit gleichgesetzt und quasi als Synonym verwendet.¹³ Tatsächlich sind die zeitlichen Spielräume für die Realisierung von Kinderwünschen im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf sehr eng.¹⁴ Noch immer sind deutlich mehr Professorinnen kinderlos als Professoren.¹⁵ Auf den ersten Blick scheint also sehr viel dafür zu sprechen, dass die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit beider Lebensbereiche ein zentrales Karrierehemmnis für Frauen darstellen. Gegen dieses Erklärungsmuster sprechen jedoch eine Reihe anderer Ergebnisse: Im Durchschnitt gibt es kaum Unterschiede zwischen Müttern und kinderlosen Frauen

¹² Die relativ wenigen Arbeiten zu disziplinären Unterschieden beziehen sich auf die Wechselwirkung von Fachkulturen und Geschlecht bzw. die spezifischen Wirkstrukturen in den einzelnen Disziplinen; siehe dazu z.B. Engler, 1999; Kirschbaum et al., 2005; Holzbecher et al., 2002; Heintz, Merz und Schumacher, 2004; Stegmann, 2005; Vogel & Hinz, 2004; Leeman, 2002; Röbbbecke & Simon, 2001; Geenen, 1994; 2000; Mischau et al., 2004; 2005. Vgl. Lind & Lötter (2007). Stegmann 2005, S. 238 ff. wies darauf hin, dass sich disziplinäre Unterschiede in den Fachkulturen in älteren Universitäten stärker manifestieren als in jüngeren universitären Strukturen. Schreyer (1999) konnte zeigen, dass Ingenieurinnen nur geringe Berufs- und Aufstiegschancen im außeruniversitären Berufsfeld antizipieren, was möglicherweise im Zusammenhang mit dem Frauenanteil an wissenschaftlichen Qualifikationen in den Ingenieurwissenschaften zu sehen ist.

¹³ Siehe z.B. Deutsche Universitätszeitung DUZ, 2 /2006.

¹⁴ Z.B. Kemkes-Grottenthaler, 2003.

¹⁵ Krimmer & Zimmer, 2003.

hinsichtlich der Zeitspanne für die einzelnen Qualifikationsphasen.¹⁶ Auch publizieren Wissenschaftlerinnen mit Kindern im Durchschnitt ebenso viel wie Wissenschaftlerinnen ohne Kinder. Das Vorhandensein von Kindern allein wirkt sich also im Durchschnitt weder auf die Karriereentwicklung noch auf die Anzahl an Publikationen aus.¹⁷

Sicherlich muss bei der Gruppe von Wissenschaftlerinnen mit Kindern angemerkt werden, dass es sich hier um eine hochgradig selektive Stichprobe sehr produktiver, belastbarer und motivierter Frauen handelt.¹⁸ Ohne jede Frage scheiden Frauen mit Kindern aus der Wissenschaft aus, obwohl sie das Potential für eine wissenschaftliche Karriere gehabt hätten. Natürlich bleiben Frauen kinderlos, obwohl sie sich Kinder wünschen, um ihre wissenschaftliche Karriere weiter zu verfolgen.¹⁹ Es kann sicherlich nicht in Abrede gestellt werden, dass die Vereinbarkeit beider Lebensbereiche eine starke Herausforderung für Eltern mit sich bringt und mit deutlichen Mehrbelastungen verbunden ist. Es existieren unter den gegebenen Bedingungen teilweise ganz erhebliche Probleme für Wissenschaftlerinnen und auch für männliche Wissenschaftler, elterliche Verantwortung mit einer wissenschaftlichen Laufbahn zu koordinieren. Die unreflektierte Gleichsetzung der Vereinbarkeitsproblematik als zentraler Ursache der Unterrepräsentanz entbehrt jedoch jeder Grundlage. Und dies zeigt sich vor allem in einem Befund: Auch kinderlose Frauen machen in der Wissenschaft nicht in der gleichen Weise Karriere wie ihre männlichen Kollegen.²⁰ Tatsächlich vorhandene Kinder sind eindeutig nicht das einzige Karrierehemmnis für Frauen. Es zeigt sich dagegen deutlich, dass die Karriereentwicklungen von Frauen und Männern sich auf subtile Weise bereits zu einem Zeitpunkt unterschiedlich vollziehen, zu dem die Frauen noch gar nicht Mütter sind.²¹

Die drei genannten populären Erklärungsmodelle sehen die Ursachen eher in Bedingungen außerhalb der Wissenschaft: in der Bildungsbeteiligung, des Studienwahlverhaltens, in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese gängigen Ursachenzuschreibungen halten jedoch einer kritischen Überprüfung nicht stand. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Unterrepräsentanz von Frauen

¹⁶ Lind, 2004c.

¹⁷ Leemann, 2002, S. 166.

¹⁸ Auch die Frage der finanziellen Ressourcen, die für Kinderbetreuung zur Verfügung stehen, spielt hierbei vermutlich eine nicht unerhebliche Rolle.

¹⁹ Vgl. Kemkes-Grottenthaler, 2003; Lind & Löther, 2006.

²⁰ Allmendinger et al., 2000; Wimbauer, 1999; v. Stebut, 2003.

²¹ Hier wirkt das Phänomen der potenziellen Mutterschaft geschlechtsspezifisch differenzierend; siehe dazu Kap. III. vgl. Allmendinger et al., 2000.

belegen vielmehr, dass nach heutigem Kenntnisstand die Ursachen wesentlich *innerhalb* der Wissenschaftsstrukturen begründet liegen.

Ursachen der Unterrepräsentanz

Bereits seit Ende der 70er Jahre entwickelte sich eine Forschungslandschaft zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft, wobei sich im zeitlichen Verlauf verschiedene Phasen von thematischen und methodischen Schwerpunkten feststellen lassen. Kennzeichnend für die wissenschaftliche Auseinandersetzung der frühen Ursachenforschung war eine deutliche Fokussierung auf Aspekte der Frauen, wie biographische und persönlichkeitsstrukturelle Merkmale. Erst im letzten Jahrzehnt fanden zunehmend auch organisationstheoretische Ansätze Eingang,²² was mit einer veränderten Perspektive auf mögliche Ursachen einherging, indem nun auch die zugrunde liegenden organisationalen und strukturellen Merkmale ins Blickfeld genommen wurden.²³ Derzeit gilt aufgrund der aktuellen Forschungslage als gesichert, dass zwar einige individuelle Aspekte hinderlich für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen sind, jedoch strukturelle Barrieren insgesamt stärker geschlechtsspezifisch differenzkonstruierend wirken als die individuellen Faktoren.²⁴ Eine Auswahl der zentralen Ergebnisse zu den Ursachen der Unterrepräsentanz wird nachfolgend dargestellt, wobei zunächst auf Aspekte der Wissenschaftsstrukturen und in einem zweiten Abschnitt auf individuelle Faktoren eingegangen wird.

Strukturelle Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen

Als eine deutliche Barriere für Frauen hat sich die spezifische Form der *Nachwuchsrekrutierung* im bundesdeutschen Wissenschaftssystem erwiesen. Bereits seit einer Reihe von Jahren wird darauf hingewiesen, dass die geringere Promotionsneigung von Absolventinnen in Zusammenhang steht mit der Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten. Absolventinnen fühlen sich während des Studiums weniger in ihren fachlichen Kompetenzen gestärkt als ihre Kommilitonen, was die Neigung, eine Promotion anzustreben, negativ beeinflusst.²⁵

²² Vgl. Acker, 1991, 1992.

²³ Dies ist auch im Zusammenhang mit den bisherigen Erfahrungen von Frauenfördermaßnahmen zu sehen, die sich bis dahin ausschließlich auf Aspekte der Frauen konzentrierten, jedoch ohne durchschlagenden Erfolg im Sinne des Frauenanteils an Professuren blieben.

²⁴ Vgl. Allmendinger et al., 2004.

²⁵ Pfister, 1986; Geenen, 2000; Holzbecher et al., 2002; Allmendinger, 2005; Vogel und Hinz, 2004; Petersen, 2004.

Der zweite für Frauen ungünstige Aspekt der Nachwuchsrekrutierung ist der geringe Formalisierungsgrad: Im bundesdeutschen Hochschulsystem existiert kein formalisierter Zugang zu einem Promotionsstudium beispielsweise über zentrale Entscheidungsstrukturen oder Testverfahren.²⁶ Ein Vergleich mit anderen Ländern zeigt, dass sich ein stärker formalisierter Zugang günstig auf die Promotionsrate von Frauen auswirkt.²⁷ Noch immer ist es gängige Praxis, Nachwuchsstellen ohne offizielle Ausschreibung zu besetzen. Dieser wenig formalisierte Zugang zu Qualifikationsstellen wird in den letzten Jahren zunehmend kritisiert,²⁸ und es mehren sich die Belege, dass Frauen von offiziellen Ausschreibungsverfahren stärker profitieren als von der informellen Stellenvergabepraxis.²⁹

Die Rekrutierungspraxis für wissenschaftliche Nachwuchsstellen vollzieht sich faktisch überwiegend nach dem Prinzip der homosozialen Kooptation, wie die Datenlage verdeutlicht. Das heißt, es sind vor allem gleichgeschlechtliche Rekrutierungs- und Förderbeziehungen, die eine wissenschaftliche Laufbahn wahrscheinlicher machen.³⁰ Diese Rekrutierungspraxis erschwert Veränderungen, da weniger Professorinnen auch weniger wissenschaftliche Förderbeziehungen zu Nachwuchswissenschaftlerinnen aufbauen können.³¹

Die Bedeutung der Förderbeziehung liegt jedoch nicht nur im Zugang zum Promotionsthema, sondern sie ist wesentlich für die Erfahrung von Bestätigung und Anerkennung in den frühen Stadien der wissenschaftlichen Laufbahn. Leistungszuschreibungen und die Sichtbarmachung von wissenschaftlicher Leistung sind zunächst an diese Förderbeziehung gebunden. Seit kurzem liegen interessante Ergeb-

²⁶ Krimmer & Zimmer, 2003; Allmendinger et al., 2005; vgl. Wissenschaftsrat, 1998; 2005.

²⁷ Costas, 2003; Insbesondere in den Niederlanden, die einen noch geringeren Frauenanteil an Professuren aufweisen als die Bundesrepublik, ist die Stellenvergabepraxis in hohem Maße informell. Vgl. auch Schmitt et al., 2004.

²⁸ Z.B. Wissenschaftsrat, 1998.

²⁹ Auch Unterschiede zwischen den einzelnen Disziplinen werden z.T. auf die verschiedenen Grade der Formalisierung bei der Nachwuchsrekrutierung zurückgeführt; siehe dazu Heintz et al., 2004, S. 65. In einer aktuellen Studie des CEWS zeigte sich, dass über die Hälfte der C1-Stellen ohne Ausschreibung besetzt wurde. Bei den ausgeschriebenen C1-Stellen profitierten die Wissenschaftlerinnen stärker als von der inoffiziellen Stellenvergabe. Siehe CEWS, 2006.

³⁰ CEWS, 2006.

³¹ Diese Ergebnisse bedeuten ausdrücklich nicht, dass eine wirkungsvolle Förderung von Wissenschaftlerinnen nur in gleichgeschlechtlichen Förderbeziehungen stattfinden kann. Es gibt hervorragende Beispiele der Förderung von Frauen durch männliche Mentoren. Rein quantitativ ist diese Art der Förderbeziehung jedoch deutlich seltener anzutreffen. Ebenfalls bedeutet dieser Befund nicht, dass Hochschullehrerinnen in jedem Falle die effektiveren Förderinnen für Nachwuchswissenschaftlerinnen sind.

nisse vor, in welcher Weise auch die Definition wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz deutlichen sozialen und vergeschlechtlichten Zuschreibungsprozessen unterliegen.³²

Insgesamt steht außer Frage, dass Anerkennung und Bestätigung, Wertschätzung und Respekt eine zentrale Rolle für den Verbleib von Frauen in der Wissenschaft spielen. Gleichzeitig muss festgestellt werden, dass Wissenschaftlerinnen diesbezüglich noch immer viel Gegenteiliges erleben.³³

Damit in Zusammenhang stehen auch ungünstige Leistungszuschreibungen gegenüber Nachwuchswissenschaftlerinnen. Diesen liegt die implizite Annahme zugrunde, qualitativ hochwertige wissenschaftliche Arbeit sei im Grunde nicht wirklich mit der Verantwortung für Kinder zu verbinden. Diese Vorstellung hat u.a. ihren Ursprung in den hohen Erwartungen an Verfügbarkeit und unbedingter Hingabe an die wissenschaftliche Tätigkeit, die einen vollwertigen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin erst ausmache.³⁴ Diese Vorstellungen besitzen eine große Beharrungskraft, trotz - oder vielleicht auch gerade wegen - der aktuell intensiv geführten Debatte um die Vereinbarkeits*problematik*.

Entsprechend wird Nachwuchswissenschaftlerinnen längerfristig eine geringere Verfügbarkeit und Leistungsfähigkeit aufgrund möglicher zukünftiger Familienpflichten unterstellt.³⁵ Diese Vorannahme hat ihren Ursprung einerseits in eher unbewusst übernommenen Verfügbarkeits- und Leistungsmodellen, andererseits entstammt sie realen Alltagserfahrungen. Die Beobachtungen, dass Frauen aufgrund von Mutterschaft aus der Wissenschaft ausgeschieden sind, werden vor allem auf einer individualisierenden Ebene reflektiert. Entsprechend ist nach subjektiver Einschätzung des einzelnen Hochschullehrers eine intensive Förderung einer Wissenschaftlerin risikoreicher als die intensive Förderung eines jungen Mannes. Angesichts begrenzter zeitlicher und ökonomischer Ressourcen ist der Output der Investition

³² Beaufays, Sandra, 2007. Vgl. auch Brouns, 2004; Foschi, 2004; Griffin, 2004; Husu, 2004.

³³ Z.B. Allmendinger et al., 2001; Allmendinger & Hinz, 2002; Kiegelmann, 2000; Matthies et al., 2001; Krimmer & Zimmer, 2003; Buchholz, 2004; für die intern. Situation vgl. auch Morrison et al, 2005; National Science Foundation, 2003; Addis, 2004; Bagilhole, 2001; Glover, 2002.

³⁴ Der unter WissenschaftlerInnen weit verbreitete spezifische Berufsethos wurde auch als so genannter Wissenschaftsmythos beschrieben und in seinen Konsequenzen für die Integration von Frauen in wissenschaftlichen Laufbahnen kritisch hinterfragt. Siehe dazu Kraus & Kumpeter, 1997; Engler, 2000; Kraus & Beaufays, 2005; vgl. Wetterer, 1994.

³⁵ Cummins, 2005.

in die Förderbeziehung weniger gesichert.³⁶ Unter den gegebenen Bedingungen ist die intensive, vorbehaltlose Förderung von Wissenschaftlerinnen für den/die einzelne/n Hochschullehrer/in risikobehaftet. In der Folge wird Frauen durchaus Zugang zu Promotionsthemen oder Nachwuchsstellen gewährt, mündet jedoch in einer - möglicherweise nicht bewussten - etwas defensiveren Förderung der jungen Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen. Dies wiederum macht ihren Austritt aus der Wissenschaft wahrscheinlicher, was die Erwartungshaltungen der Hochschullehrerinnen und -lehrer erneut bestätigt.³⁷ Insofern gehören auch die hohen Verfügbarkeitserwartungen und die Erwartungen hinsichtlich Mobilität in Kombination mit den ungünstigen langfristigen Leistungserwartungen gegenüber Frauen bzgl. einer möglichen Schwangerschaft zu den strukturellen Barrieren.

Aufgrund unterstellter Einschränkungen durch Familienverantwortung sehen sich Frauen - unabhängig davon, ob sie tatsächlich Kinder haben oder nicht - über die wesentlichen Phasen der wissenschaftlichen Qualifikation mit einem Vertrauensdefizit in ihre Leistungsfähigkeit konfrontiert,³⁸ die zu kompensatorischen Anstrengungen auf Seiten der Wissenschaftlerinnen führen.³⁹ Nachwuchswissenschaftler können dagegen von einem Vertrauensvorschluss in ihre langfristige Leistungsfähigkeit und Verfügbarkeit profitieren.⁴⁰

Eine sehr bedeutsame Erkenntnis ist der frühe Zeitpunkt, zu dem sich die Karrieren von Frauen und Männern auf subtile Weise unterschiedlich entwickeln: Nachwuchswissenschaftlerinnen promovieren häufiger als ihre männlichen Kollegen auf Stipendien oder Stellen mit vergleichsweise geringerem Status.⁴¹ Der formale Status während der Promotionsphase wirkt sich jedoch auf die Austrittswahrscheinlichkeit aus: Bei niedrigerem Status wird die wissenschaftliche Laufbahn nach der Promotion eher abgebrochen. Dieser Effekt zeigt sich für beide Geschlechter gleichermaßen, da aber Frauen einen geringeren formalen Status zu Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn innehaben, ist entsprechend ihre Austrittswahrscheinlichkeit höher.⁴²

³⁶ Vgl. Allmendinger, 2005.

³⁷ Vgl. Allmendinger, 2005; Cummins, 2005.

³⁸ Allmendinger et al. beschrieben diesen Effekt als Phänomen der ‚potentiellen Mutterschaft‘; vgl. Allmendinger et al., 2000; Wimbauer, 1999.

³⁹ Vgl. Matthies et al., 2001.

⁴⁰ Allmendinger, 2005.

⁴¹ Allmendinger et al., 1999, 2001. Unterschiede im beruflichen Status im Mittelbau fanden auch Bochow & Joas bereits Mitte der 80er Jahre. Bochow & Joas, 1987; vgl. auch Enders, 1996; Hoffmann-Lange, 2000.

⁴² Allmendinger et al., 2001; 1999.

Bei der Frage, was Nachwuchswissenschaftler/-innen zu einer Weiterführung ihrer wissenschaftlichen Laufbahn motiviert, erwies sich vor allem das Erleben der Promotionsphase als entscheidender Faktor. Hier spielt die Ermutigung und Bestätigung eine zentrale Rolle. Doktorandinnen fühlen sich weniger ermutigt und weniger intensiv betreut, auch im Vergleich zu männlichen Doktoranden mit gleichem Stellenstatus. Gerade diejenigen Frauen, die wenig Anerkennung und Ermutigung während der Promotion erfahren, brechen ihre wissenschaftliche Laufbahn nach Abschluss der Promotion eher ab.⁴³ Diese Entwicklung vollzieht sich jedoch prozesshaft über den Verlauf der Promotion.⁴⁴ Hier kumulieren kleinere Benachteiligungen, die jeweils einzeln betrachtet nicht gravierend erscheinen: z.B. der Stellenstatus, der Zugang zu Ressourcen, die Einbindung in informelle Netzwerke, die Übertragung bestimmter eher weiblich konnotierter Tätigkeiten im Institutsalltag. Über die Jahre der Promotion entsteht so eine schrittweise Desintegration, ein Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit.⁴⁵ Das Erleben der Desintegration manifestiert sich u.a. in unterschiedlichen Einschätzungen, in welcher Weise die Wissenschaftlerinnen in die Scientific Community ihres Faches integriert sind. Entsprechende Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen liegen bereits seit längerer Zeit vor.⁴⁶ Diese werden ergänzt durch neuere Umfrageergebnisse, die einen erstaunlich hohen Anteil an Wissenschaftlerinnen belegen, die sich trotz angestrebter oder bereits weit fortgeschrittener wissenschaftlicher Laufbahn nicht angemessen in die Scientific Community ihres Faches integriert fühlen.⁴⁷

⁴³ Allmendinger et al., 1999; Holzbecher et al., 2002; Kracke & Englich, 1996; v. Stebut, 2003; Eggers, 1996; Geenen, 2000; Vogel und Hinz, 2004.

⁴⁴ Allmendinger et al., 2000.

⁴⁵ Allmendinger hat für diese schrittweise Desintegration während der Promotion den Begriff des ‚Cooling Out‘ in diesem Zusammenhang etabliert. Vgl. Allmendinger et al., 2000.

⁴⁶ Wetterer, 1993; Geenen, 1994; Kiegelmann, 2000; Allmendinger et al., 2001; Mathies et al., 2001. Clephas-Möcker & Krallmann, 1986; Baus, 1994.

⁴⁷ Umfrageergebnisse aus Studien des CEWS: Von 496 promovierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine wissenschaftliche Laufbahn anstreben, fühlten sich 69,1 Prozent entweder überhaupt nicht oder nur etwas in die Scientific Community integriert. Lediglich ein Viertel der Befragten (24,4 Prozent) fühlte sich gut integriert. Lind & Löther, 2006. Eine CEWS-Umfrage an Stipendiatinnen des Lise-Meitner-Habilitationsstipendienprogramms ergab: 65 Prozent der Frauen auf unmittelbarem Weg zur Professur fühlten sich nicht gut integriert. Siehe Lind, 2004c.

Individuelle Ursachen auf Seiten der Frauen

Bei den individuellen Faktoren, die sich ungünstig auf den Karriereverlauf der Frauen auswirken, sind im Wesentlichen die nachfolgenden Aspekte bedeutsam:⁴⁸

Die Selbstdarstellung von Frauen wird im Vergleich zu Männern als weniger offensiv und weniger selbstbewusst beschrieben.⁴⁹ Einige Autorinnen nennen als weitere Barriere, dass Wissenschaftlerinnen weniger bereit seien, zu einem frühen Zeitpunkt ein eindeutiges Karriereziel zu formulieren und den Karriereweg bewusst zu planen.⁵⁰ Entsprechend investierten sie weniger Zeit in karriererelevante Tätigkeiten wie Selbstdarstellung, Publikationen und reputationsfördernde Vorträge.⁵¹

In älteren Veröffentlichungen wurde der Frage nachgegangen, ob sich Männer und Frauen hinsichtlich ihrer beruflichen Motivation unterscheiden.⁵² Die Ergebnisse der Berufsverlaufsforschung belegen eine grundsätzlich gleich große Berufsmotivation von Akademikerinnen und Akademikern,⁵³ allerdings zeigen sich Unterschiede bezüglich der Wertigkeit von Arbeitsinhalten und beruflichem Status. Frauen sind im Durchschnitt etwas stärker an den Arbeitsinhalten orientiert, Männer betonen dagegen stärker die angestrebte Position und den damit verbundenen Status.⁵⁴ Auch neuere Ergebnisse zeigen, dass für Wissenschaftlerinnen, die sich auf die Übernahme einer Professur vorbereiten, bei der beruflichen Motivationslage neben dem Aspekt der Work-Life-Balance die Arbeitsinhalte vor dem Berufsstatus rangieren.⁵⁵ Dieser subtile Unterschied wird von manchen Autorinnen als ein Einflussfaktor für die weniger positionsorientierte Karriereplanung und den flacheren Karriereverlauf von Frauen betrachtet.⁵⁶

Bislang bestand weitgehend Konsens über die geringere Publikationsrate von Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu Wissenschaftlern.

⁴⁸ Weitere Ergebnisse zu individuellen Faktoren siehe zusammenfassend Lind, 2004a. Bedeutsam sind i. d. Zusammenhang auch Ergebnisse zur Wirkung des geschlechtsbezogenen Selbstkonzeptes, siehe dazu Abele, 2002, 2003.

⁴⁹ Sieverding, 2003; vgl. auch Abele & Stief, 2004.

⁵⁰ Wetterer, 1989; Schultz, 1991; Poppenhusen, 1986.

⁵¹ Diese Ergebnisse entstammen überwiegend älteren Studien: Hagemann-White, 1986; Brothun, 1988. Sieverding, 1999.

⁵² Vgl. dazu ausführliche Lind, 2004, S. 86 ff.

⁵³ Vgl. Abele, 1994.

⁵⁴ Schultz, 1991; Wetterer, 1989; Onnen-Isemann & Oßwald, 1991.

⁵⁵ Lind & Löther, 2006.

⁵⁶ Kümmerling & Dickenberger, 2002.

Tatsächlich existiert eine Reihe von Belegen, dass Wissenschaftlerinnen im Durchschnitt weniger publizieren als ihre männlichen Kollegen.⁵⁷ Aufgrund der hohen Bedeutung wissenschaftlicher Produktivität für die Karriere, die sich nach gängigen Vorstellungen in der Anzahl der Publikationen ausdrückt, wäre dies eindeutig ein hemmender Faktor für Wissenschaftlerinnen. Neuere Ergebnisse einer spanischen Studie lassen diese bislang wenig umstrittenen Geschlechtsunterschiede jedoch in neuem Licht erscheinen.⁵⁸ Mit einigem Grund muss angenommen werden, dass die Publikationsrate mit dem beruflichen Status konfundiert ist und die durchschnittlich geringere Publikationszahl der Wissenschaftlerinnen auf ihren im Durchschnitt niedrigeren Berufsstatus zurückgeführt werden kann. Entgegen verbreiteter Annahmen wirkt sich das Vorhandensein von Kindern nicht negativ auf die Publikationsrate von Frauen aus, wie der Vergleich von Wissenschaftlerinnen mit und ohne Kinder verdeutlicht.⁵⁹

Zu den individuellen Faktoren sind auch die Paarkonstellationen der Wissenschaftlerinnen zu zählen, die sich ebenfalls als einflussreich auf die Flexibilität und Karriereentwicklung von Wissenschaftlerinnen erwiesen haben. Mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit geht eine bestimmte Partnerwahl auch mit einer bestimmten Rollenverteilung einher, insbesondere wenn das Paar Kinder hat. Wissenschaftlerinnen wählen in aller Regel einen statusgleichen oder status-höheren Partner, der ebenfalls einer anspruchsvollen Berufstätigkeit nachgeht.⁶⁰ Männliche Wissenschaftler leben dagegen häufiger mit einer statusniedrigeren oder beruflich weniger stark engagierten Partnerin. Für Wissenschaftler, insbesondere wenn sie eine Familie haben, ist eine unterstützende Partnerin, die sich überwiegend dem häuslichen Bereich und der Familie widmet, auch in den jüngeren Kohorten noch eher die Regel.⁶¹ Wissenschaftlerinnen finden seltener in ähnlicher Weise umfassende Unterstützung bei Kindererziehung und Alltagstä-

⁵⁷ Vgl. zusammenfassend Long & Fox, 1995; Leemann, 2002.

⁵⁸ Siehe dazu: Bordons, M. et al., 2003. Die Unterschiede in der Publikationszahl erklären sich in dieser Studie durch den unterschiedlichen Status von Männern und Frauen: je höher der formale Status, desto höher die Publikationszahl. Innerhalb der Personalkategorien fanden sich im Durchschnitt keine geschlechtsspezifischen Unterschiede im Publikationsverhalten. Diese Ergebnisse wurden an naturwissenschaftlichen Veröffentlichungen gewonnen. Es gilt nun, diese Ergebnisse für die bundesdeutsche Publikationslandschaft und für weitere Fächergruppen zu überprüfen.

⁵⁹ Cole & Zuckermann, 1991; Kiegelmann, 2000; Lind, 2004b; Lind, 2006; Leemann, 2002; vgl. Allmendinger, 2005.

⁶⁰ Krimmer & Zimmer, 2003; Buchholz, 2004; Lind & Löther, 2006.

⁶¹ Im Vergleich von west- und ostdeutschen männlichen und weiblichen Wissenschaftlern erwiesen sich die westdeutschen männlichen Wissenschaftler als die mit den traditionellsten Rollenvorstellungen. Siehe Hanson et al., 2004.

tigkeiten.⁶² Erfolgreiche Wissenschaftlerinnen leben eher allein oder in einer überdurchschnittlich gleichberechtigten Partnerschaft. Aber selbst dann übernehmen sie noch mehr Verantwortung für den häuslichen Bereich als ihre Partner.⁶³ Vor diesem Hintergrund erklärt sich die große Bedeutung, die der Work-Life-Balance von Seiten der Wissenschaftlerinnen zugeschrieben wird.⁶⁴

Zusammenfassend ist festzustellen, dass aufgrund der aktuellen Erkenntnislage wissenschaftsinterne Ursachen stärker wirken als individuelle Faktoren auf Seiten der Frauen. Zu den karrierehinderlichen individuellen Aspekten gehören eine stärkere inhaltliche Berufsmotivation und geringere positionale Berufsorientierung der Frauen, eine defensivere Selbstdarstellung und Karriereplanung und eine eher traditionelle Rollenverteilung innerhalb der Partnerschaften. Zu den zentralen strukturellen Barrieren für Wissenschaftlerinnen gehören u.a. der geringe Formalisierungsgrad von Stellenbesetzungsverfahren und der Nachwuchsrekrutierung, ungünstige Leistungs- und Verfügbarkeitserwartungen gegenüber Frauen, der geringere formale Status von Frauen zu Beginn der Laufbahn und eine ungünstige Bestätigungs- und Wertschätzungskultur gegenüber Wissenschaftlerinnen.

Resümee

Die vorgestellten Daten und Forschungsergebnisse zeigen, dass scheinbar plausible verbreitete Erklärungsmodelle für den geringen Frauenanteil in der Wissenschaft bei näherer Betrachtung nicht haltbar sind. Wir müssen heute vielmehr davon ausgehen und uns dieser Erkenntnis auch stellen, dass es vor allem Faktoren innerhalb der Wissenschaft sind, die den geringen Frauenanteil an hohen Positionen bewirken. Genau darin liegen jedoch auch große Chancen: Denn wenn die Faktoren überwiegend innerhalb der Wissenschaft zu finden sind, dann können alle Akteure und Akteurinnen innerhalb der Wissenschaft zur Veränderung beitragen und sind letztlich für diese verantwortlich. Notwendig ist dafür zunächst eine stärkere Reflexion der wissenschaftsimmanenten Faktoren, damit konkrete Handlungsansätze wahrgenommen und umgesetzt werden können.

⁶² Krimmer & Zimmer, 2003; Buchholz, 2004; Buchinger et al., 2004; Lind & Löther, 2006; CEWS – Studie zu Juniorprofessuren in NRW, 2006.

⁶³ Krimmer & Zimmer, 2003; Buchholz, 2004; Strehmel, 1999; Solga & Wimbauer, 2005. Inzwischen finden sich vereinzelt Hinweise auf eine zunehmende Enttraditionalisierung der Rollenmodelle bei jüngeren Wissenschaftlerinnen; z.B. CEWS – Studie zu Juniorprofessuren in NRW, 2006.

⁶⁴ Vgl. Lind & Löther, 2006. Wissenschaftlerinnen schätzen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als größeres Karrierehindernis ein als ihre männlichen Kollegen, CEWS – Studie zu Juniorprofessuren in NRW, 2006.

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea: Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld 1994.

Abele, Andrea: Geschlechterdifferenz in der beruflichen Karriereentwicklung. Warum sind Frauen weniger erfolgreich als Männer? In: Keller, B./Mischau, A. (Hrsg): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen - Barrieren überwinden. Baden-Baden, 2002, S. 49-64.

Abele, Andrea E.: Geschlecht, geschlechtsbezogenes Selbstkonzept und Berufserfolg: Befunde aus einer prospektiven Längsschnittstudie mit Hochschulabsolventinnen und -absolventen, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34.Jg., 2003, Heft 3, S. 161-173.

Abele, Andrea E./Stief, Mahena: Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 48, 2004, S. 4-16.

Achatz, Juliane/Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas/Priel, Patricia: Growth to Limits? Zur Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf? In: Hermann Schwengel (Hrsg.), Grenzenlose Gesellschaft? 29. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Pfaffenweiler 2000.

Acker, Joan: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Ed.): The Social Construction of Gender. Newbury Park et al: Sage, 1991, S. 162-179.

Acker, Joan: Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions, in: Contemporary Sociology, Jg. 21, 1992, S. 565-569.

Addis, Elisabette: Gender in the publication press: evidence, explanations, and excellence, in: European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence", Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/v. Stebut, Janina/Wimbauer, Christine : Contested Terrain: Women in German Research Organizations, in: Victor W. Marshall et. al. (Ed.): Restructuring Work and the Life Course, Toronto /Buffalo /London, 2001, S. 107-122.

Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/v. Stebut, Janina: Drehtüre oder Paternoster? Zur Frage der Verzinsung der Integration in wissenschaftliche Organisationen im Verlauf beruflicher Werdegänge von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in: Honegger, C./Hradil S./Traxler F. (Hrsg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des

29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der Österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i.Br. 1998, Teil 2, Opladen 1999, S. 96-107.

Allmendinger, Jutta: Fördern und Fordern - was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: Spellerberg, A. (Hrsg.): Die Hälfte des Hörsaals: Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, 2005, S. 51-74.

Allmendinger, Jutta/Fuchs, Stefan/v. Stebut, Janina: Should I stay or should I go? Mentoring, Verankerung und Verbleib in der Wissenschaft. Empirische Ergebnisse einer Studie zu Karriereverläufen von Frauen und Männern in Instituten der Max-Planck-Gesellschaft, in: Page, Julie/Leemann, Regula Julia (Hg.). Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. Dokumentation der Fachtagung vom 27. März 1999 der Universität Zürich. Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, Bern 2000.

Allmendinger, Jutta/Hinz, T.: Programmierte Ungleichheit. Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von Forschungsanträgen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 33/Heft 4, 2002, S. 275-293.

Allmendinger, Jutta/Kienzle, Ellen/Felker, Kerstin/Fuchs, Stefan: „Und dann geht's Stück für Stück weiter hoch oder auch nicht.“ Abschlussbericht des Forschungsprojektes über die Karrierewege von Männern und Frauen an der Tierärztlichen Fakultät der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2004.

Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen, in: Heintz, Bettina (Hrsg.). Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen/Wiesbaden 2001.

Bagilhole, Barbara: The Contradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers. A Feminist Investigation, in: The European Journal of Womens's Studies, Vol. 8, No. 2, 2001, S. 161-180.

Baus, Margarete: Professorinnen an deutschen Universitäten. Analyse des Berufserfolgs. Heidelberg 1994.

Beaufays, Sandra: Alltag der Exzellenz. Konstruktionen von Leistung und Geschlecht in der Förderung wissenschaftlichen Nachwuchses, in: Dackweiler, Regina-Maria (Hg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Forum Frauenforschung der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd. 23. Münster 2007 (im Druck).

BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 129) Bonn 2005.

BLK (Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, zehnte Fortschreibung des Datenmaterials. (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung Heft 136) Bonn 2006.

Bochow, Michael/Joas, Hans: Wissenschaft und Karriere: Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus, Frankfurt/M. 1987.

Bordons, M./Morillo, F./Fernandez, M.T./Gomez, I.: One Step further in the production of bibliometric indicators at the micro level: Differences by gender and professional category of scientists, in: Scientometrics, Vol. 57, No. 2, 2003, 159-173.

Brothun, Chr.: Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in universitären Spitzenpositionen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 40, 1988, S. 316-335.

Brouns, Margo: Gender and the Assessment of Scientific Quality, in: European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Buchholz, Lydia: Wissenschaftskarrieren an österreichischen Universitäten. Erfahrungen und Einstellungen von Professorinnen und Professoren, in: Appelt, Erna M. (Hrsg.) Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb, Wien 2004, S. 71 - 91.

Buchinger, Birgit/Gödl, Doris/Gschwandtner, Ulrike: Karriereverläufe und Vereinbarkeit von Beruf und Privatem bei WissenschaftlerInnen, in: Appelt, Erna M.: Karrierenschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb, Wien 2004, S. 46-69.

CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung): Juniorprofessuren in Nordrhein-Westfalen. Ein Vergleich der Qualifikationswege Juniorprofessur und C1-Assistentenstelle. Studie durchgeführt im Auftrag des Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Bisher unveröffentlichter Bericht des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Bonn 2006.

Clephas-Möcker, Petra/Krallmann, Kristina : Man muss sich halt durchsetzen können, und man muss Substanz haben. Biographische Interviews mit älteren Akademikerinnen, in: Bärbel Clemens (Hrsg.): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Campus Forschung, Band 513, Schwerpunktreihe Hochschule und Beruf. Frankfurt /New York 1986, S. 311-326.

Cole, Jonathan R./Zuckerman, Harriet: Marriage, Motherhood, and Research Performance in Science, in: Zuckerman, Harriet (Eds.): The Outer Circle, New York 1991, S. 157-170.

Conefrey, Theresa: Laboratory Talk and Women's Retention Rates in Science, in: Journal of Women and Minorities in Science and Engineering, Vol. 6, 2000, S. 251-264.

Costas, Ilse: Diskurse und gesellschaftliche Strukturen im Spannungsfeld von Geschlecht, Macht und Wissenschaft. Ein Erklärungsmodell für den Zugang von Frauen zu akademischen Karrieren im internationalen Vergleich, in: Immacolata Amodeo (Hrsg.): Frau Macht Wissenschaft. Wissenschaftlerinnen gestern und heute, Königstein/Taunus 2003.

Cummins, Helene A.: Mommy tracking single women in academia when they are not mommies, in: Women's Studies International Forum 28, 2005, S. 222-231.

Destatis, Bildung und Kultur - Studierende insgesamt, URL: <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/hochtab2.php>, aufgenommen am 25.10.2006.

Deutsche Universitätszeitung DUZ, 2/2006. Themenschwerpunkt Frauenförderung in der Forschung, S. 10 - 22.

Eggers, Susanne: Von Antrag zu Antrag: zur Situation von Promotionsstipendiatinnen an der Freien Universität Berlin, in: Färber, Christine (Hrsg.): Innenansichten: Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität. Berlin 1994, S. 117-133.

Eggers, Susanne: Die Stipendiat(inn)enförderung als Wissenschaftler(innen)förderung: berufssoziologische Überlegungen zu einem ausgelagerten Schauplatz der Profession, in: Kracke, Bärbel (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule: Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg 1996, S. 159-170.

Enders, Jürgen: Die wissenschaftlichen Mitarbeiter: Ausbildung, Beschäftigung und Karriere der Nachwuchswissenschaftler und Mittelbauangehörigen an den Universitäten, Frankfurt [u.a.] 1996.

Engler, Steffani: Hochschullehrer und die Herstellung von Geschlechtergrenzen. Der Empfang von Studentinnen und Studenten in Elektrotechnik und Erziehungswissenschaft, Frankfurt/Main 1999.

Engler, Steffani: Zum Selbstverständnis von Professoren und illusio des wissenschaftlichen Feldes, in: Kraiss, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/Main 2000, S. 121-152.

European Commission: She Figures 2006. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006.

European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Foschi, Marta: Blocking the use of gender-based double standards for competence, in: European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Geenen, Elke M.: Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule. Kieler Beiträge zur Politik und Sozialwissenschaft. Hrsg. Von Wilfried Röhrich; Carsten Schlüter-Knauer, Band 9. Opladen 1994.

Geenen, Elke M.: Akademische Karrieren von Frauen an wissenschaftlichen Hochschulen, in: Kraiss, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt [u.a.], 2000, S. 83-106.

Glover, Judith: Women's employment in the sciences in Europe, in: Journal of Women and Minorities in Science and Engineering. Vol. 8, 2002, S. 363-375.

Griffin, Gabriele: Tackling Gender Bias in the Measurement of Scientific Excellence: Combating Disciplinary Containment, in: European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Hagemann-White, Carol/Schultz, Dagmar: Die Arbeitssituation von Frauen und Männern im Hochschuldienst aus der Sicht der Betroffenen, in: Clemens, Bärbel u.a. (Hrsg): Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt 1986, S. 99-110.

Hanson, Sandra L./Fuchs, Stefan/Aisenbrey, Silke/Kravets, Natalya: Attitudes toward gender, work, and family among female and male scientists in Germany and the United States, in: *Journal of Women and Minorities in Science and Engineering*. Vol. 10, 2004, S. 99-129.

Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina: *Wissenschaft, die Grenzen schafft: Geschlechterkonstellationen im disziplinären Vergleich*, Bielefeld 2004.

Hoffmann-Lange, Ursula: *Umfrage über die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Angehörigen des akademischen Mittelbaus sowie der Doktorandinnen/Doktoranden und Habilitandinnen/Habilitanden an der Universität Bamberg*. Unter Mitarbeit von Andrea Rupprecht, Sonja Idelberger, Elke Pfnür, Thorsten Preunkert, Sandra Wagner. Unveröff. Manuskript, Otto-Friedrich Universität Bamberg 2000.

Holzbecher, Monika/Küllchen, Hildegard/Löther, Andrea/Goldtammer, Almuthe: *Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentation von Frauen bei Promotionen*. Bielefeld 2002.

Holzbecher, Monika: *Einstellungen von Hochschullehrern und Hochschullehrerinnen zur Hochschule als Ort für Frauen*, in: Macha, Hildegard/Klinkhammer, Monika (Hrsg): *Die andere Stimme der Wissenschaft. Stimmen der Frauen an Hochschulen*, Bielefeld 1997, S. 39-45.

Husu, Liisa: *Gate-keeping, gender equality and scientific excellence*, in: European Commission (Hrsg): *Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence"* Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Janson, K./Schomburg, H. et al.: *Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*, 2006.

Kemkes-Grottenthaler, Ariane: *Postponing or rejecting parenthood? Results of a survey among female academic professionals*. *Journal of biosoc. Science*, 35, 2003, S. 213-226.

Kiegelmann, Mechthild: *Habilitation. Anmerkungen aufgrund einer empirischen Erhebung*. *Hochschule Ost*, 3-4/2000, S. 39-46.

Kirschbaum, Almut/Noeres, Dorothee/Flaake, Karin/Fleißner, Heike: *Promotionsförderung und Geschlecht. Zur Bedeutung geschlechtsspezifisch wirkender Auswahlprozesse bei der Förderung von Promotionen an niedersächsischen Hochschulen*. *Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg*, 2005.

Kümmerling, Angelika/Dickenberger, Dorothee: Karrieremotivation und familiäre Orientierung. Eine Studie über die Karriereorientierung von Statusgruppen, in: Keller, Barbara/Mischau, Anina (Hrsg.): Frauen machen Karriere in Wissenschaft, Wirtschaft und Politik. Chancen nutzen - Barrieren überwinden, Baden-Baden 2002, S. 65-80.

Kracke, B./Englich, B.: Vorbereitung auf die Professur? Erfahrungen von studentischen Hilfskräften am Arbeitsplatz Universität, in: Kracke, B./Wild, E. (Hrsg.): Arbeitsplatz Hochschule. Heidelberg 1996, S. 47-72.

Krais, Beate/Beaufays, Sandra: Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung: Verborgene Mechanismen der Macht, in: Vogel, Ulrike: Was ist weiblich - was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften. Bielefeld 2005, S. 135-151.

Krais, Beate/Krumpeter, Tanja: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren, in: MPG-Spiegel 3/97, S. 31-35.

Krimmer, Holger/Zimmer, Annette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, Heft 4, Jg.21. Bielefeld 2003, S. 18-33.

Leemann, Regula Julia: Chancenungleichheiten im Wissenschaftssystem. Wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen, Zürich 2002.

Lind, Inken/Löther, Andrea: Chancen für Frauen in der Wissenschaft - eine Frage der Fachkultur? - Retrospektive Verlaufsanalysen und aktuelle Forschungsergebnisse, in: Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften, 1 /2007.

Lind, Inken/Löther, Andrea: Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching, in: Dalhoff, Jutta (Hrsg.): Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand. CEWS.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no.4. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch, Bielefeld 2006, S. 26-87.

Lind, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. - Ein Forschungsüberblick. CEWS.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 2. Herausgegeben von Brigitte Mühlenbruch, Bielefeld 2004a.

Lind, Inken: Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft. Mythen und Fakten. CEWS-newsletter No. 26. Online verfügbar unter: <http://www.cews.org/cews/files/82/de/news26.pdf>, 2004b.

Lind, Inken: Evaluation des Lise Meitner-Habilitationsprogramms, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen. CEWS.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung no. 3. Herausgegeben von Brigitte Mühlbruch. Bielefeld 2004c, S. 122-147.

Löther, Andrea: Von der Studentin zur Professorin, in: Forschung & Lehre, 11/2006.

Long, J Scott/Fox, Mary Frank: Scientific Careers: Universalism and Particularism, in: Annual Review of Sociology, Vol. 21, 1995. Edited by Hagan, John, California 1995, S.45-71.

Macha, Hildegard: Mütter als Wissenschaftlerinnen: Forschungsstand und politische Maßnahmen der Frauenförderung - eine Einführung, in: Biller-Andorno, N./Landfester, K./Lee-Kirsch M.A. (Hrsg.): Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen, 2005, S. 22-34.

Matthies, Hildegard/Kuhlmann, Ellen/Oppen, Maria/Simon, Dagmar: Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Berlin 2001.

Mischau, Anina/Lehmann, Jasmin/Neuß, Sonja: Von der direkten zur indirekten sozialen Schließung? Zur Reproduktion asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern an Hochschulen, in: Netzwerk Frauenforschung NRW, Journal Nr. 19/2005, S. 33-39.

Mischau, A./Judith, D. et al.: Geschlecht und Fachkulturen in der Mathematik - Ergebnisse einer empirischen Studie an der Universität Bielefeld (IFF-Forschungsreihe), Bielefeld: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld, 2004.

Morrison, Zoe/Bourke, Mary/Kelley, Caroline: 'Stop making it such a big issue': Perceptions and experiences of gender inequality by undergraduates at a British University, in: Women's Studies International Forum 28, 2005, S.150-162.

National Science Foundation: Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review. Special Report 2003.

Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula: Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich. Schriftenreihe zu Bildung und Wissenschaft 99. Hg. vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, 1991.

Pasero, Ursula/Ohlendieck, Lutz: Gender Trouble im Wissenschaftssystem: Europäische Beispiele - Probleme der Beobachtung, in: Matthies, H./Oppen S. (Hrsg.): Gleichstellung in der Forschung - Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin 2003.

Petersen, Renate: Promovieren - (k)ein Türöffner für Frauen?! Einflüsse auf die Entscheidung zur Promotion, in: Neue Impulse, 2004,1/2, S. 10-17.

Poppenhusen, Margot: "Eine geplante Karriere war das nicht". Wie Wissenschaftlerinnen ihren Berufsweg darstellen, in: Clemens, Bärbel (Hrsg.): Töchter der Alma Mater: Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung, Frankfurt/Main 1986, S. 287- 298.

Rees, Teresa: Measuring excellence in scientific research: the UK Research Assessment Exercise, in: European Commission (Hrsg): Gender and Excellence in the Making. Report of the Conference "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" Florence, 23-24 October 2003, 2004.

Schmitt, Tassilo/Arnhold, Nina/Rüde, Magnus: Berufungsverfahren im internationalen Vergleich. Centrum für Hochschulentwicklung CHE. Arbeitspapier Nr. 53, 2004.

Schreyer, Franziska: Studienfachwahl und Arbeitslosigkeit. Frauen sind häufiger arbeitslos - gerade wenn sie ein ‚Männerfach‘ studiert haben. IAB Kurzbericht. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 14, 1999.

Schultz, Dagmar: Das Geschlecht läuft immer mit ... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren. Aktuelle Frauenforschung, Band 7, Pfaffenweiler 1991.

She Figures. Women and science. Statistics and indicators. Online verfügbar unter: http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf

Sieverding, Monika: Psychologische Karrierehindernisse für Frauen - Selbstkonzept, Selbstpräsentation, Selbstselektion? in: Krampen G. et al.: Beiträge zur Angewandten Psychologie. 5. Deutscher Psychologentag und 20. Kongress für Angewandte Psychologie des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen, Berlin 1999, Deutscher Psychologen Verlag, Bonn 1999.

Sieverding, Monika: Frauen unterschätzen sich: Selbstbeurteilungs-Biases in einer simulierten Bewerbungssituation, in: Zeitschrift für Sozialpsychologie, 34. Jg., Heft 3, 2003, S. 147-161.

Solga, Heike/Wimbauer, Christine (Hrsg.): „Wenn zwei das Gleiche tun...“ - Ideal und Realität sozialer (Un-) Gleichheit in Dual Career Couples, 2005.

Stebut, Nina von: Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft, Opladen 2003.

Stegmann, Stefanie: „... got the look!“ - Wissenschaft und ihr Outfit. Eine kulturwissenschaftliche Studie über Effekte von Habitus, Fachkultur und Geschlecht, Münster 2005.

Strehmel, Petra: Karriereplanung mit Familie. Ein Studie über Wissenschaftlerinnen mit Kindern, Bielefeld 1999.

Vogel, Ulrike/Hinz, Christiana: Wissenschaftskarriere, Geschlecht und Fachkultur. Bewältigungsstrategien in Mathematik und Sozialwissenschaften, Bielefeld 2004.

Wetterer, Angelika: Es hat sich alles so ergeben, meinen Wünschen entsprechend - Über die Plan-Losigkeit weiblicher Karrieren in der Wissenschaft, in: Bathe, Silvia/Biermann, Ingrid/Hunfeld, Maria/Ruhne, Renate/Schlosser, Irmtraud (Hrsg.): Frauen in der Hochschule. Lehren und Lernen im Wissenschaftsbetrieb. Blickpunkt Hochschuldidaktik, Band 85, Weinheim 1989, S. 142-157.

Wetterer, Angelika: Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz, in: Stein, Ruth Heidi u.a. (Hrsg.): Studierende und studierte Frauen: Ein ost-west-deutscher Vergleich. Kassel 1994, S. 21- 46.

Wimbauer, Christine: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, Opladen 1999.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Köln 2005. <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>.

Autobiographische Angaben

Dr. Inken Lind, geb. 1968, verheiratet, zwei Kinder. Studium der Psychologie mit Schwerpunkt Entwicklungspsychologie an der Universität Bonn, Promotion an der Universität Siegen. Klinische Ausbildung und Approbation in Verhaltenstherapie. Mehrjährige wissenschaftliche Tätigkeit an der Universität Siegen zur Entwicklungspsychologie der Lebensspanne unter Gender-Perspektive. Seit 2000 Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (Arbeitsschwerpunkte unter anderem: Genderaspekte in wissenschaftlichen Laufbahnen, Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen, Evaluationsstudien zu gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft).

Coaching für wissenschaftliche Führungskräfte an der Ruhr-Universität: Gleichstellungspolitische Aspekte und Effekte

Gabriele Bellenberg / Christina Reinhardt

„Metis“: Ein Coaching-Angebot und viele Reaktionen

Zu Beginn des Wintersemesters 2005/2006 richtete sich die Personalentwicklung der Ruhr-Universität Bochum (RUB) mit einem Angebot vor allem an die neuberufenen Professorinnen und Professoren, das den Einstieg in eine strategische Personalentwicklung für den wissenschaftlichen Bereich markiert: Professor/inn/en können sich bei der Personalentwicklung der RUB melden, wenn sie für sich gerne ein Coaching in Anspruch nehmen wollen. Die Personalentwicklerinnen nehmen die Anliegen der wissenschaftlichen Führungskräfte auf und vermitteln je nach Thema externe Coachs, die über ein halbes Jahr mit der Professorin/dem Professor exklusiv „eins zu eins“ arbeiten.¹

Mit dem Projekt „METIS - Coaching und Teamentwicklung für wissenschaftliche Führungskräfte an der RUB“ verfolgt die Hochschulleitung unterschiedliche Ziele: Vor allem geht es darum, Neuberufene bei ihrem Ankommen an der Ruhr-Universität Bochum und in der neuen Rolle als Professor/in zu unterstützen. Aus Vorgesprächen mit der Zielgruppe, vor allem aus den Einführungsveranstaltungen für neue Professor/inn/en wussten wir, dass gerade die erste Zeit nach der Berufung eine hohe Belastung darstellt. „Wie fülle ich meine neue Rolle als Lehrstuhlinhaberin adäquat aus?“, „Wie positioniere ich mich an der Fakultät?“ und in vielen Fällen „Wie organisiere ich die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie neu?“ sind Fragen, die in dieser Phase neu reflektiert und beantwortet werden müssen. Außerdem verfolgt die Hochschulleitung das implizite Ziel, die Personalentwicklung positiv zu positionieren und damit perspektivisch mehr Offenheit für professionelle Beratungsformen zu schaffen: Angesichts anstehender Veränderungsprozesse ist das eine notwendige Voraussetzung für ein professionelles Management und Führungshandeln.

Die Resonanz auf das Coachingangebot war überwältigend: Ohne aufwändige Werbestrategie waren innerhalb weniger Wochen die über 30 Plätze, die für das Programm vorgesehen waren, belegt und es wurde eine Warteliste aufgemacht.

¹ Informationen zu dem Projekt gibt es auch im Internet: www.uv.rub.de/ifb.

Dies war insofern überraschend, als in den Monaten zuvor bei Diskussionen mit einzelnen Wissenschaftler/inn/en, auch innerhalb der Leitungsebene, Skepsis gegenüber dem Projekt zum Ausdruck gebracht worden war:

- Es wäre schwer vorstellbar, dass Kolleg/inn/en sich gegenüber einer anderen Angehörigen einer Hochschule mit einem Problem zu erkennen geben, für das sie Unterstützung suchen.
- Es sei darüber hinaus auch fraglich, ob dieses Angebot nicht vielmehr Irritationen hervorrufe, weil damit Defizite unterstellt würden, die es durchaus an der einen oder anderen Stelle auch gebe, die aber auf keinen Fall öffentlich unterstellt werden dürften.

Diese Befürchtungen vermitteln aus unserer Sicht ein bemerkenswertes Bild von dem Verhältnis, das viele wissenschaftliche Führungskräfte an Universitäten zu professionellen Beratungsformen wie Coaching oder Supervision haben: Sich Unterstützung von Dritten zu holen, wird offensichtlich eher als ein Zeichen von Schwäche denn als Kompetenz gedeutet - sich zu Schwächen oder Problemen zu bekennen wiederum scheint nach wie vor im Wissenschaftsbereich nicht üblich und wohl auch nicht geraten zu sein.

Gleichstellungspolitische Aspekte des Coachingsprogramms

Im Folgenden zitieren wir aus den Gesprächen mit jenen Professor/inn/en, die sich Unterstützung durch Coaching erbeten haben. Alle Zitate stammen aus den Interviews, die in der Evaluationsphase von der Personalentwicklung mit den Teilnehmer/inne/n geführt wurden. Sie bilden einen guten Einstieg in die Frage, wie Wissenschaftler/inn/en Coaching in Anspruch nehmen und welche Rolle der Gender-Aspekt dabei spielt.

Eine Naturwissenschaftlerin berichtet von ihren Schwierigkeiten als (erste und einzige) Professorin an ihrer Fakultät:

„Ich bin die einzige Frau hier an der Fakultät. Ich will und muss mir gut überlegen, wie ich mich positioniere und einbringe - die Kollegen hier haben bereits alle ihre funktionierenden Netzwerke, und ich merke, ich komme da nur schwer rein.“

Eine Geschäftsführende Direktorin auf die Frage, zu welchem Thema sie sich coachen ließ:

„Der Coach hat die Themen mit mir entwickelt. Ich hatte zunächst sehr eng auf den Beruf bezogen gedacht und habe dann mit ihr zusammen gemerkt, dass das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf für mich zentral ist.“

Eine Medizinerin, die eine große Abteilung leitet:

„Mir fehlen auch einfach die Vorbilder, wie man als Frau so einen Laden leitet, ich kann nicht einfach die Methoden meines Mentors übernehmen, das würde nicht zu mir passen.“

Und ein Wirtschaftswissenschaftler zu seinem Anliegen im Coaching:

„Ich habe den Lehrstuhl hier übernommen, meine Frau hat eine Professur in Süddeutschland und wir haben zwei kleine Kinder. Ich muss unbedingt an meinem Zeitmanagement arbeiten, ich fühle mich oft völlig überfordert, vor allem nach so Nächten mit kranken Kindern, in denen man nur zwei Stunden geschlafen hat und trotzdem hier morgens voll präsent sein muss, weil der Hörsaal voll ist.“

Coaching nicht nur für Frauen

Das Coachingangebot der Ruhr-Universität richtete sich von Beginn an nicht ausschließlich an neuberufene Professorinnen, sondern auch an ihre männlichen Kollegen. Unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten sprechen zwei Gründe dafür:

- Erstens gehen wir davon aus, dass wir nicht so viele Frauen erreicht hätten, wenn das Angebot als „Frauenförderprogramm“ aufgelegt worden wäre. Dies hat mit der oben beschriebenen Kultur zu tun, dass Förderung und Unterstützung oftmals mit Schwäche und „die hat es nötig“ assoziiert wird.
- Zweitens haben wir vermutet - vielleicht auch gehofft, dass gerade das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gerade bei den jüngeren Professor/inn/en nicht nur die Frauen, sondern ebenso die Männer betrifft. Diese Vermutung hat sich mehr als bestätigt: Unsere Neuberufenen - Männer wie Frauen - sind in den allermeisten Fällen Teil eines dual career couples, und für die Männer stand das Thema der Kinderbetreuung und der Aufteilung der Familienarbeiten im Sinne eines ungelösten Problems und einer stark empfundenen Belastung sogar mehr im Vordergrund als bei den Professorinnen.

...wird aber eher von Frauen in Anspruch genommen!

Bei einem Blick auf die Teilnehmerstatistik ist zunächst einmal auffällig, dass Coaching eher von Frauen nachgefragt wird als von Männern. An unserem Programm haben insgesamt zwanzig Männer und zwölf Frauen teilgenommen. Das sind zwar absolut gesehen mehr Männer als Frauen, relativ gesehen aber mehr Frauen. Das größere Interesse, auch die größere Offenheit von Frauen gegenüber dem Instrument ist nicht besonders überraschend: Coaching scheint beson-

ders anschlussfähig an die Art und Weise zu sein, mit der Frauen (sehr verallgemeinert) mit neuen und schwierigen Situationen umgehen: Frauen gehen eher in Kontakt, suchen eher Austauschmöglichkeiten und sind auch eher bereit, sich in Frage zu stellen. Coaching hat sich daher als ein Instrument erwiesen, das gerade neuberufene Professorinnen sehr gerne als Unterstützungsmöglichkeit nutzen - über die sie im Übrigen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen auch offen sprechen, wohingegen der Aspekt der Vertraulichkeit bei den Professoren eine weitaus größere Rolle spielt.

Die Auswahl der Coachs ist entscheidend - Gender-Sensibilität als Kriterium

Ob ein Coaching im Einzelfall, aber auch für die Organisation als Ganzes erfolgreich ist, hängt maßgeblich von der Auswahl der Trainer ab. Dies meint nicht nur, dass man nur mit erstklassigen Trainern und Trainerinnen zusammen arbeiten sollte, sondern dass man auch beim Matching von Coach und Coachee sehr sorgfältig vorgehen sollte. Grundsätzlich bedeutet das an der Ruhr-Universität, dass die Trainer/in von der Personalentwicklung vorgeschlagen und gemeinsam mit dem Coachee ausgewählt werden und erst nach einer ersten Sitzung die endgültige Entscheidung über die weitere Zusammenarbeit gefällt wird. Unter dem Aspekt der Gleichstellung ist es absolut notwendig, dass ein Trainer oder eine Trainerin die entsprechende Sensibilität für das Thema mitbringt - denn gerade hinter dem häufigsten Anliegen der Professor/inn/en „Verbesserung des Zeit- und Selbstmanagements“ verbergen sich häufig gender-sensible oder -relevante Themen.

Effekte von Coaching im Sinne der Organisation

Individuelles Coaching ist teuer. Eine Coachingsitzung kostet in der Regel um die 300 Euro, fünf Sitzungen sind ein realistischer Rahmen, in der die eingebrachten Anliegen bearbeitet werden können. Darüber hinaus muss das Programm intern organisiert, fachlich betreut und regelmäßig evaluiert werden.

Es ist ein bekanntes Problem des gesamten Weiterbildungs- und Personalentwicklungsbereichs, dass die Erfolge und Effekte von Maßnahmen kaum in Zahlen messbar sind. Dennoch sind wir der Meinung, dass sich die Investition ins Coaching lohnt - wegen der gleichstellungspolitischen, aber auch wegen anderer Effekte.

An der Ruhr-Universität wurde der erste Durchgang der Coachingprojekte sehr ausführlich evaluiert - alle Coachees wurden in qualitativen Interviews zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen befragt.

Für die individuelle Ebene ist festzuhalten: Coaching ist in jedem Fall ein Instrument, das in sehr effektiver Weise dazu beiträgt, dass die Coachees ihre Anliegen bearbeiten können. So wurde das Instrument Coaching von allen Teilnehmer/inn/en als überaus hilfreich empfunden, um Lösungen für ihre Probleme zu finden. Auf Grund der individuellen Rahmenbedingungen und des individuellen Bestimmens der Themen - und der Termine - wird Coaching von den Meisten als DAS Personalentwicklungsinstrument für die Ebene der Professor/inn/en bezeichnet.

Für die Institution lohnt sich die Investition ebenfalls in mehrerer Hinsicht:

- Erstens erleichtert das Coaching tatsächlich das Ankommen in der neuen Institution, verringert die anfänglichen Reibungsverluste und verkürzt die Eingewöhnungs- und Einarbeitungszeit.
- Zweitens schafft die Unterstützung durch das Coaching eine Bindung an die neue Institution, im besten Fall wird eine gute Grundlage für eine hohe Identifikation mit der betreffenden Universität gelegt.
- Drittens erhöht Coaching insgesamt die Professionalität der Arbeit der Professor/inn/en in dem Sinn, dass es zu einem reflektierten und bewussten Umgang mit den gestiegenen und sehr diversen Anforderungen an die neuen Professor/inn/en beiträgt.

Gleichstellungspolitische Effekte

Im Sinne der Gleichstellung gibt es ebenfalls Effekte, allerdings direkt nur auf individueller, weniger auf institutioneller Ebene: Einzelnen Professor/inn/en hilft das Coaching ganz konkret, Themen wie Positionierung an der Fakultät, Karriereplanung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Mitarbeiter/inn/enführung zu bearbeiten. Jedes dieser überfachlichen Themen hat gender-relevante Implikationen - diese gilt es gemeinsam mit dem Coach herauszuarbeiten und Lösungen dafür zu finden.

Aber: Diese zu findenden Lösungen sind eben nicht nur auf der Ebene der einzelnen Professor/inn/en (und deren Partner/inn/en) anzusiedeln und zu bearbeiten, sondern auch auf der Ebene der Institutionen. Dazu gehören vor allem familiengerechtere Arbeits- und Karrierebedingungen im Wissenschaftsbereich - die aber kann das Coaching selbst nicht schaffen.

Individuelle Effekte – ein subjektiver Erfahrungsbericht (Gabriele Bellenberg)

Als neuberufene Professorin macht man vielfältige (Überforderungs-) Erfahrungen. Sehr prägnant ist für mich aus dieser Zeit in Erinnerung geblieben, dass man sehr schnell lernen muss, ´nein´ zu sagen. In meinem Fall war es an meinem zweiten Tag an der Ruhr-Universität Bochum die (eigentlich rhetorisch gemeinte) Frage, ob ich die Leitung einer zentralen wissenschaftlichen Einrichtung übernehmen wolle. Meine Ablehnung - glücklicher Weise hatte ich mir zwischendurch bei erfahrenen Kollegen Rat geholt - wurde mit großem Erstaunen quittiert.

Diese Erfahrung unmittelbarer Inanspruchnahme steht im Widerspruch zu der lange andauernden Empfindung, ´Anfänger´ zu sein, noch neu zu sein. Für mein Gefühl war ich das auch noch nach knapp zwei Jahren, als ich auf METIS, das Coaching-Angebot der RUB, aufmerksam wurde. Diese Wahrnehmung scheint typisch zu sein. Neuberufene Professorinnen und Professoren brauchen zwei bis drei Jahre, bis sie das Gefühl haben, die an sie gestellten Anforderungen einigermaßen zu überblicken, so berichtet es mir mein Coach. Das Gefühl, nicht als einzige mit solchen Empfindungen und den damit verbundenen Unsicherheiten konfrontiert zu sein, war für mich bereits hilfreich.

Mein großes Coaching-Thema - und das vieler junger Kolleginnen und auch Kollegen - ist die Zufriedenheitsbalance zwischen Familie (mein Sohn ist im Kindergartenalter) und Beruf. Im Rahmen des Coaching durfte ich das thematisieren, was mir sehr gut getan hat. In meiner bisherigen Wahrnehmung war das eher ein privates als ein berufliches ´Problem´, und ich wäre von alleine nicht darauf gekommen, dass es ein professionell zu behandelndes Thema sein könnte.

Im Gespräch mit dem Coach wurde schnell klar, dass es sich um eine dauerhafte Managementaufgabe handelt, die berufliche Klärungsprozesse voraussetzt, die immer wieder neu in Gang gesetzt werden müssen. Insbesondere hilfreich war für mich das Gesprächsergebnis, dass es dafür notwendig ist, berufliche Prioritäten zu klären und diese auch konsequent umzusetzen (z.B. „Wie viele Vortragsangebote nehme ich an?“ „Nach welchen Kriterien wähle ich diese aus“?). Das Coaching hat mein Selbstbewusstsein gestärkt und mir Kriterien an die Hand gegeben, Prioritäten zu setzen. Coaching war für mich daher alltagsrelevant und alltagspraktisch.

Coaching liefert keine Rezepte für kritische Situationen. Aber es hilft, diese - auf die individuelle Situation bezogen - selbst zu finden. Was

ich aus diesen wenigen, aber sehr produktiven Sitzungen mitgenommen habe, ist daher etwas, das ich meinen 'inneren Coach' nenne. In Entscheidungssituationen - die ja weiterhin meinen Berufsalltag bestimmen - frage ich mich, was mein Coach mir geraten hätte. Zumeist kann ich für mich die Frage nach den Prioritäten dann selbst beantworten. Das Coaching verändert nicht die Ansprüche, die der Beruf an einen stellt, sehr wohl aber den Umgang damit.

Literaturverzeichnis

Reinhardt, C./Kerbst, R./Dorando, M. (Hg.): Coaching und Beratung an Hochschulen, Bielefeld 2006.

Autobiographische Angaben

Professor Gabriele Bellenberg, Dr. phil., Jg. 1967, Professorin für Schulpädagogik und Schulforschung an der Ruhr-Universität Bochum sowie geschäftsführende Leiterin des Zentrums für Lehrerbildung (seit 2/2007). Vorher wissenschaftliche Assistentin an der Universität Duisburg-Essen. Promotion (1998) und Erstes Staatsexamen (1993) an der Universität Essen. Seit Anfang 2006 Mitglied der Enquete-Kommission "Chancen für Kinder - Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten für ein optimales Betreuungs- und Bildungsangebot in NRW" des Landtages Nordrhein-Westfalen.

Dr. Christina Reinhardt, ist seit 2001 als Personalentwicklerin an der Ruhr-Universität Bochum, zurzeit als Leiterin der Stabsstelle „Interne Fortbildung und Beratung“. Nach dem Studium der Geographie, Soziologie und Raumplanung promovierte sie 1998 über Konstruktivismus in der empirischen Sozialforschung und arbeitete danach in verschiedenen hochschuldidaktischen Projekten und in der Erwachsenenbildung. Bevor sie in die Personalentwicklung ging, begleitete sie im Jahr 2000 als Projektleiterin die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes an der Ruhr-Universität. Von 2004-2006 absolvierte sie eine Ausbildung als systemische Beraterin am Institut für Familientherapie Weinheim e.V.

Beratung und Kurse für Wissenschaftlerinnen und ihre Relevanz für die Karriere von Wissenschaftlerinnen

Christine Färber

Kurse und Einzelberatungen speziell für Wissenschaftlerinnen sind für die Teilnehmerinnen eine wirksame Unterstützung auf dem Weg in die Professur. Eine Teilnahme an einem Berufungstraining oder einem Coaching garantiert keine Professur, bietet aber eine sehr gute Vorbereitung. Der Erfolg ist dabei nicht einfach messbar,¹ weil wissenschaftliche Karrieren in Deutschland multifaktoriell bedingt und für Frauen besonders prekär sind.²

Die in diesem Beitrag ausgewerteten Erfahrungen beziehen sich auf individuelle Karriereberatung und auf Kurse zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren für über 1500 Wissenschaftlerinnen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.³

Kurse für Wissenschaftlerinnen zu Karriereplanung und zur Vorbereitung auf Berufungsverfahren wurden in den 90er Jahren entwickelt.⁴ Sie entstanden als einzelne Kurse an Hochschulen und wurden teilweise zu Fortbildungsprogrammen speziell für Wissenschaftlerinnen⁵ ausgebaut oder in das allgemeine Fortbildungsangebot der

¹ Cheauré und Höppel (2004) dokumentieren den Erfolg eines Mentoring-Programms an den Karrierefortschritten der Wissenschaftlerinnen (abgeschlossene Habilitation, Berufung). Diese Daten sind schwer zu erheben und der Erfolg ist nicht nur dem Programm zuzuschreiben. Lind und Löther (2006, S. 52ff) haben eine Auswirkung auf die Selbstwirksamkeitserwartung von Wissenschaftlerinnen beobachtet. Bredebusch (2005, S. 82) stellt eine starke fördernde Wirkung fest.

² Färber, 2006.

³ Die hier beschriebenen Maßnahmen wurden von der Autorin selbst durchgeführt. Wenn im Folgenden zusammenfassend von „Kursen“ und „Einzelberatungen“ gesprochen wird, so gibt es je nach Anbieterin und Seminarleitung selbstverständlich Unterschiede in der Ausgestaltung. Das Qualitätsmanagement der Angebote ist nicht Fokus dieses Beitrags.

⁴ Jehle (1994) entwickelte Bewerbungstrainings für Wissenschaftlerinnen an der Freien Universität Berlin. Die Maßnahme wurde finanziert aus Mitteln des Hochschulsonderprogramms II.

⁵ FU Berlin 1996. Die FU entwickelte in einer Kooperation des Referats für Weiterbildung, der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung und der Frauenbeauftragten das erste Fortbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen. Ein Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen entwickelte die Universität Graz (Hey, Wieser, 2006).

Hochschulen⁶ überführt. Der spezifische Baustein Berufungstraining wurde im Programm „Anstoß zum Aufstieg“ der Bundesregierung von 2001 bis 2004 bundesweit in Deutschland angeboten; 1007 Wissenschaftlerinnen bewarben sich um Teilnahme an dem Programm, 706 konnten tatsächlich teilnehmen.⁷ In diese Seminare wurde erstmals in einem Programm Einzelberatung für Wissenschaftlerinnen integriert. Seminare zur Karriereplanung und Berufungstrainings sind seit ca. dem Jahr 2000 Bestandteil von Mentoring-Programmen von Ländern, wie im Mentoring- und Training-Programm Baden-Württemberg⁸ und im Programm Mentoring Deutschschweiz⁹ sowie von Mentoring-Programmen an Hochschulen, wie z.B. dem Mentoring-Programm Meduse an der Universität Duisburg-Essen¹⁰ oder dem Mentoring-Programm „Tandem plus“ an der RWTH Aachen.¹¹

Viele fragen sich: „Warum Karrieretraining und Beratung für Frauen?“, insbesondere diejenigen, an die die Anforderung herangetragen wird, diese Kurse zu finanzieren. Die Frage „Warum nur Frauen?“ stellen sich auch die Wissenschaftlerinnen, die an diesen Kursen teilnehmen:

„Als ich die Einladung zum Kurs erhielt, habe ich mich gefragt: Soll ich da hingehen? In meinem Fach entscheiden Männer, wer Stellen bekommt.“ (Oberingenieurin, 42)

Zum Abschluss der Kurse ist diese Frage für die Teilnehmerinnen geklärt:

„Ich habe noch nie in meinem Leben so mit Wissenschaftlerinnen gearbeitet. Ich dachte immer, nur ich hätte solche Probleme. Jetzt habe ich gelernt, dass es Strukturen gibt, auf die ich mich vorbereiten kann und dass es kompetente Frauen gibt, die mich unterstützen.“ (Vertretungsprofessorin)

Die hier zitierte Teilnehmerin machte deutlich, dass sie in ihrem wissenschaftlichen Umfeld die einzige Frau ist. Für sie ist es wichtig, an-

⁶ HU Berlin, 1999 ff: Das Fortbildungsprogramm enthält Bewerbungstrainings für Wissenschaftlerinnen, die später auch für Wissenschaftler geöffnet wurden. Ebenso bietet die Universität Basel regelmäßig Berufungstrainings an.

⁷ Dalhoff, 2006, S. 18. Das CEWS bietet weiter zusammen mit dem Deutschen Hochschulverband solche Kurse an.

⁸ Höppel, 2005 a,b sowie unveröffentlichte Kursmaterialien des Programms.

⁹ Von Salis, 2005; Drack, 2005.

¹⁰ Materialien des Mentoring-Netzwerkes „Meduse“ der Universität Duisburg-Essen.

¹¹ Materialien des Mentoring-Programms „Tandem plus“ der RWTH Aachen. Weitere Beispiele sind das Metra-Programm der Universität Bonn, das Mentoring an der Universität zu Köln, „Tandem plus“ an der Universität Karlsruhe oder das Mentoring-Programm Profil der Berliner Universitäten, in der Schweiz das Mentoring-Programm der Universität Zürich.

dere Frauen zu treffen, die in ähnlichen Situationen arbeiten. Sie sieht, dass diese Frauen ähnliche Probleme haben sowie dass diese Probleme strukturell und auch über Geschlecht vermittelt sind. Der Erfahrungsaustausch unter Frauen wirkt bestärkend und fördert die Netzwerkbildung. Die Kurse wirken damit als Empowerment, eine zentrale Säule der Gender-Mainstreaming-Strategie.

„Ich habe in der Vorstellungsrunde so viele kompetente Frauen erlebt, das fand ich beeindruckend. Dann habe ich gemerkt, dass die anderen mich genauso sehen - als kompetente Wissenschaftlerin.“
(Historikerin)

Die Peer-Group im Kurs bietet Unterstützung und Vorbilder, dies ist zur Kompensation der Diskriminierung nach Geschlecht wichtig, einerseits als Karrierevorbild, andererseits für die Verbindung von Wissenschaft und Privatleben:

„Ich habe noch nie mit anderen Wissenschaftlerinnen zusammengearbeitet, die Kinder haben. Es macht mir Mut, dass ich hier im Kurs Wissenschaftlerinnen erlebt habe, die Mütter sind: Ich wollte immer beides, Wissenschaftlerin sein und Familie haben.“ (Mathematikerin, 34)

Entsprechend gehen Kurse zur Karriereberatung für Wissenschaftlerinnen von einer Verbindung von Karriere (wissenschaftliche Reputation, ökonomische Perspektive) und Privatleben (soziales Netz, Familie, Gesundheit etc.) aus. Die Frauen besuchen die Kurse aber nicht wegen dieser Aspekte. Wissenschaftlerinnen arbeiten kognitiv, karriereorientiert und sachbezogen. Ein Programm, das Empowerment, Frauennetzwerke und die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie in den Vordergrund stellen würde, wäre schlecht akzeptiert.

„Als ich die Einladung erhielt dachte ich, ich sollte absagen. Ich habe viel Erfahrung an Hochschulen und habe mich mit meiner Situation intensiv auseinandergesetzt. Ich habe nichts erwartet. Jetzt habe ich viele interessante Aspekte kennen gelernt, über die ich nachdenken kann, von der Seminarleitung und von der ganzen Gruppe. Ich bin so froh, dass ich teilgenommen habe. Eigentlich hätte ich das viel früher machen sollen, so vor zehn Jahren.“ (Pädagogin, 43)

Diese Ziele werden nur erreicht, wenn die Kurse ausschließlich für Frauen angeboten werden und den sichtbaren Schwerpunkt auf Information und Übung setzen.

Wissenschaftlerinnen nehmen an solchen Programmen teil, weil sie Informationen über Schlüsselsituationen in der wissenschaftlichen Karriere erhalten wollen, die entscheidend sind für ihren beruflichen Erfolg: Sie wollen sich gut vorbereiten auf Berufungsverfahren oder

auf ihr Habilitationsverfahren. Dafür wollen sie wissen, wie Berufungsverfahren strukturiert sind und welche Kommunikationssituationen sie dort erwarten. Darüber hinaus wünschen sie sich Informationen über Wissenschaftsstrukturen als Entscheidungshilfen für Weichenstellungen, die sie selbst vornehmen müssen: Welchen Ruf soll ich annehmen? Welche Kooperation soll ich aufbauen? Welchen Schwerpunkt soll ich verfolgen?

Für viele Wissenschaftlerinnen ist das Berufungsverfahren eine Black Box. Ein Berufungstraining vermittelt Fakten- und Erfahrungswissen über den Ablauf dieses Verfahrens. Wissenschaftler, die besser vernetzt sind, erhalten diese Informationen von ihren Mentoren, oder sie können besser darauf vertrauen, dass ihnen im Verfahren Unterstützer aus der Kommission zur Seite stehen.¹² Durch die Wissensvermittlung im Kurs erhält das Verfahren für die Teilnehmerinnen eine Struktur, auf die sie sich vorbereiten können. Durch den Austausch von Erfahrungen und das Kennenlernen von Frauen, die schon Berufungsverfahren durchlaufen haben, wird gleichzeitig das Selbstwertgefühl gestärkt. Dieser Effekt wird für Frauen nicht in gleichem Maße in gemischtgeschlechtlichen Gruppen erreicht.

Spezielle Übungen im Training bereiten auf spezifische Situationen im Berufungsverfahren vor. Der Baustein schriftliche Bewerbung ist der erste praktische Bestandteil, denn Bewerbungsratgeber für die Wirtschaft enthalten viele Hinweise, die in der Wissenschaft für eine Bewerbung kontraproduktiv sind - wie beispielsweise das in der Industrie übliche Preisen der einzelnen Leistungen. Die Wissenschaftlerinnen lernen den richtigen Ton zu treffen und ihre Bewerbungsunterlagen so aufzubereiten, dass sie für die Berufungskommissionsmitglieder übersichtlich alle Leistungen darstellen:

„Ich dachte, warum diese ganze Verpackung, ich bin doch kein Weihnachtsgeschenk. Die Leute sehen doch meine Publikationen und wissen dann, was ich kann. Jetzt weiß ich, dass ich meine Leistungen nicht effektiv übergebracht habe, ich habe es so einfach gemacht, meine Bewerbung auf die Seite zu legen, auf den großen Stapel ‚nicht interessant‘.“ (Physikerin, 37)

Im Training geht es aber nicht nur um das Formale, sondern auch um das Materielle: Bei der Zusammenstellung der Bewerbungsunterlagen wird deutlich, wo Lücken sind. Nicht immer fehlen dort nur Unterlagen oder Angaben, sondern auch Leistungen, die bei der Auswahl für Professuren wichtig sind, z.B. Erfahrung in der Akademischen Selbstverwaltung. Dieser Baustein hat entscheidenden Nutzen

¹² Färber, 2006a.

für die faktische Profilbildung in Forschung und Lehre und für deren Präsentation.

Für Wissenschaftlerinnen ist es auch eine schwierige Frage, wie sie in ihren Bewerbungsunterlagen mit den Angaben zu Kindern oder Partnern umgehen, denn sie haben Erfahrungen mit Benachteiligungen gemacht: Als Frauen mit Kindern werden ihnen die Kinder angelastet, als Frauen ohne Kinder fallen sie aus der Norm, denn die auswählenden Professoren haben in der Regel Kinder. Eine Patentlösung bietet der Kurs nicht, aber er bietet Gelegenheit, über Passfähigkeit und Geschlecht zu diskutieren und individuelle Lösungsstrategien zu entwickeln.

In Rollenspielen mit Videoanalysen werden der Berufungsvortrag und das Gespräch mit der Berufungskommission geübt. Die Teilnehmerinnen lernen die Auswahlkriterien der Kommission kennen, indem sie sich in deren Position versetzen. Ihre Aufgabe als Bewerberin besteht darin, auf diese Kriterien hin die Darstellung ihrer Leistungen zu strukturieren, sowohl im Vortrag als auch im Gespräch. Die Videoanalyse lässt nicht nur individuelle Rückschlüsse zu, sondern auch strukturelle Erkenntnisse hinsichtlich spezifischer Darstellungsformen, beispielsweise zur Darstellung von Drittmittelprojekten oder Kooperationspartnern. Ziel ist es, die eigenen Leistungen vor dem Hintergrund des Genderbias der Auswählenden sichtbar zu machen und die Fachdiskussion sowie das Auswahlgespräch zu versachlichen.

„Jetzt, nach der Videoanalyse, verstehe ich, warum ich in den Gesprächen mit der Kommission nie weitergekommen bin. Die Kollegin, die die Bewerberin gespielt hat, hat genau die gleiche Strategie draufgehabt wie ich im echten Leben. Ich habe der Kommission nicht genug Fakten erzählt, und wenn sie meine Unterlagen nicht komplett gelesen hatten, konnten sie gar nicht genug über mich wissen. Ich hatte nichts von meinen fünf Jahren Auslandserfahrung gesagt, über meine Führungsposition, über meine wichtigsten Veröffentlichungen, mein teuerstes Projekt...“ (Architektin, 42).

In den Kursen wird viel darüber diskutiert, welchen Beitrag die Wissenschaftlerinnen zu ihrem Erfolg in Berufungsverfahren wirklich leisten können. Die Wissenschaftlerinnen leiden unter den Auswahlverfahren, mit denen sie an den Hochschulen konfrontiert werden. Sie beschreiben diskriminierende, entwürdigende Situationen.¹³ Ihnen fehlt meist das professionelle Netzwerk, das sie bestärkt, trotz dieser Erfahrungen weiterzumachen. Viele Wissenschaftlerinnen schreiben ihren schlechten Erfolg schließlich sich selbst zu und inter-

¹³ Vgl. Färber, 2006a.

nalisieren damit die diskriminierenden Zuschreibungen von außen.¹⁴ Im Kurs lernen die Teilnehmerinnen, dass Wertschätzung ein wichtiger Bestandteil von Auswahlverfahren ist - und dass deren Fehlen oder Gegenteil deutschen Berufungsverfahren strukturell immanent ist. Es fällt Bewerberinnen leichter, mit abwertendem Verhalten umzugehen, wenn sie es als unprofessionell von Seiten der Kommission interpretieren können, anstatt es als persönlichen Angriff oder eigenes Versagen zu werten. Sie lernen die Kommunikationsprozesse von sich aus zu versachlichen und mit ihren eigenen Leistungen wertschätzend umzugehen. Dieser Aspekt verweist darauf, wie wichtig eine Veränderung der Berufungsverfahren in Deutschland ist, ebenso wie eine gezielte Personalentwicklung für Auswählende in Berufungsverfahren. Nur an den Frauen anzusetzen, löst das strukturelle Problem nicht, erhöht aber die subjektive Handlungskompetenz:

„Ich habe gelernt, dass ich mich vorbereiten kann. Ich bin nicht einfach ein Opfer. Ich betrete keine Black Box. Es ist ein Riesenberg von Arbeit und daran habe ich noch ordentlich zu tun, aber ich habe jetzt das Wissen, dass ich selbst zu meinem Erfolg beitragen kann. Das gibt viel Kraft.“ (Literaturwissenschaftlerin)

Die Kurse bieten gute Methoden und ein Peer-Netzwerk. Wissenschaftlerinnen können darüber hinaus auch eine professionelle und individuelle Unterstützung nutzen. Solche Einzelberatung ergänzt in Programmen wie dem „Tandem-plus-Programm“ der RWTH Aachen oder „Anstoß zum Aufstieg“ der Bundesregierung die Arbeit im Kurs um eine individuelle Karriereberatung. Darüber hinaus wird Einzelberatung auf dem freien Markt angefragt, wenn Wissenschaftlerinnen sich konkret auf Professuren bewerben oder Berufungsverhandlungen vorbereiten wollen. Diese Unterstützung hat einen hohen Nutzen, der am besten materiell ausgedrückt werden kann:

„Als ich aus der Verhandlung raus ging, hat der Präsident mich noch mal auf dem Flur abgefangen und mir gratuliert: Jetzt haben Sie Ihre C4-Ausstattung.“ (Naturwissenschaftlerin nach C3-Berufungsverhandlung)

Gerade mit dem neuen Besoldungssystem, das dazu zwingt, das persönliche Gehalt zu verhandeln, werden Frauen oft sehr niedrige Angebote zum Gehalt gemacht, aber auch bei der Ausstattung wird Frauen weniger geboten.¹⁵

¹⁴ Vgl. Lind, Löther, 2006.

¹⁵ Darüber gibt es in Deutschland keine Auswertung, aber die Erfahrung aus den Coachings mit Frauen und Männern zeigt eine erhebliche Differenz.

Dies verweist darauf, dass Kurse und Einzelberatung für Wissenschaftlerinnen nur ein Bestandteil von Gleichstellungspolitik sein können: Im Wissenschaftssystem sind grundlegende Reformen notwendig, die als ein *Hauptziel* auf die Berufung und Qualifizierung von Frauen ausgerichtet sein müssen.¹⁶ Nur an den Frauen anzusetzen, ändert nichts an der strukturellen Diskriminierung. Die Kurse und Einzelberatungen leisten aber einen wichtigen Beitrag zur Frauenförderung, denn sie kompensieren für einzelne Frauen teilweise nepotistische und Frauen diskriminierende Strukturen.

Die Finanzierung der hier beschriebenen Maßnahmen erfolgte bis 2006 vor allem in Zusammenhang mit Sondermitteln des Bundes. Nur wenige Bundesländer und wenige Hochschulen haben sich die Förderung von Frauen, die Gleichstellung der Geschlechter und das Gender Mainstreaming wirklich als wichtiges Reformziel gesetzt und geeignete Maßnahmen selbst finanziert. Wissenschaftlerinnen fragen diese Leistungen aber auf dem freien Markt nicht nach - sie sind zu teuer. Eine Finanzierung durch die Wissenschaftlerinnen verlagert die Kosten des strukturellen Versagens der Wissenschaftspolitik in der Gleichstellung auf die Frauen selbst, das ist nicht angemessen. Deshalb sollten Kurse und Beratungen für Wissenschaftlerinnen staatlich, von Bund, Ländern und Hochschulen, gefördert werden.

Die Kurse und Einzelberatungen bieten hoch qualifizierten Fachwissenschaftlerinnen die Möglichkeit, ihre Karriereplanung und ihr Bewerbungsverhalten zu professionalisieren. In Kursen nur für Frauen entstehen darüber hinaus andere sehr positive Effekte: Wissenschaftlerinnen lernen sich selbst und sich gegenseitig anzuerkennen. Sie lernen andere Frauen zu unterstützen und selbst Unterstützung anzunehmen. Sie lernen sich zu vernetzen und professionelle Beratung als Unterstützungsinstrument zu nutzen. Damit können sie fehlende fachliche Karrierenetzwerke teilweise kompensieren und lernen, sie gezielter aufzubauen. Sie erleben Kurse für Frauen als Empowerment und können so gestärkt den benachteiligenden Strukturen in Berufungsverfahren besser begegnen. Ihr wichtigster Effekt: Die Teilnehmerinnen setzen sich in Berufungsverfahren sehr gut durch:

„In Berufungsverfahren sehe ich immer genau, wer an Euren Kursen teilgenommen hat. Diese Frauen sind SO gut!“ (Frauenbeauftragte einer Universität 2002).

¹⁶ Färber, 2006a.

Literaturverzeichnis

Bredebusch, Marion: Mentoring ohne Mentorin?! Ausgewählte deutsche Mentoringmodelle und ihre spezifische Wirkungsweise, in: Nienhaus u.a., Akademische Seilschaften, 2005, S. 65-84.

Cheauré, Elisabeth/Höppel, Dagmar: Mentoring an der Saar-Universität „Berufsziel: Professorin“ 2001-2003. Evaluierung Schlussbericht 2004.

Dalhoff, Jutta: Anstoß zum Aufstieg - Karrieretraining für Wissenschaftlerinnen auf dem Prüfstand, Bielefeld 2006.

Drack, Sibylle: One-on-One-Mentorin im universitären Umfeld. Erfahrungen und Empfehlungen aus dem Programm Mentoring Deutschschweiz, in: Nienhaus u.a.: Akademische Seilschaften, 2005, S. 101-114.

Färber, Christine/Johnson, Anngienetta: Continuing Professional Development, in: Prichard 2006, S. 19-35.

Färber, Christine: Gleichstellungsorientiertes Qualitätsmanagement in Berufsverfahren - Ergebnisse einer Studie zur Berufspraxis in Deutschland. Vorabdruck, Potsdam 2006a.

Freie Universität Berlin: Rhoda-Erdmann-Programm für Wissenschaftlerinnen, Berlin 1996.

Hey, Barbara/Wieser, Ilse: Das Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen - Kompetenzen, Strategien und Netzwerke“ der Koordinierungsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz, in: Dalhoff 2006, S. 118-130.

Höppel, Dagmar: MuT für Wissenschaftlerinnen. Erfahrungen aus Baden-Württemberg, in: Nöbauer u.a. 2005, 2005a, S. 137-162.

Höppel, Dagmar: (Un)heilvolle Seilschaften? In: Nienhaus u.a. Akademische Seilschaften, 2005b, S. 115-126.

Humboldt-Universität zu Berlin, Referat für Berufliche Weiterbildung, Jahresprogramm, Berlin 1999 ff.

Jehle, Hiltgund: Wenn Schokolade die einzige Schwäche ist, Berlin 1994.

Lind, Inken/Löther, Andrea: Evaluation der Förderinstrumente Berufungstraining und Coaching, in: Dalhoff 2006, S. 26-87.

Meyerhöfer, Ursula: Peer-Mentoring für Wissenschaftlerinnen und die Bedingungen einer nachhaltigen akademischen Laufbahnförderung: Grenzen und Chancen, in: Nöbauer u. a. 2005.

Nienhaus, Doris/Pannatier, Gael/Töngi, Claudia (Hg): Akademische Seilschaften. Mentoring für Frauen im Spannungsfeld von individueller Förderung und Strukturveränderung, Bern 2005.

Nöbauer, Herta/Genetti, Evi/Schlögl, Waltraud: Mentoring für Wissenschaftlerinnen im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung, Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, 2005.

Pritchard, Peggy M.: Success Strategies for Women in Science. A Portable Mentor, Burlington, San Diego, London 2006.

Universität Basel: GenderKalender, Basel 2006.

Autobiographische Angaben

Professor Dr. Christine Färber ist seit Januar 2006 Hochschullehrerin an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Von 1991-1999 war sie Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin, von 1994-1997 Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen. Seit 2000 leitet sie das Unternehmen Competence Consulting, das Forschung und Beratung für Ministerien leistet. Sie führt Kurse und Beratung für Wissenschaftlerinnen in Deutschland, Österreich, der Schweiz und für internationale Wissenschaftsorganisationen durch.

Erfahrungen aus dem Berliner ProFiL-Programm¹

Caren Tischendorf

Das Berliner ProFiL-Programm *Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring - Training - Networking* ist eine gemeinsame Initiative der Technischen Universität Berlin, der Humboldt-Universität zu Berlin und der Freien Universität Berlin, um besonders leistungstarke Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gezielt zu fördern und sie auf künftige Führungs- und Managementaufgaben im Wissenschaftsbereich vorzubereiten.

Im Folgenden möchte ich über meine persönlichen Erfahrungen zu dieser Initiative aus der Sicht als Teilnehmerin im 1. Durchgang dieses Programms (2004) berichten und damit Anregungen für eine Förderung der Karriereentwicklung von hochqualifizierten Frauen geben. Meine Erfahrungen sind natürlich subjektiv gefärbt, aber in gewissem Maße dennoch exemplarisch für alle Teilnehmerinnen zu sehen. Bei Beginn des Programms leitete ich eine Nachwuchsgruppe innerhalb des DFG-Forschungszentrums Matheon an der Humboldt-Universität zu Berlin, drei Monate später wechselte ich auf eine Gastprofessur an das Institut für Mathematik der Technischen Universität Berlin, und im März 2006 folgte ich dem Ruf auf eine W2-Professur für Mathematik/Numerik an die Universität zu Köln. Während an den Berliner Universitäten in der Mathematik bereits seit längerer Zeit Professorinnen tätig sind, bin ich an der Universität zu Köln die erste und einzige Professorin am Mathematischen Institut.

Das ProFiL-Programm fördert jedes Jahr maximal 36 Berliner Wissenschaftlerinnen, die von einem Wissenschaftlichen Beirat ausgewählt werden, dem einerseits Professorinnen und Professoren und andererseits Führungskräfte aus Unternehmen sowie eine Nachwuchswissenschaftlerin mit ihrer Expertise angehören. Gefördert werden hierbei habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen.

Dieses Programm ermöglicht uns Teilnehmerinnen

- eine stärkere Karrieremotivation und bessere Karriereplanung,
- das Erlernen bzw. den Ausbau professioneller Führungstechniken,

¹ Siehe <http://www.profil-programm.de/für> weitere Informationen.

- eine Vertiefung der Wissensgrundlagen zum neuen Hochschulmanagement und die Erweiterung strategischer Kompetenzen,
- das Erkennen und die Nutzung hochschulpolitischer Gestaltungschancen,
- die Erweiterung unserer Kenntnisse über Forschungsförderung und Erfolgsfaktoren der Drittmittelakquise,
- den Aufbau eines Wissenschaftlerinnen-Netzwerkes und eine stärkere Vernetzung in der Scientific Community.

Persönlich am stärksten profitiert habe ich von der Vermittlung professioneller Führungstechniken wie beispielsweise der Entwicklung von WIN-WIN-Strategien, von der Möglichkeit, mit Entscheidungsträgern in direkten Kontakt zu treten und vom informellen Austausch der Teilnehmerinnen untereinander über vielfältige Fragen wie z.B. Strategien bei Forschungsanträgen, Informationen über Berufungsverfahren sowie die Vermittlung persönlicher Kontakte.

Die Ziele des gemeinsamen Programms der Berliner Universitäten sind u.a.:

- die Leistungspotentiale von Wissenschaftlerinnen besser zu nutzen und den Frauenanteil an Professuren zu erhöhen,
- die Karrierebedingungen von Wissenschaftlerinnen zu verbessern und die Attraktivität der Universitäten für den weiblichen Nachwuchs zu erhöhen sowie,
- Professoren/innen verstärkt für geschlechtsspezifische Aufstiegsbarrieren zu sensibilisieren und einen „Kulturwandel“ zu unterstützen.

Im globalen Wettbewerb der Universitäten werden heute sowohl männliche als auch weibliche Führungsqualitäten gebraucht. Gerade kürzlich hat der Exzellenzwettbewerb in Deutschland deutlich gezeigt, dass für den Erfolg nicht alleine die Stärke des Einzelnen, sondern auch eine intensive Kooperation mit starken Partnern von entscheidender Bedeutung ist. Hierfür sind neben einem starken Durchsetzungsvermögen auch herausragende integrative Fähigkeiten gefragt.

Um die genannten Ziele zu erreichen, kombiniert das ProFiL-Programm verschiedene Mentoringformen, Seminare und Trainings mit dem Aufbau eines Peer-Netzwerks. Die Teilnehmerinnen können zwischen einem One-to-One-Mentoring und einem Gruppenmentoring wählen. Ich selbst habe mich für das Gruppenmentoring entschieden und dabei wertvolle Einblicke in die Entscheidungsprozesse anderer Fachbereiche, auch der Geisteswissenschaften erhalten. Die Seminare und Trainings behandeln die Themen

- Potentialanalyse und Karriereplanung,
- Berufungsverfahren - Kommunikation und Self-Marketing,
- Führungsanforderungen im Wissenschaftsbetrieb,
- Hochschulmanagement und Hochschulpolitik sowie
- Drittmittelakquise.

Inzwischen hat sich durch regelmäßige Workshops der Teilnehmerinnen, die anregenden Diskussionsrunden mit renommierten Experten/innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien sowie gemütliche Networking-Dinner ein lebendiges Netzwerk entwickelt, das mit Dorothea Jansen, Koordinatorin des ProFiL-Programms, stets eine zentrale Ansprechpartnerin besitzt, die den Kontakt mit allen Teilnehmerinnen pflegt. Diese zentrale Koordination hat einen unschätzbaren Wert für die dauerhafte Erhaltung des Netzwerkes mit aktuellen Informationen und Kontaktdaten aller Beteiligten. Einen vorläufigen Höhepunkt der Aktivitäten des Netzwerkes bildete im November 2006 die von den Teilnehmerinnen selbst initiierte und organisierte Tagung zum gemeinsamen Austausch sowohl auf fachspezifischer Ebene als auch zu Fragen der Gleichstellungs- und Familienpolitik.

Im Rahmen der Netzwerkveranstaltungen hatten für mich die Expertenrunden stets einen besonderen Stellenwert. Sie animierten mich, mich viel stärker als zuvor an Diskussionen zu aktuellen politischen und wirtschaftlichen Fragen zu beteiligen und weckten in mir das Interesse, eigene Erfahrungen und Gedanken in Entscheidungsprozesse der Gesellschaft einzubringen. Als einige Beispiele für eingeladene Expertinnen und Experten seien an dieser Stelle Prof. Dr. Jutta Limbach (Präsidentin des Goethe-Instituts, ehemals Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts), Prof. Dr. Karl Max Einhäupl (damaliger Vorsitzender des Wissenschaftsrates), Dr. Norbert Bense (Personalvorstand Deutsche Bahn), Dr. Hans-Gerhard Husung (Staatssekretär für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Berliner Senats) und Gretchen Vogel (Europa-Korrespondentin, Science) genannt.

Die externe Evaluation der ersten beiden Durchgänge des ProFiL-Programms bestätigte eine hohe Qualität des Programms. Der persönliche Nutzen, das ProFiL-Konzept als auch das Prozessmanagement wurden von den Teilnehmerinnen mit „sehr gut“ bewertet. Von den 42 Teilnehmerinnen, die bis Ende 2006 die Berufungsfähigkeit erworben haben, erhielten 18 bereits einen Ruf und zwei erreichten äquivalente Positionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Zudem verfügen die Teilnehmerinnen des ProFiL-Programms mit den hier erworbenen Fähigkeiten über eine außerordentlich gestärkte

Position in den Berufungsverhandlungen, die bei mir beispielsweise zu einem deutlich überdurchschnittlichen Verhandlungsergebnis bei der Erst-Berufung auf eine W2-Professur geführt hat.

Wichtige Erfolgsfaktoren des Programms sind im Hinblick auf das Mentoring

- ein optimales Matching mit erfahrenen, gut etablierten Mentoren/innen,
- die Auswahl leistungsstarker, engagierter und kommunikativer Teilnehmerinnen,
- beiderseitiges Engagement für die Entwicklung der Mentoring-Beziehung,
- eine intensive Vorbereitung und Prozessbegleitung,

hinsichtlich des Trainings

- die Auswahl exzellenter Trainer/innen und hochkarätiger Experten/innen,
- die Fokussierung auf Themen von strategischer Relevanz,
- eine handlungsorientierte Ausrichtung,

in Bezug auf das Networking

- die transdisziplinäre Ausrichtung,
- die Konzeption und Organisation interessanter Veranstaltungen und
- ein professionelles Netzwerkmanagement.

Der finanzielle Rahmen des Programms beläuft sich an Gesamtkosten für die Universitäten auf ein jährliches Volumen von etwa 94.000 €, also etwa 31.300 € pro Trägeruniversität für die Koordination des Programms (bisher eine BAT Ib- Stelle und eine studentische Hilfskraftstelle mit 120h pro Monat) sowie die Trainer-Honorare. Hinzukommen 150 € Kosten für jede Teilnehmerin des Programms zur Finanzierung der Reisekosten von Experten/innen und die Kosten der Netzwerkveranstaltungen.

Als Fazit möchte ich formulieren, dass das ProFiL-Programm ein hoch effizientes Förderinstrument

- zur Professionalisierung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses und dessen Etablierung in Führungspositionen sowie

- zur Bildung eines transdisziplinären Netzwerkes von jungen Wissenschaftlerinnen ist, das sich über verschiedene Universitäten und Forschungseinrichtungen im In- und Ausland erstreckt.

Für eine nachhaltige Wirkung ist eine dauerhafte Etablierung und professionelle Koordination des Programms notwendig.

Autobiographische Angaben

Professor Dr. Caren Tischendorf, geb. 1969, ist seit 2006 Professorin für Mathematik/Numerik an der Universität zu Köln. Mathematik-Diplom (1992), Promotion (1996) und Habilitation (2004) an der Humboldt-Universität zu Berlin. Gastprofessur (2004-2006) an der Technischen Universität Berlin. Nachwuchsgruppenleiterin am DFG-Forschungszentrum Matheon in Berlin (2002-2004).

Wirksamkeit und Perspektiven von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der Wissenschaft

Sigrid Metz-Göckel

Zur Einführung¹

Für die Karrierewege in der Wissenschaft wird - zumindest in den USA - häufig das Bild der Pipeline benutzt, durch die der wissenschaftliche Nachwuchs geschleust wird. Leaky pipeline bezeichnet dann den Verlust des kostbaren Fließgutes durch schadhafte Stellen in der Pipeline. Das Pipeline Modell geht davon aus, dass bereits sehr früh die beruflichen Interessen feststehen, die Fächerwahl sich daran orientiert, und es sich um sehr gleichförmige Prozesse handelt. In „The Shape of the River“ haben Bowen/Bok (1998) die Wirksamkeit von Affirmative Action² Maßnahmen analysiert und dieser Vorstellung den Verlauf eines Flusses gegenübergestellt, der im Unterschied zur Pipeline durch viele Biegungen, ungleiche Flusstiefen, Stromschnellen und unterschiedliche Fließgeschwindigkeiten gekennzeichnet ist. Der natürliche Flussverlauf sei daher als Metapher für die Wirksamkeit von Fördermaßnahmen zutreffender als die Pipeline. Die Flussmetapher trifft auch besser die Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen in Deutschland, wie der folgende Überblick zu zeigen versucht.

Meinem Eindruck nach stoßen die gleichstellungspolitischen Zielsetzungen in den Hochschulen (und Forschungseinrichtungen) auf verhaltene und ambivalente, kurz sehr unterschiedliche Resonanz. Sie erzeugen leicht Spannungen und Irritationen, die in erster Linie an dem ‚problematischen‘ Verhältnis von Wissenschaft und Politik zu liegen scheinen.

Im Selbstverständnis der Wissenschaft sind die Ausbildungsziele und Rekrutierungsverfahren geschlechtsneutral und ihre Handhabung ebenfalls. Bestenauslese und Exzellenz sind - ohne Ansehen der

¹ Ich danke Marion Kamphans und Dr. Ute Zimmermann für anregende und kritische Kommentare zu diesem Text, bei dem es sich um eine ergänzte Version des Vortrages handelt.

² In den USA ist der Frauenanteil an allen Promotionen von 11 Prozent im Jahr 1965 auf 39 Prozent in 1995 (bzw. ohne die vorwiegend männlichen internationalen Studierenden) auf 46 Prozent gestiegen und nähert sich inzwischen der Parität. 2004 betrug der Anteil von Frauen an allen Promotionen 46 Prozent, je nach Fach aber 65 Prozent in Education, 55 Prozent in Social Sciences, 50 Prozent in Life Sciences, 25 Prozent in Physical Sciences und 18 Prozent Engineering (Janson/Schomburg/Teichler, 2006, S. 43).

Person - die geltenden Standards der personellen Selbstrekrutierung. Daher werden die gleichstellungspolitischen Anliegen als partikular und als Auflagen wahrgenommen, die von außen auferlegt, sozusagen in Fremdbestimmung zu erfüllen sind, zumindest größtenteils. Sofern ihnen ein Diskriminierungsverdacht unterlegt ist, wird dieser als Zumutung zurückgewiesen. Es gibt daher nicht per se eine Aufgeschlossenheit für dieses Thema, im Gegenteil, diese muss sich erst im Prozess herstellen bzw. hergestellt werden. Und da Interventionen in Routinen eingreifen, ist immer von einem besonderen Legitimationsbedarf und auch von Abwehr auszugehen, wie auch immer diese motiviert ist.

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen wiederum adressieren breite und in sich heterogene Zielgruppen (Studierende, den wissenschaftlichen Nachwuchs, Habilitand/innen, Eltern in der Wissenschaft, die Berufungsverfahren u.a.m.) und sind in ihrer Wirkung schwer einzuschätzen. Ihre wissenschaftliche Prüfung ist auf (realistische) konkrete Zielsetzungen und präzisierete Zielgruppen angewiesen, also sehr spezifisch vorzunehmen und abhängig von der zeitlichen Perspektive (kurz- oder langfristige Wirkungen), vom Standpunkt des/der Beurteilenden (Außen- und Eigenperspektive) und vom Kontext, um nur einige Variablen zu nennen.

Der Karriereerfolg in der Wissenschaft wird von personenbezogenen wie institutionellen Faktoren bestimmt. Neben intellektuellen und motivationalen personellen Voraussetzungen wird der Erfolg maßgeblich auch von institutionellen Bedingungen beeinflusst und in seiner Input-Outcome-Relation von weiteren Ko-Variablen, z. B der Fachkultur, den Regeln der Personalauswahl u.a.m. Es sind somit viele Faktoren am Werk, die bisher nur schwer in ihrem Zusammenhang und ihrem je spezifischen Stellenwert geklärt werden konnten.³

Während letztere methodologische und methodische Fragestellungen beinhalten, bedarf die Wirksamkeitsprüfung auch grundlegender Begründungen über Verursachungen. Im Folgenden gehe ich zunächst auf einige theoretische Annahmen ein, skizziere dann methodische Fragestellungen, um schließlich einige Befunde zu referieren und abschließend mit Deutungen und Perspektiven zu enden.

³ Eine Promotion hat in der Medizin einen anderen Stellenwert als in den Ingenieur- und Kulturwissenschaften und auch die Schereneffekte und Dropout-Raten sind in den Fächergruppen sehr unterschiedlich.

Annahmen über die Verursachung von Fördermaßnahmen

Ein grundlegendes Phänomen, von dem ein Großteil der gleichstellungspolitischen Interventionen der letzten Jahre ausgeht, ist die Marginalität von Frauen in den höheren Qualifizierungsstufen und Positionen der Wissenschaft. Diese Marginalität ist durch das „Zu-Spätkommen“ von Frauen hervorgerufen, denn das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem war Jahrhunderte lang ohne Frauen ausgekommen, so dass sie als Neulinge mit Vor-Urteilen⁴ und Stereotypen konfrontiert wurden, die sich erst langsam im Prozess abbauen ließen und lassen. Frauen wurden vor allem mit Regeln konfrontiert, die ohne sie zustande gekommen waren und für sie erst anzupassen waren, z.B. die Vereinbarkeit der Beschäftigungsverhältnisse und Förderbestimmungen mit Mutter- bzw. Elternschaft.⁵

Auf Probleme der Integration und Mitwirkung stoßen prinzipiell alle bis dato ausgeschlossenen Gruppen. Ihre Schwierigkeiten beruhen auf persönlichen Anpassungsproblemen und/oder strukturellen wie kulturellen Barrieren, die Neulingen begegnen. Wenn wir mit Bourdieu⁶ die Wissenschaft als politisches und soziales Feld betrachten - und unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten ist sie dies auch -, dann verändert sich durch den Eintritt von Neulingen auch das soziale Feld. Je autonomer ein soziales Feld sei, desto mehr geht es um seine Grenzen, um die Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit. Das Hinzukommen der Frauen verändert also das soziale Feld Wissenschaft und setzt es unter Druck. Der sanfte Druck, der gleichstellungspolitische Maßnahmen in der Wissenschaft zurzeit befördert, ist der Tatsache geschuldet, dass Frauen ihre Bildungsdefizite rascher aufgeholt haben, als vorauszusehen war. Ihr Fehlen in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen, nicht mehr ihre Präsenz, ist jetzt begründungsbedürftig geworden, und dieser Sichtwechsel ist bedeutsam.

Dass die marginale Präsenz von Frauen in den Spitzenpositionen zunehmend als ‚ungerechtfertigt‘, als unökonomisch und als ‚unfein‘ wahrgenommen wird, beruht auf unterschiedlichen Deutungen. In

⁴ In den historischen Aufarbeitungen der Integration von Frauen in das deutsche Hochschul- und Wissenschaftssystem finden sich viele Belege hierfür (vgl. Kleinau/Opitz, 1996, und kritisch Anger, 1960).

⁵ Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat erst in den 90er Jahren für die Stipendiatinnen im Rahmen von Graduiertenkollegs, auf Drängen des ersten Graduiertenkollegs der Frauenforschung, die finanziellen Bestimmungen des Verheiratenzuschlags so geändert, dass allein erziehende Mütter ihn auch erhielten, also eine ‚realistische‘ Berücksichtigung von differenziellen Lebenslagen der männlichen und weiblichen Stipendiat/inn/en möglich wurde.

⁶ Bourdieu, 2001.

diesem ‚Kampf um die Deutungen‘ haben sich einige Deutungsmuster herausgebildet, die für die politischen und wissenschaftlichen ‚Koalitionsbildungen‘ wichtig sind und im Folgenden kurz skizziert werden.

- Ressourcen-Begründung

Die „fehlenden Frauen“ unter dem Aspekt der Ressourcengewinnung zu betrachten, ist eine relativ neue Sichtweise. Sie rührt aus einem Verständnis der Wissenschaftsentwicklung, das von knappen Personalressourcen ausgeht und auf die Auswahl der Besten setzt. Um diese Besten zu gewinnen, die als ‚Leistungsträger‘ die weitere Wissenschaftsentwicklung tragen, ist ein „hundertprozentiger Ausgangspool besser als ein fünfzigprozentiger“.⁷ Es liege im Interesse der Wissenschaft, auch unterschiedliche Personengruppen mit unterschiedlichen Motivationslagen zu integrieren. „Wissenschaftliche Arbeit ist immer auch Ausdruck dessen, woran Menschen im Alltag interessiert sind, was sie neugierig macht und umtreibt. Frauen und Männer haben unterschiedliche Motivations- und Interessenlagen (wie dies im Übrigen auch auf andere Subgruppierungen der Gesellschaftsstruktur zutrifft). Daher ist zu erwarten, dass ein größerer Anteil von Frauen in der Wissenschaft die Forschungsgegenstände der Wissenschaft und den Erkenntnisraum der Wissenschaft erweitert“.⁸ Die Begründung von Baltes setzt eine - zumindest aktuell gedachte - essentielle Differenz von Frauen und Männern voraus. Das Ressourcenargument ist aber nicht nur ein rein ökonomisches, das von Kosten-Nutzen-Relationen beim Mitteleinsatz ausgeht, sondern wird auch wissenschaftsimmanent begründet.⁹

- Normative gleichstellungspolitische Begründung der Wissenschaftspartizipation

Die Frauenbewegungen haben einen Anteil daran, dass die Wissenschaft begonnen hat, sich kritisch unter Gleichstellungsaspekten zu betrachten. Die Akteurinnen aus dem Umkreis der Frauenhochschulbewegung orientieren sich in ihren gleichstellungspolitischen Begründungen an den demokratischen und grundgesetzlich geregelten Gleichheitsnormen. Es sind rechtlich und wissenschaftspolitisch begründete Partizipationsforderungen, die von der Vorstellung einer paritätischen Beteiligung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen Bereichen ausgehen. Sie gelten als normativ, weil sie - ausgehend vom Selbstanspruch der Wissenschaft als diskriminie-

⁷ Baltes, 1997, S. 319.

⁸ Ebd., S. 319.

⁹ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft et al., 2006.

rungsfreiem Raum - in der sozialen Praxis der Wissenschaft Diskriminierungen am Werke sehen. Dieser generelle Diskriminierungsverdacht stößt bei relevanten Akteur/inn/en der Wissenschaft rasch und vielfach auf Abwehr.

- Strukturelle Begründungen der Unterrepräsentanz

Da Bildungsdefizite in der jungen Frauengeneration und somit ihre Bildungsbenachteiligung weitgehend beseitigt sind, verlieren Argumentationen, die ausschließlich auf Frauen und ihre Defizite zentrieren, an Plausibilität. Im Gegenzug entwickelt sich ein weitgehender Konsens, nach Frauen ausgrenzenden Barrieren und Mechanismen zu suchen, die das deutsche Hochschulsystem produziert (hat). „In der Tat steht das gesamte deutsche Lehr- und Forschungssystem am Pranger“. ¹⁰ Allmendinger ¹¹ sieht die Unterschiede in Strukturmerkmalen der universitären Personalselektion begründet. In Deutschland verlaufe die Personalauswahl wenig standardisiert und formalisiert. Merkmale der Personalselektion seien relevanter als Merkmale der Individuen, relevanter womöglich als die Infrastruktur für die Kindererziehung, das Sozialprestige oder die Höhe der Gehälter. Ein niedriger Grad an Formalisierung und Standardisierung der universitären Personalrekrutierung, so die Schlussfolgerung, bietet einen günstigen Ausgangspunkt für informelle personale Netzwerke. ¹² Erkenntnisse, die Strukturen für Diskriminierungen verantwortlich machen, wirken insofern entlastend, als nicht mehr persönliche Motive wie Konkurrenz, Vorurteile etc. ins Spiel gebracht werden. Sie eröffnen eine Betrachtung sine ira et studio, die bei gleichstellungspolitischen Argumentationen oft nur schwer gelingt. Denn Ungeduld macht sich breit über das langsame Tempo und geringe Ausmaß der Frauenbeteiligung an den wissenschaftlichen Spitzenpositionen. ¹³

¹⁰ „Dieser Beitrag kommt aus der Feder einer Person, die selbst fest daran glaubt, dass die gegenwärtige Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft unhaltbar ist, dass sie auch diskriminierenden Charakter hat, dass sie korrigiert werden muss, und dass die Wissenschaft besser wäre, wenn in ihr mehr Frauen tätig wären. Diese Überzeugungen verdanke ich vor allem meiner langjährigen Erfahrung in den Vereinigten Staaten, wo ich als Department Head im Rahmen des dortigen Affirmativ-Action Programmes in den siebziger Jahren zu der Erkenntnis gelangte, ‚dass die Hälfte der Welt nicht (so recht) weiß, wie die andere lebt‘ (Rabelais)“ (Baltes, 1997, S. 318 f.).

¹¹ Allmendinger, 2002.

¹² Vgl. Wennerås/Wold, 2000.

¹³ Deutsche Forschungsgemeinschaft et al. 2006.

- Policy-analytische Begründung

Am Beispiel der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten kritisierte Holland-Cunz¹⁴ schon früh isolierte Befragungen von Gleichstellungsbeauftragten zur Klärung von ihre eigene Wirksamkeit betreffenden Fragen. Die Antwort darauf, was die erfolgreiche Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten für die Gleichstellung der Frauen wirklich gebracht hat, und wieweit die Gleichstellungspolitik (und nicht andere Umstände) die Situation der Frauen verbessert hat, verlange, den gesamten Kontext einzubeziehen, ebenso eine Konzentration nicht nur auf den Verlauf, sondern auf alle relevanten Akteur/innen im gleichstellungspolitischen Handlungsfeld. Erst so ließe sich die Wirksamkeit einer strukturellen Maßnahme (wie die Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten) prüfen und aus policy-analytischer Sicht sinnvolle Schlüsse ziehen.

Diese eher methodologische Sicht lässt sich auf Hochschule und Forschungseinrichtung übertragen. Von der Hochschule oder der Forschungseinrichtung als einem (mikropolitischen) Feld auszugehen heißt, auf alle Mitspieler in diesem Feld zu schauen und die Kräfteverhältnisse einzukalkulieren. Die Einbeziehung der Gegenspieler, der Widerstände und der vielfältigen Verhinderungstaktiken ist ebenso wichtig wie die zu einem bestimmten Zeitpunkt messbaren Erfolge. Eine solche Situierung statt Isolierung ist für die Wirksamkeitsbeurteilung einer Maßnahme entscheidend. Dieses In-Beziehung-Setzen der Geschlechteraspekte mit anderen einflussreichen Variablen wird in der aktuellen Geschlechterforschung auch theoretisch verlangt.¹⁵

- Bedeutung internationaler Vergleiche

Es sind nicht zuletzt europäische und internationale Vergleiche, die das deutsche Wissenschaftssystem auf sehr eindrucksvolle und pragmatische Weise unter Druck setzen: Denn Deutschland schneidet z.B. im europäischen Vergleich keineswegs gut ab.¹⁶ Wenn Frauen in Deutschland nicht als dümmer oder weniger begabt gelten sollen, dann ist den Ursachen für ihre geringere Beteiligung nachzugehen. Der Vergleich mit ähnlich entwickelten europäischen Staaten, wie ihn die Daten aus der Veröffentlichung She Figures¹⁷ vermitteln, zeigt seine Wirkungen auch auf die nationalen Politiken. In einer sich

¹⁴ Holland-Cunz, 1996.

¹⁵ Woodward, 2004.

¹⁶ Europäische Kommission: She Figures, 2003.

¹⁷ She Figures, 2003.

globalisierenden und international spiegelnden Wissenschaft sind internationale Vergleiche systemimmanent entlarvend und lassen - ohne Pathos - auf strukturelle und kulturelle Eigenheiten als Diskriminierungsfaktoren schließen. Über die EU-Kommission hat der ETAN-Bericht eine Vergleichsebene konstituiert,¹⁸ die politisch bedeutsam wurde, zu weiteren Institutionalisierungen in den Ländern (Helsinki-Gruppe, statistical correspondents) geführt hat und Länder vergleichende Forschungen z.B. über Verfahren der Personalselektion ergänzt.¹⁹

- Die Implementation auf der Ebene der einzelnen Institutionen

Die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen erfolgt vor Ort in den Hochschulen und Instituten, in den Forschungseinrichtungen und Projektgruppen, wenn auch oft gesteuert von der übergeordneten Ebene der Länderministerien oder über Programme der Europäischen Union. Alle Maßnahmen, auch diejenigen, die auf der Ebene des Ländervergleichs ansetzen, erfahren im Rezeptionsprozess in den Hochschulen viele Brechungen, denn in den einzelnen Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann die personelle und institutionelle Situation sehr unterschiedlich und in sich widersprüchlich sein.²⁰ Daher ist der Kontextbezug bei der Umsetzung einer Maßnahme in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Variable. Es sind die konkreten Umstände und das jeweilige Zusammenspiel verschiedener Personenkonstellationen, die Gelegenheitsstrukturen schaffen (opportunity structures), also die Personenkonstellationen im Umfeld, die Spielräume eröffnen oder verschließen und Differenzierungen wie Abweichungen zulassen.

Probleme der Wirksamkeitsmessung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen

Gleichstellungspolitische Maßnahmen, für die gezielt Mittel eingesetzt werden, sind Interventionen in ein soziales Feld. Ihre Wirksamkeit zu untersuchen, fällt in den Gegenstandsbereich der Implementations- und Evaluationsforschung. Gleichstellungspolitische Maßnahmen zielen auf das wissenschaftliche Umfeld, in dem sie wirken sollen, und gerade nicht allein auf Frauen, selbst wenn sie weitgehend Frauenfördermaßnahmen sein sollen. Deshalb sind strukturelle Faktoren und die Regeln des Wissenschaftssystems zu berücksichtigen.

¹⁸ Europäische Kommission, 2001.

¹⁹ Vgl. Etkowitz/Kemelgor, 2001; Allmendinger, 2002.

²⁰ Kamphans 2007; Kamphans/Auferkorte-Michaelis, 2006.

Interventionen zugunsten von Frauen greifen an verschiedenen Stellen des wissenschaftlichen Karriereprozesses ein, z.B. bei der Studienaufnahme und Fachwahl der Studierenden,²¹ beim Verhältnis Studienanfänger/innen und Absolvent/innen, bei den Quoten der Promovierenden und Habilitierenden, den Übergängen zur Professur u.a.m. Quer dazu liegt die Vereinbarkeit von Familie und Karriere, auf die noch einzugehen ist.

Die problematischen Zonen im Karriereverlauf zeigen sich bei den Übergängen und sind mit den System- bzw. Prozessstrukturen verbunden. Zu klären wäre z.B., welchen Anteil intransparente (universelle oder partikulare) Personalauswahlverfahren und expansive bzw. restriktive Rahmenbedingungen an den individuellen persönlichen Entscheidungen haben, die zu dem cooling out Prozess von Frauen führen. Die nach Geschlecht differenzierte Datenlage über solche sensiblen Phasen im wissenschaftlichen Qualifikationsprozess ist jedoch erstaunlich dürftig. Wir wissen wenig über Abbrüche und Belastungen, gesundheitliche Einschränkungen, Zukunftsängste im Zusammenhang mit differenziellen Karrierebedingungen und strukturellen Rahmenbedingungen wie Prüfungsformen, Arbeitsmarktchancen insbesondere unter Berücksichtigung von Gender- und anderen kulturellen Aspekten. Vor allem weiche Faktoren wie Klimaverbesserungen und Einstellungsänderungen der Akteur/inn/en sind schwierig abzubilden und exakt zu messen.

Zur Messung der Wirksamkeit von Gleichstellungsmaßnahmen

Um die Wirksamkeit einer Maßnahme prüfen zu können, ist zunächst zu klären, was konkret gemessen werden soll, eine quantifizierbare Erfolgsquote oder eine Klimaveränderung wie die Versachlichung der Argumentation und der Abbau von Widerständen. Qualitative Veränderungen wie Einstellungsänderungen und Wahrnehmungskorrekturen der entscheidenden Akteur/innen gehen eher langsam und subtil vonstatten und keineswegs auf Kommando. Sie lassen sich methodisch nur sehr aufwändig erfassen, wenn überhaupt. Zur Wirksamkeitsbeurteilung von Maßnahmen sind daher unterschiedliche methodische Verfahren heranzuziehen: Zuverlässige statistische Berechnungen mit operationalisierten Indikatoren, Befragungen bzw. Umfragen, um subjektive Einschätzungen von Erfolg und Zufriedenheit zu erheben, Beobachtungsstudien, Peer-Reviews u.a.m.

Relevante Maße für die Wirksamkeitsmessung sind unter anderem folgende:

²¹ Z.T. schon bei der Leistungskurswahl in den Schulen, beim Informatik-Unterricht etc.

Die Effektivität gibt den Grad der Zielerreichung an und bedarf zu ihrer Messung einer Zielbestimmung: Führt eine Handlung (z.B. ein Programmteil des HWP-Programms) zu einer Annäherung an das angestrebte Ziel (z.B. Erhöhung der Professorinnenanzahl an Fachhochschulen oder Universitäten)?

Die Effizienz misst das Verhältnis von eingesetzten Mitteln zum Output bzw. von Mitteleinsatz zum Ergebnis. Steht die Zielerreichung (z.B. Steigerung des Professorinnenanteils) in einem angemessenen Verhältnis zum Mittel- bzw. Ressourceneinsatz (wie Finanzvolumen der Maßnahme je Professorin bzw. Erfolgsfall, Abschlussquoten von Promotionen/Habilitationen bei Stipendienvergabe)? Wie haben sich die Rahmenbedingungen dabei verändert (siehe Reduktion der Professuren in NRW und Evaluation des Lise Meitner-Programms)?

Zeitreihen sind eine Voraussetzung für Verlaufsanalysen, aber verlässliche Datenreihen liegen vielfach nicht vor.²²

Kennzahlen sind Messeinheiten in output-orientierten Steuerungsprozessen (z.B. Habilitationen von Frauen pro Jahr und Fach und Anzahl der Neuberufungen).

Der *Peer Review* schließlich ist ein wissenschaftsinternes Instrument der Qualitätssicherung, das auch für externe (z.B. hochschulpolitische) Evaluationen eingesetzt werden kann, um statistische Daten zu beurteilen, die eines „Interpretationswissens“ bedürfen. Obwohl der Peer Review als Begutachtung durch Fachkollegen für die Bestätigung und Sicherung der wissenschaftlichen Qualität „unabdingbar sei“, ist diese Selbstkontrolle der Wissenschaft zunehmend der Kritik ausgesetzt. Die bisherige empirische Forschung ergibt keine eindeutigen Befunde.²³ Die Reliabilität der Bewertungen durch die Gutachter bei Forschungsanträgen ist mäßig und stärker bei den Extremfällen und sehr gering im Mittelbereich. Andere Verwerfungen betreffen einen institutionellen Bias, die Patronage bzw. das ‚old boys network‘ oder einen Geschlechterbias.²⁴ Beim Vergleich der Bewerbungen um ein biomedizinisches Habilitationsstipendium fielen die gutachterlichen Bewertungen der Bewerbungen von Frauen erheblich schlechter aus als die von Männern.

²² Die Berichterstattung der Bund Länder Kommission (BLK) zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, fortlaufend seit 1989) ist hier eine rühmliche Ausnahme.

²³ Bornmann/Daniel, 2003, S. 208. Kritisiert wird die „mangelhafte Transparenz, die Subjektivität des Verfahrens, der geringe Grad an Gutachterübereinstimmung, die begrenzte Einsetzbarkeit des Verfahrens angesichts steigenden Informationsbedarfs, der große Aufwand, die Trägheit und schließlich die Manipulationsanfälligkeit (durch Auswahl der Experten) des Verfahrens“.

²⁴ Wennerås/Wold, 1997. Vgl. auch Brouns, S. 26 f.

Bei gleicher wissenschaftlicher Produktivität erhielten die Männer von den Gutachtern für ihre wissenschaftliche Kompetenz höhere Werte als die Frauen. Lediglich die Gruppe der produktivsten Frauen und die der am niedrigsten bewerteten Männer wurden gleich gut bewertet. Wennerås/Wold führen als Erklärung für diese ‚schiefe Gleichbehandlung‘ den ‚Freundschaftsbonus‘ an, der sich aus den personalen Netzwerken ableite, in die Frauen weniger integriert seien.

Exklusive Programme für Frauen und ihre Bewertung

Es gibt in der Bundesrepublik nur sehr wenige exklusive Programme für Wissenschaftlerinnen, z.B. das Lise-Meitner Habilitationsstipendienprogramm in NRW, das Dorothea-Erxleben-Stellen-Programm in Niedersachsen²⁵ oder das Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg.²⁶ Sie wurden weitgehend aus dem Hochschulsonderprogramm (im Folgenden HSP III) und dem sich anschließenden Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (im Folgenden HWP) eingerichtet, also gemeinsam von Bund und Ländern finanziert und liefen alle mit Jahresende 2006 aus. Das HWP-Programm finanzierte neben dem Programm „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ fünf weitere Programme.²⁷ Im ersten Programmteil von 2001-2003 wurden jährlich 60 Millionen DM für alle 16 Bundesländer zur Verfügung gestellt; dies waren in 2003 ca. 23 Prozent des Gesamtprogramms. 30 Millionen Euro verteilt auf 124 promotionsberechtigte Hochschulen²⁸ ergäben 240.000 Euro pro Hochschule. Die Bundesländer haben das Geld aber nicht nach dem Gießkannen-Prinzip auf die Hochschulen verteilt, sondern eigene Programme mit besonderen Akzenten aufgelegt.²⁹ Daher liegt inzwischen eine breite Palette unterschiedlicher Programme vor.

²⁵ Hartung, 2003. Es handelt sich um ein sehr kleines Programm von 10 Stellen.

²⁶ Körber-Weik, 2004

²⁷ Folgende andere Programme (Förderperiode 2001-2003) zur:

- Entwicklung von Fachhochschulen, jährlich mit 100 Millionen DM,
- Förderung innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin (60 Millionen DM),
- Förderung struktureller Innovationen im Hochschulbereich (80 Millionen DM),
- Förderung der neuen Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen (50 Millionen DM),
- Förderung der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen (12 Millionen DM).

²⁸ Laut Email-Verteiler der Hochschulrektoren-Konferenz gibt es 124 promotionsberechtigte Hochschulen in Deutschland. Sie werden hier zur Bezugsgruppe gewählt, weil sie den wissenschaftlichen Nachwuchs ausbilden. Das entspricht etwa dem Umfang von vier Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter/innen.

²⁹ Vgl. CEWS, 2003; Das Fördervolumen in den Jahren 2004-2006 für das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre betrug jährlich insgesamt 30.677.513 Euro, die je zur Hälfte vom Bund und von den Län-

„Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Hochschulsonderprogramms (HSP III) und des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) – Qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Bayern

Die Untersuchung der bayerischen Programmvariante des HSP III³⁰ ergab: Zum Zeitpunkt der Befragung waren 71 Prozent der Stipendiatinnen berufstätig, 50 Prozent weiterhin in der Wissenschaft, 40 Prozent außerhalb der Wissenschaft und 10 Prozent in beiden Bereichen. Das vorläufige Fazit: Die Unterstützung hoch qualifizierter Frauen durch die Förderprogramme habe dazu beigetragen, dass sich mehr Frauen als je zuvor mit einer Promotion bzw. Habilitation für eine wissenschaftliche Laufbahn qualifizierten. Die Erfolge seien aber nicht so spektakulär ausgefallen, wie die eine oder andere es sich erhofft habe.³¹ In diesem Bundesland wurden außer dem Fachprogramm Chancengleichheit Projekte in den anderen Fachprogrammen finanziert („Förderung der Entwicklung der Fachhochschulen“ und „Förderung struktureller Innovationen im Hochschulbereich“). Auch dort war als Vorgabe eine 40-prozentige Beteiligung von Frauen anzustreben. Diese wurde nach Auskunft des Ministeriums bei personenbezogenen Maßnahmen in den Hochschulen nicht erreicht, sondern lediglich 15 bzw. 14 Prozent der Mittel in diesen beiden Programmen auch zur Ergänzung des Fachprogramms Chancengleichheit eingesetzt.³²

Darüber hinaus hat der bayerische Landtag in 2000 ein Lehrauftragsprogramm (LAP) mit dem Ziel aufgelegt, den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an bayerischen Fachhochschulen über Lehraufträge zu fördern; bis 2002 wurden insgesamt 124 Lehraufträge finanziert. Nach zwei Jahren zeigten sich erste positive Effekte³³ und nach fünf Jahren ergab die Auswertung, dass über die Hälfte der befragten Lehrbeauftragten sich auf eine Professorenstelle beworben hatte, 12 Prozent bereits berufen waren, ein gleich hoher Anteil auf einer Berufungsliste stand und fast alle übrigen planten, sich zu bewerben. „Die Erweiterung der Lehrerfahrung, das Feedback der Studierenden und der Erfahrungsaustausch mit anderen Lehrenden wurden als gute Vorbereitung für eine Professur empfunden. Das

dem getragen wurden. Die Verteilung der Bundesmittel auf die Länder erfolgt nach dem Königsteiner Schlüssel, der die Aufteilung des Länderanteils bei gemeinsamen Finanzierungen regelt und bisher jährlich von der BLK ausgerechnet wird.

³⁰ Sie basiert auf 275 Fragebögen (von 988) mit einem Rücklauf von 33,6 Prozent. Erfasst wurden 229 Stipendiatinnen mit einer Antwortrate von 89,5 Prozent zum Zeitpunkt der Untersuchung.

³¹ Krischer, 2004, S. 108

³² Krischer, 2004, S. 107 f.

³³ Stewart/Schindler, 2004, S. 82 ff.

Programm erschließt damit ein neues Potential an praxiserfahrenen Akademikerinnen und qualifiziert sie für Berufswege an Fachhochschulen“.³⁴

Nichtsdestotrotz werden Frauenfördermaßnahmen in der Außenwahrnehmung häufig diskriminierend betrachtet. Diese Negativ-Wertung tangiert auch die Selbstwahrnehmung der Geförderten bzw. hat auch bei Wissenschaftlerinnen Abgrenzungen hervorgerufen. Berichtet wird von Vorurteilen gegenüber Frauenförderung in Bayern: „Äußerungen im unmittelbaren Arbeitsumfeld: Man solle doch ‚so schnell wie möglich‘ weg von der Frauenförderung (kommen). Als ‚Frauenstipendium‘ werde es von Kollegen belächelt, ironisch kommentiert oder nicht ernst genommen. Einige Stipendiatinnen erwähnen deshalb den Aspekt der Frauenförderung nicht und sprechen eher von einem wissenschaftlichen Stipendium bzw. von einem Stipendium des bayerischen Staates. Für sich selbst bewerten sie die Bewilligung des Stipendiums als Qualitätsmerkmal und positive Auslese“.³⁵

Das Lise-Meitner-Habilitationsstipendienprogramm Nordrhein-Westfalen (NRW)

Das Bundesland NRW hat mit HWP-Mitteln ein Habilitationsstipendienprogramm aufgelegt, das Lise-Meitner-Programm. Es handelt sich um ein Exzellenzprogramm, das Stipendien in vergleichbarer Höhe zu den Habilitationsstipendien der Deutschen Forschungsgemeinschaft ausschließlich an Frauen vergibt und eine Kinderbetreuungskomponente (Kinderbetreuungszuschläge) enthält. Es wurde nach 13 Jahren Laufzeit evaluiert.³⁶

Die überwiegende Mehrheit der Geförderten war vorher als wissenschaftliche Mitarbeiterin an einer Hochschule tätig, konnte also ‚weiter‘ gefördert werden. Die Habilitation schlossen zwischen 100 Prozent und 75 Prozent der Stipendiatinnen ab, die bis zum Jahr 2000 das Stipendium beendet hatten. Verglichen mit DFG-Stipendiatinnen schlossen die Lise-Meitner-Stipendiatinnen zu einem ähnlich hohen Prozentsatz ihre Habilitation ab. „Das Exzellenzkriterium kann aufgrund der Auswahl und Förderpraxis als weitestgehend realisiert

³⁴ Stewart, 2006, S. 58.

³⁵ 2004, S. 100.

³⁶ Die BLK-Vereinbarung zum HWP sah vor, dass bis zu 5 Prozent der Mittel für Informationen über die geförderten Maßnahmen sowie deren Evaluation eingesetzt werden konnten. Bayern hat ein solches Controlling über Befragungen der Stipendiatinnen, der Frauenbeauftragten und Interviews mit Vertretern der Hochschulleitungen durchgeführt (vgl. Lind, 2004; Krischer, 2004, S. 95 ff.).

gelten“.³⁷ Im Vergleich mit den Daten der DFG (Anteil habilitierter Frauen unter den ehemaligen DFG-Habilitationsstipendiatinnen von 77,9 Prozent und einem Abbruch von 11,7 Prozent) sind die Lise-Meitner-Stipendiatinnen vergleichbarer Jahrgänge inzwischen zu 89 Prozent habilitiert und nur 5,5 Prozent haben abgebrochen. Sie hatten zudem ein durchschnittlich niedrigeres Habilitationsalter (38,7 Jahren) im Vergleich zum Bundesdurchschnitt (40,0 Jahren).

Der Vergleich von 42 ehemaligen Stipendiatinnen, die bereits eine Professur erreicht hatten, mit denen ohne Professur zeigte einige signifikante Differenzen zugunsten der Professorinnen: Sie hatten sich früher habilitiert, mehr Auslandsaufenthalte und waren besser in ihre Hochschule integriert und mit dem Habilitationsverfahren zufriedener.

Ein Viertel der Stipendiatinnen hatte zum Untersuchungszeitpunkt eine Professur, weitere 6 Prozent eine Fachhochschul- oder Vertretungsprofessur und weitere 4 Prozent den Status einer apl. Professur.³⁸ Die überwiegende Mehrheit strebt eine Professur an. In diesem Zusammenhang fällt aber die Veränderung der Rahmenbedingungen ins Gewicht. In NRW wurde im Zeitraum von 1994-2004 landesweit die Anzahl der C3-Professuren³⁹ um insgesamt 298 Stellen⁴⁰ reduziert und die der C4-Professuren um 78 Stellen.⁴¹ Das schmälert die Chancen auf eine Professur unabhängig von den persönlichen Leistungen der Wissenschaftler/innen. Angesichts abnehmender Stellen für Professuren ist die geringe Erhöhung des Frauenanteils ein relativ größerer Erfolg.

Die Hälfte der erfassten Stipendiatinnen war zum Zeitpunkt der Befragung kinderlos, ein Drittel hat auch einen Partner in der Wissenschaft. Insbesondere die Mütter von kleinen Kindern gaben eine starke Belastung an. Die Mehrheit der Stipendiatinnen mit Kindern (63 Prozent) schätzte die Tatsache ihrer Mutterschaft negativ für ihre eigene berufliche Entwicklung ein. Das bedeutet, dass sich die Mütter mit Vorurteilen konfrontiert sehen oder anders behandelt fühlen als die ‚normalen‘ Kinderlosen. Solche Aussagen kontrastieren mit dem institutionellen Selbstverständnis der Hochschule, ein geschlechts-

³⁷ Lind, 2004, S. 128.

³⁸ Ebd., S. 138.

³⁹ In der Landesstatistik werden C3 und W3 Professuren nach der Besoldungsart differenziert, diese Differenzierung spielt für unsere Fragestellung jedoch keine Rolle, deshalb ist im folgenden nur von C3 und C4 die Rede und darin sind die (wenigen) Professuren nach der W- Besoldung eingeschlossen.

⁴⁰ Von 1.774 Stellen in 1994 auf 1.476 Stellen in 2004.

⁴¹ Von 2.387 in 1994 auf 2.309 in 2004 (Metz-Göckel//Möller/Auferkorte-Michaelis 2007).

neutraler diskriminierungsfreier Raum zu sein und deuten auf tiefer liegende Prozesse, die weitergehende Interventionen nach sich ziehen sollten.

In der Lise-Meitner-Stichprobe zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Müttern und Kinderlosen. Die kinderlosen Wissenschaftlerinnen veröffentlichten geringfügig mehr Buchpublikationen und unter den Habilitierten waren sie leicht überrepräsentiert.⁴² Die Anzahl der Kinder hatte keine weitere Auswirkung auf das Publikationsverhalten. Ähnlich erwartungswidrige Befunde berichten auch Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer.⁴³ Diese Autor/inn/en ermittelten aber eine andere signifikante Differenz auf dem Weg zur Professur: 78 Prozent der Professoren, aber nur 57 Prozent der Professorinnen waren während ihrer Promotion als wissenschaftliche(r) Angestellte(r) beschäftigt.⁴⁴ Der Zeitraum zwischen Dissertation und Habilitation betrug bei 65 Prozent der Professorinnen und 56 Prozent der Professoren zwischen sechs bis zehn Jahre. Ein Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Kindern zeigte sich dabei nicht.⁴⁵

Dass sich Wissenschaftlerinnen - unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht - in ihrer Publikationshäufigkeit nicht unterscheiden, ist überraschend und widerspricht einer alltagsweltlichen Einschätzung. Eine Deutung ist, dass es sich bei den Müttern in der Wissenschaft um eine hoch selektive Gruppe handelt, denn wir wissen nicht, wie viele Wissenschaftlerinnen aus der Wissenschaft ausgestiegen sind, weil sie Kinder bekommen haben oder haben wollten. Wohl aber wissen wir, dass von den Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur fast dreiviertel kinderlos bleiben.⁴⁶

Das Lise-Meitner-Programm hat sich im genannten Förderzeitraum zwar als sehr erfolgreich erwiesen. Aber nur ein kleiner Teil der Wissenschaftlerinnen konnte die Habilitation mit Abschluss des Stipendiums auch fertig stellen, obwohl sie bereits mit Vorarbeiten in die Förderung eingestiegen waren. Der Förderzeitraum von zwei Jahren (mit einem Jahr Verlängerungsmöglichkeit) umfasste für die überwiegende Mehrheit bei weitem nicht die Qualifikationsphase.⁴⁷ Noch bemerkenswerter ist allerdings, dass lediglich 40 Prozent dem Stipen-

⁴² Lind, 2004, S. 136.

⁴³ Krimmer/Stallmann/Behr/Zimmer, 2004.

⁴⁴ Ebd., S. 16.

⁴⁵ Ebd., S. 20. Das HWP-Programm ist inzwischen eingestellt, daher sind die Empfehlungen zu seiner Verbesserung momentan hinfällig. Sie geben aber Auskunft über Schwächen des bisherigen Förderkonzepts, die sich auf die personelle wie strukturelle Seite beziehen.

⁴⁶ Vgl. Auferkorte-Michaelis/Metz-Göckel/Wergen, 2005.

⁴⁷ Lind, 2004, S. 135.

dium eine positive Bedeutung im Berufungsverfahren zuschreiben, 37 Prozent sehen diese kaum.

Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg

Das Mathilde-Planck-Programm an Fachhochschulen in Baden-Württemberg hatte das Ziel, Frauen den Weg in die Fachhochschul-Professur zu ebnen und sie beim Erwerb der FH-spezifischen Voraussetzungen zu unterstützen.⁴⁸ Es teilt sich auf in ein

- Lehrauftragsprogramm (zur Vermittlung von Lehrerfahrungen)⁴⁹
- Promotionsprogramm (besondere wissenschaftliche Qualifikation),
- Praxisprogramm (Berufserfahrung außerhalb der Hochschule),
- Begleitseminare (Know How).

Der Haushaltsansatz für das *Lehrauftragsprogramm* betrug 200.000 Euro, womit 120 Lehraufträge finanziert wurden. Ein Förderfall kostet 10.000 Euro, ein Erfolgsfall (Berufungsfall) bislang allenfalls das Fünffache.

Das *Promotionsprogramm* (Beginn 2002, Haushaltsansatz ebenfalls 200.000 Euro) finanzierte an staatlichen Fachhochschulen zweijährige Teilzeit-Beschäftigungen (50 Prozent) für Forschungsprojekte, die eine parallele Promotion an einer Universität ermöglichen. Die Fachhochschulen konnten dadurch ihr Forschungsprofil schärfen und ihre Kontakte zu Universitäten ausbauen. Die Zahl der Anträge war doppelt so hoch wie die Zahl der Förderfälle. Körber-Weik⁵⁰ betont, dass die Einbettung der Maßnahmen in ein nahezu Komplett-Angebot zur raschen Erhöhung des Frauenanteils bei den Fachhochschule-Professuren geführt habe. „Die Befunde deuten auf eine hohe Effektivität und Effizienz der betrachteten Maßnahmen [...]. Die Ergebnisse der Zwischenbilanz sprechen unmittelbar für eine Fortentwicklung, Aufstockung und Umschichtung bei den FH-spezifischen Maßnahmen - vor allem zugunsten des Lehrauftragsprogramms und der Service-Angebote“.⁵¹

⁴⁸ Körber-Weik, 2004. Das Programm wird derzeit überarbeitet.

⁴⁹ Siehe Stewart/Schindler, 2004.

⁵⁰ Körber-Weik 2004, S. 117.

⁵¹ Ebd., S. 121.

Berliner Programm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs⁵²

Das Berliner C1-Programm für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs hat nicht nur zu erfolgreichen Habilitationsverfahren, sondern auch zu einer Erhöhung der Berufungen geführt.⁵³ Eine entsprechende Fortführung nach Auslaufen des HWP-Programms ist in Berlin mit Senatsbeschluss vom Juli 2006 sichergestellt. Berlin ist bisher das einzige Bundesland, das ein eigenes Programm zur Chancengleichheit aufgelegt hat. Das hochschulinterne Habilitationsstipendienprogramm der Charité hat zu vermehrten Habilitationsabschlüssen geführt. Die sich anschließenden Berufungen stehen aber noch aus. Es ist insofern ein Sonderprogramm, als es sich dabei meist um Ärztinnen handelt, die vom Krankenhausdienst entlastet werden, um ihre Habilitationsschrift fertig zu stellen.

Fazit: Wie wirken die exklusiven Förderprogramme?

Die vorliegenden Untersuchungen dokumentieren eine Wirksamkeit von gezielten Maßnahmen zur Unterstützung des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses von Frauen, auch wenn ihr Beitrag zur Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren letztlich gering sein dürfte.

Als *Insellösungen* und isolierte Maßnahmen sind die exklusiven Programme für Frauen zwar nicht effektiv genug. Keineswegs rechtfertigen sie aber die sie häufig begleitenden negativen Kommentare. Eine nüchterne Betrachtung kommt im Gegenteil zu dem Schluss: Die Programme hatten als *Startsignal positive Wirkungen*⁵⁴ und sollten nicht zerredet werden, ihre langfristigen Effekte sind allerdings noch nicht klar.

Die exklusiven Programme für Frauen haben einen *künstlichen Markt* geschaffen. In ihm konkurrieren die besten Frauen um die knappen Mittel (siehe Lise-Meitner-Programm und Mathilde-Planck-Programm). Das ist insofern nichts Besonderes, als faktisch in vielen Forschungsfeldern (nicht nur der Ingenieur- und Naturwissenschaften) lediglich Männer untereinander um die knappen Ressourcen konkurrieren. Daher ist die Geschlechtshomogenität der Förderkonstellation nichts Frauenspezifisches. Woher die immer wieder zu vernehmenden kritischen Kommentare zum HWP-Programm Chancengleichheit rühren, ist daher sachlich nicht nachvollziehbar, noch

⁵² Husung in diesem Band, S. 54 f.

⁵³ Kriszto, 2006.

⁵⁴ Siehe Lind, 2004 und Löther, 2004.

weniger, warum eine Förderung bei Wissenschaftlerinnen anders wahrgenommen wird als bei Wissenschaftlern. Möglicherweise ist dies Teil des Problems.

Ein Nachteil der exklusiven Programme für Frauen kann sein, dass sie das Geschlecht markieren, anstatt es zu ent-dramatisieren. Im Diskurs der Frauen- und Geschlechterforschung werden Frauenfördermaßnahmen als paradoxe Intervention verstanden, paradox deshalb, weil sie das Geschlecht betonen, um es als Unterscheidungsmerkmal bedeutungslos zu machen. Programme, die exklusiv Wissenschaftlerinnen vorbehalten sind, vermeiden oder reduzieren die Einwirkungsmöglichkeiten ‚bewährter informeller‘ Wissenschaftlernetzwerke.⁵⁵ Sie können daher wirksamer in der Auflösung des Gender Bias sein, in individuellen Fällen aber auch riskant, indem sie alte Vor-Urteile bestätigen.

Mit Blick auf die vorliegenden, methodisch kontrolliert erhobenen Daten sind die expliziten Programme der Frauenförderung in der Wissenschaft differenziert zu beurteilen:

- Die Fördermaßnahmen haben das Problem der Marginalisierung und impliziten Ausgrenzung von Frauen auf die wissenschafts- und hochschulpolitische Agenda gesetzt. Sie sind nicht aus der Wissenschaft selbst hervorgegangen und nur sehr bedingt integriert worden.
- „Sonderprogramme“ allein sind vor allem deshalb nicht wirksam genug, weil sie viel zu schmal ansetzen und lediglich die Frauen als zu Fördernde herausstellen und adressieren.
- Maßnahmen für Frauen sind dann besonders wirksam, wenn sich der Kontext insgesamt auf diese Zielsetzung einstellt und ihnen positiv gegenüber steht.⁵⁶

Die kritische und eher rhetorische Gegenfrage lautet: Wie sähen die Daten aus, wenn es die „Chancengleichheitsprogramme“ nicht gegeben hätte?⁵⁷ Ernsthafter allerdings ist die Frage, ob es sich bei den verschiedenen Förderprogrammen um ‚denselben Pool exzellenter konkurrierender Frauen‘ handelt oder ob neue Personengruppen erreicht werden konnten. Die Lise-Meitner-Stipendiatinnen waren meist vorher bereits auf Mitarbeiterstellen an den Hochschulen beschäftigt. Das lässt nicht unbedingt auf eine Ausweitung des Kreises schließen,

⁵⁵ Vgl. Freundschaftsbonus, Wennerås /Wold, 1997, S. 115.

⁵⁶ Ein positives Beispiel für integrierte Maßnahmen ist die Erhöhung des Studentinnenanteils (von 7 Prozent auf 42 Prozent) an der Carnegie Mellon University (CMU) in Pittsburg, USA (Kuhl 2006).

⁵⁷ Sonderprogramm ist in diesem Zusammenhang ein abschätziger Begriff.

wohl aber auf eine Vervollkommnung des Qualifikationsprozesses vor allem der Frauen mit Kindern. Aus Bayern werden positive Effekte für die Fachhochschulen berichtet.

Aktuell sind Varianten einer Quotenregelung wieder im Gespräch und die Spitzen der Wissenschaftsorganisationen haben sich des Themas angenommen.⁵⁸ Ebenso kommt das gleichstellungspolitische Konzept des Gender Mainstreaming diesen Vorstellungen prinzipiell und strukturell entgegen,⁵⁹ so es nur konsequent umgesetzt würde.

Strukturelle Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung

Strukturelle Maßnahmen sind meist nicht auf Anhieb wirksam und werden als generelle Regelungen eingeführt. Sie gelten für alle gleichermaßen, berücksichtigen daher nicht die unterschiedlichen Wirkungen auf Personen mit unterschiedlichen Hintergründen und differenziellen Lebenslagen. Ihre insbesondere für Frauen nachteilige Wirkung (wie im Fall von Befristungsregeln) erschließt sich oft erst im Nachhinein.

Die Institutionalisierung der Gleichstellungsbeauftragten und die Einführung von Frauenförderrichtlinien sowie die Kontrolle ihrer Einhaltung zählen zu den inzwischen ‚klassischen‘ strukturellen Maßnahmen, die Interventionen in die Routinen darstellen bzw. erwarten lassen. In den Selbsteinschätzungen der Gleichstellungsbeauftragten haben sie zur Verbesserung der Situation von Frauen in den Hochschulen beigetragen.⁶⁰

Die Gleichstellungsbeauftragten wirken qua Amt bei den Berufungsverfahren mit. In diesen werden höchst relevante Personalentscheidungen getroffen und Selektionsprozesse der besonderen Art vorgenommen. Wir wissen nicht genau, d. h. empirisch überprüft, welchen Einfluss die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten in diesen Verfahren hat. Dass ihre Beteiligung und ihr Votum die Aufmerksamkeit auf Frauen bei den Bewerbungen und Entscheidungsprozessen gelenkt und verstärkt hat, davon ist auszugehen, ebenso dass sie als ‚Außenseiterinnen‘ für faire Verfahren eintreten. Wie diese Aufmerksamkeitssteigerung aber wirkt, ist nicht einfach zu beantworten. Sie

⁵⁸ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft et al., 2006.

⁵⁹ Metz-Göckel/Kamphans, 2002.

⁶⁰ Färber 2000, Roloff/Zimmermann, 2000. Ihre Wirksamkeit zu untersuchen, wäre einem weiteren Forschungsprojekt zu überlassen. Einer nicht repräsentativen Befragung von Rektoren und Kanzlern der Universitäten in NRW war indirekt zu entnehmen, dass die Gleichstellungsbeauftragten als normative Instanz wahrgenommen werden, die mit Sätzen operiere: „Man müsste, man müsste...“ und leicht kariert wurde (Metz-Göckel/Kamphans, 2002, S. 30).

kann auch Reaktanz hervorrufen und kontraproduktive Wirkungen erzeugen.⁶¹ Inzwischen scheint sich aber die Wahrnehmung und Bewertung ihrer Mitwirkung normalisiert zu haben, wenn auch nicht in allen Hochschulen gleichermaßen, zumal sich auch die Gleichstellungsbeauftragten selbst in diesen Prozessen unterschiedlich kompetent professionalisiert haben dürften. Für eine Einschätzung der Reichweite der Mitwirkung von Gleichstellungsbeauftragten ist mit Holland-Cunz⁶² zu betonen, dass alle an den Verfahren beteiligten Akteur/innen in die Untersuchung einzubeziehen und auch die Widerstände und informellen Prozesse zu eruieren wären. Insbesondere letztere können nach organisationssoziologischen Befunden sehr viel entscheidender sein als die formalen Regelungen.⁶³

Gleichstellungsmaßnahmen zugunsten von Frauen sind dann besonders wichtig, wenn die bisherige Förderpraxis einen Geschlechterbias erkennen lässt. Dann handelt es sich aber nicht um Frauenförderung, sondern um einen Abbau von Diskriminierungen oder Ungleichbehandlung. Nachgewiesen wurde ein solcher Diskriminierungsfaktor, wie bereits erwähnt, bei der Bewerbung um ein Habilitationsstipendium in der Biomedizin in Schweden⁶⁴ und abgeschwächt für die Bewilligung von Forschungsanträgen der Deutschen Forschungsgemeinschaft für das Fach Soziologie.⁶⁵ Zimmermann⁶⁶ hat die Berufungsverfahren im Transformationsprozess der ostdeutschen Wissenschaftslandschaft untersucht und als ein entscheidendes Merkmal der Selektionsprozesse einen Faktor der Passung herausgefunden, der die Personalauswahlverfahren zu einem konservierenden und keineswegs innovativen Auswahlprozess macht.

Prozesse der Geschlechter-Diskriminierung vollziehen sich in demokratischen europäischen Gesellschaften nicht intentional, sondern überwiegend über Filiationsnetze und implizite Vorstellungen, und auch nicht eklatant, sondern eher verdeckt. Gegenwärtig ist von einer Subtilisierung der Geschlechter-Diskriminierung auszugehen. Sie erfolgt in stiller Ausgrenzung und struktureller Abwertung, z.B. wenn

⁶¹ Dies wurde auch vielfach so kolportiert: Keine Frau auf die Liste, sonst wird sie berufen! Wir wissen durch die Beobachtungen von Gleichstellungsbeauftragten, die an sehr vielen Berufungsverfahren beteiligt sind und den besten Überblick haben dürften, dass von Fall zu Fall die Qualifikationsargumente sehr flexibel eingesetzt werden: Das wissenschaftliche Werk von Frauen wird als weniger gut eingestuft, bei gemeinsamen Publikationen der Eigenanteil hinterfragt u.s.w., und dies gehört zur Mikropolitik der Kommissionsentscheidungen.

⁶² Holland-Cunz, 1996.

⁶³ Vgl. Volmerg et al., 1997; Müller, 1999.

⁶⁴ Wennerås/Wold, 1997.

⁶⁵ Allmendinger/Hinz, 2002.

⁶⁶ Zimmermann, 2000.

die Frauenförderung immer nachrangig und als mindere Lösung praktiziert wird. So geschehen bei der Einrichtung von C3-Professuren an den Max-Planck-Instituten und anfänglich auch bei den Professuren im Netzwerk Frauenforschung von NRW, denen später C4-Professuren mit Ausstattung folgten. So wiederholt sich eine diskriminierende Geschlechter-Differenzierung bis in die Spitzen hinein. Sie hat dazu geführt, dass die Professuren, die Frauen innehaben, zu einem größeren Anteil C3- als C4-Professuren sind, während Professoren zu einem größeren Anteil C4- als C3- Professuren bekleiden.⁶⁷

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Das deutsche Wissenschaftssystem ist sehr stark auf individuelle Förderbeziehungen ausgerichtet. In dem langen Qualifizierungsprozess werden vor allem die Schnittstellen und Übergänge zu Problemzonen, die zum individuellen Ausstieg (Dropout) führen und durch ein Auseinanderdriften zwischen den Geschlechtern gekennzeichnet sind.⁶⁸ Diese Scherenentwicklung zwischen den männlichen und weiblichen Hochschulabsolventen beginnt erst bei der Promotion und verstärkt sich bei der Habilitation und Berufung.

Die Geschlechter differenzierenden Prozesse verlaufen aber sehr unterschiedlich in den Fächern, besonders krass in der Medizin, wo sie erst nach der Promotion beginnen. In der Medizin habilitieren sich mehr als viermal so viele Männer wie Frauen. In den Ingenieurwissenschaften dagegen entspricht der Anteil der Professorinnen in etwa dem der Studentinnen. Hier finden wir bei niedrigen Absolventinnenanteilen eine parallele Entwicklung bis zur Professur. Die ‚Selbst‘-Selektion beginnt in den Ingenieurwissenschaften bereits vor dem Studium und im Studienverlauf.

Die skizzierten Daten weisen darauf hin, dass Förderung unterschiedlich früh und fachspezifisch differenziert ansetzen muss. Allmendinger kommt in einer Länder vergleichenden Untersuchung zu dem Schluss, dass eine hohe Stratifizierung in Deutschland (starke soziale ‚Selbstselektion‘ im Studienzugang) mit niedrigen Frauenanteilen zu Beginn der Karriere einhergeht. „Zwei strukturelle Merkmale akademischer Qualifizierungssysteme (sind) ausschlaggebend dafür, wie hoch der Anteil von Frauen in akademischen Spitzenpositionen ist. Vor allem das Ausmaß von Standardisierung dürfte maßgeblich für eine Verringerung von Askription und eine Zunahme von leis-

⁶⁷ Für NRW vgl. Metz-Göckel/Möller, Auferkorte-Michaelis, 2007.

⁶⁸ 13,6 Prozent der männlichen Absolventen der Sprach- und Kulturwissenschaften promovieren, aber nur 4,8 Prozent der Frauen, in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist das Verhältnis 6,3:2,6, in den Naturwissenschaften: 35,1:20.

tungsorientiertem vertikalem Aufstieg in der Karriere bestimmend sein“.⁶⁹ Die unterschiedlichen Frauenanteile auf den wissenschaftlichen Karrierestufen bei den untersuchten Ländern (USA, Schweden, Türkei, Spanien, Deutschland) liegen ihr zufolge in strukturellen Merkmalen des Studienzugangs und der Personalselektion an Hochschulen begründet, die universell oder partikular ausgerichtet sein können. In Deutschland seien sie wenig standardisiert und formalisiert. Darauf folgt ihre These, dass Merkmale der Personalselektion relevanter seien als z.B. Merkmale der Infrastruktur für die Kindererziehung.⁷⁰

In der Tat ist die Promotionsphase in Deutschland durch Freiheit und Individualität (als besondere Entwicklungschance) sowie das Risiko des Scheiterns gleichermaßen gekennzeichnet. Empirische Befunde der Hochschulforschung z.B. zum Geschlechterbias bei Personalentscheidungen oder zur Promotions- und Habilitationsförderung gibt es kaum, jedenfalls keine repräsentativen.⁷¹ Enders/Bornmann⁷² haben Ausbildung, Berufsverlauf und Berufserfolg von bereits Promovierten untersucht.⁷³ Die wissenschaftliche Ausbildung der angehenden Wissenschaftler/innen sei eher als eine „mitlaufende Qualifikations- und Sozialisationsleistung“ zu charakterisieren, weniger als eine strukturierte Lernsituation.⁷⁴ Zu beobachten seien „kumulative Effekte des Hürdenlaufs über den gesamten Qualifikationsparcours“.⁷⁵

Auf einen Geschlechtereffekt bei der Auswahl von Doktorand/inn/en stieß eine Untersuchung an der Universität Dortmund im Jahr 2004.⁷⁶ In den untersuchten kultur- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen/Fakultäten studieren und promovieren bedeutend

⁶⁹ Allmendinger, 2002, S. 272.

⁷⁰ Allmendinger, 2002, 2005. Das ist ein erstaunlicher Befund, da im deutschen Hochschulsystem viele formale Regelungen der Beschäftigungsverhältnisse eingeführt sind.

⁷¹ Roloff, 2006.

⁷² Enders/Bornmann, 2001.

⁷³ In drei Kohorten (79/80, 84/85, 89/90) und sechs ausgewählten Fachrichtungen (Biologie, Elektrotechnik, Germanistik, Mathematik, Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften) wurde retrospektiv eine Reihe wichtiger Daten ermittelt, z.B. die durchschnittliche Promotionsdauer (5,7 Jahre, Anfertigung der Dissertation 4,2 Jahre, mittleres Promotionsalter 32 Jahre u.a.m.).

⁷⁴ Enders/Bornmann, 2001, S. 82.

⁷⁵ Ebd., S. 85.

⁷⁶ Metz-Göckel/Kamski/Selent, 2006. Ausgewertet wurden die Daten von 323 Promovierenden (alle bei den Promotionsausschüssen der untersuchten Fachbereiche gemeldeten Verfahren) und 115 Betreuer/innen (aus dem Vorlesungsverzeichnis eruiert) von fünf kultur- und sozialwissenschaftlichen Fakultäten/Fachbereichen der Universität Dortmund. Von den 323 angemeldeten Promovierenden waren zum Zeitpunkt der Untersuchung 276 erreichbar, der Rücklauf der postalischen Befragung betrug 41 Prozent, bei den 105 Betreuer/innen 50 Prozent.

mehr Frauen als Männer (fast 80 Prozent der Studierenden sind Frauen). Zurzeit vollzieht sich in diesen Fächern ein Generationenwechsel, bei dem ein Teil der Hochschullehrer (78 Prozent) durch Hochschullehrerinnen (22 Prozent) ersetzt wird. Von den in die Untersuchung einbezogenen Promovierenden waren 80 Prozent nicht in die Universität eingebunden (Externe), lediglich 20 Prozent hatten ein Beschäftigungsverhältnis (Interne). Von den Internen waren drei Viertel (74 Prozent) und von den extern Promovierenden etwas mehr als die Hälfte Frauen (53 Prozent). Die Promovierenden waren zur Hälfte von den sie Betreuenden persönlich auf eine Promotion angesprochen worden, die andere Hälfte wurde selbst initiativ.

Bei der Auswahl der Promovierenden zeigte sich eine statistisch signifikante Geschlechterdifferenz. Die Hochschullehrerinnen betreuten relativ mehr Doktorandinnen als ihre männlichen Kollegen. Professorinnen, so eine Annahme, werden eher oder häufiger auf begabte Studentinnen aufmerksam, und für die Studentinnen könnte dies bedeuten, dass Professorinnen für sie auch eine Modellwirkung haben.⁷⁷ Dieser Geschlechtereffekt bedeutet aber selbstverständlich nicht, dass Professorinnen ausschließlich weibliche Absolventen zur Promotion motivieren und Professoren ausschließlich männliche. Es macht zurzeit jedoch einen Unterschied, der nicht zufallsbedingt ist, ob ein Mann oder eine Frau die Professur wahrnimmt. Seitdem mehr Professorinnen in diesen Fächern lehren, gibt es auch mehr Studentinnen/Absolventinnen, die sich eine Promotion zutrauen. Damit ist aber noch keine Kausalität bewiesen. Anzunehmen ist vielmehr, dass von einem sich selbst verstärkenden Prozess auszugehen ist, sobald eine kritische Größe des Frauenanteils an den Professuren erreicht ist. Diese kritische Größe liegt bei einem etwa 30 Prozent-Anteil.⁷⁸

Als eine Maßnahme der ‚exklusiven Frauenförderung‘ zur Erlangung einer Professur kann die Einrichtung des ersten Graduiertenkollegs zur Frauen- und Geschlechterforschung gelten, das die Deutsche Forschungsgemeinschaft in der Zeit vom 01.01.1993 bis zum 31.12.1999 gefördert hat. Das Graduiertenkolleg hat sich selbst nicht unter Frauenfördergesichtspunkten thematisiert, wohl aber diese

⁷⁷ Vgl. Metz-Göckel/Kamski/Selent, 2006.

⁷⁸ Etzkowitz et al., 1994; Kanter, 1977. Das Theorem der kritischen Masse bezieht sich auf einen quantitativen Anteil und darauf, wie Quantität in Qualität umschlägt. Es besagt, dass bis zum Erreichen eines bestimmten Anteils die Mitglieder einer Minorität (hier die Frauen) nicht als Individuen, sondern als Kollektiv wahrgenommen werden und dies individuelle Leistungszuschreibungen erschwert. Die marginalisierte Gruppe bedarf dann einer Unterstützung von außen, um innerhalb der Organisation präsent zu sein und zu bleiben. Dieser Support von außen fördert gleichzeitig den internen Gruppenzusammenhalt, der bei Erreichen eines bestimmten Anteils wieder zerfällt.

praktiziert.⁷⁹ Es wählte die Besten aus einer großen Zahl von Bewerberinnen aus (ca. 1:5), und auch der Lehrkörper bestand aus sieben Hochschullehrerinnen von drei bzw. vier Universitäten der Region. Es handelt sich um den ersten geschlechtshomogenen öffentlich geförderten Kontext von Wissenschaftlerinnen. Die Auswertung der Daten und eine retrospektive Befragung der insgesamt 56 Doktorandinnen und Habilitandinnen, die am Graduiertenkolleg beteiligt waren, verzeichnet sechs Jahre nach Beendigung des Kollegs eine Erfolgsquote von 92 Prozent bei den Promotionen und eine Verbleibensrate in der Wissenschaft von über 70 Prozent. Zehn der Kollegiatinnen haben inzwischen eine Professur inne.⁸⁰

Perspektiven der Gleichstellungspolitik: Differenzen und Differenzierungen

- Faktor Beschäftigungsbedingungen: Befristung versus Verstetigung

An den Universitäten hat der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im akademischen Mittelbau generell zugenommen - er beträgt in NRW ca. 80 Prozent, ebenso hat die Teilzeitbeschäftigung zugenommen. Dies ist für die Universitäten von NRW und den Zeitraum von 1994 bis 2004 belegt, wobei anzunehmen ist, dass dies in anderen Bundesländern nicht sehr viel anders ist.⁸¹

Die Unsicherheit des Arbeitsplatzes in der Wissenschaft erweist sich als wesentliches Hemmnis für Frauen und Männer, die Elternschaft mit wissenschaftlicher Karriere verbinden wollen. Es gibt Anlass zur Vermutung, dass begabte junge Frauen nach der Promotion nicht in der Wissenschaft bleiben, sondern außerhalb eine dauerhafte qualifizierte Beschäftigung suchen, weil sie die berufliche Unsicherheit nicht mit ihrer Lebensplanung vereinbaren können oder wollen. Es ist nicht die wissenschaftliche Arbeit per se, wohl aber sind es die materiellen und kommunikativen Bedingungen, unter denen sie zu leisten ist, die Frauen an einer weiteren Karriere hindern.

Eine Veränderung der Personalstruktur sollte Arbeitsverhältnisse mit angemessenen Laufzeiten und Bezahlung und einer hinreichend langfristigen Perspektive ermöglichen. Die Entwicklung der letzten Jahre war in dieser Hinsicht kontraproduktiv. Es muss längerfristige Beschäftigungsverhältnisse in der Wissenschaft unterhalb der Pro-

⁷⁹ Schäfer/Fritzsche/Nagode, 2002.

⁸⁰ Möller, 2006.

⁸¹ Auferkorte-Michaelis/Metz-Göckel/Möller/Wergen, 2005; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis, 2007.

fessur für Personen geben, die Erfahrung in der Forschung und Lehre gesammelt haben.⁸²

- Faktor Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Elternschaft

Das personelle Rotationsprinzip in seiner Radikalität, wie es im deutschen Hochschulsystem gepflegt wird, ist nicht nur für die Forschung unproduktiv, da immer wieder neue Anlernprozesse erfolgen müssen, sondern auch unter dem Aspekt einer humanen Arbeitsplatzgestaltung. Zu dieser gehören einigermmaßen sichere Arbeitsplätze und eine planbare Zukunft.

Eine Auswertung der Daten aller Universitäten des Landes NRW belegt, dass in den Jahren zwischen 1994 und 2004 vor allem die Kinderlosigkeit der männlichen Wissenschaftler zugenommen hat, die der weiblichen konstant geblieben ist.⁸³ Die Tatsache, dass drei Viertel des akademischen Mittelbaus kinderlos bleibt und es zudem einen signifikanten Zusammenhang zwischen Elternschaft und befristeten bzw. unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen gibt, lässt die Schlussfolgerung zu, dass vorwiegend die strukturellen Bedingungen privaten Entscheidungen zur Elternschaft entgegenstehen. Für Eltern, so ist zu schließen, müssen nicht nur die Qualifikationsfristen verlängert, sondern auch die Arbeitsbelastungen und -zeiten flexibilisiert werden.

- Faktor Förderung von Forschungsaktivitäten

Die Einwerbung drittmittelfinanzierter Forschung, speziell die Mitarbeit in DFG geförderten Projekten, ist ein wichtiger Faktor für die wissenschaftliche Karriere.⁸⁴ Die Begutachtungsverfahren sollten auf einen Geschlechterbias hin überprüft werden. Über das doppelt-blind-Verfahren, bei dem weder die Antragsteller/innen noch die Gutachter/innen die Antragsteller/innen kennen, könnte Aufschluss darüber gewonnen werden, inwieweit es bei einer solchen Konstellation zu anderen Ergebnissen als bei personalisierten Verfahren kommt. Ebenso sollte geprüft werden, ob eine geschlechterparitätische Zusammensetzung von Gutachtergruppen und Kommissionen andere Ergebnisse hervorbringt. Dies ist keineswegs von vornherein klar und könnte Diskriminierungsvermutungen entweder bestätigen oder widerlegen.

⁸² Vgl. auch Wissenschaftsrat, 2004.

⁸³ Auferkorte-Michaelis/Metz-Göckel/Möller/Wergen, 2005. Die Daten beziehen sich auf die Jahre 1994 und 2004, die Veröffentlichung ist von 2006, die Heftnummerierung jedoch von 2005.

⁸⁴ HRK-Empfehlungen, 2006.

Erste Belege für Gendereffekte bei Antragsbewilligungen und Begutachtung von Forschungsanträgen liegen vor. Die Analyse der Antragsaktivität bei der DFG nach der Geschlechtszugehörigkeit zeigte für die Soziologie, dass das Antragsverhalten nicht zwischen den Geschlechtern differiert, wohl aber die Bewilligungschancen der Frauen geringer sind, vor allem im Normalverfahren.⁸⁵ Dies ist einerseits mit einer geschlechtsspezifischen Konzentration auf bestimmte Forschungsinhalte zu erklären. Männliche Antragsteller hatten jedoch auch in der Geschlechterforschung, einer Domäne von Wissenschaftlerinnen, eine höhere Erfolgsquote. Insofern stellt die niedrigere Erfolgsquote in der Forschungsförderung ein Hindernis für die Beteiligung von Frauen auf den höheren Stufen des Wissenschaftssystems dar.

Um Forschungserfahrungen sammeln zu können, sollten für den wissenschaftlichen Nachwuchs nicht nur große Forschungsverbände, sondern auch Antragsmöglichkeiten für kleinere Forschungsprojekte geschaffen werden.

- Klima-Faktoren - eine Kultur der Anerkennung und Ermutigung

Es ist nicht davon auszugehen, dass besonders herausragende Studentinnen seltener zur Promotion aufgefordert werden, wohl aber könnten ihnen Vorbilder für ihre weitere Karriere fehlen. Unsicherheiten und diskriminierende Geschlechtereffekte entstehen eher bei einem Personenkreis im mittleren Leistungsbereich, dessen Potentiale von Unterstützungsmaßnahmen wie Mentoring-Projekten profitieren könnten. Ein vermutetes Defizit an Insiderwissen über Karrierewege und an Ermutigung für Frauen hat in letzter Zeit eine Fülle von Mentoring-Programmen ins Leben gerufen, mit sehr begrenzter Laufzeit allerdings und vielfach über das HWP-Programm finanziert. Nerad⁸⁶ hat bereits auf dem Hintergrund von USA-Erfahrungen darauf hingewiesen, dass Mentoring strukturelle Maßnahmen in der Promotionsphase nicht ersetzen kann, da es in dreifacher Weise auf Personen zentriert ist: auf eine karrierebezogene und eine emotionale Unterstützung sowie auf eine berufliche Vorbildfunktion. Bisherige Auswertungen von Mentoring-Projekten erheben Einschätzungen der Mentees wie der Mentor/innen, deren Aussagen in der Regel positiv sind.⁸⁷

⁸⁵ Allmendinger/Hinz, 2002.

⁸⁶ Nerad, 1996.

⁸⁷ Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter, 2003, S. 129 ff.

Eine Untersuchung mit Führungskräften aus der Industrie ermittelte eine Reihe von Gendereffekten und differenzierte die Art und Weise der Unterstützung.⁸⁸ Frauen hatten demnach häufiger lediglich Kollegen und Kolleginnen als Unterstützer, und formale Programme ordneten weibliche Nachwuchskräfte viel seltener Mentoren in Vorgesetztenpositionen zu. Vorgesetzte gaben aber am häufigsten karrierebezogene Unterstützungen, die Kollegen und Kolleginnen dagegen emotionale Unterstützungen. Auch im Wissenschaftsbereich ist der Umgang mit Hierarchien, die Einnahme und Zuweisung von hierarchisch höheren oder niedrigen Positionen vielfach noch ein Problem, wenn nicht ein Geheimnis, das zwischen den Geschlechtern differiert. Das gleichstellungspolitische Konzept des Gender Mainstreaming bietet hierfür vielfache Ansatzpunkte. Als Bestandteil der Hochschulsteuerung ermöglicht es sowohl besondere Förderprogramme für Frauen, vor allem aber auch, strukturelle Maßnahmen zu ergreifen und diese auf ihre Wirkung für beide Geschlechter zu beobachten und zu evaluieren. Es adressiert die Leitung und integriert gleichstellungspolitische Entscheidungen in eine allgemeine Personalentwicklung. Es ist schwer verständlich, warum dieses Konzept so wenig Interesse und Beachtung findet. Ich verweise hier lediglich auf das GenderKompetenzzentrum an der Humboldt-Universität, das Beratung und Weiterbildung, aber auch Unterstützung anbietet.⁸⁹

Forschungs- und Evaluationsbedarf

In Relation zu der ausgiebigen Rhetorik ist die Wirksamkeitsforschung von hochschul- und wissenschaftspolitischen Maßnahmen bisher nur sehr mäßig ausgebildet. Hörensagen und persönliche Erfahrungen dominieren dieses Feld. Es ist erstaunlich, wie wenig die Hochschulen über sich selbst und ihre internen Prozesse auf der Basis methodisch kontrolliert erhobener Informationen tatsächlich wissen. Aber auch die politische Entscheidungsebene war bisher wenig an einer systematischen Überprüfung ihrer Programme interessiert. Eine systematische Auswertung der HWP-Programme ist bisher unterblieben, obwohl es sinnvoll wäre, „die Effektivität und Effizienz aller HWP-Frauenförderprogramme zu evaluieren und daraus politische Konsequenzen zu ziehen“.⁹⁰ Ebenso wären andere Förderprogramme und Strukturentscheidungen in ihrer differenzierenden Wir-

⁸⁸ Bickle/Boujataoui, 2005. Einbezogen waren 325 Führungskräfte in der Industrie mit einem Frauenanteil von 28 Prozent. Untersucht wurde z.B., von welchen Personen diese Unterstützung gewährt wird, und wie gut es weiblichen Nachwuchskräften gelingt, an karriereförderlichen Unterstützungsbeziehungen zu partizipieren.

⁸⁹ Baer/Kletzig, 2004.

⁹⁰ Körber-Weik, 2004, S. 121.

kung auf die Geschlechter zu untersuchen. Forschungsfragen gibt es genug.

Unklar ist, welche Effekte von zusätzlichen Stipendien und der Anhebung von Altersgrenzen⁹¹ ausgegangen sind, z.B. bei den Juniorprofessuren. Unklar ist, ob die Delegation von Verantwortung und Entscheidungskompetenzen von den Ministerien an die einzelnen Hochschulen die Frauenbeteiligung vergrößern oder mindern wird. Die ersten Zeichen sind nicht besonders günstig, da vor Ort vielfältige Konkurrenzen und personelle Verflechtungen bestehen, die sich für Frauen und andere „Outsider“ nicht günstig auswirken.

Forschungsbedarf besteht auch im Hinblick auf die Effekte der neuen Instrumente zur Nachwuchsförderung und des Mentoring, der begutachteten Publikationspraxis und der Vergabe von Forschungsfördermitteln.

Dringender Forschungsbedarf besteht in der Frage, wie spezielle Fördermaßnahmen *längerfristig* wirken und vor allem, warum sie *nicht wirken*. Da es sich um gezielte und genau definierte Maßnahmen handelt, wären ihre Effekte vor allem auch langfristig zu messen.

Alle Fördermaßnahmen, die auf höhere Beteiligungswerte von Frauen im Hochschulbereich zielen, sollten Prozess begleitend evaluiert werden, ebenso die Auswirkungen der Hochschulreform (wie z.B. die Änderungen der Hochschulzulassung, der Personalstruktur, die Einführung der Studiengebühren u.s.w.) auf die Qualifizierungsprozesse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Zusammenfassung: Fördern, was sonst?

Bislang kennzeichneten eine Dominanz des Alltagswissens und überspannte Erwartungen bei eingeleiteten Maßnahmen die gleichstellungspolitischen Diskussionen.

Die „Frauenförderung“ hat nicht dazu geführt, den Anteil der Professorinnen deutlich zu steigern. Dafür sind Zeitraum und Mitteleinsatz viel zu kurz und schmal angesetzt. Die vorliegenden Auswertungen kommen teilweise zu einem positiven, teils aber auch zu einem gemischten Ergebnis.

Neuerdings lässt sich ein Perspektivwechsel beobachten. Die Aufmerksamkeit entwickelt sich weg von personellen, individuellen Defizitzuschreibungen hin zu integrativen Maßnahmen der Organisationsentwicklung. Eine Wirksamkeitszuschreibung, die strukturellen Merk-

⁹¹ Fixierte Altersgrenzen werden inzwischen auch als Merkmal von Altersdiskriminierung betrachtet.

malen wie Stratifizierung und Standardisierung eine entscheidende Bedeutung zuweist, hat eine entlastende Funktion, was die Selbst- und Außenwahrnehmung von individuellen Anstrengungen und (vermeintlichen) „Misserfolgen“ von Frauen anbelangt. Wo „wirklich gefördert“ wird, ergibt sich Qualität, so lässt sich schlussfolgern, aber nicht immer gradlinig, sondern oft über viele Windungen, wie die Flussmetapher nahe legt.

Wirksamkeit und Wünschbarkeit gleichstellungspolitischer Maßnahmen, so lautete ein erster Titelvorschlag für diese Auswertung. Er sollte explizit den Zusammenhang von Wirksamkeit und Wünschen betonen, mit Wünschen deshalb, weil sie die tiefere und auch persönliche Ebene ansprechen und es letztlich auf die Übereinstimmung von Reden und Handeln, Wünschen und Tun ankommt, darauf, dass das Gesagte auch gewollt, gewünscht und gemeint ist.

Angesichts der prekären Beschäftigungsverhältnisse im deutschen Hochschulsystem sind die Perspektiven für die jungen Frauen (und Männer) aber so unsicher und gleichzeitig die Bedingungen so hart und unkalkulierbar, dass sie per se entmutigend wirken. Daher ist unter den gegebenen Bedingungen nicht mit einem raschen Anstieg der Zahl der Professorinnen zu rechnen.

Zudem wird immer noch nicht deutlich, dass Frauen auch „willkommen“ sind. Es fehlt an einer Kultur der Anerkennung und Ermutigung für Frauen in der Wissenschaft.

Literaturverzeichnis

Abele, Andrea: Beruf - kein Problem, Karriere - schon schwieriger. Berufslaufbahn von Akademikerinnen und Akademikern im Vergleich, in: Abele, Andrea/Hoff, Ernst/Hohner, Hans-Uwe (Hg.): Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg, Heidelberg 2003.

Allmendinger, Jutta: Fördern und fordern: Was bringen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschungseinrichtungen? Empirische Ergebnisse, in: Spellenberg, Annette (Hg.) (2005): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin 2005.

Allmendinger, Jutta: Strukturmerkmale universitärer Personalselektion und deren Folge für die Beschäftigung von Frauen, in: Wobbe, Theresa (Hg.): Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissensgesellschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart, Bielefeld 2002.

Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas: Programmierte (Un-)Gleichheit? Geschlechtsspezifische Chancen bei der Bewilligung von For-

schungsanträgen, in: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 31, 2002, H. 4, S. 275-293.

Anger, Hans: Probleme der deutschen Universität, Tübingen 1960.

Auferkorte-Michaelis, Nicole/Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Wergen, Jutta: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Wie kinderfreundlich sind Wissenschaft und Universitäten? In: Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien, 23.Jg., 2005, H.4.

Baer, Susanne/Kletzing, Uta: Strategien der Gleichstellungspolitik - Zur Debatte um Gender Mainstreaming, in: Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien 22.Jg. 2004, H.4.

Baltes, Paul B.: Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Besser auf dem rechten Fuß hinken als festen Schritts abseits wandern, in: Lang, Sabine/Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin, Frankfurt/M 1997.

Bickle, Gerhard/Boujataoui, Mohamed: Mentoren, Karriere und Geschlecht: Eine Feldstudie mit Führungskräften aus dem Personalbereich, in: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, Vol. 49, 2005, No 1.

Bornmann, Lutz/Daniel, Hans-Dieter: Begutachtung durch Fachkollegen in der Wissenschaft. Stand der Forschung zur Reliabilität, Fairness und Validität des Peer Review-Verfahrens, in: Schwarz, Stefanie/Teichler, Ulrich (Hg.): Universität auf dem Prüfstand. Konzepte und Befunde der Hochschulforschung, Frankfurt a.M. 2003, S. 207-225.

Bourdieu, Pierre: Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft, Konstanz 2001.

Bowen, William/Bok, Derek: The Shape of the River. Long-term Consequences of Considering Race in College and University Admissions, Princeton Press, New Jersey 1998.

Bund Länder Kommission: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, 1-9. Fortschreibungen. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn 1989 - 2005.

Center of Excellence - Women and Science (CEWS): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. CEWS.publik. no 5, Bonn 2003.

Deutsche Forschungsgemeinschaft et al.: Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Köln 2006.

Empfehlung des 200. HRK-Plenums am 8. Juli 2003: Zur familienfreundlichen Gestaltung der Hochschule.

Enders, Jürgen/Bornmann, Lutz: Übergänge, Umbrüche und Kontinuitäten - Die Phase des Anschlusses an die Promotion. Ergebnisse der Kasseler Promoviertenstudie, in: Schwarz, Stefanie/Teichler, Ulrich (Hg.): Universität auf dem Prüfstand. Konzepte und Befunde der Hochschulforschung, Frankfurt/M. 2003.

Etzkowitz, Henry/Kemelgor, Carol/Neuschatz, Michael/Uzzi, Brian/Alonzo, Joseph: The Paradox of Critical Mass for Women in Science, in: Science, Vol 266, 1994, 7. October.

Etzkowitz, Henry/Kemelgor, Carol: Gender Inequality in Science: A Universal Condition? In: Minerva, 39, 2001, S.153-174.

Europäische Kommission: Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming, Brüssel 2001 (ETAN-Bericht).

Europäische Kommission: She Figures 2003: Women and Science, Brüssel 2003.

Färber, Christine: Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung, Frankfurt/M. 2000.

Franzke, Astrid/Gotzmann, Helga (Hg.): Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen, Münster 2007.

Hartung, Barbara: Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen, in: Best-Practice Beispiele. HWP-Fachprogramm Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre. Bilanz und Aussichten, CEWS, Bonn 2003.

Hochschulrektorenkonferenz: Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006: Frauen fördern. Empfehlung zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, Bonn 2006.

Holland-Cunz, Barbara: Komplexe Netze, konfliktreiche Prozesse. Gleichstellungspolitik aus policy-analytischer Sicht, in: Kuwalik, Teresa/Sauer, Birgit: Der halbierte Staat, Frankfurt/M. 1996.

Janson, Kerstin/Schomburg, Harald/Teichler, Ulrich: Wissenschaftliche Wege zur Professur oder ins Abseits? Strukturinformationen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA, Kassel 2006. URL: www.uni-kassel.de/incher .

Kamphans, Marion: Praktische Umsetzung von Gender Mainstreaming und theoretischer Diskurs: Parallelwelten oder doch eng verbunden? in: Metz-Göckel, Sigrid/Zimmermann, Karin/Kamphans, Marion: Wenn Geschlecht (k)eine Rolle spielt - Bestandsaufnahme und

Perspektiven von Hochschul- und Geschlechterforschung, Wiesbaden 2007.

Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole: Spielart(en) der Umsetzung von Gender Mainstreaming in universitären Strukturen - Das „Dortmunder Modell“, in: Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hg.): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess, Bielefeld 2006. Veröffentlichung zur Tagung „Mehr als ein Gendermodul“, Fachhochschule Dortmund, 17.12.2004, Dortmund, S. 88 - 102.

Kanter, Rosabeth: Men and Women of the Corporation, New York 1977.

Kleinau, Elke/Opitz, Claudia (Hg.): Geschichte der Mädchen- und Frauenbildung, Frankfurt/M 1996.

Körper-Weik, Margot: Mathilde-Planck-Programm für Fachhochschulen in Baden-Württemberg, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen. CEWS.Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3, Bielefeld 2004.

Köhler, Katharina: Die Situation weiblicher Arbeitnehmer in den USA - Historische, politische und rechtliche Grundlagen sowie neuere Entwicklungen der staatlichen Einflussnahme, in: Zeitschrift für Frauenforschung, 14.Jg., 1996, H.3.

Krais, Beate: Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen, in: Krais, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/M. 2000.

Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/Behr, Markus/Zimmer, Annette: Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, Bonn 2004.

Krischer, Barbara: Evaluierung und Controlling der Programme zur „Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) und des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (HWP) - Qualifizierungsbezogene Maßnahmen in Bayern (HWP), in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen. CEWS.Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3, Bielefeld 2004.

Kriszio, Marianne: Fortsetzung des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre bis

2009, in: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin 33, 2006.

Kuhl, Maria: Studienkultur Informatik neu denken. Geschlechterkonstruktionen im Informatikstudium an der Universität Dortmund und der Carnegie Mellon University, Dissertation Dortmund 2006.

Lind, Inken: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. Im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn 2006.

Lind, Inken: Exzellenz und Erfolg. Das Lise Meitner-Stipendienprogramm, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen. CEWS.Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3, Bielefeld 2004.

Lind, Inken: Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. CEWS.Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.2, Bielefeld 2004.

Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen. CEWS.Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3, Bielefeld 2004.

Landeskonferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter: Mentoringprojekte für Frauen an niedersächsischen Hochschulen - Evaluation 2001-2003.

Mesletzky, Josephine: „Es tröstet sie eine Weile darüber hinweg, arbeitslos zu sein...“ Das Hochschulsonderprogramm II - ein geeignetes Mittel zur Erhöhung des Frauenanteils in Forschung und Lehre? In: Zeitschrift für Frauenforschung, 13. Jg., 1995, H 4.

Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christina/Auferkorte-Michaelis, Nicole: Elternschaft und Wissenschaftskarriere, Opladen 2007

Metz-Göckel, Sigrid/Kamski; Ilse/Selent, Petra: Riskieren, promovieren und profilieren - wissenschaftliche Nachwuchsförderung als universitäres Profilelement, in: Personal- und Organisationsentwicklung in Einrichtungen der Lehre und Forschung, H. 1, 2006.

Metz-Göckel, Sigrid/Auferkorte-Michaelis, Nicole/Möller, Christina/Wergen, Jutta: Junge Elternschaft und Wissenschaftskarriere. Eine Auswertung der Daten zu den wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen an den Universitäten des Landes NRW und eine Pilot-Interviewstudie zu Wissenschaftler/inn/en mit und ohne Kinder, Forschungsbericht, Dortmund, Juni 2006.

Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion: Gender Mainstreaming in Hochschulleitungen von NRW. Mit gebremstem Schwung und alter

Skepsis. Gespräche mit der Hochschulleitung, Forschungsbericht, Dortmund 2002.

Metz-Göckel, Sigrid: Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von Wissenschaftlerinnen, in: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt/M. 1999.

Möller, Christina: Promotion - und was danach? Ergebnisse einer Verbleibsstudie zu den Kollegiatinnen des DFG-Graduiertenkollegs ‚Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel - Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen‘, in: Journal ‚Netzwerk Frauenforschung NRW‘, Ausgabe Nr. 21, 2006.

Müller, Ursula: Asymmetrische Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule, in: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt/M. 1999.

Nerad, Maresi: ‚Mentoring‘ auf den zweiten Blick, in: Metz-Göckel, Sigrid/Wetterer, Angelika (Hg.): Vorausdenken - Querdenken - Nachdenken. Texte für Aylâ Neusel, Frankfurt/M. 1996.

Novotny, Helga: Im Spannungsfeld der Wissensproduktion und Wissensvermittlung. <http://www.unicom.unizh.ch/magazin/archiv/1-97/wissensproduktion.html>.

Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula: Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich, Bonn BMBF 1991.

Roloff, Christine/Zimmermann, Karin: Mittelverteilung, Informationsmanagement und networking. Aktionsfelder der Gleichstellungsbeauftragten im Reformprozess der Hochschulen, in: Löther, Andrea/Plöger, Lydia (Hrsg.): Mittelvergabe & Gleichstellungspolitik, Bielefeld 2000.

Roloff, Christine: Mentoring im Rahmen von Personalentwicklung, in: Franzke, Astrid/Gossmann, Helga: Mentoring als Wettbewerbsfaktor für Hochschulen, Münster 2006.

Rössel, Jörg/Landfester, Katharina/Schollwöck, Ulrich: Die Juniorprofessur. Eine Bilanz ihrer Umsetzung. Die Junge Akademie, 2003.

Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht und Modernisierung, Opladen 2002.

Simon, Dagmar: Routinisierung des Forschungsalltags oder Qualitätsmanagement? Randbemerkungen zu Evaluationen und Gleich-

stellungspolitiken, in: Spellenberg, Annette (Hg.): Die Hälfte des Hörsaals. Frauen in Hochschule, Wissenschaft und Technik, Berlin 2005.

Stewart, Gerdi: Fünf Jahre Lehrauftragsprogramm in Bayern: Von der Lehrbeauftragten zur Fachhochschulprofessorin, in: Beiträge zur Hochschulforschung, 28.Jg., 2006, H.4.

Stewart, Gerdi/Schindler, Götz: Evaluation des Lehrauftragsprogramms zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an bayerischen Fachhochschulen, in: Löther, Andrea (Hrsg.): Erfolg und Wirksamkeit von gleichstellungspolitischen Maßnahmen an Hochschulen. CEWS. Beiträge: Frauen in Wissenschaft und Forschung no.3, Bielefeld 2004.

Volmerg, Birgit/Leithäuser, Thomas/Neuberger, Oswald/Ortmann, Günther/Sievers, Burkhard: Nach allen Regeln der Kunst. Macht und Geschlecht in Organisationen, Freiburg/Br. 1997.

Wennerås, Christine/Wold, Agnes: Nepotism and Sexism in Peer-Review, in: Nature, Vol. 587, Mai 1997, S. 341-343.

Wetterer, Angelika: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen; in: Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien, H.3, 2002.

Wetterer, Angelika: Noch einmal: Rhetorische Präsenz - faktische Marginalisierung, in: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt, Frankfurt/M. 2000.

Wissenschaftliche Kommission Niedersachsen: Empfehlungen zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren in Universitäten und Hochschulen, Hannover 2005.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu einem Wissenschaftstarifvertrag und zur Beschäftigung wissenschaftlicher Mitarbeiter, Köln 2004.

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln 1998.

Woodward, Allison E.: Gender Mainstreaming als Instrument zur Innovation, in: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia: Gender Mainstreaming. Konzepte - Handlungsfelder - Instrumente. Bundeszentrale für politische Bildung, Band 418, Bonn 2004.

Zimmermann, Karin: Spielräume für eine reflexive Hochschulforschung, in: Metz-Göckel, Sigrid/Kamphans, Marion/Zimmermann, Karin: Wenn Geschlecht (k)eine Rolle spielt - Bestandsaufnahme und

Perspektiven von Hochschul- und Geschlechterforschung, Wiesbaden 2007.

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

Autobiographische Angaben

Sigrid Metz-Göckel, Prof. Dr. phil.; em., Studium der Soziologie und Psychologie in Mainz, Frankfurt und Gießen, engagiert in der Frauenhochschulbewegung und vielen Initiativen. Seit 1976 Hochschul-lehrerin und Leiterin des Hochschuldidaktischen Zentrums und der Frauenstudien der Universität Dortmund bis 2005. Sprecherin des ersten Graduiertenkollegs der Frauenforschung „Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel. Handlungsspielräume und Definitionsmacht von Frauen“ von 1993-1999. Mitglied in zahlreichen Kommissionen und Beiräten. Letzte Veröffentlichungen: Exzellenz und Elite im amerikanischen Hochschulsystem 2004, Elternschaft und Wissenschaftskarriere, Opladen 2007.

**Exzellenz in Wissenschaft und Forschung.
Neue Wege in der Gleichstellungspolitik.
Tagung des Wissenschaftsrats**

**Zusammenfassung der Diskussionen am 29. November 2006
(Versuch einer Rekonstruktion)**

Peter Strohschneider

Die Tagung verfolgte zwei Ziele. Einerseits ging es um ein agenda setting. Dabei bedienen wir uns des symbolischen Kapitals, das darin besteht, dass der Wissenschaftsrat dieses Thema erneut aufnimmt; wobei man nicht übersehen darf, dass Empfehlungen des Wissenschaftsrates im Regelfall eben gerade keine juristische oder finanzielle Verbindlichkeit besitzen, sondern „nur“ wissenschafts-politisches Gewicht. Andererseits war es ein Ziel der Tagung, konkrete Handlungsoptionen zu beschreiben. Ob und wenn ja, inwieweit dies gelungen sein sollte, will ich jetzt nicht bewerten, ich versuche auch keine Zusammenfassung der Vorträge und Diskussionen strictu sensu, sondern ich stelle einige Beobachtungen zusammen und akzentuiere dabei durchaus selektiv.

Den Diskussionen lagen dreierlei Empirien zugrunde. Einerseits „Statistiken“: Hier dominieren empirisch-sozialwissenschaftliche Methodologien, die sicher die Schwäche haben, nicht selten Kontinuitäten in Kausalitäten zu transformieren, die aber dann stark sind, wenn es um die Beschreibung konkreter Handlungsoptionen geht. Zum zweiten gab es so etwas wie diskursanalytische Empirie (Vorträge Limbach, Allmendinger), die durchaus komplexitätssteigernd vorgeht, aber weniger deutlich beschreiben kann, welche konkreten Handlungsoptionen bestehen. Eine dritte Form von Empirie hatte es mit „Fällen“ zu tun: mit anekdotistisch-exemplarischem Erfahrungswissen. Sie ist sehr konkret und kann methodische Probleme sozusagen auf dem Wege eines Authentizitätsdiskurses umgehen („ich habe es selbst erlebt...“); immer stellt sich aber hier die Frage der Generalisierbarkeit von Einzelerfahrungen.

In anderer Dimension ließ sich an den Vorträgen und Diskussionen beobachten, dass inzwischen längst eine sozusagen historische Empirie der Gleichstellungspolitik existiert. Es gibt „Veteraninnen“. Gleichstellungspolitik startet also nicht mehr einfach neu, sondern im Wissen um ihre Scheiternsgeschichten und ihre Erfolgsgeschichten. Sie kann längst auf etablierte Diskurstopiken zurückgreifen, und sie

hat es auch bereits seit geraumer Zeit mit ihren eigenen Lateral-effekten zu tun; den vermutlich wichtigsten hat Frau Metz-Göckel als „Subtilisierung der Diskriminierung“ beschrieben. Das Pathos des Anfangs stellt sich also nicht mehr leicht in Gleichstellungsdebatten ein. Unmittelbarkeit und die Spontaneität der Aktion sind schwer zu mobilisieren, seit es eine Art von Veralltäglicdung und auch von Professionalisierung von Gleichstellungspolitik gibt. Andererseits stabilisiert diese historische Empirie auch die Gewissheit der Erfahrung, dass Gleichstellungsprobleme nicht individuell sind, sondern auf allen Ebenen auch strukturell.

Dritte Beobachtungsperspektive: Gender-Differenz stellt einen Code bereit zur Sortierung von Wirklichkeit und ist insofern eine Form der Komplexitätsreduktion. Dieser Code konkurriert mit anderen Codes z.B. solchen, die sich auf Status (Mitarbeiter vs. Juniorprofessorinnen und -professoren), auf Generationen (Mütter vs. Töchter), auf Fächergruppen (Natur- vs. Geisteswissenschaften), auf soziopolitische („Ossis“ vs. „Wessis“, etwa bei sozialer Positionierung, Selbstdarstellungsstilen, Bewerbungstaktiken usw.) oder auf Beobachtungsebenen (subjektiv/individualistisch vs. systemisch) beziehen. Interferenzen zwischen diesen und weiteren Codes sind unklar und komplex. Das Wort, in dem diese Interferenzen typischerweise versteckt werden (und in den Diskussionen der Kölner Konferenz auch wurden), heißt „Kultur“. Freilich weist dieser Ausdruck nicht nur auf Unverfügbarkeiten. Man könnte im Gegenteil auch sagen, was kulturell sei, sei also auch verfügbar und d.h. veränderbar; wenn auch sicherlich angesichts der Komplexität des Kulturellen Modellplatonismen der Gleichstellungspolitik wenig hilfreich sind.

In politischer Hinsicht kommt es also weniger auf den Platonismus von Gleichstellungsmodellen an, als darauf, den Wandel zu organisieren mit dem Ziel fairer Gender-Relationen, und zwar ohne Nivellierung von Gender-Differenz. Dieses letztgenannte Argument ist übrigens stärker, wenn man nicht (normativ) eine individualistische Emanzipationsperspektive einnimmt, sondern eine funktionale Systemperspektive, die faire Gender-Relationen als einen wichtigen Beitrag zum Aufbau von Komplexität und Differenziertheit im Wissenschaftssystem beschreiben kann, an welcher Komplexität und Differenziertheit die Leistungsfähigkeit dieses Systems entscheidend hängt.

Im Hinblick auf die konkreten Instrumente und Strategien, die bei der Organisation des genannten Wandels hilfreich sein können, lässt sich Folgendes sagen: Wir verfügen über wenig methodisch gesichertes Wissen über die Wirksamkeit bisher erprobter Gleichstellungsmaßnahmen. In dieser Hinsicht besteht nachdrücklicher Forschungs-

bedarf. Unter den Vorschlägen, die im Laufe der Tagung ventiliert wurden, finden sich nicht wenige, die der Wissenschaftsrat schon 1998 formuliert hat; im symbolischen Zentrum der Debatte standen sicher die Quote und das Kaskadenmodell. Nicht alle diese Vorschläge sind unstrittig, aber über sie zu streiten, ist eine wichtige Form, das Thema Gleichstellungspolitik auf der Prioritätenliste zu halten.

Zugleich will ich mit dem Stichwort „den Wandel organisieren“ nicht einem blinden Aktionismus das Wort reden. Eine Erreichung von Gleichstellungszielen ohne Kenntnis der Ursachen und Hürden, die der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft entgegenstehen, wird schlecht gehen. Was man beseitigen muss, sind Exklusionsmechanismen wie Integrationshindernisse. Es ist dabei aber nicht nur zu fragen, was macht die Exklusion mit den Exkludierten, sondern vor allem auch (wenn man nämlich die Exklusionsursachen beseitigen will), was leistet die Exklusion für die Exkludierenden? Und in einem allgemeinen Sinne ist die Antwort auf diese Frage selbstverständlich klar: Exklusion produziert und garantiert institutionelle Stabilität und kollektive Sicherheit. Sie setzt Macht voraus und ist zugleich ein Instrument ihrer Proliferation. Sie sichert die bestehenden Muster der Verteilung und Zuweisung von symbolischen wie finanziellen Ressourcen.

Deutsche Forschungsgemeinschaft

DFG, Kennedyallee 40, 53175 Bonn

Fraunhofer Gesellschaft

FhG, Hansastraße 27 C, 80686 München

Leibniz-Gemeinschaft

Eduard-Pflüger-Straße 55, 53113 Bonn

**Helmholtz-Gemeinschaft
Deutscher Forschungszentren**

HGF, Büro Berlin, Anna-Louisa-Karsch-Str.2, 10178 Berlin

Hochschulrektorenkonferenz

HRK, Ahrstraße 39, 53175 Bonn

Max-Planck-Gesellschaft

MPG, Hofgartenstraße 8, 80539 München

Wissenschaftsrat

WR, Brohler Straße 11, 50968 Köln

Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern

Wir, die unterzeichnenden Vertreterinnen und Vertreter deutscher Wissenschaftsorganisationen, sehen die Gewährleistung von Chancengleichheit in der Wissenschaft als unsere strategische Aufgabe an. Unsere Organisationen haben unterschiedliche Aufgaben und Strukturen. Wir sind uns jedoch einig darin, dass Wissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen oder Wissenschaftsmanagerinnen in Zukunft im Wissenschaftssystem deutlich an Bedeutung gewinnen müssen, da hier ein wichtiges ungenügend genutztes Potential für unsere künftige Leistungsfähigkeit liegt. Durch unsere Zusammenarbeit wollen wir maßgeblich zur Realisierung dieses Ziels beitragen.

Unser Ziel: Die unterzeichnenden Wissenschaftsorganisationen werden für die bessere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen entsprechende Ressourcen aufwenden. Sie werden verstärkt darauf hinarbeiten, den Frauenanteil bei der Neubesetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen dem jeweiligen Anteil an habilitierten oder entsprechend hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen in den verschiedenen Fächergruppen anzugleichen.

Auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses soll der Anteil an Frauen (die unterschiedlichen Gegebenheiten in den einzelnen Fächergruppen berücksichtigend) deutlich angehoben werden. Besonders in Fächern, die bislang in der Heranbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zurückstanden (dies betrifft v. a. die Natur- und Ingenieurwissenschaften), soll der Anteil an Frauen signifikant gesteigert werden.

Die unterzeichnenden Organisationen arbeiten auf folgenden Wegen auf dieses Ziel hin:

- *Organisationsentwicklung:* Jede Organisation wird die Anzahl von Wissenschaftlerinnen in Entscheidungs- oder Führungspositionen ebenso wie ihren Anteil an Gremien und Gutachtungsgruppen deutlich steigern. Insbesondere bei der Besetzung von Entscheidungs- oder Führungspositionen werden qualifizierte Wissenschaftlerinnen noch stärker auch aktiv rekrutiert.
- *Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben:* Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für die von uns beschäftigten Männer und Frauen wird durch konkrete Maßnahmen verbessert. Hierzu zählen beispielsweise die weitere

Etablierung familiengerechter Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen sowie die Einrichtung von Dual Career Programmen.

- *Transparenz*: Jede Organisation wird die Öffentlichkeit über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in ihren Strukturen und Prozessen unterrichten.
- *Evaluation*: In fünf Jahren werden wir die in unseren Organisationen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer weiteren Evaluation unterziehen.

Falls erforderlich, werden zur Erreichung des Gesamtzieles auch Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen aufgelegt. Jede Organisation wird zudem alle existierenden Möglichkeiten und Programme zur Gleichstellungsförderung in vollem Umfang und unter Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben ausnutzen.

Mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten und/oder selbst gesetzten Etappenzielen die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen, ist im Anhang beschrieben.

Die unterzeichnenden Organisationen fordern andere Organisationen auf, sich dieser Offensive anzuschließen.

Köln, den 29. November 2006

Prof. Dr. Ernst-Ludwig Winnacker – DFG

Prof. Dr. Jürgen Mlynek – HGF

Prof. Dr. Hans-Jörg Bullinger – FhG

Prof. Dr. Margret Wintermantel – HRK

Prof. Dr. Ernst Th. Rietschel – WGL

Prof. Dr. Peter Gruss – MPG

Prof. Dr. Peter Strohschneider – WR

Maßnahmen der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur
Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen im
Wissenschaftssystem

Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien¹

Derzeit sind 11,6 Prozent der Mitglieder der Fachkollegien Wissenschaftlerinnen.

Nach den nächsten Wahlen im Herbst 2007 sollen Wissenschaftlerinnen in den Fachkollegien zumindest in dem Umfang vertreten sein, der ihrer Repräsentanz unter den Professoren entspricht. Der Senat strebt jedoch eine darüber hinausgehende Übernahme von Verantwortung durch Wissenschaftlerinnen an. Sein Ziel ist es deshalb, Wissenschaftlerinnen bei der Aufstellung der Kandidatenliste im kommenden Frühjahr mit einem Anteil von 18 Prozent zu beteiligen. Die vorschlagsberechtigten Fachgesellschaften, die Mitglieder der DFG, die Leibniz Preisträgerinnen und Preisträger sowie der Stifterverband wurden inzwischen vom Präsidenten gebeten, den Senat durch möglichst viele überzeugende Nominierungen von Wissenschaftlerinnen in die Lage zu versetzen, das von ihm beschlossene Ziel zu erreichen.

Der Senat hat ferner eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die – möglichst innerhalb eines Jahres – Konzepte zur Erreichung folgender Ziele entwickeln soll:

- Verstärkte Einbindung von Wissenschaftlerinnen bei der Besetzung von Gremien und in allen Begutachtungsprozessen
- Stärkere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in allen Förderverfahren (ggf. durch Änderung der Rahmenbedingungen)
- Intensivierung der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen.

¹ Die Fachkollegien sind in allen Förderverfahren in den Begutachtungsprozessen maßgeblich beteiligt und beraten den Senat in förderpolitischen Fragen.



Offensive für Chancengleichheit

Programme und Maßnahmen der Fraunhofer-Gesellschaft

Die Fraunhofer-Gesellschaft strebt eine führende Stellung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit an. »Mehr Frauen in die angewandte Forschung« ist ein Leitmotiv der Fraunhofer-Gesellschaft. Sie will den Anteil weiblicher Beschäftigter in allen Bereichen stärken, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Um dieses Ziel zu erreichen, sind bei allen Vorhaben und Programmen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen zu berücksichtigen. Daraus werden sowohl für die Personalrekrutierung als auch für die gesamte Beschäftigungsdauer Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit abgeleitet.

Mit vier Themenschwerpunkten wollen wir den seit den 90er Jahren erfolgreich eingeschlagenen Weg fortführen, besonders im wissenschaftlichen Bereich unseren Frauenanteil zu erhöhen:

- **Nachhaltige Nachwuchsförderung im Rahmen des Roberta-Projekts**
Um frühzeitig die Begeisterung für technische Berufe und Studiengänge bei Mädchen zu wecken, entführt das vom Fraunhofer IAIS initiierte Forschungsprojekt »Roberta« Schülerinnen ab 10 Jahren in die faszinierende Welt der Roboter. Bisher wurden mit 220 Lehrkräften an die 2.400 Schülerinnen mit Roberta-Kursen unterschiedlicher Länge erreicht. Die Fraunhofer-Gesellschaft will das geweckte naturwissenschaftliche Interesse bei engagierten Roberta-Schülerinnen mit einem speziellen Nachwuchsförderprogramm verstetigen, um so die Nachwuchsforscherinnen frühzeitig an Fraunhofer zu binden.
- **Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchskräfte in den Fraunhofer-Instituten**
Die Fraunhofer-Gesellschaft veranstaltet seit vielen Jahren Mentoring-Programme für unterschiedliche Zielgruppen. 2005 und 2006 stand das Mentoring-Programm TANDEMplus zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fachbereichen an staatlichen Hochschulen, Universitäten und Forschungseinrichtungen im Vordergrund.

Um zukünftig den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs frühzeitig in ihren Karrierebestrebungen optimal zu unterstützen, wird die Fraunhofer-Gesellschaft ein institutsübergreifendes Mentoring-Programm in ihr Personalentwicklungsprogramm aufnehmen.

Als Mentorinnen und Mentoren sollen auch Fraunhofer-Alumni den Mentees zur Seite gestellt werden.

- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit**

Viele Best-Practice-Beispiele von Fraunhofer-Instituten zeigen das vielfältige Engagement der Fraunhofer-Gesellschaft bei Kinderbetreuungsangeboten, die es mit unterschiedlichen Schwerpunkten an Fraunhofer-Standorten wie München, Stuttgart, Freiburg, Karlsruhe, Kaiserslautern, Aachen, Erlangen und Birlinghoven gibt. Dieses bestehende Angebot soll nach Möglichkeit bei entsprechendem Bedarf ausgebaut werden.

- **Projekt: »Discover Gender: Gender-Aspekte in der Forschung«**

Mit diesem vom BMBF geförderten Projekt wird der Ansatz von Gender Mainstreaming im Bereich der Forschung verfolgt. So sollen Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben aufgezeigt sowie Wege zu deren Identifikation und Berücksichtigung in unterschiedlichen Themenfeldern sichtbar gemacht werden. Neben der stärkeren Zentrierung von Forschung auf die Bedarfe von Kundinnen und Kunden gehen die Projektverantwortlichen derzeit davon aus, dass eine solch »vielfältig« angelegte Forschung das Interesse von Frauen an Technik und an technisch-naturwissenschaftlichen Studiengängen weckt.

Gleiche Chancen für Frauen und Männer in der Helmholtz-Gemeinschaft

Die Mission der Helmholtz-Gemeinschaft, große und drängende Fragen von Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft durch strategisch-programmatische Spitzenforschung zu bearbeiten, lässt sich nur mit exzellenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verwirklichen.

Um diesen Zielen gerecht zu werden, sind Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit wesentlicher Bestandteil der Strategie der Helmholtz-Gemeinschaft.

Die Helmholtz-Gemeinschaft hat eine Reihe von Maßnahmen entwickelt, mit denen gezielt die Hürden zur Verwirklichung der Chancengleichheit gemeinsam angegangen werden:

Einrichtung von W3-Stellen für Wissenschaftlerinnen

International herausragende Wissenschaftlerinnen haben die Möglichkeit, von der Helmholtz-Gemeinschaft und den Zentren eingerichtete W3-Stellen zu besetzen. Ziel dieser Initiative ist es, Frauen, die hervorragende wissenschaftliche Leistungen erbringen, einen geeigneten Rahmen für ihre berufliche Entwicklung zu geben und ihre Arbeit zu fördern.

„Come Back“ – Die Stellen für den Wiedereinstieg

Die Helmholtz-Gemeinschaft will es jungen Müttern und Vätern erleichtern, nach der Familienzeit in die Forschung zurückzukehren: Von 2004 bis 2006 förderte sie bis zu 30 Stellen pro Jahr. Die Förderung ist auf zwei Jahre begrenzt. Ab 2007 werden diese Stellen direkt und vollständig von den Zentren zu Verfügung gestellt.

Das Netzwerk Mentoring-Programm

Die Helmholtz-Gemeinschaft bereitet junge Wissenschaftlerinnen und administrativen Führungsnachwuchs auf anspruchsvolle Positionen vor und fördert ihre Vernetzung untereinander. Seit 2006 werden pro Jahr bis zu 20 Teilnehmerinnen des Mentoring-Programms für ein Jahr von einer Führungskraft aus einem anderen Zentrum individuell betreut und in der Karriereplanung unterstützt.

Flexible Arbeitszeiten

Die Helmholtz-Gemeinschaft unterstützt und fördert alle Initiativen der Zentren zu flexibleren Arbeitszeiten. Insbesondere sind Lösungen gefragt, die über die klassische Gleitzeit hinausgehen. Die Zentren sind bemüht, durch flexible, auch einzelfallbezogene Arbeitszeitgestaltungen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern.

Kinderbetreuung

Alle Helmholtz-Zentren bieten Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren an. Dieses Angebot an die Eltern ist eine Grundvoraussetzung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten.

Im letzten Jahrzehnt fand ein Paradigmenwechsel in der Hochschulpolitik statt, dessen Auswirkungen auf die Gleichstellungspolitik zu beachten sind. Der Detaillierungsgrad staatlicher Steuerung wurde reduziert, die Entscheidungsverantwortung der Hochschulen nahm zu. An die Stelle staatlicher Vorgaben traten Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschulen und die nachgelagerte Berichterstattung der Hochschule über ihre Vorgehensweise und den Grad der Zielerreichung. Das bedeutet, dass die Hochschulen nicht länger auf die Wirksamkeit staatlicher Förderprogramme setzen dürfen, sondern gefordert sind, eigene Konzepte zur Verwirklichung von Chancengleichheit zu entwickeln.

Gleichstellungspolitik ist eine Leitungsaufgabe der Hochschulen. Die gleichberechtigte Beteiligung von Männern und Frauen vor dem Hintergrund eines streng qualitätsgeleiteten Auswahlprozesses, muss integraler Bestandteil des Selbststeuerungskonzeptes jeder Hochschule sein und in ihrem Mission Statement, im Strategie- und Strukturkonzept sowie in der Grundordnung zum Ausdruck kommen.

Die Hochschulleitung muss die Durchsetzung besserer Beteiligungswerte im Zusammenspiel mit den Fakultäten- und Fachbereichen durchsetzen. Gleichstellungspolitische Ziele müssen sowohl Eingang in die hochschulinterne Mittelverteilung finden als auch Gegenstand von Zielvereinbarungen mit den Fachbereichen sein. Während mit Hilfe der Mittelverteilungsindikatoren ein genereller Anreiz zur Steigerung der Frauenanteile gesetzt werden soll, müssen im Rahmen der Zielvereinbarungen systematisch spezifische Zielwerte für die einzelnen Fächer oder Fächergruppen definiert werden, die innerhalb eines vorher festgelegten Zeitraumes realistischerweise erreicht werden können und über einen längeren Zeitraum nachhaltig gesteigerte Beteiligungswerte sicher stellen.

Besonderes Augenmerk ist auf die Entwicklung der Zahl und des Anteils von Frauen an den Promotionen und der Qualifikation für eine Professur sowie auf den Frauenanteil an den Professuren zu legen.

- Im Bereich der von Männern überproportional nachgefragten Studiengänge der Ingenieur- und Naturwissenschaften ist aber auch der Anteil der Studienanfängerinnen ein wichtiger Indikator.
- Der gleichstellungspolitische Prozess in der Hochschule muss transparent gestaltet werden. Im Rahmen der hochschulinternen Qualitätssicherung muss ein systematisches gleichstellungspolitisches Monitoring stattfinden.
- Das System individueller Förderbeziehungen, das für die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses kennzeichnend ist, muss durch ein Konzept der aktiven und vorausschauenden Personalentwicklung abgelöst werden.
- Im Bereich der Medizin und Laborfächer müssen Konzepte für einen sinnvollen Einsatz von Schwangeren unter Berücksichtigung von Beschäftigungsverboten erfolgen.
- Die Berufungsverfahren sollten mit dem Ziel der Objektivierung der Auswahl neu gestaltet werden.
- Im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Elternschaft und Karriere stehen die Hochschulen als Arbeitgeber im Wettbewerb mit den Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. Sie müssen die Beschäftigungsbedingungen so gestalten, dass sie im Hinblick auf die Vereinbarkeit konkurrenzfähig sind.

Offensive für Chancengleichheit: Ziele und Perspektiven bei der Leibniz-Gemeinschaft

In der Leibniz-Gemeinschaft haben sich 84 wissenschaftlich, rechtlich und wirtschaftlich eigenständige Forschungsinstitute und Serviceeinrichtungen für die Forschung in Deutschland zusammengeschlossen. Die Leibniz-Gemeinschaft ist damit keine Trägerorganisation. Sie koordiniert vielmehr gemeinsame Interessen der Mitgliedseinrichtungen und vertritt diese in der Öffentlichkeit. Sie stärkt die Zusammenarbeit in Forschung und Wissenschaft und entwickelt gemeinsame Instrumente zur Qualitätssicherung und Effizienzsteigerung ihrer Mitglieder. Dabei wird die Selbstverpflichtung der 84 Institute gewahrt, was allerdings zur Folge hat, dass geeignete Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit innerhalb der Gemeinschaft nicht zentral gesteuert werden können. Hinzu kommt, dass die Leibniz-Gemeinschaft bislang noch nicht über einen zentralen Strategie-Fonds verfügt, der es ermöglichen würde, Konzepte zur Frauenförderung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf finanziell umzusetzen.

Die Leibniz-Gemeinschaft ist dennoch bemüht, die Förderung von Frauen programmatisch zu unterstützen und fördert die Chancengleichheit seit 1998 gemäß den „Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Leibniz-Gemeinschaft“. Dazu gehört auch die aktive Umsetzung der Grundzüge des Bundesgleichstellungsgesetzes, die in der „Ausführungsvereinbarung Rahmenvereinbarung Forschungsförderung über die Gleichstellung von Frauen und Männern“ (AV-Glei) festgelegt sind. Damit verpflichten sich die Institute beispielsweise zur Wahl einer Gleichstellungsbeauftragten, die die Einhaltung von Kriterien der Chancengleichheit bei Bewerbungen, Einstellungen und Karrierebeförderungen im Institut überwacht.

Karrieren werden durch soziale Netzwerke vermittelt. Diese sind heutzutage noch überwiegend männlich dominiert, d. h., dass Frauen in Entscheidungsgremien, Berufungsausschüssen und in das System wechselseitiger Förderungen noch nicht stark genug eingebunden sind. Um hier Abhilfe zu schaffen, strebt die Leibniz-Gemeinschaft an, ein Mentoring Programm aufzubauen. Ziel dieses Programms ist der Aufbau eines konkreten Netzwerkes für Frauen in der Leibniz-Gemeinschaft. Es soll eine Plattform zum Austausch von Erfahrungen, Generierung von Kooperation und Bildung von Förderung im besten Sinne bieten, sowie die Führungskultur von Frauen auch besonders der jüngeren Generation verbessern. Im Vorwege hat sich die Leibniz-Gemeinschaft an einer vom BMBF ausgerufenen Pilotphase eines Peer-Mentoring-Projekts beteiligt. Als Ergebnis der Pilotphase wurde befürwortet, das Peer-Mentoring in die Leibniz-Gemeinschaft oder bestehende Institutnetzwerke zu implementieren. Die Leibniz-Gemeinschaft stellt fest, dass Frauennetzwerke nicht nur die Chancengleichheit in einem Institut fördern, sondern auch die Reputation der jeweiligen Forschungseinrichtung erhöhen.

Die Nachhaltigkeit solcher Maßnahmen hängt allerdings auch wesentlich von der Nachwuchsförderung ab. Zwar nimmt die Leibniz-Gemeinschaft bei den Doktoranden mit einer Frauenquote von über 42 Prozent eine exzellente Ausgangsposition ein, möchte aber auch hier deutliche Verbesserungen erzielen. Deswegen beteiligen sich Leibniz-Institute an verschiedenen Bildungsmaßnahmen wie dem bundesweiten „Girls-Day“, der junge Mädchen bereits im Schulalter für Naturwissenschaften sensibilisieren soll.

Der Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich ist in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft seit 1999 von 27 Prozent auf heute knapp 32 Prozent angestiegen. Damit ist der Frauenanteil innerhalb der Leibniz-Gemeinschaft im Vergleich mit anderen außeruniversitären Einrichtungen überdurchschnittlich.

Dennoch hat sich die Leibniz-Gemeinschaft zum Ziel gesetzt, aktiv vermehrt Wissenschaftlerinnen, vor allem für Leitungspositionen, zu gewinnen. Dies soll durch Umsetzung unterschiedlicher Maßnahmen erreicht werden. So ist Chancengleichheit selbstverständlich ein Bestandteil des Berichts- und Damentils und der Bewertung bei der regelmäßigen Evaluierung der Leibniz-Institute. Die Begehungsgruppen der Evaluierung überprüfen dezidiert, wie die Chancengleichheit an einem Institut gelebt wird. Über das Instrument der Evaluierung wird somit Chancengleichheit in der Leibniz-Gemeinschaft berücksichtigt und verpflichtend gesteuert.

Als weitere steuernde Maßnahme hat die Leibniz Gemeinschaft im Rahmen des Paktes für Innovation und Forschung den Vorgaben der BLK entsprechend eine eigene Förderlinie zum Aufbau von Forschungsgruppen unter der Leitung von qualifizierten Wissenschaftlerinnen aufgenommen. Bei der Förderlinie handelt es sich um die Etablierung von Forschergruppen, die finanziell unterstützt werden mit auf diesen Zweck bezogenen Personal- und Sachmitteln und die von Frauen geleitet werden. Dies ist ein klares Signal und bietet einen deutlichen Anreiz für Frauen, eine Leitungsposition in Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft zu übernehmen. Für das wettbewerbliche Paktverfahren des Jahres 2007 wurden drei Anträge im Rahmen dieser Förderlinie gestellt und nach externer Begutachtung mit einem Gesamtfördervolumen von 1,26 Millionen Euro bewilligt. Sollten die für das Wettbewerbsverfahren zur Verfügung stehenden Mittel verstärkt werden, wird auch die Zahl der von Frauen selbstständig geleiteten Forschergruppen erhöht.



MAX-PLANCK-GESellschaft

Offensive für Chancengleichheit - Programme und Maßnahmen

Die Max-Planck-Gesellschaft versteht die Förderung von Frauen als zentrale Aufgabe der strategischen Entwicklung. Bereits 1997 hat sie ihre ersten Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Kraft gesetzt. Dass die Gesellschaft inzwischen auf einen der höchsten Anteile von Wissenschaftlerinnen am wissenschaftlichen Führungspersonal verweisen kann - 12,9% der W2- und W3- (C3-/C4-) Stellen sind mit Frauen besetzt -, spricht für die Wirksamkeit der Instrumente und ist für die Max-Planck-Gesellschaft Ansporn, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Dazu nimmt sie verstärkt auch die Rahmenbedingungen in den Blick. Als erste komplette Wissenschaftsorganisation wurde die Max-Planck-Gesellschaft 2006 mit dem von der Hertie-Stiftung ins Leben gerufenen Audit „beruf und familie“ zertifiziert.

Um weitere und größere Fortschritte zu erzielen, hat die Max-Planck-Gesellschaft kontinuierlich Strategien erarbeitet, um Karrierehindernissen von Wissenschaftlerinnen entgegenzuwirken. Es wurde ein Ansatz entwickelt, der verschiedene Lebensbereiche, Berufsgruppen und „Karrierestufen“ – angefangen von Schülerinnen – umfasst. Diese Initiativen werden fortgesetzt und ausgebaut:

Sonderprogramm zur Förderung von hervorragenden Wissenschaftlerinnen (W2-Sonderprogramm)

Nach strengem Auswahlverfahren Förderung besonders viel versprechender Nachwuchswissenschaftlerinnen; durch die Bereitstellung von Personal- und Sachressourcen für 5 Jahre erlangen diese Frauen Führungserfahrung und frühe wissenschaftliche Selbständigkeit.

Sonderprogramm zur Förderung von Wissenschaftlerinnen in Leitungspositionen (W3-Sonderprogramm)

Ermöglicht werden sollen vorgezogene Berufungen oder Berufungen zusätzlicher Wissenschaftlerinnen, die die Arbeitsgebiete der Institute ergänzen. Die Berufung erfolgt nach den allgemeinen für die MPG geltenden Regeln und erfordert die Beteiligung von Berufungskommission, Sektion und Senat der MPG.

Ganzheitlicher Ansatz zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einführung konkreter Maßnahmen wie Kinderbetreuung, Familienservice, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit, flexible Arbeitszeitkonzepte, Unterstützung von dual career couples.
Audit „beruf und familie“: Auditierung und kontinuierliche Begleitung in der Weiterentwicklung umfassender Maßnahmen durch externe Berater.

Mentoring

Mentoring-Netzwerk für Doktorandinnen und Postdocs (Minerva FemmeNet), aktive Integration in Mentoring-Netzwerke mehrerer Bundesländer, Mentoring und Training für Postdocs und Habilitandinnen (MuT).

Strukturierte Bearbeitung versteckter und unbewusster Diskriminierungen

Leitfaden zum konstruktiven Umgang zwischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

**„Offensive für Chancengleichheit
von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“**

**Verstärkte Mitwirkung von Wissenschaftlerinnen
in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen**

Der Wissenschaftsrat verpflichtet sich mit dieser Erklärung, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen des Wissenschaftsrates maßgeblich zu steigern. Ziel ist, den Anteil von derzeit durchschnittlich 16,6 Prozent bis zum Jahr 2011 auf 25 Prozent zu erhöhen. Auch in den folgenden Jahren (ab 2011) wird der Wissenschaftsrat dieses Bemühen fortsetzen und gegebenenfalls ein neues Etappenziel festlegen. Die Steigerung soll in erster Linie durch die vermehrte Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen in der Funktion als auswärtige Sachverständige erreicht werden. Dieses Ziel trägt der Maßgabe Rechnung, dass der Wissenschaftsrat auf die Benennung seiner eigenen Mitglieder keinen Einfluss nehmen kann.

Der Wissenschaftsrat wird jährlich über die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Ausschüssen und Arbeitsgruppen berichten.

* So werden die Mitglieder der Wissenschaftlichen Kommission des Wissenschaftsrates auf Vorschlag der Wissenschaftsorganisationen vom Bundespräsidenten ernannt. In der Verwaltungskommission sind der Bund und die Länder vertreten.