

Stellungnahme der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)

zur Öffentlichen Anhörung
„Frauen in der Wissenschaft und Gender in der Forschung“
im Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
des Deutschen Bundestages
am 18. Februar 2008 in Berlin

abgegeben von
Dr. Andreas Keller
Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands
Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung
andreas.keller@gew.de

Frankfurt am Main, 2. Februar 2008

Vorbemerkung

Von gleichen Chancen an Hochschulen sind Wissenschaftlerinnen trotz gradueller Fortschritte in den letzten Jahren noch weit entfernt. Obwohl heute jeder zweite Studierende eine Studentin ist und fast 40 Prozent der Promotionen von Frauen abgelegt werden, beträgt der Frauenanteil an den Professuren erst 14 Prozent, bei der höchsten Besoldungsstufe C 4 bzw. W3 sind es sogar nur 10 Prozent. Statt in der Wissenschaft aufzusteigen, steigen viele Wissenschaftlerinnen insbesondere in der kritischen Phase zwischen Promotion und Berufung auf eine Professur aus der Wissenschaft aus.

Heute ist es bereits fünf nach zwölf. Der Generationswechsel in der Professorenschaft ist in vollem Gange und wird in wenigen Jahren abgeschlossen sein. Maßnahmen, die erst „in absehbarer Zeit“ erwogen werden, kommen viel zu spät. Die GEW fordert daher, dass 100 Jahre nach Zulassung des Frauenstudiums (1908 in Preußen) den vielen Worten endlich Taten folgen: verbindliche Maßnahmen zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und zur Berücksichtigung von Frauen- und Genderforschung in Forschung, Studium und Lehre sowie eine Reform der Personalstruktur und Karrierewege, die Wissenschaft als Beruf für Frauen und Männer möglich, attraktiv und planbar macht.

a) Analyse und internationaler Vergleich

1. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Deutschland hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen?

Die umfassende und kontinuierliche nationale Datenerhebung der letzten Jahre hat vergleichsweise präzise Statistiken über den Frauenanteil im wissenschaftlichen Qualifikationsverlauf erbracht, dabei wurden auch disziplinäre Unterschiede erfasst. Dabei ist insbesondere auf das CEWS-Statistikportal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women and Science – CEWS, <http://www.cews.org/statistik/>) sowie die das Datenmaterial der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) zu verweisen (www.blk-bonn.de). Die BLK hat ihre Tätigkeit in Folge der Föderalismusreform zum 31.12.2007 eingestellt, ihr folgt – mit geänderten Zuständigkeiten – die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK, www.gwk-bonn.de). Nach Auskunft von Staatssekretär Michael Thielen „ist davon auszugehen“, dass die GWK „sich auch weiterhin diesem wichtigen Thema widmet und die für die Politik bedeutsamen Daten erheben und veröffentlichen wird“ (Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/7434, S. 44). Die GEW fordert Bund und Länder auf, dies verbindlich zu gewährleisten.

Die nunmehr elfte Fortschreibung des Datenmaterials zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen für 2005/06 wurde Ende 2007 vorgelegt (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>). Im BLK-Bericht wird bilanziert: „Zwar sind in allen Bereichen Verbesserungen zu verzeichnen, angesichts des nach wie vor bestehenden Ungleichgewichts ist das Ziel der teilberechtigten Teilhabe jedoch noch nicht erreicht.“ (S. 13). Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) in ihrer „Empfehlung des 209. Plenums der HRK vom 14.11.2006 zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich“ und der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom 13.07.2007 haben – keineswegs zum ersten Mal – öffentlich darauf aufmerksam gemacht, dass Frauen im Wissenschaftsbereich deutlich unterrepräsentiert sind. Eine gleichberechtigte Teilhabe der Frauen ist noch immer nicht in Aussicht, obwohl inzwischen deutlich mehr Frauen eine wissenschaftliche Qualifikation erreichen. Bei einer Gegenüberstellung der Qualifikationsverläufe zeigt sich bekanntlich das Bild einer sich öffnenden Schere: Männer- und Frauenanteile entwickeln sich auseinander. Nach dem Studienabschluss und mit steigendem Status im Wissenschaftssystem schrumpft der Frauenanteil konstant.

Während 2005 der Anteil der Schulabgängerinnen mit Studienberechtigung 2005 bei 52,5 Prozent, der Anteil der Studienanfängerinnen bei 48,8 Prozent und der Anteil der Hochschulabsolventinnen bei 50,5 Prozent, an den Universitäten sogar bei 55,1 Prozent liegt, liegt der Frauenanteil bei den Promotionen bei 39,6 Prozent und an den Habilitationen nur noch bei 23,0 Prozent (Daten nach BLK-Bericht, a.a.O.). Insbesondere die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung nach dem Hochschulabschluss erweist sich als „leaky pipeline“: Dort finden sich die Stellen, nach denen „auffällig viele Frauen aus dem Wissenschaftssystem aus- statt aufsteigen“ (Wissenschaftsrat:

Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drucksache 8036-07, S. 12, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).

Der Zugang von Frauen zum Hochschulstudium kann damit – 100 Jahre nach Zulassung des Frauenstudiums in Preußen – als paritätisch angesehen werden. Mit größter Wachsamkeit sind die jedoch die vorliegenden Daten über den Frauenanteil an den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen zu beobachten. Nach Angaben der HRK sind Studentinnen in Bachelorstudiengängen mit 45,5 Prozent, in den Masterstudiengängen mit sogar nur 42,1 Prozent unterrepräsentiert (Angaben für das Wintersemester 2006/07, nach Hochschulrektorenkonferenz: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2007/2008, Statistiken zur Hochschulpolitik 3/2007, S. 22, http://www.hrk.de/de/download/dateien/HRK_StatistikBA_MA_WiSe2007_08_final.pdf). Es bedarf daher der dringenden Untersuchung, in wie weit die im Rahmen des Bologna-Prozesses reformierten Studiengängen den Bedürfnissen von Studenten und Studentinnen gleichermaßen gerecht werden; Gender-Aspekte müssen bei der Akkreditierung und Evaluation der neuen Bachelor- und Masterstudiengänge eine zentrale Rolle spielen (siehe Ausführungen zu Abschnitt c, Frage Nr. 3). Insbesondere die Chancengleichheit von Absolventinnen von Bachelorstudiengängen beim Übergang in Masterstudiengänge ist derzeit offensichtlich nicht gewährleistet und muss Gegenstand von Aktivitäten der Länder, Hochschulen und Akkreditierungsinstitutionen werden.

Darüber hinaus sind die geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Studiengebühren und des unzureichenden Ausbildungsförderungssystems in Deutschland auf die Chancengleichheit von Frauen und Männern sind zu untersuchen. Studien über die Wirkung von Gebühren in Australien und Österreich zeigen, dass die mit dem Bezahlstudium verbundene Schuldenfalle sowie der Umstand, dass Frauen aufgrund des durchschnittlich deutlich geringeren Lebenseinkommens deutlich mehr Zeit für die Tilgung von Krediten benötigen, in besonderer Weise auf studienberechtigte Frauen abschreckend wirken (Natalie Jackson: The Higher Education Contribution Scheme – A HECS On The Family? 2002, http://www.abs-bund.de/blobs/1994/1_Jackson_HECS_on_the_Family.pdf; Franz Kolland: Auswirkungen der Einführung von Studienbeiträgen auf die Studienbeteiligung und das Studierverhalten, Wien 2002).

Die Zahl der Professorinnen und weiblichen Mitglieder in Leitungen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist nach wie vor bestürzend gering. 2005 sind 5.412 von 37.865 Professuren mit Frauen besetzt, das ist ein Anteil von 14,2 Prozent. In den höchsten Besoldungsstufen C4 bzw. W3 liegt der Frauenanteil bei 10,0 Prozent. Unter den Mitgliedern der Hochschulleitungen sind die Frauen mit 15,9 Prozent beteiligt, der Anteil der Präsidentinnen beträgt jedoch nur 11,1 Prozent, der der Rektorinnen nur 8,4 Prozent. Die Forschungseinrichtungen schneiden dabei noch schlechter ab als die Hochschulen: Nur 7,2 Prozent der Führungspositionen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen sind von Frauen besetzt.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, 2006, Wiesbaden 2007, [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184)) ist der Frauenanteil auch unterhalb der Professur deutlich geringer als der Männeranteil, und

zwar sowohl beim hauptberuflichen als auch beim nebenberuflichen Personal: Dozentinnen und Assistentinnen (28,5 Prozent), wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen (36 Prozent), Lehrkräfte für besondere Aufgaben (46,3 Prozent), weibliche Lehrbeauftragte (gut 31 Prozent) und Wissenschaftliche Hilfskräfte (46,4 Prozent) sind, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, unterrepräsentiert. Beim hauptberuflichen Verwaltungs-, technischem und sonstigem Personal beträgt der Frauenanteil dagegen 70 Prozent. Bei der Betrachtung der einzelnen Dienstbezeichnungen wird deutlich, dass der Frauenanteil meist in der jeweils niedrigeren Besoldungs- bzw. Vergütungsgruppe höher ist als in der höheren.

2. Wie beurteilen Sie die Situation von Frauen hinsichtlich Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz in den einzelnen Qualifikations- und Karrierestufen in den deutschen Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Vergleich zu anderen Ländern?
3. Welche Defizite und Problemfelder lassen sich im Vergleich mit anderen Ländern für den deutschen Forschungs- und Wissenschaftsbetrieb identifizieren?
4. Wie beurteilen Sie die hiesige Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsebenen von Wissenschaft, Forschung und des Wissenschaftsmanagements für die Entwicklung des Systems im Sinne von wissenschaftlicher Leistungsfähigkeit und Durchlässigkeit im internationalen Wettbewerb?

Die Beteiligung, Aufstiegschancen und Repräsentanz von Frauen auf den einzelnen Karrierestufen im Wissenschaftssystem sind weltweit schlechter als die von Männern, aber in Deutschland sind sie im internationalen Vergleich besonders schlecht. Dies zeigen international vergleichenden Statistiken zu Anteilen von Frauen in der Wissenschaft (European Commission: Directorate-General for Research: She Figures 2006, Women and Science, Statistics and Indicators, http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Links/dtmlInhalt1/wed/Download/dat_fil_1975; eurostat: Statistik kurz gefasst, Wissenschaft und Technologie, 7/2006, http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/dtmlInhalt1/wed/Download/dat_fil_1925; ein aktueller Bericht der von der Helsinki Group on Women and Science ist zurzeit in Vorbereitung, ihr letzter Bericht wurde 2002 vorgelegt, <http://cordis.europa.eu/improving/women/policies.htm>). Anhand dieser Daten wird deutlich, dass in Deutschland ein besonders großes Beteiligungsdefizit herrscht und die Potenziale von Frauen für die Wissenschaft weniger als in vielen anderen Industrieländern genutzt werden. Sowohl bei den Professuren als auch bei den Promotionen liegt Deutschland im internationalen Vergleich auf den hinteren Plätzen. Mit einem der Anteil der von Frauen erlangten Promotionen von 39,0 Prozent (hier Vergleichsdaten von 2004) liegt Deutschland deutlich unter dem Durchschnitt der 25 EU-Mitgliedsstaaten in Höhe von 43,2 Prozent. Litauen, Portugal und Italien haben Werte zum Teil deutlich über 50 Prozent vorzuweisen. Der Anteil der Frauen an Professuren mit der obersten Besoldungs- bzw. Vergütungsstufe, der in Deutschland (2005) bei 10 Prozent liegt, wird von praktisch allen Vergleichsländern übertroffen. Den höchsten Anteil können Finnland mit 21,2 und Portugal mit 20,9 Prozent nachweisen.

Die Tatsache, dass in Ländern mit so unterschiedlichen Hochschulsystemen und geschlechterpolitischen Ausgangsbedingungen wie Finnland oder Portugal der Anteil der Professorinnen in der obersten Kategorie doppelt so hoch ist wie in Deutschland und rund die Hälfte der Promovierenden

Frauen sind, legt es nahe, nach den besonderen Ausgrenzungsmechanismen im deutschen Wissenschaftssystem zu fragen.

Eine zentrale Ursachen für die besonders große Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft sind im spezifischen Karrierekonzept zu suchen, das wissenschaftliche Leistungsfähigkeit nur sehr eingleisig zulässt und Durchlässigkeit verhindert, was auch im internationalen Wettbewerb ein Nachteil ist. Eine wissenschaftliche Karriere unterliegt in Deutschland einem räumlichen und vertikal aufwärtsgerichteten Mobilitätsgebot, institutionalisierten Laufbahnmustern und der Erwartung der Kontinuität. In wenigen anderen Berufssystemen gibt es so wenig intersektorale Mobilität: Wer einmal die Wissenschaft verlässt, kommt i. d. R. nicht mehr zurück. Die Chancen auf kontinuierliche Weiterbeschäftigung im Wissenschaftssystem sind in den meisten Fächern sehr gering, und selbst die immer noch als Spitzenqualifikation gewertete Habilitation bewahrt nicht vor dem Beschäftigungs-Aus. Diese Karrieresituation betrifft beide Geschlechter, wird aber von Männern und Frauen unterschiedlich für die Karriereplanung verwertet und schlägt sich ganz offenkundig sehr unterschiedlich in den tatsächlichen Karriereverläufen nieder. Mit jeder Qualifikationsstufe gehen Wissenschaftlerinnen dem System „verloren“. Der dahinter stehende, vertikal angelegte Karriere-Begriff wird der gesellschaftlichen Entwicklung der Lebensentwürfe, der zufolge die horizontale, intersektorale Mobilität eine hohe Bedeutung bekommen hat, insgesamt nicht gerecht und ist nicht mehr zeitgemäß.

Hinzu kommt der anhaltende „gender gap“ bei der Bezahlung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Nach einer internationalen Vergleichsstudie der Europäischen Kommission zum Einkommen von Forscherinnen und Forschern (Study on the Remuneration of Researchers in the Public and Private Commercial Sectors, April 2007, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf; vgl. Claudia Kleinwächter: Gehälter von Forscherinnen und Forschern im europäischen Vergleich – Deutschland schneidet schlecht ab, in: Was sind Forschung und Lehre wert? Die GEW diskutiert, 2007, S. 24 ff., http://www.gew-tarifunde.de/Binaries/Binary28338/07_10_22_GEW_Forschung_Lehre_Freigabe.pdf) lassen sich in Europa vier Gehaltskategorien unterscheiden: niedrig (bis 20.000 Euro Jahreseinkommen), mittel (zwischen 20.000 und 30.000 Euro Jahreseinkommen), hoch (zwischen 30.000 und 40.000 Euro Jahreseinkommen) und sehr hoch (über 40.000 Euro Jahreseinkommen). Deutschland nimmt im Ranking der 33 Länder bei den Gehältern für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler Platz 10 ein. Die Gehaltsdifferenz zu Österreich auf Platz 2 beträgt knapp 10.000 Euro im Jahr. Eines der wichtigsten Untersuchungsergebnisse ist die geschlechterspezifische Dokumentation der Gehälter: Abgesehen von Malta, wo Forscherinnen in allen Laufbahnstufen mehr verdienen als Forscher, liegt die Diskriminierung von Frauen bei wenigstens zehn Prozent Gehaltsdifferenz gegenüber ihren männlichen Kollegen. In 20 EU-Staaten beträgt die Gehaltsdifferenz zwischen 20 und 40 Prozent. Trauriger Spitzenreiter ist Estland, wo eine Forscherin nur rund die Hälfte des Forschergehalts bekommt. In Deutschland beträgt die Gehaltsdifferenz gut 18 Prozent. Der Schlüssel zu einem diskriminierungsfreien und wissenschaftsadäquaten Vergütungssystem liegt in der tariflichen Umsetzung des Gender Mainstreaming in der neuen Entgeltordnung. Die GEW ist bereit, die Verhandlungen darüber zu beginnen und mitzuhelfen, den deutschen Arbeitsmarkt für Forscherinnen und Forscher attraktiver zu machen.

5. Welchen Barrieren sehen sich Frauen im Wissenschaftsbetrieb heute gegenüber? Lässt sich hier eine Gewichtung der Problemkreise zwischen fehlender individueller Förderung und strukturellen Hemmnissen nach ihrem Wirkungsgrad vornehmen?

Die Ursachenforschung zur Marginalisierung von Wissenschaftlerinnen hat individuelle und strukturelle Barrieren identifiziert, die sich gegenseitig verstärken. In seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ vom Juli 2007 hat der Wissenschaftsrat zentrale Befunde der Ursachenforschung zusammengefasst (Wissenschaftsrat, Drucksache 8036-07, S. 20 ff., <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>; vgl. CEWS: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung, 2006, <http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Kurzexpertise.pdf>). Der Wissenschaftsrat unterstreicht dabei die strukturellen Barrieren und hebt hervor, dass deren Wirkung im Vergleich zu individuellen Faktoren und den Folgen einer stärkeren Beanspruchung von Frauen durch Familienpflichten lange Zeit unterschätzt worden sei. Konkret kritisiert der Wissenschaftsrat die geringe Formalisierung und Transparenz des Zugangs zur Promotion und der Vergabe von Stellen und spricht von „subtil ausgrenzende[n] Faktoren“, die sich nachteilig für Nachwuchswissenschaftlerinnen auswirke. Das „Prinzip der homosozialen Kooptation“, also die Neigung, bei der Nachwuchsauswahl Angehörige der eigenen sozialen Gruppe zu bevorzugen, wird als entscheidende Barriere für Wissenschaftlerinnen gesehen. Das Entscheidungskriterium „Passfähigkeit in das künftige Arbeitsumfeld“ habe negative Auswirkungen auf den Erfolg der Bewerbungen von Frauen. Ferner wird eine „unterschiedliche Bestätigungskultur gegenüber Studentinnen und Studenten“ kritisiert.

Die GEW hat bereits 2005 im Rahmen ihrer Expertinnen- und Experten-Tagung „Traumjob Wissenschaftlerin – Karrierebedingungen, Karriereverläufe und Karriereförderung“ in Erkner die Befunde der Forschung ausgewertet und politische Schlussfolgerungen gezogen, die im Papier „Chancengleichheit und Offenheit – GEW-Eckpunkte zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen“ zusammengefasst sind, das der Hauptvorstand der GEW am 10.03.2007 beschlossen hat (GEW Dok-HuF-2007/06 bzw. Dok-Frauenpolitik-05-2007, <http://wissenschaft.gew.de/Binaries/Binary27379/Dok-HuF-2007-06.pdf>).

Ausgangspunkt der GEW-Eckpunkte ist, dass Frauen in der Wissenschaft strukturelle Bedingungen, Prozesse und Mechanismen nicht durch individuelle Anpassungsprozesse überwinden können. Deshalb muss umgehend die Überwindung der strukturellen Hemmnisse angegangen werden: insbesondere die Reform der hierarchischen, diskriminierenden und selektiven Personalstruktur mit ihren hermetischen und intransparenten Formen der Nachwuchsrekrutierung ist überfällig. Gefordert sind Karrierewege, die horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich machen, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs Wissenschaft zulassen und den jeweiligen sozialen Hintergrund der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlerinnen respektieren. Das Fehlen von Konzepten für Personalmanagement und Personalentwicklung bei den allermeisten Hochschulen darf nicht länger hingenommen werden.

Über die strukturellen Bedingungen hinaus müssen bisherige kulturelle Aspekte von Wissenschaft im Hinblick auf ihre diskriminierende Wirkung auf den Prüfstand: Die Idee, dass Wissenschaft eine

Lebensform und das ganze Leben davon durchdrungen sei, ist nach wie vor ein Kernelement des Mythos vom Wissenschaftler. Dieser Mythos kann für die Personen, die eine wissenschaftliche Qualifizierung in Erwägung ziehen, zunächst attraktiv sein. In der Praxis lässt er dem wissenschaftlichen Nachwuchs keine Wahl. Verbleib und Erfolg in der Wissenschaft zwingen zur „Selbstaussbeutung“ und zu Arbeitszeiten und Arbeitsformen, die gesellschaftlich destruktiv sind. Im Widerspruch zur Tatsache, dass Wissenschaft hoch arbeitsteilig ist und vielfältige Kooperationsformen nötig macht, wird immer noch das Bild des hegemonialen, genialen Wissenschaftlers kolportiert, der ganz offen oder subtil einfordern kann, dass ihn andere Personen von der Reproduktionsarbeit im familiären und privaten Bereich freistellen.

Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, die dazu geeignet sind, die Wissenschaft und den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung zu entmystifizieren und ein Professionsverständnis herbeizuführen, das Wissenschaft als normales Berufsfeld begreift. Für die Wissenschaft sind Strukturen von transparenter Rekrutierung, Personalentwicklung zu schaffen und Teamarbeit und Mitarbeiterführung durchzusetzen, die in anderen Arbeitsmärkten längst selbstverständlich ist. Auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben unterschiedliche Lebensentwürfe zu respektieren, und sie haben die dominanten und Hochschul- und Fachkulturen zur Diskussion zu stellen und zu öffnen.

6. Wie sieht die Beschäftigungssituation von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Hinblick auf Einkommen, Stipendien versus Stellen, befristete und unbefristete Beschäftigung etc. im Vergleich zu Männern aus? Wie ist der Frauenanteil an prekärer Beschäftigung einzuschätzen?

7. Unterscheidet sich die Beschäftigungsperspektive an Hochschulen, Forschungseinrichtungen und der Wirtschaft von weiblichen Absolventinnen/ Promovendinnen von ihren männlichen Kollegen? In welchen Disziplinen besonders?

Für die Beantwortung wird zunächst auf die Ausführungen zu Frage Nr. 1 verwiesen.

Im Übrigen müsste die Statistik zum Hochschulpersonal auch im Angestelltenbereich nach den Vergütungs- und Entgeltgruppen differenziert werden, um überprüfen zu können, ob Frauen auf den besser vergüteten Stellen (höher als BAT II a bzw. TVöD/TV-L E 13) noch schwächer vertreten sind. Entsprechende Angaben liegen leider für die Hochschulen nicht vor.

Allerdings lassen die für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen vorliegenden Daten (BLK, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>) ein ähnliches Bild auch an den Hochschulen vermuten: Dort nimmt der Frauenanteil von den Doktorandinnen (42,8 Prozent) über die Postdoktorandinnen (33,5 Prozent), Angestellten nach BAT IIa (30,8 Prozent), BAT Ib (18,5 Prozent), BAT Ia (8,5 Prozent) bis zu Angestellten nach der höchsten BAT-Vergütungsgruppe I (6,3 Prozent) kontinuierlich ab.

Der Anteil von Frauen ist auf Stellen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen – insbesondere befristete Arbeitsverträge, aber auch Teilzeitbeschäftigung – höher als in „Normalarbeitsverhältnissen“. „Normalarbeitsverhältnisse“ sind in Anführungszeichen zu setzen, weil an den Hochschulen eher das atypische Beschäftigungsverhältnis die Norm ist: So stehen 18.974 auf Dauer angestellt-

ten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 89.525 befristet angestellte gegenüber. Während der Anteil der Frauen an den verbeamteten und auf Dauer beschäftigten Akademischen Rätinnen und Räten, Oberrätinnen und Oberräten, Direktorinnen und Direktoren nur 19,5 und bei den auf Dauer angestellten wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 31,9 Prozent beträgt, steigt er bei den befristet angestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf 38,3, bei den teilzeitbeschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sogar auf 47,9 Prozent an (Fachserie 11, Reihe 4.4, Personal an Hochschulen, 2006, Wiesbaden 2007, [https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184](https://www.ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1021184)). Leider liegen keine Daten über die Laufzeit der befristeten Arbeitsverträge und deren Verteilung auf Männer und Frauen vor. Diese Datenerhebung ist jedoch aus Sicht der GEW erforderlich. Sie wird auch für die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Jahr 2007 zugesagte Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes benötigt werden. Es ist mit dem Wissenschaftsrat davon auszugehen, dass Wissenschaftlerinnen „häufiger auf statusniedrigen Positionen, auf Teilzeitstellen und mit Verträgen kurzer Laufzeit“ beschäftigt werden („Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“, Drucksache 8036-07, S. 26, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).

Aus der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion der Linken über die „Soziale Zusammensetzung der Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderungswerke“ (Deutscher Bundestag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/4849) wissen wir, dass (2005) 47,2 Prozent der Stipendiatinnen und Stipendiaten der vom BMBF geförderten Begabtenförderungswerke Frauen sind, der Anteil der stipendiengeförderten Doktorandinnen also höher liegt als der Doktorandinnen in Deutschland insgesamt. Aus diesen Angaben lassen sich nur begrenzt belastbare Schlussfolgerungen ziehen, immerhin ist aber zu erkennen, dass Frauen im Bereich der sozial und arbeitsrechtlich ungeschützten Promotionsförderung über Stipendien stärker vertreten sind. Auch der Wissenschaftsrat (a.a.O., S. 24) stellt fest, dass Frauen „häufiger auf Stipendien als ihre Kollegen“ promovieren und zudem oft wenig karriereträchtige Nachwuchspositionen inne haben.

Es ist ein Anachronismus der deutschen Hochschulpersonalstruktur, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler entweder Professorinnen und Professoren sind oder sich als wissenschaftlicher „Nachwuchs“ auf eine Professur vorbereiten – und sei es ein Leben lang. Um den steinigen Weg zur Professur erforderlichenfalls ins Endlose zu verlängern, wurden seit dem 19. Jahrhundert immer neue Personalkategorien ersonnen: wissenschaftliche Hilfskräfte, Assistentinnen und Assistenten, Oberassistentinnen und Oberassistenten, Hochschuldozentinnen und Hochschuldozenten usw. Nach dem Motto „Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ kann der wissenschaftliche Nachwuchs ein Leben lang in künstlicher Abhängigkeit gehalten und atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen unterstellt werden – auch dann, wenn mit der Promotion die Qualifikationsphase erfolgreich abgeschlossen wurde. Viele Betroffene finden sich nach einer langen Serie befristeter Arbeitsverträgen in einer beruflichen Sackgasse wieder und haben – überqualifiziert und im fortgeschrittenen Lebensalter – auf dem außerwissenschaftlichen Arbeitsmarkt nur wenig Perspektiven. Sie greifen häufig nach jedem Strohalm.

Mit einem „wissenschaftlichen Prekariat“ haben sich unter dem unbefristeten Normalar-

beitsverhältnis und den durch Befristung und Zwangsteilzeit gekennzeichneten atypischen Beschäftigungsverhältnissen als neue dritte Ebene völlig ungeschützte, eben prekäre Beschäftigungsverhältnisse etabliert. Zu einem immer größeren Anteil wird Forschung und Lehre an den Hochschulen von nebenberuflich tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geleistet, die als Lehrbeauftragte arbeiten. Die hierfür bezahlten Vergütungen liegen im Bereich des Stundenlohns ungelernter Arbeiter/innen – allerdings je geleisteter Lehrveranstaltungsstunde: Vor- und Nachbereitungszeiten, die die Präsenzzeit im Hörsaal um ein Vielfaches übersteigen, werden nicht bezahlt. Nicht selten werden Lehraufträge unvergütet erbracht. Privatdozentinnen und Privatdozenten sind sogar zur unentgeltlichen Lehre verpflichtet, um ihren Status an der Universität und ihre Chancen nicht zu verlieren, auf eine Professur berufen zu werden. Schließlich hinterlässt sogar Hartz IV seine Spuren auch an der alma mater: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler kommen bisweilen als Ein-Euro-Jobber zum Einsatz. Zwar sind von prekärer Beschäftigung Frauen und Männer betroffen – über das Ausmaß einer besonderen Betroffenheit von Frauen liegen uns bislang keine gesicherten Erkenntnisse vor –, die Auswirkungen auf Frauen und Männer sind jedoch unterschiedlich: Viele Frauen steigen aufgrund dieses steinigen Weges aus der Wissenschaft aus, statt in ihr aufzusteigen.

8. Wie ist der aktuelle Stand der Integration von jungen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in die deutsche Hochschullandschaft? Welche Maßnahmen werden zur Förderung dieses Potenzials schon heute umgesetzt?

Zur Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sind Datenlage und Forschungsstand derzeit bedauerlicherweise absolut unzureichend; ein erstes Forschungsprojekt des CEWS ist im Juli 2007 angelaufen (s. unter <http://www.cews.org/cews/presse.php?aid=421>).

Die GEW spricht sich für einen besseren Zugang von Lehrenden mit Migrationshintergrund zu allen Bildungseinrichtungen, auch zu Hochschulen, aus (siehe Migration als Chance, Beschluss des Geschäftsführenden Vorstands der GEW vom 18.07.2007, http://www.gew.de/Binaries/Binary29307/migration_als_chance_layout.pdf).

9. Welche Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen hat die durch Bund und Länder zunehmend wettbewerblich organisierte Forschungsfinanzierung an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen?

Wenn man die beiden Sonderprogramme „Exzellenzinitiative“ für die Universitäten und „Pakt für Forschung und Innovation“ für die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den Blick nimmt, sind unterschiedlich intensive Effekte auszumachen. Im Rahmen der Exzellenzinitiative war – im übrigen auf „Anregung zur Ausgestaltung und Konkretisierung von Konzepten zur Gleichstellung von Männern und Frauen in den Anträgen“ der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) vom August 2005 (<http://www.bukof.de/down/BuKoF-Leitfaden-Exzellenzinitiative.pdf>) - die Ausschüttung der Mit-

tel an der Nachweis von Gleichstellungsverbesserung und Gender-Forschung gekoppelt. Insbesondere die ausländischen Gutachterinnen und Gutachter haben bekanntlich die Einhaltung dieses Kriteriums eingefordert und damit die Universitäten unter Handlungsdruck gesetzt.

Handlungsdruck haben die Forschungseinrichtungen offenbar nicht zu befürchten. Zu den Förderkriterien des „Paktes für Forschung und Innovation“ gehörte zwar erklärtermaßen die Zielvorgabe, „Strukturen zur verstärkten Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung sowie zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft weiter [zu] entwickeln.“ In ihrem ersten Monitoring-Bericht von 2007 stellt die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) dazu aber lapidar fest (S. 17): „Die Bemühungen der Wissenschaftsorganisationen, Frauen in Wissenschaft und Forschung verstärkt zu fördern und insbesondere Maßnahmen zur Anhebung des Anteils von Frauen an Leitungspositionen in der Wissenschaft zu ergreifen, sind anzuerkennen. Gleichwohl ist zu konstatieren, dass das wissenschaftliche und wirtschaftliche Potenzial, das Wissenschaftlerinnen darstellen, nicht ausgeschöpft wird. Frauen sind auf anspruchsvollen Ebenen des Wissenschaftssystems deutlich unterrepräsentiert.“ (s. http://www.pakt-fuer-forschung.de/fileadmin/papers/pakt_fuer_forschung_monitoring_2007.pdf). Trotz Zielverfehlung wurde jedoch der Haushaltsaufwuchs nicht von den Forschungsorganisationen zurückgefordert.

Insgesamt ist zu befürchten, dass der allgemeine Trend zur wettbewerblich organisierten Forschungsfinanzierung von Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Sinne einer Stärkung der Projektförderung zu Lasten der institutionellen Förderung den Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere von befristeten Verträgen mit immer kürzeren Laufzeiten, weiter steigern wird. Zwar ist nach Auffassung der GEW der Zusammenhang zwischen befristeter Projektförderung und befristeter Beschäftigung nicht zwingend, da im Rahmen einer verantwortungsvollen Personalplanung Modelle zur Weiterbeschäftigung qualifizierter Forscherinnen und Forscher nach dem Auslaufen von Projekten entwickelt werden können (z. B. Stellenpools für Forschungsprojekte). Doch das am 26.04.2007 in Kraft getretene Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz – WissZeitVG) gibt den Hochschulen und Forschungseinrichtungen die Möglichkeit, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler (und dem Wortlaut des Gesetzes zu Folge künftig auch nicht wissenschaftliches Personal) immer wieder befristet zu beschäftigen, wenn die Stelle überwiegend aus Drittmitteln finanziert wird. Von dieser Möglichkeit scheinen die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in erheblichem Umfang Gebrauch zu machen. Da noch stärker als Wissenschaftler Wissenschaftlerinnen von der Befristung und immer kürzeren Fristen betroffen sind, ist mit negativen Folgen für die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft zu rechnen.

b) Instrumente und Möglichkeiten

1. Wie beurteilen Sie die bisherigen Maßnahmen für die Steigerung der Frauenanteile in den einzelnen Qualifikationsstufen in den letzten fünfzehn Jahren, insbesondere auch das HWP „Chancengleichheit“? Welche Instrumente haben sich als besonders effektiv erwiesen und sollten fortgeführt, ausgebaut oder weiterentwickelt werden?

Zur Beurteilung der Instrumente zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen in der Wissenschaft ist ein Rückblick auf die 1980er Jahre und die Einbeziehung der hochschulpolitischen Rahmenbedingungen sinnvoll: Seit 1985 verpflichtet das Hochschulrahmengesetz (HRG) die Hochschulen, die Chancengleichheit der Wissenschaftlerinnen zu fördern, 1987 wurden im HRG die Institutionalisierung von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten festgeschrieben. Sie sind an ihren Hochschulen, aber auch in ihren landes- und bundesweiten Zusammenschlüssen (Landeskonferenzen bzw. Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) zentrale Akteurinnen auch bei der Ausgestaltung von Förderinstrumenten.

Die Ausrichtung der Hochschulsonderprogramme (HSP) seit Ende der 1980er Jahre spiegelt den Wandel der Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz bzw. Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft und die damit korrespondierenden Instrumente wider. Während das HSP I noch geschlechtsblind war, enthielt das HSP II Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, die in Form individueller Förderung von Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit erleichtern sollten. Mit dieser personenbezogenen Förderung durch Kinderbetreuungszuschläge, Kontakt- oder Wiedereinstiegsstipendien wurde jedoch eher dazu beigetragen, die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter festzuschreiben, als die Institution Hochschule für Frauen zu öffnen. Mit dem HSP III wurden dann auch die strukturellen Rahmenbedingungen der Hochschulen in den Blick genommen; es setzte zusätzlich zu den individuellen Angeboten auf Habilitationsförderprogramme für Wissenschaftlerinnen und auf die Erhöhung des Frauenanteils durch die übrigen personenbezogenen Maßnahmen des Programms.

Ende der 1990er Jahre wurde der Nutzen der neuen Steuerungsinstrumente an Hochschulen für die Chancengleichheit der Geschlechter erkannt. Die vierte HRG-Novelle 1998 schrieb fest, Leistungen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags bei der Finanzverteilung und Evaluation zu berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund konnten mit dem HWP insgesamt und bei dem Fachprogramm Chancengleichheit neue Schwerpunkte gesetzt werden: die Beseitigung bestehender struktureller Barrieren und die Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen.

Die Instrumente des HWP-Fachprogramms „Chancengleichheit“ sollten nicht isoliert betrachtet werden. Die Kombination dieses Fachprogramms mit Zielvorgaben für personenbezogene Maßnahmen der anderen Fachprogramme im HWP bewährt sich. Die Maßnahmen zur Qualifizierung auf eine Professur und zur Promotionsförderung wurden in den Bundesländern sehr unterschiedlich ausgestaltet, als zentrales Ergebnis ist festzuhalten, dass Stellenprogramme aufgrund der engeren Anbindung an die Hochschulen im Vergleich zu Stipendienprogrammen erfolgreicher waren. Die strukturelle Maßnahmen – Förderung der Frauen- und Genderforschung durch Unterstützung von Forschungszentren und Koordinationsstellen sowie durch Gastprofessuren – sind ein weiteres

Erfolgskriterium des Programms. Die Ergebnisse der Frauen- und Genderforschung sind unerlässlich, um die Mechanismen der strukturellen Ausgrenzung von Frauen auch in der Wissenschaft zu erforschen und Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

2. Mit der Föderalismusreform ist die Finanzierung der Frauenförderprogramme, insbesondere der Mittel des Bundes (ca. 120 Mio. Euro), auf die Länder übergegangen. Wie bewerten Sie die Auswirkungen?

Die GEW hat in ihrer „Stellungnahme zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung“ vom März 2006 (http://www.gew.de/Binaries/Binary29128/GEW_Stellungnahme_Föderalismus_03_06.pdf) davor gewarnt, die Finanzierung von Sonderprogrammen vom Bund auf die Länder zu übertragen. Ohne die finanzielle Hilfe des Bundes sind die finanzschwachen Länder nicht in der Lage, den notwendigen Ausbau der Wissenschaftseinrichtungen fortzusetzen. Es ist zu befürchten, dass bei den Verteilungskämpfen in den Ländern die Belange der Wissenschaftlerinnen keine Priorität erhalten werden.

Obwohl sich der Bund an der Exzellenzinitiative beteiligt, haben einige Länder Schwierigkeiten, die Gegenfinanzierung aufzubringen und sichten dafür Haushaltsmittel zu Lasten der „nicht-exzellente“ Hochschulen um. Es besteht berechtigter Anlass zur Sorge, dass den Frauenförderprogrammen auf Länderebene sehr viel weniger Priorität eingeräumt werden wird, als der „Exzellenzinitiative“ und jene letztlich den „knappen Kassen“ zum Opfer fallen werden.

Immerhin ist es – auch auf Druck der GEW – bei der Föderalismusreform gelungen, das Kooperationsverbot von Bund und Ländern zu verhindern. Gemäß Art. 91b Abs. 1 Nr. 2 des Grundgesetzes können Bund und Länder bei „Vorhaben der Wissenschaft und Forschung an Hochschulen“, was Lehre und Studium einschließt, zusammenwirken. Auf dieser Grundlage haben Bund und Länder 2007 den „Hochschulpakt 2020“ geschlossen und darin die Länder auch verpflichtet, „den Anteil von Frauen bei der Besetzung von Professuren und sonstigen Stellen auszubauen“ (Artikel 1 § 1 Absatz 4 der Verwaltungsvereinbarung vom 20.08.2007, Bundesanzeiger S. 7480, http://www.bmbf.de/pub/verwaltungsvereinbarung_hochschulpakt2020.pdf). Diese sehr allgemeine Festlegung zeigt, dass sich unter den neuen verfassungsrechtlichen Rahmenbedingungen, die eine solche Vereinbarung nur noch möglich machen, wenn sich an ihr alle Länder beteiligen und ihr zustimmen, die Voraussetzungen für spezifische Programme zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und Frauen- und Geschlechterforschung verschlechtert haben.

3.a) Welche Strategien und Instrumenten haben sich in anderen Ländern als erfolgreich erwiesen, um eine nachweisliche Steigerung der Frauenanteile in der Wissenschaft, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor zu erzielen und insbesondere den Frauenanteil in Führungs- und Entscheidungspositionen deutlich zu erhöhen?

b) welche können auf Deutschland übertragen werden?

Eine Delegation der GEW konnte sich 2002 bei einer Studienreise durch Dänemark, Norwegen

und Schweden davon überzeugen, dass die nordischen Länder einen gleichstellungspolitischen Erfahrungsvorsprung vor Deutschland haben (Gerd Köhler/Robert Erlinghagen [Hrsg.]: Tarifvertrag Wissenschaft, Über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen und ihre tarifvertraglichen Regelungen, 2003, GEW Materialien und Dokumente Hochschule und Forschung 102, darin Anke Burkhardt: Dem „Selbstverständlichen“ auf der Spur: Das Hochschulwesen der skandinavischen Länder im gleichstellungspolitischen Kontext, S. 63 ff.; sowie Anke Burkhardt: Gegen den Strich gebürstet, Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa, in: hochschule ost 2/2003, S. 108 ff.). Insofern ist es zu begrüßen, dass der Bundestagsausschuss mit Carl Jacobsson einen Vertreter des Swedish Research Council als Sachverständigen eingeladen hat.

In den nordischen Ländern, insbesondere in Schweden, sind die strukturellen Rahmenbedingungen für gleiche Chancen von Wissenschaftlerinnen Wissenschaftlern besser als in Deutschland. So lassen sich nicht nur Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit aufgrund eines ausgebauten und preiswerten Betreuungssystems und einer partnerschaftlicheren familiären Arbeitsteilung leichter vereinbaren, sondern auch die Karrierewege sind sicherer und berechenbarer. Die wissenschaftliche Karriere ist nicht an einen Hochschulwechsel oder an eine mehrjährige berufliche Praxis außerhalb der Hochschule gebunden. Eine der Habilitation vergleichbare zweite formale Hürde nach der Promotion gibt es nicht. Im Anschluss an die Postdoc-Phase erfolgt in der Regel ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis (in Schweden: Senior Lecturer). Der Frauenanteil an den Senior Lecturers liegt bei 40,9 Prozent, insgesamt beim wissenschaftlichen Personal bei 43,0 Prozent (Angaben für 2005, nach Statistika centralbyra: Universitet och högskolor, Personal vid universitet och högskolor 2005, http://www.scb.se/templates/Publikation_172524.asp).

Im Übrigen erwartet die GEW von Bund und Ländern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dass sie die Anforderungen des Europäischen Forschungs- und Hochschulraums an die Gleichstellung der Geschlechter in Hochschule und Forschung ernst nehmen.

Die GEW erinnert an die Empfehlungen der Europäischen Kommission für eine „Europäische Charta für Forscher“ sowie einen „Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern“ (<http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/wissenschaftundgesellschaft/charta>) und fordert Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf, diese endlich ernst zu nehmen und umzusetzen. Darin werden Arbeitgeber und Forschungsförderer nicht nur verpflichtet, Forscherinnen und Forscher „in keinerlei Hinsicht wegen des Geschlechts, des Alters, der ethnischen, nationalen oder sozialen Herkunft, der sexuellen Ausrichtung, der Sprache, einer Behinderung, politischen Anschauung oder der sozialen oder wirtschaftlichen Umstände“ zu diskriminieren, sondern sie sollen auch dafür sorgen, dass die Arbeitsbedingungen „bei Bedarf die Flexibilität bieten, die für eine erfolgreiche Forschungstätigkeit als erforderlich erachtet wird“. Dies soll durch eine Chancengleichheitspolitik bei der Einstellung und den weiteren Laufbahnetappen sowie durch eine zwischen den Geschlechtern ausgewogene Besetzung von Auswahl- und Bewertungsausschüssen erreicht werden. Konkret heißt es: „Sie sollten anstreben, Arbeitsbedingungen zu bieten, die es weiblichen und männlichen Forschern ermöglichen, Familie und Arbeit, Kinder und Karriere zu verbinden.“ Darüber hinaus werden Arbeitgeber und Forschungsförderer verpflichtet, die Leistungen von Forscherinnen und Forschern nicht durch die „Instabilität von Arbeitsverträgen“ zu beeinträchtigen, sondern „die Stabili-

tät der Beschäftigungsbedingungen ... zu verbessern“.

Im Rahmen des Bologna-Prozesses, der auf die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums bis 2010 gerichtet ist, haben sich 46 europäische Staaten innerhalb und außerhalb der Europäischen Union u. a. auch darauf verständigt, die „soziale Dimension“ dieses Hochschulraums zu berücksichtigen. Im Londoner Kommunikee vom Mai 2007 haben die für das Hochschulwesen zuständigen Ministerinnen und Minister „soziale Dimension“ im Bologna-Prozess dahin gehend präzisiert, „dass die Studierenden bei ihrem Eintritt in die Hochschule, mit ihrer Beteiligung und bei Abschluss der Hochschulbildung auf allen Ebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln sollte“ (http://www.bmbf.de/pub/Londoner_Kommunikee_Bologna_d.pdf).

4. Welche Rolle können Ihrer Auffassung nach Kennzahlen, Zielvereinbarungen, Monitorings, Gender-Aktionspläne, Gleichstellungspläne, das Kaskadenmodell und andere Instrumente für die nachhaltige Verbesserung der Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses spielen? Wie kann durch Anreiz- und Sanktionsmechanismen eine überprüfbare und nachweisliche Steigerung der Frauenanteile gewährleistet werden?

5. Welche internationalen Erfahrungen gibt es mit Frauenquoten in Leitungsgremien, Gutachtergremien und Berufungskommissionen? Wie sehen die rechtlichen Umsetzungsmöglichkeiten für Quotenregelungen in Deutschland aus?

Auf ihrem 25. Gewerkschaftstag im April 2005 in Erfurt hat die GEW ihr Konzept „Hochschulsteuerung als Handlungsfeld von Gleichstellungspolitik“ beschlossen. Die GEW erwartet von den Hochschulen, Geschlechtergerechtigkeit auf allen Entscheidungsebenen als Reformziel anzuerkennen und in verbindlichen Zielvorgaben und Maßnahmen umzusetzen. Hierzu bedarf es einer durchgängigen und maßgebenden Mitwirkung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Voraussetzungen hierfür sind geschlechterdifferenzierte Datenerhebung, ein auf geschlechtergerechte Partizipation zielender Umgang mit Ressourcen und die Entwicklung von Gender-Kompetenz – insbesondere bei den Gremien der akademischen Selbstverwaltung, den Hochschulleitungen und den Führungskräften. Die Hochschulen haben für ein entsprechendes Qualifizierungsangebot Sorge zu tragen. Im Vorfeld von Strukturentscheidungen einer Hochschule sind die Ausgangslage, die Belange der Betroffenen und die zu erwartenden Auswirkungen einer geschlechterbezogenen Analyse zu unterziehen. Auf der Basis eines prozessbegleitenden Gender-Controllings müssen Korrekturmöglichkeiten eingeräumt werden, damit ggf. eine Umsteuerung im Interesse der Realisierung gleichstellungspolitischer Ziele erfolgen kann.

Die GEW erwartet von den Hochschulen, die Leitlinien ihrer mittel- und langfristigen Hochschulentwicklung in Struktur- und Entwicklungsplänen ebenfalls einer Prüfung auf Gleichstellungsrelevanz zu unterziehen. Es ist insbesondere offen zu legen, welche Veränderungen der Relationen der Studienanfängerinnen und Studienanfänger, Studentinnen und Studenten, Absolventinnen und Absolventen sowie Professorinnen und Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und anderen Beschäftigtengruppen erwartet und angestrebt werden. Ferner sind Bedarfe an Qualifizierungsangeboten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und an Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Qualifizierung, wissenschaftlicher Karriere und Familie für Frauen und Män-

ner zu ermitteln und auszuweisen – als Grundlage für konkrete Maßnahmen, die sicher stellen, dass Fortschritte in der Gleichstellung von Frauen und Männern tatsächlich erzielt werden. Reformvorhaben dürfen sich weder personell (Hochschulzugang und Chancengleichheit von Studienberechtigten, Gleichstellung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, Hochschullehrerinnen, Hochschullehrern und Beschäftigten) noch inhaltlich (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender Studies und Gender-Module, Frauenstudiengänge, Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen) negativ auf das bereits erreichte Gleichstellungsniveau auswirken. Der mit Strukturveränderungen zumeist einher gehende Personalumbau muss unter Beachtung des anstehenden Generationenwechsels in der Professorenschaft genutzt werden, um den Anteil der Professorinnen deutlich zu erhöhen. Dies setzt eine gezielte und geplante Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen voraus.

Die GEW fordert Bund, Länder und Hochschulen auf, neben den unverzichtbaren Sonderprogrammen für Frauenförderung und Gleichstellung strukturelle Veränderungsprozesse einzuleiten und die erforderlichen Mittel bereitzustellen. Die im Zuge der Weiterentwicklung der Hochschulfinanzierung von der input- zur output-gesteuerten Finanzierung entwickelten Steuerungsinstrumente (Hochschulverträge, Ziel- und Leistungsvereinbarungen) müssen für die Gleichstellungspolitik genutzt werden. Das bedeutet, dass Staat und Hochschulen Leistungen in der Gleichstellung von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium, und Administration/Management auf der Grundlage einer Stärken- und Schwächen-Analyse definieren und – auf der Grundlage der gesetzlich definierten Aufgaben der Hochschulen – verbindlich vereinbaren. Über die Erfüllung und Nichterfüllung dieser Ziele ist im Rahmen des Controllings zu berichten. Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe müssen die von den Hochschulen in der Gleichstellung erbrachten Leistungen zentral berücksichtigen, d.h. Erfolge in der Gleichstellung belohnen und Misserfolge negativ sanktionieren.

Die GEW spricht sich für eine Quotierung nach Geschlecht in der Wissenschaft aus. Bis eine gleichberechtigte Vertretung von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen umgesetzt ist, muss auf der jeweils nächst höheren Stufe der wissenschaftlichen Karriere mindestens ein jeweils so hoher Anteil an Positionen verbindlich für Frauen reserviert werden, wie er auf der vorangehenden Stufe besteht. Auf diese Weise ist der Anteil der Professorinnen kurzfristig auf 25 Prozent zu steigern. Die GEW fordert, mit allen Hochschulen und Forschungseinrichtungen verbindliche Vereinbarungen zu treffen, nach deren Maßgabe in einem im Einzelnen festgelegten Zeitraum auf allen Stufen der Personalstruktur eine allgemeine Gleichstellung der Geschlechter erreicht wird.

Die GEW spricht sich auch für eine angemessene Beteiligung von Frauen in Gutachtergremien und Berufungskommissionen aus. Auch wenn eine paritätische Quotierung von Entscheidungs- und Beratungsgremien das Ziel ist, ist zu berücksichtigen, dass es unter den derzeitigen Bedingungen einer starken Unterrepräsentation von Wissenschaftlerinnen zu einer extremen Beanspruchung der wenigen vorhandenen Frauen, insbesondere Professorinnen kommen kann. Es ist deshalb dafür zu sorgen, dass weibliche Gremien- und Kommissionsmitglieder von anderen Aufgaben entlastet werden, z. B. durch zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die GEW erwartet von den Hochschulen eine Personalentwicklung, die sowohl eine geplante Fort- und Weiterbildung des Personals im Interesse von Leistungssteigerung und Potenzialentwick-

lung umfasst, als auch Maßnahmen, die der Laufbahn- und Karriereförderung dienen, sowie Aktivitäten, die auf die Erhöhung der Teamfähigkeit zielen oder auf die Reform von Arbeitsabläufen. Besonderes Augenmerk muss der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gelten. Personalentwicklung hat sich auf gemeinsam mit den Beschäftigten, Personalvertretungen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten erarbeitete Leitlinien zu stützen. Sie muss als Aufgabe der Hochschulen Eingang in das neue Instrumentarium der Hochschulsteuerung finden. Personalentwicklung muss sich auf mittel- und langfristig Planungsprozesse stützen und darf sich nicht in vereinzelt "Pilotprojekten" von begrenzter Dauer erschöpfen. Personalentwicklung hat auch im Dienste der Beschäftigten und ihrer weiteren beruflichen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten zu stehen.

Die GEW fordert eine dabei eine gender-gerechte Herangehensweise und Ausgestaltung von Maßnahmen der Personalplanung und Personalrekrutierung, der Fort- und Weiterbildung, der Qualifizierung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses sowie die Herstellung von Arbeitsbedingungen, die die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Leben ermöglichen. Die GEW fordert die Hochschulleitungen auf, ihrer Verantwortung für die Umsetzung von Gender Mainstreaming am Arbeitsplatz Wissenschaft gerecht zu werden und die entsprechende Qualifizierung aller mit der Personalpolitik beauftragten Akteure zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen Diversity-Strategien entwickelt werden, die Vielfalt der tatsächlichen und potenziellen Studierenden und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nutzen, entwickeln und zum Abbau von Mehrfachdiskriminierung beitragen. So könnte die Unterschiedlichkeit von Beschäftigten, wie sie sich nicht nur aus dem Geschlecht, sondern auch aus Nationalität, Ethnie oder Alter ergeben, nicht mehr zum Abbau von Schutzrechten und zur Verfestigung sozialer Ungleichheit missbraucht werden, sondern für eine Öffnung von Hochschul- und Forschungskulturen genutzt werden.

6. Wie kann in einem „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ die gleichstellungspolitische Zielsetzung verankert werden? Welcher gesetzliche Regelungsbedarf wird beim HRG-Aufhebungsgesetz und beim Wissenschaftszeitvertragsgesetz gesehen?

Zu den Regelungsmöglichkeiten, die ein „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ bieten könnte, kann keine Aussage gemacht werden, da die Gewerkschaften bislang von den Vorüberlegungen ausgeschlossen sind. Außer der Ankündigung von Bundeskanzlerin Angela Merkel nach der Kabinettsklausur von Meseberg am 24.08.2007 („Aufschwung – Teilhabe – Wohlstand, mehr Chancen für Deutschland, Perspektivenpapier der Bundesregierung“, veröffentlicht nach der Klausurtagung des Bundeskabinetts am 24.08.2007) ist der GEW nichts bekannt.

Die GEW hat die Abschaffung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) bereits in ihrer „Stellungnahme zur Reform der bundesstaatlichen Ordnung in den Bereichen Bildung, Wissenschaft und Forschung“ vom März 2006 für falsch gehalten. In ihrer Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Bundestagsausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung am 12.11.2007 zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Aufhebung des HRG (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/6122) hat sie ausgeführt, dass die Abschaffung des HRG auch nach der Föderalismusreform keineswegs zwingend ist und negative Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern hätte. Die in der Begründung des Gesetzentwurfs zur Abschaffung des HRG unter der Überschrift „Auswirkungen von

fung des HRG unter der Überschrift „Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung“ enthaltene Aussage, die Aufhebung des HRG betreffe „Frauen und Männer in gleicher Weise“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/6122, S. 9), entbehrt aus Sicht der GEW jeder Grundlage:

- § 3 HRG verpflichtet die Hochschulen, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Ferner werden die Länder verpflichtet, die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten im Landesrecht zu regeln. Die GEW widerspricht der Einschätzung der Bundesregierung, dass die in den Landeshochschulgesetzen nach Maßgabe des HRG getroffenen Regelungen „auch künftig Bestand haben und entsprechend dem Auftrag des GG fortentwickelt werden.“ (Deutscher Bundestag, Drucksache 16/1381, S. 2). Es erscheint uns nicht selbstverständlich, dass an die Verpflichtung des Staates aus Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG, die tatsächliche Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken auch die Hochschulen unmittelbar gebunden sind – zumal die Aufhebung des HRG auch deren Rechtscharakter als Körperschaften des öffentlichen Rechts und zugleich staatliche Einrichtungen (§ 58 Abs. 1 HRG) völlig zur Disposition stellen würde. Die konkrete Ausgestaltung des Gleichstellungsauftrages im Sinne einer Verpflichtung gemäß § 3 Satz 2 HRG, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte einzurichten und deren Mitwirkungsrechte und Aufgaben zu regeln, lässt sich schon gar nicht direkt aus dem Grundgesetz ableiten. Tatsächlich aber wären die Fortschritte, die die Hochschulen bisher in der Gleichstellung erreichen konnten, ohne die engagierte Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten auf Basis rechtlich verankerter Aufgaben und Mitwirkungsrechte nicht erreicht worden.
- Vor dem Hintergrund einer stärkeren Autonomie der Hochschule auch in Haushalts- und Wirtschaftsangelegenheiten sowie einem Trend zur Kontextsteuerung der Hochschulen und ihrer Untergliederungen über Systeme leistungsorientierter Mittelvergabe haben auch §§ 5 f. HRG eine hervorgehobene Bedeutung für die Durchsetzung des Gleichstellungsauftrages der Hochschulen. Die staatliche Finanzierung hat sich demnach auch an Fortschritten in der Gleichstellung zu orientieren, die Arbeit der Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages ist zu evaluieren. Es ist nicht davon auszugehen, dass alle Länder ohne eine entsprechende rahmenrechtliche Vorgabe ihre Hochschulen in dieser Weise steuern würden. Dies wäre auch vor dem Hintergrund bedauerlich, dass sich der Wissenschaftsrat soeben erst in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ für eine regelmäßige Evaluation der Fortschritte in der Gleichstellung sowie für Bonus- und Anreizsysteme zur Förderung der Gleichstellung ausgesprochen hat (Drs. 8036/07 vom 13. Juli 2007, S. 37, <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>).
- Der Wegfall von § 37 Abs. 2 Satz HRG, wonach in Hochschulgremien eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern anzustreben ist, würde ebenfalls die erreichten Fortschritte im Hinblick auf eine bessere Repräsentanz von Frauen in Frage stellen. Dabei hat der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit auch die Bedeutung der Beteiligung von Frauen an Hochschulgremien unterstrichen (a. a. O., S. 31, 37).
- Gemäß § 42 Satz 2 HRG werden Frauen „zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (...) unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes)“ mit dem Ziel der „Erhöhung des An-

teils der Frauen in der Wissenschaft“ gefördert. Auch diese Regelung würde entgegen der Empfehlung des Wissenschaftsrats, der auf eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen nach Maßgabe von Ziel- und Leistungsvereinbarungen setzt (a.a.O., S. 36), einer Aufhebung des HRG zum Opfer fallen, ohne dass gesichert wäre, dass die Länder vergleichbare Normen im Landesrecht verankern.

- Schließlich ist zu erwarten, dass die Deregulierung des Hochschulzulassungsrechts (§§ 27 ff. HRG) den Trend zur Stärkung von Hochschulauswahlverfahren befördern wird. Es ist zu befürchten, dass dieser Trend die Chancengleichheit von Studienbewerberinnen bei der Hochschulzulassung gefährden und zu einer stärkeren sozialen Selektion führen könnte.

7. Welche fachspezifischen Zugangsbarrieren bzw. strukturellen Karrierehemmnisse müssen in den verschiedenen Disziplinen abgebaut werden?

Zur Beantwortung wird zunächst auf die Ausführungen zu Frage Nr. 5 in Abschnitt a) verwiesen.

Die strukturellen Karrierehemmnisse für Wissenschaftlerinnen wirken sich in den Fächern unterschiedlich aus, ein hoher Frauenanteil im Studium führt nicht automatisch zu einem höheren Frauenanteil in wissenschaftlichen Positionen. Dies zeigt die CEWS-Sonderauswertung „Retrospektive Verlaufsanalyse von Karriereverläufen in den Geisteswissenschaften“ (in: BLK, Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 139, S. 15 ff., <http://www.blk-bonn.de/papers/heft139.pdf>). Das wirft die Frage auf, ob Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften möglicherweise eher an ihren Leistungen gemessen werden und Aufstiegsbedingungen haben als in den Geistes- und Sozialwissenschaften.

Das Zusammenwirken von Geschlechteraspekten und Fachkulturen muss erst noch genauer untersucht werden, um die Zugangsbarrieren abzubauen. Die zentrale Frage lautet: Wie wirken gesamtgesellschaftliche Vorgaben, Hochschulstrukturen und Wissenschafts- und Fachkulturen so zusammen, dass Frauen im Wissenschaftssystem „integrierte Außenseiterinnen“ sind und ihnen gleichzeitig Geschlechtsrollen zugewiesen werden, die mit wissenschaftlichen und Wissenschaftskarrieren nicht kompatibel scheinen? Die GEW fordert die wissenschaftlichen Fachgesellschaften auf, die Zugangsbarrieren und Karrierehindernisse für Wissenschaftlerinnen ihrer Disziplin zu einer zentralen Frage ihrer Arbeit zu machen und fachspezifische Strategien zu erarbeiten.

8. Wie kann in Wissenschaft und Forschung ein geschlechtergerechtes System der Leistungsbewertung entwickelt werden, das geschlechterdiskriminierende Effekte in Begutachtungs-, Auswahl- und Berufungsverfahren vermeidet?

Das derzeit vorherrschende Qualitätsverständnis in Hochschule und Forschung orientiert sich nach wie vor an überwiegend von männlichen Wissenschaftlern geprägten Standards. Dies betrifft Vorstellungen von einer „Bestenauswahl“ ebenso wie die von „Exzellenz“. Die Praxis der Auswahl der deutschen Exzellenz-Universitäten, häufig mit dem Attribut „Elite-Universitäten“ versehen, hat gezeigt, dass als „exzellente“ gilt, was Personen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft und in Wis-

senschaftsorganisationen – ganz überwiegend Männer – als solches ansehen. Häufig kommt es dabei zu einer wenig transparenten Reproduktion von historisch erworbener Reputation von Universitäten, Fakultäten, „Lehrstühlen“ oder Forscherpersönlichkeiten. Solange die Kriterien von Qualität nicht transparent sind und nicht in Frage gestellt werden können, sind die Voraussetzungen für Geschlechtergerechtigkeit in Strukturen, Prozessen und Inhalten der Leistungsbewertung nicht gegeben.

Die geschlechtergerechte Beteiligung von Frauen als Wissenschaftlerinnen an den Strukturen, Prozessen und Inhalten von Forschung und Lehre ist aus Sicht der GEW ein Beitrag zur Förderung des wissenschaftlichen Leistungs-, Qualitäts- und Innovationspotenzials der Wissenschaft. Das setzt transparente, für alle Beteiligten zugängliche Aushandlungsprozesse über das Qualitätsverständnis voraus. Dabei müssen nicht nur „innerwissenschaftliche“, sondern auch gesellschaftliche Kriterien der Qualität stärker berücksichtigt werden, sowohl was das erkenntnisleitende Interesse, die Organisation des Wissenschaftsprozesses wie auch die erwünschten und erwartbaren Eigenschaften der Wissensprodukte angeht. In Hochschule und Forschung müssen überall, wo von wissenschaftlicher Qualität die Rede ist, Qualitätskriterien sowie deren Zustandekommen und deren Urheber transparent gemacht werden; dies ist insbesondere in jeder Art von Evaluation von Personen und Institutionen von hoher Bedeutung. An den Begutachtungsprozessen zu den Forschungsanträgen im Rahmen der „Exzellenzinitiative“ war zu sehen, dass die von der Ausschreibung offen eingeforderte „Eignung“ der Forschungsmaßnahme „zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“, der im Prozess der Antragstellung sehr ernst genommen werden musste, wirkungsvoll für die Gesamt-Qualität der Forschungsanträge war.

Die GEW unterstützt alle Initiativen, die Qualität von Hochschulen und Forschungseinrichtungen auch daran zu messen, wie weit sie Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit für die Hochschulentwicklungsplanung und für Hochschulsteuerung entwickelt haben und sichtbar anwenden, und ob sie dabei das Expertinnenpotenzial ihrer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie Erkenntnisse der Frauen- und Genderforschung nutzen.

9. Welche Instrumente und Rahmenbedingungen sind notwendig zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie? Welche positiven Erfahrungen gibt es im internationalen Vergleich?

Die GEW weist den Diskurs um die **Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft** in der derzeit in Deutschland geführten Form zurück. Ihm liegt die Vorstellung zu Grunde, dass mit Frauen auf Dauer weder qualitativ noch quantitativ gleichermaßen im Wissenschaftsbetrieb gerechnet werden könne wie mit Männern. Er verschiebt die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft einseitig zu Lasten der Frauen. Indem die vermeintlich überdurchschnittliche Kinderlosigkeit von Akademikerinnen zum Problem erklärt wird, geraten Wissenschaftlerinnen mit Karrierewunsch oder Karriereerfolg unter Rechtfertigungsdruck. Die gesellschafts- und familienpolitischen Defizite für Eltern und die spezifischen Ausgrenzungsmechanismen an Hochschulen bis hin zu fehlenden angemessenen Betreuungseinrichtungen werden indes ausgeblendet. Die GEW fordert Chancengleichheit für Studentinnen und Studenten, Wissen-

schaftlerinnen und Wissenschaftler – unabhängig von ihrer familiären Situation, mit und ohne Kinder.

Der im Wissenschaftsbetrieb vorherrschende Familienbegriff ist veraltet und erweist sich zunehmend als Innovationshindernis. Gefordert ist vielmehr ein sachgerechtes und inzwischen längst rechtskonformes Familienverständnis, das allein Erziehende sowie Partnerinnen und Partner in gleichgeschlechtlichen Lebensgemeinschaften als Eltern einschließt. Eine nachhaltige Familienpolitik muss im Sinne von Gender Mainstreaming mit Gleichstellungspolitik verknüpft werden. Anzustreben ist eine konsequent gleichstellungsbezogene Familienpolitik, die sich gleichermaßen an Frauen wie Männer richtet. Unabhängig davon besteht weiterhin die Notwendigkeit einer eigenständigen Frauenpolitik, da nach wie vor vielfältige strukturelle und kulturelle Barrieren Frauen in der Wissenschaft entgegenstehen.

Zur Gewährleistung von Chancengleichheit gehört unter anderem, dass entsprechende Arbeitszeitmodelle in der Wissenschaft realisiert und verbindliche Absicherungen der Gleichbehandlung bei Teilzeitregelungen und bei Zeitverträgen geschaffen werden. Die GEW fordert, dass sich die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für angemessene Betreuungseinrichtungen für Kinder von Studierenden, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und allen anderen Hochschulangehörigen einsetzen, z.B. in Form der Unterstützung öffentlicher Kindertageseinrichtungen durch Belegplätze. Die GEW fordert die partnerunabhängige Vergabe von Stipendien einschließlich der Stipendien, die nach den Landesgraduiertenförderungsgesetzen vergeben werden.

10. Welche Bedeutung für das persönliche Fortkommen von Frauen haben verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten?

Verlässliche Beschäftigungsperspektiven und transparente Aufstiegsmöglichkeiten sind wichtig, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für Wissenschaftlerinnen attraktiver zu machen. Zwar sind von der gegenwärtig unberechenbaren Beschäftigungsperspektiven und intransparenten Karrierewegen Frauen und Männer betroffen, insbesondere Wissenschaftlerinnen werden aber von dieser Unsicherheit aus der wissenschaftlichen Laufbahn gedrängt. Die GEW fordert, allen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Chance zu eröffnen, Wissenschaft als Beruf zu betreiben – unabhängig davon, ob sie auf eine Professur berufen werden oder nicht.

Für Daueraufgaben in Forschung, Lehre und Wissenschaftsmanagement müssen die Hochschulen daher Funktionsstellen einrichten, auf denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eigenständig und auf Dauer tätig sein können, d. h. auf Basis tarifvertraglich geregelter, unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Das ist Voraussetzung für die Kontinuität und Qualität wissenschaftlicher Arbeit. Es gibt aber auch der wissenschaftlichen Karriere das Maß an Planbarkeit, das erforderlich ist, um den Arbeitsplatz Hochschule und Forschung attraktiv zu halten und wieder attraktiver zu machen – auch im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern in In- und Ausland. Die Phase der wissenschaftlichen Qualifizierung endet mit der Promotion; danach sollte die unbefristete Beschäftigung das Regelbeschäftigungsverhältnis werden. Ein tenure track kann unterschiedliche Karriere-

perspektiven enthalten, sollte aber den dauerhaften Verbleib an der Hochschule ermöglichen, unabhängig davon, ob die Berufung auf eine Professur erfolgt oder nicht. Insofern war nach Auffassung der GEW der Grundansatz der 5. Novelle des Hochschulrahmengesetzes 2002 richtig, die Befristung von Arbeitsverträgen nicht unbegrenzt zuzulassen – und die Festlegung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes von 2007, dass praktisch unbefristet befristet beschäftigt werden darf, ist in diesem Sinne verhängnisvoll und falsch.

Die GEW fordert einen Karriererahmen, der horizontale Karrierebewegungen sowie Lebensabschnitte der Unterbrechung wissenschaftlicher Tätigkeit möglich macht, unterschiedliche Gewichtungen des Berufs zulässt und den jeweiligen sozialen Hintergrund respektiert. Die GEW fordert die Abschaffung von direkten und indirekten Altersgrenzen bei Wissenschaftskarrieren – bei Stipendien und andere Maßnahmen der Graduiertenförderung ebenso wie bei Juniorprofessuren.

Die GEW fordert eine Forschungs- und Nachwuchsförderung, die unterschiedlichen Lebensentwürfen gerecht wird. Fachbereiche und Fakultäten, Hochschulen, außerhochschulische Forschungseinrichtungen, Bund und Länder sowie Forschungsförderorganisationen stehen in der Pflicht, Programme mit entsprechenden Optionen anzubieten. Mentoring-, Beratungs- und Personalentwicklungsprogramme sind über zeitlich befristete Projekte dauerhaft zu etablieren. Die GEW unterstützt alle Bestrebungen, konkrete Karriereberatung insbesondere mit den Angehörigen des wissenschaftlichen Nachwuchses, aber auch mit anderen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, zur verpflichtenden Aufgabe der Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu machen. Dabei muss den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen (Alter, soziale Herkunft, Geschlecht, familiäre Zusammenhänge) und den verschiedenen Lebensentwürfen Rechnung getragen werden.

11. Welche Erfahrungen gibt es mit den im Rahmen der „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ an außeruniversitären Forschungseinrichtungen getroffenen Zielvereinbarungen 1 Jahr nach Unterzeichnung?

Nach Kenntnis der GEW ist die am 29.11.2006 in Köln von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), der Max-Planck-Gesellschaft (MPG), der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF), der Fraunhofer Gesellschaft (FhG), der Leibniz-Gemeinschaft sowie dem Wissenschaftsrat unterzeichnete Erklärung „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (<http://www.mpg.de/pdf/frauen/chancengleichheitOffensive.pdf>) nach wie vor eine Absichtserklärung. Eine Evaluation der Maßnahme kann zum jetzigen Zeitpunkt kaum erfolgt sein. Der Wissenschaftsrat hat anlässlich seiner „Empfehlungen zur Chancengleich“ (a.a.O., S. 59) die Erklärung noch einmal bekräftigt und sich zum jährlichen Selbstbericht verpflichtet.

12. Wie bewerten Sie das Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, in den nächsten fünf Jahren 200 neue Stellen für Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu schaffen? Wie könnte dieses Programm gegebenenfalls weiterentwickelt werden?

Die GEW schließt sich zunächst der Einschätzung der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF, Stellungnahme vom 27.11.2007, www.bukof.de) an und begrüßt das „Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung an deutschen Hochschulen“. Alle bisherigen Programme haben sich in der Regel auf die Schaffung der Voraussetzungen für die Berufung auf eine Professur bezogen. Es ist überfällig, dass nun auch der letzte Schritt, die Berufung auf eine daherhafte Professur, zum erklärten Ziel eines Programms wird.

Richtig ist auch, dass die Vergabe der Mittel an die Vorlage eines überzeugenden Gleichstellungskonzepts gebunden wird, um Mitnahmeeffekte zu vermeiden. In Bezug auf eine Weiterentwicklung dieses Ansatzes ist zu überlegen, ob die Beteiligung an öffentlichen Förderprogrammen nicht grundsätzlich an Gleichstellungskonzepte und ihre Überprüfung gebunden werden sollte.

Es fällt jedoch auf, dass für das ehrgeizigen Ziel vergleichsweise bescheidene Mittel zur Verfügung gestellt werden: insgesamt 150 Mio. Euro für die Jahre 2008 bis 2012, die je zur Hälfte von Bund und Ländern getragen werden. Die höchstmögliche Fördersumme pro Berufung beträgt 150.000 Euro jährlich. Es ist fraglich, ob die Aussicht auf eine begrenzte Anschubfinanzierung zur vorgezogenen Berufung von Professorinnen gerade jene Hochschulen, an denen die Chancengleichheit noch keinen hohen Stellenwert hat, dazu bringt, umfassende Gleichstellungskonzepte zu entwickeln.

c) Genderperspektive in der Forschung

1. Wie bewerten Sie den Stand und die Qualität der Genderforschung bzw. der Berücksichtigung der Kategorie „Geschlecht“ in den unterschiedlichen Disziplinen a) hierzulande und b) im internationalen Vergleich?

2. Wo vergeben wir uns Potenziale? Wie kann das Erkenntnis- und Innovationspotenzial von Gender-Perspektiven für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft besser genutzt werden?

In den vergangenen Jahrzehnten wurde von Wissenschaftlerinnen in der Frauen- und Genderforschung Beeindruckendes geleistet – hinsichtlich der Entwicklung der Fragestellungen, Analysekatégorien und Methoden, der Forschung in verschiedenen Disziplinen und interdisziplinären Projekten, der Institutionalisierung von Lehrstühlen, Instituten, Kompetenzzentren, Graduiertenkollegs, der Entwicklung von Studiengängen, der internationalen Frauenuniversität, Instrumenten der Qualitätssicherung, dem Aufbau von fachlichen, interdisziplinären, regionalen oder internationalen Netzwerken, dem Erschließen von Finanzierungsmöglichkeiten usw. Frauen- und Genderforschung muss inzwischen auch in Deutschland im wissenschaftlichen Diskurs zur Kenntnis genommen. Dennoch hat Deutschland im internationalen Vergleich bei der Integration von Geschlechteraspekten in Wissenschaft und Forschung noch einen erheblichen Nachholbedarf. Dies ist nicht nur ein geschlechterpolitisches sondern ein wissenschaftspolitisches Defizit.

Die Aufgeschlossenheit für die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht – aber auch der Konstruktion von Geschlecht – und die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium unterscheidet sich je nach Fachdisziplin nach Inhalt, Intensität und Reichweite. In vielen Disziplinen ist sie nach wie vor sowohl im Bezug auf die institutionelle Absicherung und Finanzierung als auch inhaltlich marginalisiert.

Parallel zur Entwicklung von Frauen- und Genderforschung an den Hochschulen sind aus der Frauenbewegung zahlreiche autonome Forschungseinrichtungen hervorgegangen. Diese geben trotz ihrer oft prekären Finanzlage wichtige Impulse und Unterstützung sowohl für die Frauen- und Genderforschung als auch für die Gleichstellungspolitik an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Gerade die Kooperation und Diskussion zwischen autonomer und an den Hochschulen institutionalisierter Frauen- und Genderforschung hat sich als besonders innovativ erwiesen.

Die GEW fordert Bund, Länder, Hochschulen, Forschungseinrichtungen sowie Forschungsförderorganisationen auf, Frauen- und Genderforschung gezielt und verlässlich zu fördern. Es sind spezielle Programme zur Förderung der Frauen- und Genderforschung auszubauen, die Forschungsförderung hat entsprechende Schwerpunkte zu schaffen. Gleichzeitig sind die Fragestellungen der Frauen- und Genderforschung in traditionellen Programmen zu berücksichtigen.

Frauen- und Genderforschung muss in allen Disziplinen fester Bestandteil von Forschung und Lehre an Hochschulen werden. Frauen- und Genderforschung ist in Curricula und Prüfungsordnungen zu verankern. Darüber hinaus sind gezielte Fördermaßnahmen zur Etablierung von Frauen- und Genderforschung an außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu etablieren.

3. Welche Instrumente zur Implementierung von Gender-Aspekten und gender-bezogenen Methoden in die Forschung und Lehre halten Sie für erfolgsversprechend?

Angesichts der flächendeckenden Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen und neuer Instrumente zur Qualitätssicherung sind die Akkreditierungsverfahren ein wirksamer Hebel, um Gender-Aspekte und genderbezogene Methoden zu implementieren. Außerdem besteht hier dringender Handlungsbedarf, weil außer Absichtserklärungen und allgemeiner Vorgaben noch zu wenig passiert ist. In den Entscheidungsgremien des Akkreditierungsrats und der Akkreditierungsagenturen sind Frauen unterrepräsentiert. Der Handlungsbedarf ist auch deshalb so groß, weil bei der Verkürzung der Curricula in Bachelorstudiengängen und ihrer Spezialisierung in Masterstudiengängen die Tendenz erkennbar ist, Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung nicht (mehr) ausreichend zu berücksichtigen.

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer (Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, cdws.publik.no9, http://www.netzwerk-frauenforschung.de/suche_proj.php?lang=de&typedIn=Akkreditierung&submit.x=5&submit.y=4) haben eine Übersicht über Kriterien eines „geschlechtergerechten Studiengangs“ entwickelt, die

sich auf folgende Aspekte beziehen: die Attraktivität des geschlechtergerecht gestalteten Studiengangs für männliche und weibliche Studierende, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen, Interessen und Lernformen von Studierenden, die Ausrichtung von Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogrammen auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender, egalitäre Übergangsmöglichkeiten in Masterstudiengänge, die Berücksichtigung der Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in der Studienplanung, die Förderung des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses und die Integration von Theorien, Methoden und Erkenntnissen der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula. Mit einer Datenbank „Gender in gestuften Studiengängen“ bietet die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung in Nordrhein-Westfalen Unterstützung bei der Umsetzung in die Curricula einer Vielzahl von Fächern, bei Strategiekonzepten der Hochschulen, der Vermittlung von Expertinnen für Akkreditierungsverfahren und Vieles mehr.

Da Gender-Aspekte keine Selbstläufer sind, sind Zielvereinbarungen zwischen Hochschulen und Fachbereichen über die geschlechtergerechte Ausgestaltung gestufter Studiengänge und ein hochschulinternes geschlechterdifferenzierendes Qualitätssicherungssystem erforderlich. Die Fachbereiche selbst, aber auch die Akkreditierungsagenturen benötigen ein Konzept zur Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit eines neuen Studiengangs. Dazu gehören nach Becker, Jansen-Schulz, Kortendiek und Schäfer (a.a.O.) folgende Elemente: eine Beschreibung der Kriterien, an denen Geschlechtergerechtigkeit gemessen werden kann, ein Organisationskonzept um die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen sicher zu stellen, die Vermittlung von Gender-Kompetenz an alle, die an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen beteiligt sind, ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies), die nachhaltige Qualitätssicherung durch Evaluation, Monitoring und Controlling, Aussagen über die temporären und dauerhaft bereit gestellten Ressourcen.

Die bisherigen Erfolge sind vor allem auf die Beharrlichkeit Einzelner zurück zu führen. Damit Vorgaben und Konzepte zur geschlechtergerechten Studienganggestaltung wirksam werden können braucht es die aktive Unterstützung der Hochschulleitung und die Bereitstellung ausreichender Ressourcen. Letzteres zu überprüfen ist wiederum eine Zentrale Aufgabe der Akkreditierungsagenturen.

4. Wie beurteilen Sie das Berichtswesen und die Datenlage

a) zur Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses sowie

b) zum Stand der Genderforschung in Deutschland?

Wie können sie weiterentwickelt werden und wo sehen Sie die Zuständigkeit dafür?

Zu Beantwortung von Frage Nr. 4 wird auf die Ausführungen zu Fragen Nr. 1 und 6 unter Abschnitt a) verwiesen. Im Übrigen sieht die GEW der angekündigten Vorlage des ersten Bundesberichts zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses (BuWiN) entgegen.

Was den Stand der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland angeht, so ist es schwierig, einen Gesamtüberblick zu gewinnen. Der 800 Seiten starke Bundesforschungsbericht enthält leider auch in seiner aktuellen Fassung für das Berichtsjahr 2006 keinen entsprechenden Eintrag, die Begriffe „Frauenforschung“, „Genderforschung“ oder „Geschlechterforschung“ finden sich nicht im umfangreichen Stichwortregister.

Ein Desiderat ist im Übrigen die Erforschung der Wirksamkeit von bisher eingesetzten Instrumenten zur Frauenförderung und Gleichstellung. Auch der Wissenschaftsrat in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ (a.a.O., S. 23) festgestellt, dass darüber nur wenig methodisch gesichertes Wissen verfügbar ist.

Dennoch ist abschließend festzuhalten, dass insgesamt weniger ein Erkenntnisproblem als vielmehr ein Umsetzungsproblem vorliegt. Ganz offenkundig besteht evidenter Handlungsbedarf, die GEW fordert Bund und Länder, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Forschungsförderorganisationen auf, tätig zu werden.