

Welche Chancen haben Nachwuchswissenschaftlerinnen an sächsischen Hochschulen?

René Krempkow, Katrin Pittius

Seit einiger Zeit wird in Fachmedien intensiv über die Chancen von Frauen an Universitäten berichtet. Bislang gibt es jedoch nur relativ allgemeine vergleichende Aussagen auf Bundes- und Länderebene oder detaillierte Analysen einzelner Hochschulen. Der vorliegende Beitrag nimmt eine flächendeckende, vergleichende Untersuchung der Gleichstellung an sächsischen Hochschulen vor. Die Untersuchung differenziert nach einzelnen Disziplinen und verwendet verschiedene Indikatoren zu (Selbst-)Selektionsprozessen bei Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch unter gleichen rechtlichen Rahmenbedingungen und Fächerkulturen finden sich deutliche Unterschiede, die Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation liefern.

1 Einleitung

„Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern hat Verfassungsrang. Insbesondere zur Gewinnung und Förderung junger Wissenschaftlerinnen ist die Erhebung entsprechenden Datenmaterials notwendig.“ So heißt es in der Begründung zu einem der letzten Entwürfe des Sächsischen Hochschulgesetzes (§ 9 Abs. 1 S. 9, Stand 20.12.2005). Auch in der Exzellenzinitiative des Bundes spielen Gleichstellungsaspekte eine wichtige Rolle. Ebenso haben führende Vertreter von Wissenschaftsorganisationen dringenden Handlungsbedarf angemeldet, so z.B. der Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft, Matthias Kleiner und der (damalige) Vorsitzende der Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Klaus Landfried (vgl. Möller 2003, S. 95). Dass nur 13% der Professuren¹ mit Frauen besetzt sind, unter den C4-Professuren sogar nur 8%, sei im internationalen Vergleich geradezu peinlich. Solche Ressourcenverschwendung könne sich nicht leisten, wer an die Spitze wolle, hieß es (vgl. von Thadden 2006). Auch die EU-Kommission moierte kürzlich die „massive Benachteiligung“ von Frauen und dringt nun auf Konsequen-

¹ Formulierungen z.B. mit Schrägstrichen zur Darstellung der beiden Geschlechter sind nach den Redaktionsrichtlinien der Beiträge zur Hochschulforschung zu vermeiden. Daher werden hier wegen der besseren Lesbarkeit im Allgemeinen geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet. Wo es sich nicht umgehen ließ, wird nur die männliche Form verwendet. Sofern sich nicht explizit oder logisch eindeutig eine Geltung nur für Männer ergibt, beziehen sich männliche Sammelbezeichnungen auf Personen beider Geschlechter.

zen (vgl. Drewes 2006). Der Wissenschaftsrat startete Ende 2006 eine „Offensive für mehr Chancengleichheit“. Dabei wird Gleichstellung bzw. das umfassendere Konzept des Gender Mainstreaming in Deutschland inzwischen durchaus als Qualitätsdimension aufgefasst (vgl. Burkhardt/König 2006, S. 19). Dies wurde auch von der damaligen Präsidentin der Kultusministerkonferenz (KMK) (vgl. Erdsiek-Rave 2006, S. 3) und Vertretern der sächsischen Hochschulpolitik formuliert, so z. B. in der Entwicklungsvereinbarung zwischen Sächsischem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK) und der Technischen Universität (TU) Dresden bis zum Jahre 2010.

Zwar bekennt man sich im Hochschulbereich mittlerweile öffentlich zur Geschlechtergerechtigkeit. Die Praxis bleibt jedoch deutlich hinter diesem Bekenntnis zurück, konstatieren z. B. Burkhardt/König (2006, S. 13). In welchem Ausmaß dies auf die einzelnen fachlichen Einheiten an den jeweiligen Hochschulen zutrifft, wurde bisher aber kaum systematisch und flächendeckend untersucht.

Bisherige Studien beschränkten sich oft darauf, den Frauenanteil in den jeweiligen Fächern und Statusgruppen darzustellen. Im Gegensatz dazu, werden wir in unseren Auswertungen die geschlechtsspezifische Selektivität in einzelnen fachlichen Einheiten abbilden. Dies ist nur möglich, wenn über den „status quo“ des jeweiligen Frauenanteils hinaus dessen längerfristige Entwicklung erfasst wird. Denn auch bei gleichen Frauenanteilen von z. B. 25% bei Promovierten in ein und demselben Fach hat es unterschiedliche Bedeutung, ob in diesem Fach 40% der ehemaligen Studierenden Frauen waren oder nur 10%. Erst durch den Vergleich der Frauenanteile zu verschiedenen Zeitpunkten (analog einem Quasi-Längsschnittdesign) kann festgestellt werden, wo soziale Mechanismen dazu führen, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht verwirklicht wird.

Das Konzept des Gender Mainstreaming an Hochschulen

Gender Mainstreaming (GM) fordert den Dialog der Geschlechter, indem Frauen und Männer wechselseitig in allen gesellschaftlichen Bereichen für die Thematik Geschlecht sensibilisiert werden sollen. Es geht dabei um die Gleichstellung beider Geschlechter gleichermaßen und nicht darum, nur ein Geschlecht zu fördern (vgl. Erhardt 2003, S. 13).²

Folglich hebt das Konzept GM den traditionellen Ansatz der Frauenförderung nicht auf, sondern ergänzt und erweitert dessen politischen Anspruch (vgl. Baaken/Plöger 2002, S. 129). Gender Mainstreaming beschränkt sich auf dem Weg zur Chancengleichheit nicht auf Sondermaßnahmen für Frauen, sondern fordert einen ganzheitlichen Blick auf die Thematik Geschlecht und Gleichstellung. Dies kann auch bedeuten, Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation von Männern zu untersuchen und durchzuführen.³

Den in den folgenden Abschnitten dargelegten Zahlen kann bereits an dieser Stelle vorweggenommen werden: „Allgemein gilt: Je höher die Position in der akademischen Hierarchie, desto geringer der Frauenanteil“ (Höppel 2003, S. 292). Die Realität zeigt, dass formulierte Zielvorgaben zur Verbesserung des Frauenanteils in der Wissenschaft „nur selten mit Nachdruck verfolgt“, sondern „eher als eine Art ‚freiwillige Selbstverpflichtung‘ ohne Verbindlichkeit betrachtet“ werden (a. a. O., S. 299). Bei der Struktur- und Entwicklungsplanung sind viele Hochschulen „häufig nicht bereit, ihre Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen“ (a. a. O., S. 302). Realität ist aber auch, dass Frauen in der Wissenschaft zum Teil deshalb unterrepräsentiert sind, weil sie eine wissenschaftliche Laufbahn von sich aus ablehnen: schlechte strukturelle Voraussetzungen hinsichtlich

² Die Autoren lehnen die Gleichsetzung der Begriffe „Gender Mainstreaming“ und „Gleichstellung“ ab: Mit Gleichstellung wird häufig noch die Gleichstellung – wenn nicht sogar Gleichmachung – der Frauen gegenüber den Männern suggeriert. Im GM-Ansatz jedoch wird Gleichstellung nicht ausschließlich als Frauenförderung, sondern als die Gleichstellung beider Geschlechter beschrieben. Insofern erachten wir den Begriff Geschlechterdemokratie als angemessenere Übersetzung des englischen Begriffs Gender Mainstreaming.

³ Wir betonen in diesem Kontext, dass Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Studierenden und Mitarbeiter nicht gänzlich abgeschafft werden sollen, sondern die bisherige Frauenförderung unbedingt ergänzt werden muss durch eine veränderte Sichtweise von Gleichstellungspolitik und die Einbeziehung der Männer als Akteure und Teilhabende an gleichstellungspolitischen Maßnahmen. So werden seit einiger Zeit höhere Anteile von Männern an den Grundschullehrern gefordert, da die Grundschulen inzwischen fast zur „männerfreien Zone“ wurden.

Gleichstellung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, beruflicher Perspektiven etc. lassen die Hochschule zu einem unattraktiven Arbeitsplatz für Frauen werden.

Gleichstellungspolitik (und ihr Gelingen) ist Aufgabe der Hochschule. Die Verantwortung dafür liegt bei hierzu delegierten oder gewählten Personen, deren Aufgabe die Planung und Umsetzung struktureller Veränderungen an der Universität ist (vgl. *Smykalla 2000, S. 274*). Daher erfolgt die Analyse hier vor allem auf der Hochschulebene und weniger auf der Bundeslandebene.⁴

Voraussetzung für eine Implementierung von GM ist „neben dem klaren politischen Willen, dass die Verantwortung für die Anwendung von GM zunächst im Rektorat der Hochschule angesiedelt werden muss“ (*Baaken/Plöger 2002, S. 130*). Als Top-Down-Prozess beginnt GM in der Führungsebene einer Institution (und eben auch der Hochschule), welche auch die finanziellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen zur Umsetzung zur Verfügung stellt. Um GM umzusetzen, müssen alle Akteure Bereitschaft, Information, Kooperation und Know-how mitbringen (vgl. *a. a. O.*). Darüber hinaus hängt eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik stark von der Diskussions- und Kooperationskultur der Hochschule ab (vgl. *a. a. O., S. 135*).⁵

Das idealtypische Vorgehen zur Verankerung von GM in Institutionen beginnt zunächst mit einer Gender-Analyse (Erhebung des Ist-Zustands in Form geschlechtsspezifischer Statistiken zu geschlechtsrelevanten Fragen). Dieser folgt als zweiter Schritt die Analyse der Problemfelder und der Situation der Betroffenen. Daran anschließend werden der Soll-Zustand definiert und die gleichstellungspolitischen Ziele abgeleitet. Im nächsten Schritt geht es dann darum, Maßnahmen, Optionen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Schließlich wird die Umsetzung der getroffenen Entscheidungen anvisiert. Erfolgskontrolle, Monitoring und Evaluation bilden den Abschluss der Implementierung (vgl. *Erhardt 2003, S. 20 f.*).

⁴ Geschlechterdemokratie an der Hochschule (und allen anderen Institutionen) ist im Sinne des GM als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Das GM-Konzept beinhaltet Handlungsstrategien zur Optimierung der Organisations- und Personalentwicklung an der Hochschule. Die praktische Umsetzung bezieht sich somit nicht allein auf den wissenschaftlichen Bereich, sondern auf die Hochschule als Ganzes.

⁵ Das Einbringen einer geschlechterbezogenen Sichtweise auf allen Ebenen erfordert seitens der Akteure und Akteurinnen ein kompetentes und sensibles Handeln im Hinblick auf Geschlechterfragen. Fort- und Weiterbildungen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zur Entwicklung und Aneignung von Genderkompetenzen sind daher absolut notwendig.

Die im Folgenden vorgestellten Daten können somit als Grundlage fungieren, jedoch erscheint eine weiterführende qualitative Untersuchung der Thematik unumgänglich. Die qualitative Analyse der Problemfelder und insbesondere der Situation der Betroffenen böte weiterführendes Datenmaterial zu Problemen, welche allein durch Zahlenmaterial nicht zu erfassen sind. Würden Statistiken mit qualitativen Daten ergänzt, ließe sich der Gesamtzusammenhang der Geschlechtersituation präziser herstellen. Während der Implementierung von GM an Hochschulen ergäbe sich so eine gute Datenbasis zum Ist-Zustand, auf deren Grundlage der Soll-Zustand und entsprechende Umsetzungsmaßnahmen entworfen werden könnten.

Die Analyse der hier ausschließlich vorliegenden quantitativen Daten zur Geschlechterverteilung folgt in ihren Grundüberlegungen dem „Kaskadenprinzip“ (vgl. CEWS 2003, S. 11; BLK 2005). Das Prinzip ähnelt dem „Bildungstrichter“ zur sozialen Selektivität (vgl. HIS 2004, S. 119).⁶

2 Datengrundlagen

Die den Auswertungen zugrunde liegenden Daten basieren auf der amtlichen Statistik. Die Entwicklung der Indikatoren aus diesen Daten erfolgte angelehnt an die Erfahrungen des CEWS (2005, 2003), der BLK (2005) und von 29 einzelnen Hochschulen (vgl. Reiche/Schober 2003; Langner/Reiche/Schober 2002). Da die Daten zur Lehre aus anderen Datensätzen stammen, werden hier nur die Datengrundlage und die Berechnung derjenigen Gleichstellungsindikatoren erläutert, die sich auf den Forschernachwuchs beziehen.⁷ Mit diesen Indikatoren, die sich auf die einzelnen Qualifikationsstufen beziehen, beginnt die Analyse. Im Anschluss daran werden weitere Gleichstellungsindikatoren diskutiert.

⁶ Dieses von HIS für die Selektivität des Bildungssystems nach sozialer Herkunft entwickelte Prinzip ist grundsätzlich ebenso für die Selektivität nach Geschlecht oder anderen Merkmalen (wie ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Sprache, Religion – vgl. König 2005, S. 143) denkbar wie auch für alle Qualifikationsstufen im Hochschulbereich (vgl. z. B. Kahlert 2005). Auch Falk (2005) verknüpft Ungleichheits- und Geschlechterforschung. Um die Indikatoren mit den verfügbaren Daten aussagekräftig werden zu lassen und sie auf die Besonderheiten der verschiedenen Qualifikationsstufen abzustimmen, sind jedoch die Betrachtung über einen längeren Zeitraum und weitere Anpassungen notwendig (vgl. CEWS 2003, S. 11).

⁷ Auf lehrbezogene Gleichstellungsindikatoren muss verzichtet werden, da dies den hier gesetzten Rahmen sprengen würde. Als lehrbezogener Gleichstellungsindikator kann z. B. eine frauenspezifische Absolventinnenquote berechnet werden. Zu weiteren möglichen Indikatoren vgl. Lenz/Krempkow/Popp (2006).

Forschernachwuchsbezogene Gleichstellungsindikatoren

In Bezug auf den Forschernachwuchs werden hier Gleichstellungsindikatoren für drei Qualifikationsstufen analysiert: Promovierte, Habilitierte und Neuberufungen. Diese Qualifikationsstufen werden als Schwellen bezeichnet, z. B. von *HIS (2004)* wie auch in anderen Studien zur Selektivität im Bildungswesen. Nachfolgend werden die Begriffe Qualifikationsstufen und Schwellen synonym verwendet.

Für *Promovierte* ist die Ausgangsbasis⁸ die Gruppe aller infrage kommenden ehemaligen Studierenden der Fächergruppe an der jeweiligen Hochschule sechs Jahre zuvor (jeweils für drei Jahre zusammengefasst).

Für *Habilitierte* erfolgt die Untersuchung wegen meist *überregionaler* Rekrutierung (vgl. *Enders/Mugabushaka 2004*) für alle Promovierten *bundesweit* in der jeweiligen Fächergruppe vor sechs Jahren (für drei Jahre zusammengefasst).

Für *Professuren (Neuberufungen)* wurde ebenfalls eine Analyse nach Fächergruppen vorgesehen; Daten liegen auch nur auf dieser Ebene vor. Ausgangsbasis können wegen *überregionaler* Rekrutierung (aufgrund des sogenannten Hausberufungsverbots) nur alle infrage kommenden Habilitierten *bundesweit* im jeweiligen Fach sein.⁹ Da die Fallzahlen bei Zusammenfassung für die letzten verfügbaren drei Jahre in zu vielen Fächergruppen nicht ausreichten, wurde hier mit weiteren Vorjahren zusammengefasst.

⁸ Dies erfolgt aufgrund überwiegend regionaler Rekrutierung von Promovierenden aus ehemaligen Studierenden (vgl. *WR 2002; Berning/Falk 2006; Lenz/Krempkow/Popp 2006*).

⁹ Da nach übereinstimmenden Äußerungen von Vertretern der Hochschulleitungen auch an den Fachhochschulen ein großer Teil der Professoren habilitiert ist, wurde dieser Indikator auch bei den Fachhochschulen berechnet. Die Ergebnisse sind aber nicht mit denen an Universitäten vergleichbar. Hierfür erscheint der stufenübergreifende Indikator geeigneter.

Als alle drei *Stufen übergreifender Indikator* wurde der Frauenanteil am Bestand der Professuren¹⁰ dem ehemaliger Studierender¹¹ in der Fächergruppe der jeweiligen Hochschule gegenübergestellt. Dieser Indikator kann anzeigen, ob es große Diskrepanzen in den Geschlechteranteilen zwischen den verschiedenen Statusgruppen an der jeweiligen Hochschule gibt. Er ist auch in den Fällen verfügbar, in denen es in den letzten fünf Jahren keine oder zu wenige Neuberufungen für Aussagen zur Gleichstellung auf Basis von Neuberufungen und/oder Habilitationen gab. Erst diese Relation ermöglicht auch den Vergleich über verschiedene Hochschulen hinweg. Würde man allein die Frauenanteile des Professurenbestands gegenüberstellen, so wäre ein solcher Vergleich durch die unterschiedlichen Fächerkulturen an den einzelnen Hochschulen verzerrt. Wird dagegen der Anteil der Frauen am aktuellen Bestand der Professuren mit dem Frauenanteil ehemaliger Studierender in der Fächergruppe in Beziehung gesetzt, so wird die Dominanz einer bestimmten Fächerkultur an einer Hochschule relativiert.

Weitere Gleichstellungsindikatoren

Ergänzend erscheint eine Analyse für das hauptberufliche *wissenschaftliche Personal* sinnvoll, und dies insbesondere für den wissenschaftlichen Mittelbau. Hierbei wird nach Vollzeit/Teilzeit getrennt und darunter getrennt nach unbefristet/befristet.¹² Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass nur die Wenigsten letztlich eine Professur erhalten können und wesentlich mehr von ihnen (zumindest für relativ lange Zeit) dem wissenschaft-

¹⁰ Ein Vergleich der Frauenanteile an Professuren in den letzten drei verfügbaren Jahren zeigte nur geringe Veränderungen. Da hier auch die Fallzahlen im Gegensatz zu Neuberufungen fast immer hoch genug waren, konnte auf die zusätzliche Einbeziehung der Vorjahre zu den aktuellsten verfügbaren Daten verzichtet werden.

¹¹ Aus vorhergehenden Analysen des Frauenanteils in den Fächern war bekannt, dass dieser seit Anfang/Mitte der 1990er-Jahre nur in sehr wenigen Fällen nennenswerten zeitlichen Schwankungen unterlag. Da hier Fachgebiete untersucht werden, in denen die wenigen Fälle anteilmäßig keine große Rolle spielen, wurde auf eine Einbeziehung der Frauenanteile weiterer Abschlussjahrgänge bei der Gegenüberstellung mit dem Frauenanteil beim Professurenbestand verzichtet.

¹² Daher wurde hier die Relation Frauen in unbefristeten Vollzeitstellen zu Frauen im wissenschaftlichen Personal insgesamt berechnet, und nicht wie beim Glass Ceiling Index die Relation Frauen auf Professur-Positionen zu Frauen in der Wissenschaft insgesamt. Denn hierbei würde der Mangel an Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen innerhalb der Strukturen ihres Berufsfeldes aufgezeigt (vgl. EU 2006, S. 52). In der ergänzenden Analyse geht es aber gerade nicht um die Top-Positionen.

lichen Mittelbau angehören. Dieser Umstand würde bei alleiniger Konzentration auf den Frauenanteil an den Professuren nicht berücksichtigt.¹³

3 Ergebnisse zur Gleichstellung in Sachsen und bundesweit

Nachfolgend werden die Ergebnisse zu den Gleichstellungsindikatoren für den Forschernachwuchs beschrieben. Dies geschieht nach folgendem Raster: Zunächst wird ein kurzer Gesamtüberblick über die Situation in Sachsen und bundesweit gegeben. Es folgen die Ergebnisse für die Fächergruppen Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften und Geisteswissenschaften (angelehnt an die Systematik der DFG 2003),¹⁴ wobei diese soweit wie möglich für die einzelnen sächsischen Hochschulen differenziert werden.¹⁵ Die Beschreibung konzentriert sich dabei auf die aus der amtlichen Statistik berechneten Indikatorenwerte.¹⁶

3.1 Überblick zur Situation in Sachsen

Werden für den Gesamtüberblick zur Situation in Sachsen zunächst die Frauenanteile bei Promovierten, Habilitierten und Neuberufungen betrachtet, so weisen die Daten insgesamt bei den Promovierten (40%) einen höheren, bei Habilitierten (21%) und Neuberufungen (14%) jedoch einen geringeren Frauenanteil auf als jeweils bundesweit (38%/22%/17%). Bezieht man diese Frauenanteile jeweils auf die vorhergehenden Qualifikationsstufen, aus denen sie sich rekrutieren, so ergibt sich daraus der Gleichstel-

¹³ Außerdem wurden Analysen zur Familien- bzw. Kinderfreundlichkeit sowie gleichstellungsbezogene Analysen für entscheidende Gremien angestrebt. Dies war jedoch nicht flächendeckend möglich (vgl. ausführlicher Lenz/Krempkow/Popp 2006).

¹⁴ Die Medizin (inkl. Veterinärmedizin) wird hier nicht dargestellt, da zumindest die Koeffizienten bei Promotionen nicht vergleichbar sind. Die Promotion stellt in der Medizin, anders als in den übrigen Fächern, den Regelabschluss dar, sodass hier kaum Selektion zu erwarten ist. Dies schlägt sich teilweise auch in den anderen Qualifikationsphasen nieder (vgl. Lenz/Krempkow/Popp 2006).

¹⁵ Wie bereits in einer Analyse zur wissenschaftlichen Nachwuchsförderung ohne besondere Berücksichtigung der Gleichstellung dargelegt (vgl. Krempkow 2006), ist eine weitere Differenzierung, z. B. nach Fächern, aufgrund der dazu in Sachsen nicht flächendeckend und vergleichbar vorliegenden Daten unmöglich. Bei einem 2004 unternommenen Versuch für ausgewählte Fächer zeigten sich große Schwierigkeiten.

¹⁶ Eine weitergehende Interpretation und Diskussion möglicher Ursachen und sich daraus ergebender Lösungsansätze, z. B. anhand von Hochschul-Einzelstudien, war leider aus Ressourcengründen nicht möglich.

lungskoeffizient. Für die Promovierten zeigt sich folgendes Bild: Die Voraussetzungen für eine ausgewogene Situation sind in Sachsen mit 43% Frauenanteil bei den ehemaligen Studierenden der entsprechenden Jahrgänge insgesamt günstiger als bundesweit (39%). Dies schlägt sich auch im hierfür berechneten Gleichstellungskoeffizienten nieder: Der Koeffizient fällt für die Promovierten mit 0,93 geringer aus als bundesweit (0,96).¹⁷ Ebenso fallen die Gleichstellungskoeffizienten für die Habilitierten¹⁸ (0,63) und Neuberufungen¹⁹ (0,85) geringer aus als jeweils bundesweit (Habilitierte: 0,67; Neuberufungen: 1,06). Der Wert von 1,06 zeigt an, dass die habilitierten Frauen bundesweit sogar geringfügig bessere Chancen auf eine Neuberufung haben als habilitierte Männer. Allerdings dürfte dies nicht weiter erstaunen, da der Selektionsprozess in den vorhergehenden Qualifikationsstufen als wesentlich stärker ausgeprägt einzuschätzen ist.²⁰ Nach einer Betrachtung des Frauenanteils über alle hier untersuchten Qualifikationsstufen hinweg beträgt die Relation des Frauenanteils bei Professuren zum Frauenanteil bei ehemaligen Studierenden in Sachsen insgesamt lediglich 0,32 gegenüber 0,34 bundesweit.

Für die Gleichstellung an Hochschulen soll hier jedoch nicht die Professur als alleiniges mögliches Ziel der dort Qualifizierten fokussiert werden, da dies nicht der Realität entspreche (vgl. die aktuelle Diskussion um die „Lecturer“ als mögliche neue Personalkategorie in Deutschland). Daher wird auch das hauptberufliche wissenschaftliche Personal²¹ für die Analysen herangezogen. In Sachsen gibt es mit 30% Frauenanteil insgesamt höhere Werte als bundesweit (16%). Für die sozial am besten abgesicherten Beschäfti-

¹⁷ Dies gilt nicht für alle Fächergruppen. So ist der Chancengleichheitskoeffizient für Promovierte in den Naturwissenschaften sowie in den („klassischen“) Ingenieurwissenschaften günstiger als bundesweit.

¹⁸ Hier gilt dies nicht für die Fächergruppe Medizin, Veterinärmedizin und Gesundheitswissenschaften.

¹⁹ Dies gilt nicht für die Fächergruppe Ingenieurwissenschaften.

²⁰ Wenn man voraussetzt, dass an den vorhergehenden Schwellen bei Qualifikationsverfahren nach wissenschaftlichen Leistungen selektiert wird, so werden vermutlich auch die wenigen Frauen, die es durch diese „strenge“ Auswahl bis zur Habilitation geschafft haben, bessere Voraussetzungen mitbringen. Zwar verliert dieses Argument etwas an Stärke, weil die Unterrepräsentanz der Frauen teilweise auch auf deren Ablehnung der wissenschaftlichen Laufbahn von sich aus zurückgeht. Allerdings dürften sich leistungsstärkere Frauen von den antizipierten Schwierigkeiten weniger häufig abschrecken lassen als leistungsschwächere. Das Zusammenspiel von Selektion und Motivation kann hier leider nicht umfassender diskutiert werden. Dies ist im Rahmen eines derzeit vom Institut für Hochschulforschung Wittenberg durchgeführten BMBF-Projekts zum Wissenschaftlichen Nachwuchs in Deutschland geplant (Leitung: Anke Burkhardt).

²¹ Nur hierfür sind in der amtlichen Statistik Daten verfügbar, nicht aber z. B. zu Wissenschaftlichen Hilfskräften, da diese nicht zum hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal zählen.

ungsverhältnisse (Vollzeit unbefristet) ist der Frauenanteil in Sachsen nur für sich betrachtet mit 11 % ebenfalls noch geringfügig höher als bundesweit (9 %). Betrachtet man dies jedoch in Bezug auf die Ausgangsbedingungen, also in Relation zum Frauenanteil am Personal insgesamt in Sachsen, so ist diese Relation in Sachsen (0,37) deutlich ungünstiger als bundesweit (0,55). Auf der anderen Seite ist bei den häufig als prekär eingestuften befristeten Teilzeitverträgen der Frauenanteil mit 40 % deutlich höher. Damit ist der Frauenanteil in prekärer Beschäftigung in Relation zum Frauenanteil am Personal insgesamt (30 %) um den Faktor 1,33 höher.

Diese Berechnung ermöglicht auch den Vergleich von Hochschulen untereinander innerhalb derselben Fächergruppe. Wie die weitere Auswertung zeigt, fallen dessen Ergebnisse durchaus unterschiedlich aus. Daher werden im Folgenden die einzelnen Fächergruppen an den jeweiligen Hochschulen betrachtet. Dies bietet sich auch deshalb an, weil mit Gegenüberstellungen von Ergebnissen für Sachsen insgesamt noch keine Aussage darüber getroffen werden kann, inwieweit dies auf Effekte unterschiedlicher Fächerkulturen zurückzuführen ist.

3.2 Naturwissenschaften

Für die Naturwissenschaften inklusive Mathematik²² ergibt sich für ganz Sachsen folgendes Bild: Der Gleichstellungskoeffizient für Promovierte und der alle drei Qualifikationsstufen übergreifende Indikator sind günstiger als bundesweit. Für Habilitierte und für Neuberufungen ist der Koeffizient jeweils ungünstiger. Bei Habilitierten ist der Frauenanteil nur etwa halb so hoch wie bei Promovierten. Hier gilt also: Je höher die Qualifikationsstufe, desto stärker die geschlechtsspezifische Selektion. Ungünstiger als bundesweit stellt sich auch die Relation unbefristet vollzeitbeschäftigter Frauen zum Frauenanteil am hautberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt dar.

Nun werden die Daten in dieser Fächergruppe an den einzelnen Hochschulen zunächst für die *Promovierten* betrachtet: Die TU Bergakademie Freiberg hat hier mit 61 % den höchsten Frauenanteil. In Relation zum Frauenanteil von 32 % in den Abschlussjahren, aus denen sich die Promovierten überwiegend rekrutieren, sind hier die Frauen klar im Vorteil. Sie haben eine fast doppelt so hohe Promotionswahrscheinlichkeit wie

²² Zur Gleichstellung konnten keine Daten auf Ebene der Fakultäten ausgewertet werden. Da die amtliche Statistik hier Vergleichsbasis ist, folgt die Auswertung hier auch der Systematik der amtlichen Statistik ohne Rücksicht auf die Struktur der Fakultäten in Sachsen (zu den Auswirkungen vgl. Lenz/Krempkow/Popp 2006).

die Männer der entsprechenden Jahrgänge. Gegenüber anderen Hochschulen stellt dies aber eher eine Ausnahme dar: An allen anderen Universitätsstandorten liegen die Frauenanteile an Promovierten weit unter 50%. Selbst wenn man weitere drei Promoviertenjahrgänge hinzuzieht, ändert sich an dieser Aussage nichts. Auch das Verhältnis der Frauenanteile an den einzelnen Hochschulen zueinander in dieser Fächergruppe bleibt dasselbe. An der TU Chemnitz beträgt der Frauenanteil an Promovierten im aktuellen Untersuchungszeitraum sogar nur 16%.²³ Im Verhältnis zur Ausgangssituation sind die Chancen von weiblichen Promovierten in den Naturwissenschaften mit Werten der Gleichstellungskoeffizienten um 1,0 aber relativ gut.

Werden die Daten an den einzelnen Hochschulen in dieser Fächergruppe nun für die *Habilitierten* betrachtet, so hat die TU Chemnitz hier den höchsten Frauenanteil (20%). Die TU Bergakademie Freiberg hat den niedrigsten (8%). In Relation zum Frauenanteil von bundesweit 22% in den Promoviertenjahrgängen, aus denen sich die Habilitierten überwiegend rekrutieren, haben Frauen gegenüber Männern aus denselben Jahrgängen deutlich schlechtere Chancen. Dies gilt selbst für die Universität mit dem besten Wert, die TU Chemnitz (0,76). Die TU Bergakademie Freiberg hat mit 0,32 den niedrigsten Gleichstellungskoeffizienten. An der TU Dresden sieht es kaum anders aus. Insgesamt haben promovierte Naturwissenschaftlerinnen in Sachsen nur halb so große Chancen auf den Abschluss der Habilitation wie Männer.

Bei *Neuberufungen* sind nur für drei von neun Hochschulen überhaupt Aussagen möglich. Bei den anderen Hochschulen liegt die Anzahl unter der festgelegten Mindestzahl von zehn innerhalb des Untersuchungszeitraums. Die Ergebnisse einzelner Hochschulen eignen sich damit nicht für einen differenzierten Hochschulvergleich. Sie eignen sich aber sehr wohl zur Erklärung des Beitrags der einzelnen Hochschulen zum Ergebnis der Fächergruppe in Sachsen insgesamt. So kann das Ergebnis für die Naturwissenschaften wesentlich durch den Beitrag der Universität Leipzig und der TU Dresden erklärt werden, obwohl es auch an einzelnen Fachhochschulen wie der HTW Dresden eine bedeutsame Anzahl

²³ An den Fachhochschulen sind keine Auswertungen möglich. Grund sind bislang in der amtlichen Statistik nicht erfasste kooperative Promotionsverfahren (zusammen mit Universitäten) bzw. zu geringe Fallzahlen. Mit Blick auf die Zahlen der Promovierten zeigen sich in der Tendenz ähnliche Frauenanteile wie an den Universitäten (insbesondere innerhalb der jeweiligen Hochschulstandorte). Deutliche Abweichungen zwischen Geschlechteranteilen von Promovierten und Absolventen der entsprechenden Bezugsjahre dürften also kaum auf einen eventuell vorhandenen und von der amtlichen Statistik bisher nicht erfassten Zustrom von FH-Absolventen zurückzuführen sein. Mögliche Ursachen für geschlechtsspezifische Selektivität sind damit eher innerhalb einer Hochschule (bzw. zumindest innerhalb eines Hochschulstandorts) zu suchen.

von Neuberufungen mit einem auch im Bundesvergleich überdurchschnittlichen Frauenanteil gab. Insgesamt haben die Frauen unter den Habilitierten in den sächsischen Naturwissenschaften mit einem Gleichstellungskoeffizienten von 0,39 weniger als halb so große Chancen auf eine Neuberufung wie Männer.

Wird der Frauenanteil über alle drei untersuchten Qualifikationsstufen hinweg betrachtet, zeigt sich, dass *der stufenübergreifende Indikator* an den einzelnen Hochschulen sehr unterschiedlich ausfällt: So gibt es im Gegensatz zu den Fachhochschulen an den Universitäten große Diskrepanzen zwischen den Frauenanteilen in den Statusgruppen der jeweiligen Hochschulen. An fast allen Fachhochschulen liegen die Werte um die 1,0 (Ausnahme HS Zittau/Görlitz: 0,44). An den Universitäten schwanken sie zwischen 0,00 (TU Bergakademie Freiberg bei allerdings nur 37 Professuren in diesem Fachgebiet) und 0,22 (TU Dresden). Damit gibt es am ehesten noch an Sachsens Fachhochschulen ausgewogene Geschlechterchancen.

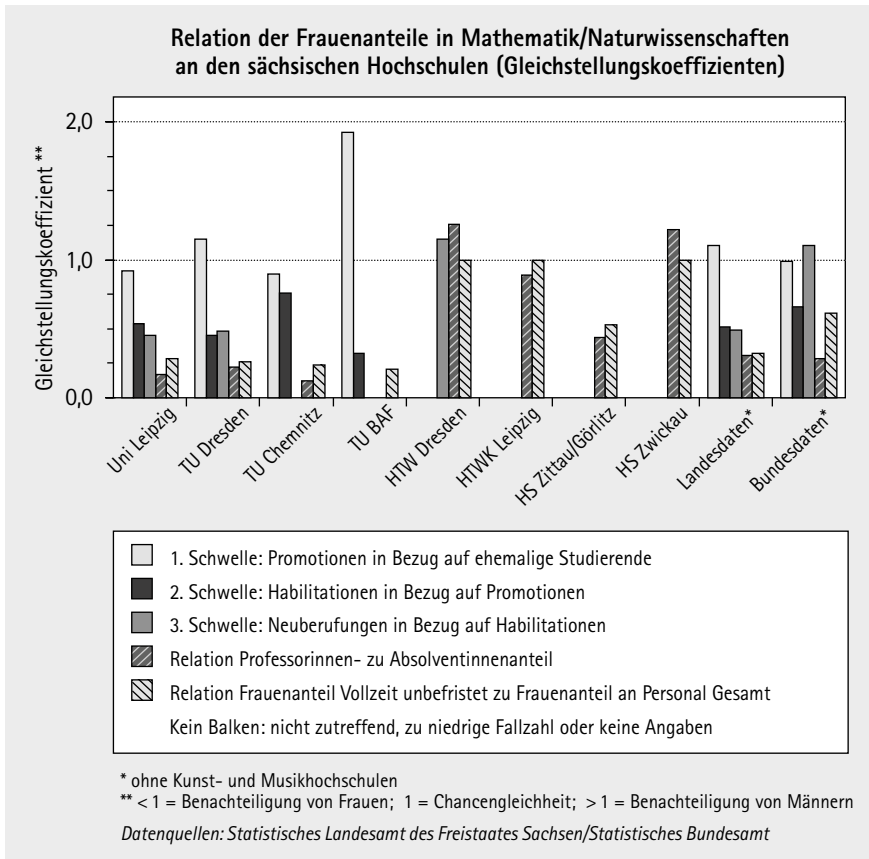
Zieht man für die Betrachtung ergänzend auch das hauptberufliche *wissenschaftliche Personal* heran, so gewinnt man den Eindruck, dass es sich hier um eine je nach Hochschulart unterschiedliche Einstellungs- bzw. Befristungspraxis handelt. Für die sozial am besten abgesicherten Beschäftigungsverhältnisse (Vollzeit unbefristet) liegt das Verhältnis des Frauenanteils zum Frauenanteil am jeweiligen Hochschulpersonal insgesamt in dieser Fächergruppe an fast allen Fachhochschulen bei Werten von 1,00.²⁴ An den Universitäten betragen die Werte zwischen 0,21 (TU Bergakademie Freiberg) und 0,28 (Universität Leipzig, dicht gefolgt von der TU Dresden mit 0,26). Dies hat zum einen historische Gründe. Zum anderen hängt es wahrscheinlich auch damit zusammen, dass an Fachhochschulen die Projekt- und Drittmittelforschung, in der wissenschaftliches Personal häufig auf befristeten Teilzeitstellen beschäftigt wird, einen geringeren Stellenwert hat als an Universitäten.²⁵

Nachfolgend sollen die Ergebnisse mittels Säulendiagramm veranschaulicht werden. Die Graphik ist wie folgt zu lesen: Niedrige Werte der Koeffizienten (unter 1,0) bedeuten Benachteiligung der Frauen. Werte über 1,0 können als Benachteiligung von Männern interpretiert werden. Werte von 1,0 oder nahe 1,0 können als relative Chancengleichheit angesehen werden (Erläuterungen zur Indikatorenberechnung siehe Abschnitt 2).

²⁴ Hier sind auch die Zahlen von „Personal Gesamt“ und „Personal Vollzeit (unbefristet)“ identisch.

²⁵ Siehe Projekt- und Drittmittelforschungsumfang sächsischer Hochschulen in der Antwort des SMWK auf die Anfrage der Landtagsabgeordneten Werner und Hilker (2006) bzw. in *Lenz/Krempkow/Popp (2006)*.

Abbildung 1: Gleichstellungskoeffizienten für Mathematik/Naturwissenschaften



3.3 Ingenieurwissenschaften

Für die Ingenieurwissenschaften in Sachsen sieht die Situation folgendermaßen aus: Der Gleichstellungskoeffizient für Promovierte ist, wie in den Naturwissenschaften, günstiger als im Bundesschnitt. Im Gegensatz zu den Naturwissenschaften, ist jedoch der Gleichstellungskoeffizient für Habilitierte ungünstiger und der für Neuberufungen günstiger als bundesweit. Der stufenübergreifende Indikator fällt zwar geringer aus als bundesweit. Auch ist der Frauenanteil am Personal insgesamt höher als auf Bundesebene. Ungünstiger als dort ist in Sachsen aber die Relation für unbefristet vollzeitbeschäftigte Frauen.

Nun werden die Daten in dieser Fächergruppe wieder für die einzelnen Hochschulen und zunächst für die *Promovierten* betrachtet: Hier hat die TU Bergakademie Freiberg mit 19% den höchsten Frauenanteil. In Relation zum Frauenanteil von 17% in den Abschlussjahrgängen, aus denen sich die Promovierten überwiegend rekrutieren, haben hier Frauen eine geringfügig höhere Abschlusswahrscheinlichkeit als Männer. An der TU Chemnitz ist diese mit einem Gleichstellungskoeffizienten von 1,26 sogar deutlich höher (wobei der Frauenanteil an Promovierten nur 8% beträgt). Hier zeigt sich besonders deutlich, dass eine Betrachtung allein des Frauenanteils an Promovierten nicht genügt, um ein Bild der Chancen an der jeweiligen Hochschule zu erhalten. Allerdings liegt an der TU Dresden, und damit an der Universität mit den weitaus meisten technischen Promotionen, der Gleichstellungskoeffizient mit 0,69 weit unter dem Optimum. Auch wenn wieder die vorhergehenden drei Promoviertenjahrgänge zur Betrachtung hinzugezogen werden, ändert sich diese Aussage nicht. Auch das Verhältnis der Frauenanteile an den einzelnen Hochschulen zueinander in dieser Fächergruppe bleibt dasselbe.²⁶ Insgesamt haben technikinteressierte Frauen an sächsischen Hochschulen also an den kleinen Universitäten relativ gute Chancen auf den Abschluss einer Promotion. Die eine große Universität beeinflusst das Gesamtergebnis aber so stark, dass die Promotionswahrscheinlichkeit für Frauen an sächsischen Hochschulen letztlich kaum höher ist als im Bundesdurchschnitt.

Eine Betrachtung der Daten für die *Habilitierten* an den einzelnen Hochschulen ist in dieser Fächergruppe aufgrund niedriger Fallzahlen leider kaum möglich. Nur die TU Dresden erreicht überhaupt die Mindestanzahl von 10 Fällen (*vgl. auch CEWS 2003, 2005*). Sie hatte jedoch unter 17 Habilitierten in den letzten drei verfügbaren Jahren keine einzige Frau,²⁷ in Freiberg waren es immerhin zwei und in Chemnitz eine. Sieht man sich dazu die Habilitierten der Jahre 1996 bis 2001 an, so gab es an der TU Dresden immerhin 10% Frauen und an der TU Bergakademie Freiberg sogar 18%.²⁸ Insgesamt liegen die

²⁶ Für das IHI Zittau sind aufgrund zu geringer Fallzahlen keine Aussagen möglich.

²⁷ Laut Interview mit der Frauenbeauftragten der TU Dresden im Dresdner Universitätsjournal 4/2006 lag der Frauenanteil bei Habilitierten im Studienjahr 2005 bereits wieder bei 15%. Die absolute Anzahl der Frauen wurde nicht genannt. Flächendeckend lagen vom Statistischen Landesamt nur Zahlen von 2004 vor.

²⁸ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass dies Frauen sein können, die eventuell schon in der damaligen Deutschen Demokratischen Republik studierten bzw. ihr Studium begannen. In der DDR war es weitaus üblicher, dass Frauen auch in Natur- und Ingenieurwissenschaften studierten und promovierten (Promotion A und Promotion B). Bei der Studienfachwahl spielte zum Teil auch staatliche Lenkung eine Rolle.

Chancen für promovierte Ingenieurwissenschaftlerinnen auf eine Habilitation in Sachsen deutlich unter dem Bundesdurchschnitt.

Bei den *Neuberufungen* sind von den Universitäten nur für die TU Dresden Aussagen möglich. Sie ist auch die einzige, die im Analysezeitraum Frauen einen Ruf erteilte. Bei den Fachhochschulen sind es vier von fünf. An den drei Hochschulen, wo mittels Gleichstellungskoeffizienten Aussagen möglich sind, wurden in allen Fällen überproportional viele Frauen neu berufen (in Relation zum Frauenanteil an den bundesweit Habilitierten in diesem Fachgebiet). Haben Ingenieurwissenschaftlerinnen es also erst einmal durch das „Nadelöhr“ Habilitation geschafft, so haben sie in Sachsen überdurchschnittlich gute Chancen auf eine Neuberufung. Dabei ist der Freistaat aber überproportional auf die in anderen Bundesländern ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlerinnen angewiesen.

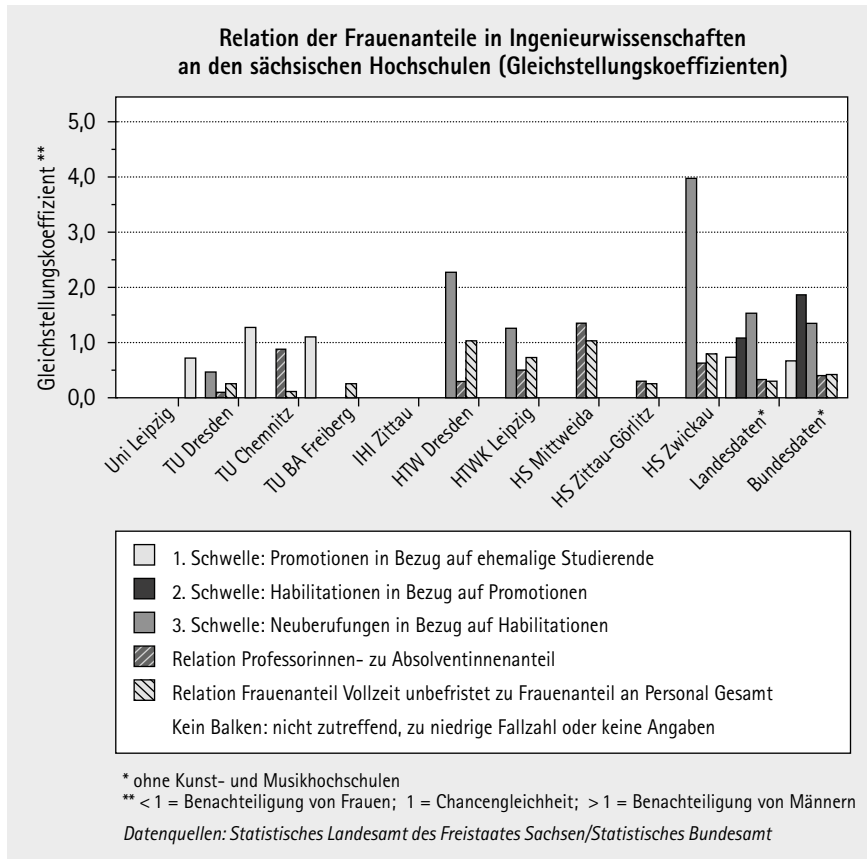
Wird der Frauenanteil für den *stufenübergreifenden Indikator* betrachtet, zeigt sich, dass die Relationen an den einzelnen Hochschulen wieder sehr unterschiedlich ausfallen: So gibt es auch hier bei den Universitäten große Geschlechterdiskrepanzen zwischen den Statusgruppen. Die Koeffizienten schwanken zwischen 0,86 (TU Chemnitz)²⁹ und 0,00 (TU Bergakademie Freiberg).³⁰ An den Fachhochschulen liegen die Werte zwischen 0,62 (Westfälische HS Zwickau) und 0,27 (HTW Dresden). Nur an der Hochschule Mittweida ist der Wert mit 1,34 deutlich höher. An den Fachhochschulen sind also, anders als bei den Naturwissenschaften, keine strukturell ausgewogeneren Geschlechterchancen zu verzeichnen.

Zieht man für die Betrachtung ergänzend das hauptberufliche *wissenschaftliche Personal* heran, so zeigt sich hingegen ein ähnliches Bild wie bei den Naturwissenschaften: An mehreren Fachhochschulen betragen die Relationen Vollzeit unbefristet zum Personal insgesamt 1,0. Den niedrigsten Wert hat, wie bei den Naturwissenschaften, die HS Zittau/Görlitz (mit 0,23). Bei den Universitäten sind zwar die Frauenanteile am Personal insgesamt höher. Bei Betrachtung der Relationen für „Vollzeit unbefristet“ zum „Personal insgesamt“ entspricht der niedrigste Wert bei den Fachhochschulen aber zugleich dem höchsten Wert an den Universitäten (TU Dresden und TU Bergakademie Freiberg: 0,23). Hier zeigt sich also wieder eine geschlechtsspezifische Segregation der Chancen für Nachwuchswissenschaftlerinnen auch nach Hochschulart.

²⁹ Betrifft 39 Professoren und Professorinnen in diesem Fachgebiet.

³⁰ Betrifft 44 Professoren und Professorinnen.

Abbildung 2: Gleichstellungskoeffizienten für Ingenieurwissenschaften



3.4 Geisteswissenschaften³¹

Bei den Geisteswissenschaften liegt der Gleichstellungskoeffizient in Sachsen, anders als bei den Natur- und Ingenieurwissenschaften, bereits bei Promotionen niedriger als bundesweit (bei höheren Frauenanteilen). Für Habilitierte und für Neuberufungen ist sowohl der Frauenanteil niedriger als auch der Koeffizient jeweils ungünstiger. Bei Neuberufungen ist der Frauenanteil sogar weniger als halb so hoch im Vergleich zu den Promovierten. Ungünstiger als bundesweit fällt auch der stufenübergreifende Indikator

³¹ Sprach- und Kulturwissenschaften sowie Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zusammengefasst

und deutlich ungünstiger die Relation „unbefristet vollzeitbeschäftigte Frauen“ zum „Frauenanteil am hauptberuflichen wissenschaftlichen Personal insgesamt“ aus. Während der Frauenanteil am Personal insgesamt höher ist als bundesweit, ist die Relation unbefristet vollzeitbeschäftigter Frauen dazu nur etwa halb so hoch wie bundesweit.

An den einzelnen Hochschulen sieht es für die *Promovierten* durchaus unterschiedlich aus. Hier hat die TU Dresden den höchsten Frauenanteil. Im Verhältnis zum Frauenanteil in den entsprechenden Abschlussjahrgängen haben hier die Frauen in etwa die gleiche Abschlusswahrscheinlichkeit wie die Männer der entsprechenden Jahrgänge. An der TU Chemnitz mit einem ähnlich hohen Frauenanteil bei den ehemaligen Studierenden promovierten die Frauen mit einem Gleichstellungskoeffizienten von 0,51 dagegen stark unterproportional.³² Die Universität Leipzig liegt bei Promotionen im Mittelfeld.³³ Insgesamt sind die Chancen für Frauen in den Geisteswissenschaften an den sächsischen Hochschulen schlechter als im Bundesdurchschnitt.

Werden die Daten an den einzelnen Hochschulen in dieser Fächergruppe nun für die *Habilitierten* betrachtet, so weist die TU Dresden den höchsten Frauenanteil (38%) auf und die TU Chemnitz den niedrigsten (24%). Hier sind die promovierten Frauen, bezogen auf ihren Anteil von 34% gegenüber den Männern aus denselben Promoviertenjahrgängen, sogar leicht überproportional vertreten. Die TU Chemnitz hat neben dem niedrigsten Frauenanteil hier, wie auch bei den Promovierten, den niedrigsten Gleichstellungskoeffizienten (0,72). Betrachtet man dies im Zusammenhang mit den Gleichstellungskoeffizienten bei Promotionen, so spiegeln sich hier offenbar große Differenzen in der Gleichstellung bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung insgesamt wider. Sie führen dazu, dass Geschlechtergerechtigkeit in sehr unterschiedlichem Ausmaß verwirklicht wird. Insgesamt liegen die sächsischen Geisteswissenschaften bei der Geschlechtergerechtigkeit auch hier unter dem Bundesdurchschnitt, wozu insbesondere die TU Chemnitz beiträgt.

Bei den *Neuberufungen* sind in dieser Fächergruppe für vier von neun Hochschulen Aussagen möglich. Die Ergebnisse für die einzelnen Hochschulen eignen sich wiederum nicht zum Vergleich. Das unterdurchschnittliche Ergebnis für die Geisteswissenschaften geht vor allem auf die Universität Leipzig und die TU Dresden zurück. Zwar gibt es an

³² Auch bei Hinzuziehen der vorhergehenden drei Promoviertenjahrgänge ändert sich diese Aussage nicht und das Verhältnis der Frauenanteile an den einzelnen Hochschulen zueinander bleibt in etwa dasselbe.

³³ An TU Bergakademie Freiberg und IHI Zittau gab es im Untersuchungszeitraum zu wenig Promovierte.

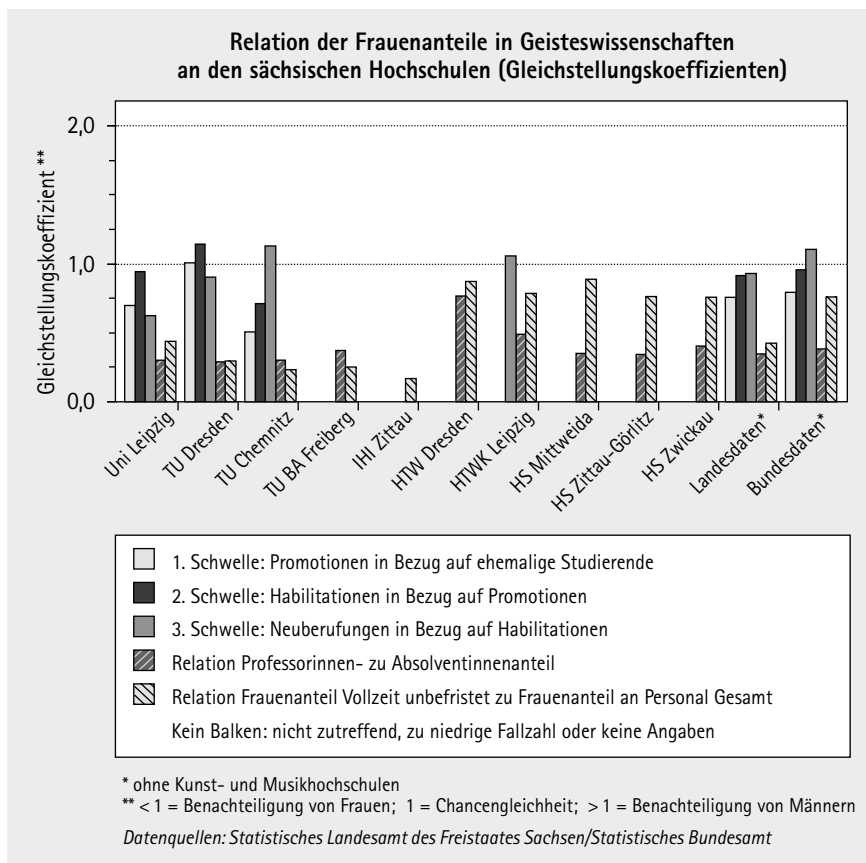
der TU Chemnitz und der HTWK Leipzig eine bedeutsame Anzahl von Neuberufungen mit etwa im Bundesdurchschnitt liegenden Gleichstellungskoeffizienten. Dies kann das Gesamtergebnis aber nicht positiv beeinflussen, weshalb Sachsen deutlich unter dem Bundesschnitt liegt.

Der *stufenübergreifende Indikator* fällt an den einzelnen Hochschulen, wie auch schon in den Naturwissenschaften, sehr unterschiedlich aus: So gibt es im Gegensatz zu den Fachhochschulen auch hier an den Universitäten große Diskrepanzen zwischen den Frauenanteilen in den Statusgruppen der jeweiligen Hochschulen. An den Fachhochschulen schwanken die Relationen zwischen 0,72 (HTW Dresden) und 0,34 (HS Zittau/Görlitz). An den Universitäten betragen sie zwischen 0,36 (TU Bergakademie Freiberg bei allerdings nur 16 Professuren in diesen Fachgebieten) und 0,28 (TU Dresden).

Für unbefristete Vollzeitstätigkeiten liegt die Relation des Frauenanteils zum Frauenanteil am jeweiligen *wissenschaftlichen Personal* insgesamt in dieser Fächergruppe an den Fachhochschulen bei Werten zwischen 0,90 (HS Mittweida) und 0,76 (Westsächsische HS Zwickau). An den Universitäten liegen die Werte zwischen 0,44 (U Leipzig) und 0,17 (IHI Zittau).³⁴ Auch bei den Geisteswissenschaften gibt es also einen Zusammenhang zwischen der Hochschulart und der geschlechtsspezifischen Segregation von Chancen für Nachwuchswissenschaftler.

³⁴ Dies hängt wahrscheinlich auch hier damit zusammen, dass an Fachhochschulen die Projekt- und Drittmittelforschung mit häufig befristet beschäftigten Teilzeit-Mitarbeitern nicht denselben Stellenwert hat wie an Universitäten.

Abbildung 3: Gleichstellungskoeffizienten für Geisteswissenschaften



3.5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Für die untersuchten Fächergruppen an den sächsischen Hochschulen lässt sich zusammenfassend festhalten, dass an den Universitäten insbesondere in den höheren Qualifikations- bzw. Hierarchiestufen eine starke Selektivität nach Geschlecht besteht. So haben promovierte Frauen in Sachsens Naturwissenschaften nur halb so große Chancen auf den Abschluss der Habilitation wie Männer. Über alle Qualifikationsstufen hinweg betrachtet, haben die Frauen unter den ehemaligen Studierenden der Naturwissenschaften an sächsischen Universitäten insgesamt weniger als ein Viertel der Chancen auf eine Professur im Vergleich zu den Männern. Aber auch wenn sie keine Professur anstreben, werden sie

an sächsischen Universitäten deutlich seltener als in Relation zum Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt zu erwarten wäre, auf unbefristeten Vollzeitstellen beschäftigt. Dagegen ist der Frauenanteil bei befristeten Teilzeitstellen deutlich überproportional. Dies gilt – in jeweils unterschiedlichem Ausmaß – für die Mehrzahl der Fächergruppen. Bei den Geisteswissenschaften verfügen Nachwuchswissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen durchweg über schlechtere Chancen als im Bundesdurchschnitt. Hierzu tragen einzelne Hochschulen sehr stark, andere jedoch überhaupt nicht bei.

Immerhin haben die wenigen Frauen, die einmal eine Promotion erfolgreich absolvierten, in Sachsens Ingenieurwissenschaften annähernd gleiche bis bessere Chancen auf eine Professur. In den sächsischen Ingenieur- und Naturwissenschaften erreichen Frauen auch häufiger als ihre ehemaligen Kommilitoninnen in anderen Bundesländern eine Promotion, wenngleich immer noch wesentlich seltener als Männer derselben Abschlussjahrgänge. Möglicherweise hängen diese besseren Chancen auch damit zusammen, dass für die Ingenieurwissenschaften in Sachsen wie auch in anderen Bundesländern bereits jetzt ein Mangel an qualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs berichtet wird und das Reservoir bei den Männern als ausgeschöpft gilt. Eine ähnliche Interpretation wurde kürzlich bei einer bundesweiten Professorenbefragung formuliert: Während es für Frauen (insbesondere im Vergleich zu den Alternativen in einigen Fächern) zunehmend unattraktiver wird, eine Universitätslaufbahn einzuschlagen, sind Frauen für eine wissenschaftliche Karriere besonders willkommen (vgl. *Zimmer/Krimmer/Stallmann 2006, S. 53*).

Im Vergleich der Ergebnisse der sächsischen Universitäten insgesamt mit denen der Fachhochschulen in Sachsen entsteht der Eindruck, dass an den Universitäten, je nach Fächerkultur und Hochschule, sehr unterschiedliche Bedingungen geschlechtsspezifischer (Selbst-)Selektion existieren. Überdies könnte es eine geschlechtsspezifische Einstellungspraxis geben. Die Frauen würden demnach eher die unsicheren Stellen erhalten (erfahrungsgemäß vor allem Projekt- und Drittmittelstellen). Sollte sich dies bei weiteren Analysen bestätigen lassen, wäre fraglich, wie dies mit dem Verfassungsrang der Gleichstellung von Frauen und Männern vereinbar ist. An den Fachhochschulen sind dagegen annähernd gleiche Chancen von Männern und Frauen auf eine Professur (sowie unter Vorbehalt: auf unbefristete Vollzeitstellen) zu konstatieren. Auch wenn die genauen

Ursachen³⁵ an dieser Stelle aufgrund der unzureichenden Datenlage offen bleiben müssen, lässt sich in jedem Fall mit den vorliegenden Daten bereits die im Titel dieses Beitrags aufgeworfene Frage beantworten: Es gibt ganz offenbar soziale Mechanismen, die dazu führen, dass Geschlechtergerechtigkeit bislang nicht verwirklicht wird. Infolgedessen haben Frauen an sächsischen Hochschulen insgesamt deutlich schlechtere Chancen als bundesweit. Die Chancen sind allerdings innerhalb derselben Fächerkultur und derselben rechtlichen Rahmenbedingungen je nach Hochschulart sowie auch innerhalb derselben Hochschulart je nach Hochschule sehr unterschiedlich. Allem Anschein nach gelingt es einigen Hochschulen bei gleichen oder zumindest ähnlichen Ausgangsbedingungen besser als anderen, sich den eingangs formulierten politischen Herausforderungen zu stellen.

4 Schlussfolgerungen

Um dem Ziel der Gleichstellung beider Geschlechter an Hochschulen näher zu kommen, müssen die leitenden Ebenen der Hochschulen unbedingt konsequenter für den politischen Willen eintreten, Gender Mainstreaming durchzusetzen. Sie könnten dies vor allem durch den Bezug zu konkreten Handlungsfeldern, wie z. B. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren oder finanzielle Anreizsysteme, verwirklichen (*vgl. Höppel 2003, S. 304*).

Weitere konkrete Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen wären zum einen die regelmäßige Erhebung geschlechterdifferenzierter Statistiken und deren Publikation. Zum anderen muss es in Forschung und Lehre um den Ausbau der Gender Studies gehen, deren Erkenntnisse vom „male stream“ vielfach noch ignoriert und ausgeblendet werden (*Höppel 2003, S. 300*). Dies impliziert auch die (wiederholte) Schulung aller Mitarbeiter auf allen Ebenen und in allen Bereichen der Hochschule zu GM, Geschlechtersensibilisierung und -kompetenz. Zudem ist es ratsam, die Gleichstellungsbeauftragten stärker in die Entscheidungsfindungsprozesse mit einzubeziehen. Spezifische Zielvorgaben, z. B. in Frauenförderplänen, dürfen nicht „in der Schublade landen“, sondern müssen konsequent verfolgt werden.

³⁵ Dies ist sehr wahrscheinlich nicht allein auf Selektionsmechanismen, sondern auf eine strukturelle Asymmetrie im Hochschul- und Wissenschaftsbereich zurückzuführen (*vgl. z. B. Kraus 2000*). Für umfassendere Analysen, die exemplarisch für die TU Dresden als einer sächsischen Hochschule Rückschlüsse auf Ursachen und konkrete Lösungsansätze ermöglichen, liegen mit dem Projekt Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung (GIFA) erste Analysen vor (*vgl. Pittius/Gantert 2005*).

Weitere Schwerpunkte liegen auf der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer, beispielsweise durch mehr und flexiblere Betreuungsangebote für Kinder. Zudem ist insbesondere der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs zu fördern, indem etwa Mitarbeiterstellen über längere Zeiträume mit Perspektive auf längere Arbeitsverhältnisse sowie Weiter-/Höherqualifizierungsmöglichkeiten und bessere finanzielle Absicherungen geschaffen werden.

In Anlehnung an den Modellversuch der Universität Bielefeld (vgl. Baaken/Plöger 2002, S. 118) sollte die Verteilung der Mittel für Forschung und Lehre nach leistungsorientierten Indikatoren durchgeführt werden. Je nach Erfolgen in der Gleichstellung wird für die jeweilige Fakultät ein Betrag ausgewiesen, der zweckbestimmt für Frauenförderung einzusetzen ist. Auch im Bundesland Berlin wird eine solche leistungsorientierte Mittelverteilung angestrebt. Die hier berichteten Gleichstellungskoeffizienten könnten eine Grundlage sein, dies auch in Sachsen stärker einzuführen.

Darüber hinaus ist auf einer stärkeren Zusammenarbeit mit den Abiturklassen, also angehenden Studierenden, zu bestehen, um natur- und technikwissenschaftliche Fächer auch jungen Frauen frühzeitig als potentiell Studienfach vorzustellen. Auch hier steht die Universität Bielefeld für „best practice“: Innerhalb eines Projekts erhielten Schülerinnen die Möglichkeit, in Gesprächen mit Studentinnen und Dozentinnen Informationen über das Studium „aus erster Hand“ zu bekommen. Dieser Kontakt mit weiblichen Vorbildern hat einen wesentlichen Einfluss auf Berufswahlentscheidungen (vgl. a. a. O., S. 120).

Die Hochschule als Studien- und Arbeitsort (vor allem für Frauen) attraktiver zu machen gelingt, wenn sich Studentinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als Akteurinnen begreifen können. In einem geschlechtersensiblen und -gerechten Arbeitsumfeld Hochschule müssen sie ernsthafte Perspektiven für ihre berufliche Zukunft bekommen. Deshalb sollten auch mehr Promotions- und Post-Doc-Stipendien für Frauen im Etat der jeweiligen Hochschule festgeschrieben werden.

Neben Fakultäts- und Hochschulleitungen hat auch die Politik die Aufgabe, die Durchsetzung von Geschlechterdemokratie an den Hochschulen voranzutreiben. Dies wurde auch in der Offensive des Wissenschaftsrats (2006) betont. So unterstrich der Vorsitzende, Prof. Dr. Peter Strohschneider, die absolute Notwendigkeit der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern. Die beteiligten Organisationen streben nach fünf Jahren eine Überprüfung der Gleichstellungserfolge und die entsprechende Veröffentlichung der Ergebnisse an (vgl. *duzMAGAZIN* 2006, S. 6).

Entsprechende Analysen in Auftrag zu geben, um konkrete Handlungsmöglichkeiten aus ihnen abzuleiten, entspräche zugleich den in Entwicklungsvereinbarungen zwischen SMWK und einzelnen Hochschulen genannten Maßnahmen. Hierbei könnte Sachsen auch von weiteren Erfahrungen profitieren, wie z. B. denen der TFH Berlin. Diese wurde für ihre Vielzahl von aufeinander abgestimmten Maßnahmen als modellhaftes Praxisbeispiel mit dem „Total Quality Award“ ausgezeichnet. Das Modellprojekt wurde im Rahmen des Programms zur „Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ vom Berliner Senat unterstützt (vgl. Ackermann, zitiert in Möller 2003, S. 99). Umfassende Anregungen aus der wissenschaftlichen Begleitung von Landesförderprogrammen finden sich auch in *Schlegel/Burkhardt (2005)*.³⁶

Literatur

Baaken, Uschi; Plöger, Lydia (2002): Gender Mainstreaming im Kontext der Hochschule am Beispiel Universität Bielefeld. In: Baaken, U.; Plöger, L. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Konzepte und Strategien zur Implementierung an Hochschulen. Bielefeld, S. 113–139

Berning, Ewald; Falk, Susanne (2006): Promovieren an den Universitäten in Bayern. München (Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung. Monographien: Neue Folge 72)

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2005): Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Neunte Fortschreibung des Datenmaterials. Berichtigte Ausgabe. (CEWS Sonderauswertung). Bonn. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 129. URL: www.blk-bonn.de/papers/heft129.pdf (Zugriff: 01. September 2006)

Burkhardt, Anke; König, Karsten (2006): Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. In: Wittenberger Hochschulforschung – Studien des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Bonn URL: <http://www.hof.uni-halle.de/index,id,3.html> (Zugriff: 01. September 2006)

Center of Excellence Women and Science (CEWS) (2005): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. Erste Fortschreibung. In: cews.public.no7 URL: www.cews.org/cews/cewspublik.php (Zugriff: 01. September 2006)

³⁶ Zu gleichstellungsbezogenen Steuerungsinstrumenten wie Zielvereinbarungen vgl. *König 2005, S. 143 f.*

Center of Excellence Women and Science (CEWS) (2003): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. In: cews.public.no5 URL: www.cews.org/cews/cewspublik.php (Zugriff: 15. Juni 2006)

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2003): DFG-Förder-Ranking 2003
URL: www.dfg.de/ranking/ (Zugriff: 30. September 2006)

Drewes, Detlef (2006): Deutsches Modell nicht ausreichend. Brüssel will die Benachteiligung von Frauen thematisieren. In: Sächsische Zeitung vom 28. Februar 2006, S. 4

duzMAGAZIN (Hrsg.) (2006): Offensive für mehr Chancengleichheit, Heft 12, S. 6

Enders, Jürgen; Mugabushaka, Alexis-Michel (2004): Wissenschaft und Karriere. Erfahrungen und Werdegang ehemaliger Stipendiaten der DFG. In: DFG (Hrsg.): Forschungsberichte des Bereichs Informationsmanagement

URL: www.dfg.de/dfg_im_profil/zahlen_und_fakten/statistisches_berichtswesen/stip2004/download/dfgstipber04.pdf (Zugriff: 01. September 2006)

Erdsiek-Rave, Ute (2006): Gender Mainstreaming als politische Herausforderung. Redemanuskript der Bildungs- und Frauenministerin zur Ringvorlesung „Gender Studies“ an der CAU Kiel am 16. Februar 2006

Erhardt, Angelika (2003): Gender Mainstreaming – wo es herkommt, was es will und wie es geht. In: Jansen, M. et al. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München, S. 13–33

Europäische Union (EU) (2006): She figures 2006, Women and Science Statistics and Indicators. EU-Kommission, Directorate-General of Research (ed.),

URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf (Zugriff: 06. Oktober 2006)

Falk, Susanne (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. München

Hochschul-Informatios-System (HIS) (2004): Das soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland – 17. Sozialerhebung. In: Schriftenreihe Studien zu Bildung und Wissenschaft. bmbf. Bonn

Höppel, Dagmar (2003): Gender Mainstreaming – Chance in Wissenschaft und Forschung? In: Jansen, M. et al. (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Herausforderung für den Dialog der Geschlechter. München, S. 292–309

Kahlert, Heike (2005): Zukunftsfähig ohne Geschlechtergerechtigkeit? Ein Zwischenruf zum Bologna-Prozess. In: Gützkow, F.; Quaißer, G. (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2005. Denkanstöße zum Bologna-Prozess. Bielefeld

König, Karsten (2005): Hochschulsteuerung up and down – Bologna-Prozess und Chancengleichheit im Rahmen von Zielvereinbarungen und Hochschulgesetzen. In: Gützkow, F.; Quaißer, G. (Hrsg.): Jahrbuch Hochschule gestalten 2005. Denkanstöße zum Bologna-Prozess. Bielefeld

Krais, Beate (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt

*Krempkow, René (2006): Einige Aspekte zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in Sachsen und der Bundesrepublik Deutschland, Diskussionspapier
URL: www.promovierenden-initiative.de (Zugriff: 01. September 2006)*

Langner, Ines; Reiche, Karin; Schober, Brigitte (2002): „Gleichstellungsgesichtspunkte in der ergebnisorientierten Selbststeuerung“ 1. Projektbericht, CD-ROM, Referat Gleichstellung der TU Dresden. Dresden

Lenz, Karl; Krempkow, René; Popp, Jacqueline (2006): Sächsischer Hochschulbericht 2006. Dauerbeobachtung der Studienbedingungen und Studienqualität im Freistaat Sachsen. Erstellt im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst (SMWK) am Sächsischen Kompetenzzentrum für Bildungs- und Hochschulplanung der TU Dresden (Hrsg.).

Möller, Berith (2003): „Frauen in der Wissenschaft“ – Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 5. und 6. Mai 2003 an der TU Dresden. (Tagungsbericht) In: Wissenschaftliche Zeitschrift der Technischen Universität Dresden Nr. 3/2003: Von Frauen und Männern, S. 94–100

*Pittius, Katrin; Gantert, Gregor (2005): Vorstellung des Projektes Geschlechterverhältnisse in Forschung und Ausbildung – GIFA (Koordination: Dr. Berith Möller) bei der Verleihung des Marianne-Menzner-Förderpreises 2005
(Weitere Info: www.tu-dresden.de/phfis/gifa/)*

Reiche, Karin; Schober, Brigitte (2003): Gleichstellungsgesichtspunkte in der ergebnisorientierten Selbststeuerung. In: Wissenschaftliche Zeitschrift der TU Dresden Nr. 3/2003: Von Frauen und Männern, S. 68–75

Schlegel, Uta; Burkhardt, Anke (2005): Frauenkarrieren und -barrieren in der Wissenschaft. Förderprogramme an Hochschulen in Sachsen-Anhalt im gesellschaftlichen und gleichstellungspolitischen Kontext. In: Arbeitsberichte des Instituts für Hochschulforschung Wittenberg an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg Nr. 6/2005. Wittenberg

Smykalla, Sandra (2000): Theorie als politische Praxis – eine Gratwanderung zwischen Geschlechterdifferenz, Chancengleichheit und Dekonstruktion. In: Lemmermöhle, D. et al. (Hrsg.): Lesarten des Geschlechts. Zur De-Konstruktionsdebatte in der erziehungswissenschaftlichen Geschlechterforschung. Opladen, S. 268–279

Thadden, Elisabeth von (2006): Weibliche Exzellenz. In: Die Zeit Nr. 26/2006 vom 22. Juni 2006

Wissenschaftsrat (WR) (2002): Empfehlungen zur Doktorandenausbildung. Drs. 5459/02. Köln

Zimmer, Annette; Krimmer, Holger; Stallmann, Freia (2006): Winners among Losers: Zur Feminisierung der deutschen Universitäten. In: Beiträge zur Hochschulforschung 28 (2006) 4, S. 30–56

Anschrift des Verfassers und der Verfasserin:

Dr. phil. René Krempkow
Institut für Hochschulforschung
Wittenberg e.V. an der Martin-Luther-
Universität Halle
Collegienstr. 62
06886 Wittenberg
E-Mail: Rene.Krempkow@hof.uni-halle.de

Dipl.-Soz. Katrin Pittius
Technische Universität Dresden
Fakultät Erziehungswissenschaften
Graduiertenkolleg Lebenslanges Lernen
01062 Dresden
E-Mail: Katrin.Pittius@gmx.de