

# Gegen den Strich gebürstet

## Gleichstellungspolitische Rückschlüsse aus der Entwicklung in Skandinavien und Mittel- und Osteuropa

**Anke Burkhardt**  
Wittenberg

Nachdem die Ergebnisse der Pisa-Studie Deutschland wie eine Schockwelle getroffen hatten, richteten Pädagog/-innen und Bildungspolitiker/-innen ihren Blick verstärkt nach Skandinavien, um dem dortigen Erfolgsrezept nachzuspüren. Für gleichstellungspolitisch interessierte und engagierte Frauen stellt diese Blickrichtung nichts Neues dar. Die skandinavischen Länder gelten gemeinhin seit längerer Zeit als Vorreiter in Sachen Geschlechtergerechtigkeit. Auf der normativen Ebene – Gesetze und politisch Leitlinien zum Gender Mainstreaming betreffend – und hinsichtlich der Institutionalisierung (Gleichstellungsbeauftragte und –kommissionen) schien man nicht nur früher als in Deutschland, sondern auch konsequenter gehandelt zu haben. Eine von der GEW organisierte Studienreise bot mir im Oktober 2002 die Gelegenheit, vor Ort nach neuen gleichstellungspolitischen Ansätzen Ausschau zu halten. Für neun Tagen besuchte unsere – aus Gewerkschaftsfunktionären, Juristen, Professoren, Personalratsvertretern und Journalisten bestehende – Gruppe Hochschulen, Bildungsministerien und Gewerkschaften in Dänemark, Schweden und Norwegen. Ziel war es, sich praxisnah über Beschäftigungsverhältnisse, Karrierewege, Gehaltsstrukturen, Tarifpolitik sowie Planungs- und Entscheidungsstrukturen im Hochschulbereich zu informieren. Groß war meine Überraschung, als sich der Gleichstellungs-Nimbus weder in den Gesprächen vor Ort noch in der Statistik adäquat widerspiegelte. Nach dem ersten Eindruck stellte sich Chancengleichheit als ein eher randständiges Thema dar, dessen explizite Behandlung mehr oder weniger nur auf Nachfrage erfolgte. Dabei schien der Handlungsbedarf angesichts einer ausgeprägten Unterrepräsentanz von Frauen in der Professorenschaft auf der Hand zu liegen. Erst nach und nach – mit dem tieferen Eindringen in das Beschäftigungsfeld Hochschule – wuchs das Verständnis für das spe-

zifische Meinungsbild der skandinavischen Kolleg/-innen. Dabei waren Déjà-vu-Erlebnisse für mich als „gelernte DDR-Bürgerin“ eingeschlossen – mit Berechtigung, die arbeitsrechtliche und funktionale Struktur der Beschäftigtengruppen betreffend, unter Vorbehalt in puncto eines staatlich gesetzten Gleichstellungspostulats.

Nachfolgend werden in einem ersten Schritt wesentliche Charakteristika des skandinavischen Hochschulwesens – bezogen auf wissenschaftliche Qualifizierung und Beschäftigung skizziert – und durch einen länderspezifischen Überblick zu gleichstellungspolitischen Entscheidungen und Maßnahmen untersetzt (beschränkt auf Dänemark und Norwegen; über Schweden informiert der nachfolgende Artikel von Annika Åkerblom). Die ambivalenten skandinavischen Eindrücke regten mich zu einer kritische Auseinandersetzung mit der (verbreiteten und Hochschulpolitik prägenden) Auffassung an, dass das – in Bezug auf wissenschaftliche Tätigkeit und Statushierarchie – männlich dominierte Erscheinungsbild der deutschen Hochschulen (nicht nur, aber in erster Linie) auf systemfremde, d.h. dem Einfluss der Hochschulen nur bedingt unterliegende, Faktoren (Defizite) zurückzuführen ist. Hinzugezogen werden Erkenntnisse über die aktuelle Entwicklung in den postkommunistischen Ländern Mittel- und Osteuropas einschließlich des Baltikums.

*Das vorweggenommene Fazit lautet:* Erstens führt eine hohe gesellschaftliche Akzeptanz der Berufstätigkeit von Frauen – flankiert durch ein ausgebauten Kinderbetreuungsangebot und die staatliche Orientierung auf elterliche Gesamtverantwortung – nicht automatisch zur Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft; zweitens hat sinkende Attraktivität des Berufsfeldes Hochschule (insbesondere gemessen an den Verdienstmöglichkeiten) eine zunehmende „Feminisierung“ zur Folge. Aus diesen beiden kontrastierenden Befunden – Schließung und Öffnung – lässt sich zugespitzt eine Schlussfolgerung ziehen: das reale Ausmaß der Gleichstellung ist wesentlich hochschul-/wissenschaftsintern determiniert. Die geltenden Rekrutierungs- und Aufstiegsmechanismen ermöglichen es anscheinend, die anteilige Partizipation von Frauen dem jeweiligen Bedarf anzupassen. Das kann in Form der doppelten Schließung durch Ausgrenzung leistungs- und einsatzfähiger Konkurrentinnen einerseits und (solidarisierende) Abgrenzung gegen Eingriffe von außen andererseits erfolgen (vgl. Wetterer 1993). Das kann sich aber auch – wie in Mittel- und Osteuropa derzeit zu beobachten – in einer (vorübergehenden?) Bereit-

schaft niederschlagen, Frauen als „Ersatzkräften“ breiteren Zugang<sup>1</sup> zu gewähren, ohne dass Veränderungen auf arbeitsinhaltlicher Ebene (Tätigkeitsspektrum, Qualifikationsanforderungen) vorangegangen wären.

Beide Phänomene im Zusammenhang betrachtet lassen Zweifel an der so oft ins Feld geführten rein wissenschaftlichen und damit als „geschlechtsneutral“ deklarierten Leistungsbewertung aufkommen. Vergleichbares (nicht unbedingt identisches, aber gleichermaßen wertvolles) Fähigkeitspotential von Männern und Frauen vorausgesetzt, müsste der Gesamttrend (in Fortschreibung des Studentinnenanteils) in Richtung einer paritätischen Personaldurchmischung gehen. Dies ist offensichtlich nicht der Fall. Da trotzdem – im Prinzip, wenn auch mit Abstrichen – an der „Neutralitätsbehauptung“ festgehalten wird, ist die Suche nach einer Fremdverschuldung vorprogrammiert. Lokalisiert wird sie im Bereich der „asymmetrischen Organisation des Geschlechterverhältnisses“. (Kreckel 2003: 26)<sup>2</sup> Für die geschlechtspezifischen Ungleichheiten bei der Besetzung akademischer Spitzenpositionen viel entscheidender als innerakademische Wirkungszusammenhänge seien außerhalb der Hochschule verankerte Wirkungszusammenhänge. Frauen würden demnach erst dann gleiche akademische Karrierechancen haben wie Männer, „wenn es in der Gesellschaft zu einer ausgewogenen Neuverteilung der Verantwortung für Partnerschaft, Familie und Kinder gekommen sein wird, an der beide Geschlechter gleichgewichtig partizipieren“ (ebd.). Dass letzteres wünschenswert ist, dürfte nur schwerlich auf Widerspruch stoßen. Allerdings entbindet es die Hochschulen – die ja Teil der Gesellschaft sind, und zwar mit gestaltender und zukunftsprägender Funktion – nicht von der Pflicht, Verantwortung für die Herstellung von Chancengleichheit innerhalb ihres

---

<sup>1</sup> Eine ähnliche Tendenz zeichnet sich auf der EU-Ebene ab. In dem von der EU-Kommission kürzlich vorgelegten Konzept „Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens“ wird das Thema Chancengleichheit nur im Kontext des – auf Grund von Abwanderung der Absolventen in andere Berufe und der bevorstehenden Emeritierungswelle – absehbaren Personalmangels in den Natur- und Technikwissenschaften und eines sich verschärfenden internationalen Wettbewerbs um Forscher berührt. „Diese Entwicklung könnte u.a. dadurch aufgehalten werden, dass der Frauenanteil in den naturwissenschaftlichen und technischen Berufen erhöht wird (...) (Kommission 2003: 22).

<sup>2</sup> Wie an Hand der Quellenangabe unschwer zu erkennen ist, zitiere ich hier den Direktor meines Instituts, dessen Aussagen auf den Kenntnissen und Erfahrungen als Soziologe, Experte für das Thema soziale Ungleichheit, Hochschullehrer und ehemaliger Rektor fußen. Die Idee für den vorliegenden Artikel verdanke ich letztlich den anregenden Diskussionen über die Wertigkeit externer und interner Einflussfaktoren.

Aufgabenbereichs und damit eine gesellschaftliche Vorbildrolle zu übernehmen.

## 2. Blick nach Norden

### a) *Beschäftigungssituation*

Berufstätigkeit stellt in Skandinavien einen festen Bestandteil der Lebensplanung und -gestaltung von Männern *und* Frauen dar. Die OECD-Statistik weist diesbezüglich für 2000/01 weibliche Beschäftigungsquoten von über 70 Prozent aus. Im Vergleich von 20 Ländern belegte Norwegen den ersten Platz, dicht gefolgt von Schweden und Dänemark auf den Plätzen 2 und 3 (Eichhorst 2002: 24). Im Regelfall handelt es sich um Vollerwerbstätigkeit. Zwar gehen auch hier Frauen häufiger als Männer einer Teilzeittätigkeit nach, jedoch anteilig seltener als z.B. in Deutschland. Kinderbetreuung und berufliche Tätigkeit lassen sich in Skandinavien besser vereinbaren, was zum einen auf ein ausgebautes und aus Elternsicht preiswertes Kinderbetreuungssystem zurückzuführen ist. Zum anderen ist von einer ausgewogeneren Verteilung familiärer Pflichten auf beide Elternteile auszugehen. Ein Beleg hierfür liefert eine geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Studie<sup>3</sup> zum Umfang der durchschnittlich geleisteten Arbeitsstunden von Beschäftigten mit und ohne Kind (Einarsdóttir 2002: 341). In Deutschland lag die wöchentliche Arbeitszeit von Frauen mit Kind(ern) drastisch unter der von kinderlosen Frauen (31,3 ohne bzw. 43,1 Stunden mit Kind). Bei Männern zeigte sich dagegen so gut wie kein Unterschied. Anders in Schweden, wo erstens die Arbeitszeitreduzierung im Fall von Kinderbetreuung bei Frauen deutlich geringer ausfiel (40,9 bzw. 45,4) und außerdem abgeschwächt auch bei Männern zu beobachten war (47,1 bzw. 48,4), was auf ihre Beteiligung an der familiären Arbeit schließen lässt. Im Vergleich der untersuchten elf europäischen Länder nahm Schweden damit eine der Spitzenpositionen ein. Während in der EU nach Befragungen im Durchschnitt 28,5 Prozent der Bürger Haushaltsarbeit für eine Frauenanlegenheit halten, sind in Schweden<sup>4</sup> lediglich 11,4 Prozent dieser Auffas-

---

<sup>3</sup> Ergebnisse der von der EU-Kommission 1998-2000 geförderten Studie CHEERS, die mittels Befragung von über 40.000 Absolvent/-innen der Jahrgänge 1994/95 dem Zusammenhang von Hochschulbildung und Beschäftigung in 11 europäischen Ländern und Japan nachging.

<sup>4</sup> keine Angaben für Dänemark und Norwegen verfügbar.

sung. Ähnliche Diskrepanzen zeichnen sich im Bereich der Kombination von Berufstätigkeit und Kindererziehung ab. Dass Frauen mit Kindern im Vorschulalter zu Hause bleiben sollten oder dass ein Kind ‚leidet‘, wenn seine Mutter berufstätig ist, glaubt in Schweden nur eine Minderheit. Damit unterscheidet sich das Meinungsbild deutlich von anderen EU-Ländern – mit Ausnahme von Ostdeutschland (Gerhards/Hölscher 2003: 213-214).

*Tabelle: Frauenanteile in ausgewählten Bevölkerungsgruppen (in %)*

	Dänemark 1999	Norwegen 1999	Schweden 1999	Deutschland 2000
Bevölkerung	50,6	50,5	50,6	51,2
Berufstätige	46,4	46,9	47,2	43,9 <sup>5</sup>
Hochschul- absolvent/-innen (ISCED 5a)	49,9	62,6	61,0	45,0
Erfolgreiche Promo- tionen (PhD graduates)	38,4	33,3	36,6	33,4
Wissenschaftliches Hochschulpersonal	27,3	57,8	38,0	25,6
	<b>2000</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2001<sup>6</sup></b>
Professor/-innen	8,3	12,5	14,0	11,2

Quelle: eigene Berechnungen nach: The Helsinki Group 2002; für Professorinnenanteil: Analyseinstitut 2000, Statistisk sentralbyrå 2001, Högskoleverket 2001, Statistisches Bundesamt 2002a

<sup>5</sup> Hinter der Gesamtangabe verbirgt sich ein gravierender Unterschied zwischen der Erwerbstätigkeit von Frauen im früheren Bundesgebiet und in den neuen Bundesländern (einschließlich Berlin Ost). Die Erwerbsquote fällt im Ostteil höher aus (2001: 48,1% zu 42,6%) (Statistisches Bundesamt 2001b: 261, 347), der Anteil teilzeittätiger Frauen geringer (2001: 24,7% zu 44,0%) (Statistisches Bundesamt 2001a: 130, 224).

<sup>6</sup> Das Jahr 2001 wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit gewählt. Ende 2002 lag der Professorinnenanteil in Deutschland bei knapp 12% (Statistisches Bundesamt 2003).

## b) *Beschäftigungssystem Hochschule*

Das Hochschulstudium (vom Zugang bis zum erfolgreichen Abschluss) war teilweise schon ab den 80er Jahren durch Geschlechterparität gekennzeichnet. Inzwischen sind Absolventinnen in der Überzahl. Die fachliche Segregation nach Geschlecht zeigt zwar das übliche Bild, doch fällt die Unterrepräsentanz von Frauen in männlich tradierten Studienfächern im EU-Vergleich unterdurchschnittlich aus (z.B. Studentinnenanteil in den Ingenieurwissenschaften 1998/99: EU 22%, Dänemark 29%, Norwegen 25%, Schweden 27%) (Amt für amtliche Veröffentlichungen 2002: 92).

Wissenschaftliche Nachwuchsförderung und Beschäftigungsverhältnisse weisen gegenüber dem deutschen Hochschulwesen eine Reihe von Besonderheiten auf, die auch aus gleichstellungspolitischer Sicht von Relevanz sind. Obwohl strenggenommen nicht von einem monolithischen skandinavischen Modell gesprochen werden kann, lassen sich – bei Vernachlässigung einiger landesspezifischer Besonderheiten und verschiedener Ausdifferenzierungen<sup>7</sup> – folgende verallgemeinerungsfähige Grundzüge herausarbeiten:

- Der Hochschulabschluss (Masterniveau) eröffnet den Einstieg in das Berufsfeld des/der Hochschulwissenschaftler/-in.
- Die wissenschaftliche Karriere ist nicht an einen Hochschulwechsel oder mehrjährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulwesens gebunden.
- Universitäten und Hochschulen/Colleges weisen im Wesentlichen eine übereinstimmende Beschäftigungssystematik auf.
- Lehre soll sich im Grundsatz aus Forschung speisen. Demzufolge wird allen Beschäftigten der Anspruch auf ein gewisses Maß an Forschungstätigkeit eingeräumt.
- Die reguläre Beschäftigung basiert auf einem Angestelltenverhältnis. Der Status des Beamten existiert im Prinzip nicht.
- Karrierevoraussetzung ist die Promotion. Die weitere aufstiegsrelevante Qualifizierung erfolgt innerhalb der sich anschließenden Be-

---

<sup>7</sup> So gibt es z.B. eine Reihe befristeter Beschäftigungsverhältnisse für extern finanzierte Forschungsprojekte (vergleichbar Drittmittelstellen) und Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte. In Norwegen wurde mit dem kürzlich verabschiedeten Hochschulgesetz eine Parallelstruktur (alle Beschäftigtengruppen bis hin zum Professor betreffend) befristeter Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Die maximale Befristungsdauer beträgt 12 Jahre.

schäftigtenverhältnisse. Eine der Habilitation vergleichbare zweite formale Hürde gibt es nicht.

- Doktorand/-innen qualifizieren sich ungeachtet der üblichen Bezeichnung „Phd-Stipendiat“ mehrheitlich im befristeten Angestelltenverhältnis (Regelfall 3-4 Jahre). Daneben stehen verschiedene Stipendien- und Beihilfeprogramme zur Verfügung. Die Doktorand/-innen befinden sich trotz wissenschaftlicher Betreuung nicht in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum „Doktorvater“, sondern sind in ein Team eingebunden.
- Nach der Promotion oder bei Nachweis einer vergleichbaren Qualifikation (z.B. über Publikationen) erfolgt vorerst eine befristete Einstellung (Dänemark: Adjunkt, 3 Jahre; Schweden: Forskerassistent, 4 Jahre oder Adjunkt, zweimal 3 Jahre). Das Tätigkeitsprofil umfasst Lehre bzw. pädagogische Qualifizierung, Forschung und Verwaltung, wobei die Aufteilung des Zeitbudgets zum Teil vorgeschrieben ist. Norwegen hat 1997/98 damit begonnen spezielle, befristete Post-doc-Stellen einzurichten, allerdings in einem relativ geringen, keineswegs bedarfsdeckenden Umfang.
- Das nachfolgende Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet (Dänemark: Lektor, Schweden: Seniorlektor, Norwegen<sup>8</sup>: Amanuensis). Voraussetzung wird die Promotion. Es ermöglicht eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten bis hin zur Doktorandenbetreuung. Kennzeichnend gegenüber den Professor/-innen ist eine höhere Lehrbelastung. Diese Gruppe (vergleichbar den unbefristeten wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter/-innen in der DDR) stellt die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals. Zahlenmäßig ist sie in allen skandinavischen Ländern deutlich größer als die Gruppe der Professor/-innen<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> In Norwegen ist noch eine zweite unbefristete Beschäftigtengruppe von Bedeutung, und zwar insbesondere an Colleges: Universitetslektor/Høgskolelektor. Einstellungs Voraussetzungen sind der Masterabschluss und zusätzliche Leistungen (z.B. Forschungsergebnisse, Berufspraxis, Lehrerfahrung oder pädagogische Qualifizierung). Das Einsatzgebiet liegt schwerpunktmäßig in der Lehre.

<sup>9</sup> Zur Illustration der unterschiedlichen Personalstruktur an deutschen und skandinavischen Hochschulen nachfolgend ein Vergleich mit Schweden. Bezogen auf das wissenschaftliche Personal insgesamt lag der Professor/-innen-Anteil in Deutschland 2001 bei 23,5 Prozent, in Schweden dagegen lediglich bei 15,1 Prozent. Diese Personalstruktur schlägt sich in den Betreuungsrelationen nieder. Einer annähernd gleichen Relation Studierende je wissenschaftliches Personal (2001 Deutschland 12 : 1, Schweden 13 : 1) steht eine deutlich differenzierte Relation Studierende je Professor/-in (Deutschland 2001 50 : 1, Schweden 88

- An der Spitze der Personalhierarchie steht der unbefristet tätige Professor bzw. die Professorin im Angestelltenverhältnis, der/die neben Lehraufgaben vor allem Forschungsvorhaben realisiert. Diese Position wird nach einem Auswahlverfahren durch Berufung erreicht. In Norwegen und Schweden kann man sich – unabhängig von ausgeschriebenen Stellen und frei von Konkurrenzdruck – außerdem um die Anerkennung als Professor bewerben (in beiden Ländern gilt dieses Prinzip z.T. auch für den Aufstieg aus anderen Beschäftigtengruppen). Die Qualifikation wird durch eine Kommission überprüft. Die Statusänderung ist nicht zwangsläufig mit einer Veränderung des Tätigkeitsprofils oder einer Gehaltserhöhung (diese ist Verhandlungssache) verbunden, eröffnet aber gute Chancen bei der Bewerbung auf eine der traditionellen „Lehrstuhl-Professuren“.

Modellhaft verknüpft eröffnet also ein erfolgreich absolviertes Studium (Masterniveau) den Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Hochschulwesen, wobei sich der befristeten Doktorandenqualifizierung eine weitere befristete Tätigkeit in Forschung und Lehre anschließt, gefolgt vom Übergang in eine Daueranstellung<sup>10</sup> als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in mit Aufstiegsmöglichkeit zum/zur ebenfalls unbefristet tätigen Professor/-in. Natürlich verläuft der Karriereweg nicht für jede Absolventin und jeden Absolventen, die oder der einen solchen anstrebt, in idealtypischer Form. Die Übergänge sind jeweils mit quantitativen Einschnitten und einer Leistungsauslese verbunden.

Insgesamt fällt der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Hochschulpersonal höher aus als in Deutschland, was sich in erster Linie aus ihrer Präsenz in der Gruppe der (angestellten) Doktorand/-innen und im umfangreichen Mittelbau erklärt. Annähernd vier von zehn Nachwuchskräften, die die Promotion anstreben, sind weiblich. Von ähnlicher Dimension ist der Frauenanteil im nachfolgenden befristeten Beschäftigungsverhältnis, das Forschungstätigkeit und den Erwerb pädagogischer Befähigung umfasst. In beiden Fällen wurden in den letzten Jahren deutliche Zuwächse realisiert. Trotzdem besteht nach wie vor ein Abstand zum Studentinnenanteil. In der relativ großen Gruppe der unbefristet tätigen, in der Regel promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter befinden

---

: 1) gegenüber (Statistisches Bundesamt 2002a; Statistisches Bundesamt 2002b; Höskoleverket/National Agency for Higher Education 2001; Sveriges officiella statistik 2002).

<sup>10</sup> Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung.



sich Frauen bereits deutlich in der Minderheit, doch sind auch hier Fortschritte zu verzeichnen. Obwohl sich Professor/-innen im Wesentlichen aus diesem Kreis der Beschäftigten rekrutieren – entweder über Berufung oder durch Antrag auf Qualifikationsanerkennung (Schweden, Norwegen) – handelt es sich nicht um eine bloße „Durchgangsstation“. Im Mittelpunkt steht die eigenverantwortliche und dauerhafte wissenschaftliche Tätigkeit in Lehre, Forschung und Nachwuchsbetreuung. Männer und Frauen haben somit im Hochschulwesen der skandinavischen Länder in weitaus größerem Maße als in Deutschland die Möglichkeit, „Wissenschaft als Beruf“ auszuüben. Dies dürfte einerseits Frauen, deren wissenschaftliche Qualifizierung und beruflicher Werdegang sich auch in Skandinavien familienbedingt weniger stringent gestalten als bei Männern, ermutigen, sich für die Wissenschaft zu entscheiden. Andererseits scheint der Mittelbau wie eine Art „Auffangbecken“ zu funktionieren, das nur wenige Frauen in Richtung Karrieregipfel verlassen wollen oder können. Im Vergleich zur Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter/-innen fällt der Rückgang des Frauenanteils in der Professorenschaft drastisch aus. Die aktuellen Werte weisen gegenüber Deutschland keine wesentlichen Unterschiede auf. Dänemark bleibt sogar noch dahinter zurück. Die prozentualen Zuwächse der letzten Jahre blieben bescheiden. Nur Schweden hat in der zweiten Hälfte der 90er Jahre mit einer Steigerung um fünf Prozentpunkte einen regelrechten Aufwärtsschub zu verzeichnen. Diese Entwicklung ist aber kein Verdienst der Hochschulen, sondern Ergebnis staatlicher Intervention in Form der (hochschulintern sehr umstrittenen) Einrichtung einer größeren Anzahl von Frauenprofessuren, den sogenannten *Tham*-Professuren. Norwegen hat sich inzwischen für eine ähnliche Vorgehensweise entschieden. In Dänemark fand dieser Vorschlag – wie nachfolgend ausgeführt – keine Billigung.

## 2.1 *Dänemark*

Angesichts des geringen und in der Entwicklung stagnierenden Professorinnenanteils (Mitte der 90er Jahre knapp 6%) startete Dänemark 1996 das mehrjährige Forschungsprogramm „Gender barriers in higher education and research“ (bis 2001), um den Hintergründen und Ursachen der Benachteiligung von Frauen auf die Spur zu kommen (*Women and science: Review of the situation in Denmark*). Zwei Jahre darauf legte die dänische Regierung das Programm **FREJA** (**F**emale **R**esearchers in **J**oint

Action) mit einer vierjährigen Laufzeit (1998-2002) und einem Finanzvolumen von 10,5 Mio. Euro auf. Es ermöglichte Nachwuchswissenschaftler/-innen die Durchführung innovativer Forschungsvorhaben. Das Programm richtete sich in erster Linie an Frauen, ohne jedoch Männer auszuschließen. Es gingen über 300 Anträge mit einem Mittelbedarf von 428 Mio. Euro ein (Lykke 2002: 146). Tatsächlich geförderte wurden 16 Projekte. Diesen standen allerdings ausnahmslos Frauen vor (The Helsinki Group 2002: 38).

1999 brachte der Forschungsminister einen 11-Punkte-Aktionsplan zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft ins Parlament ein. Der Plan sah vor, Chancengleichheit zur gesetzlich vorgeschriebenen Pflicht der Führungsebene zu erheben. Gefordert wurden an vorderster Stelle die Erhöhung des Professorinnenanteils, geschlechtersensible Stellenausschreibung, geschlechterneutrale Auswahlkomitees, jährliche Berichterstattung, Betreuung durch Tutoren und Mentoren, höherer Priorität für Frauen- und Geschlechterforschung sowie ein Forschungsinstitut für Chancengleichheit. Der Plan wurde zwar nie vom Parlament verabschiedet, dennoch fand vieles davon später Eingang in die Hochschulpraxis. So wies das Ministerium die Hochschulen und Forschungseinrichtungen an, Aktionspläne zur Chancengleichheit zu entwickeln. Anderes konnte nicht durchgesetzt werden. Heftige Kontroversen entzündeten sich insbesondere an der Forderung (in Übertragung der schwedischen „Tham-Professuren“), 40 Professuren Frauen vorzubehalten. Eine symbolische Zahl, denn zu diesem Zeitpunkt befanden sich unter den 700 Professor/-innen lediglich 40 Frauen (Lykke 2002: 146). Obwohl der Minister die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für die Finanzierung dieser Stellen versprach, stimmte das Parlament mehrheitlich dagegen, weil spezielle „weibliche Professuren“ die Qualität der Forschung und damit den Ruf der dänischen Wissenschaft im Ausland untergraben würden (Europäische Kommission 2001: 123-124; Lykke 2002: 147). Nun konzentriert man sich vor allem auf die Ermutigung von Wissenschaftlerinnen, sich auf Professuren zu bewerben. Immerhin erzielten Frauen in Berufungsverhandlungen – über deren Ausgang übrigens allein die Hochschule entscheidet – eine überdurchschnittliche Erfolgsquote.

Seit der Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes im Mai 2000 sind alle öffentlichen Einrichtungen verpflichtet, Gender Mainstreaming als durchgängiges Arbeitsprinzip anzuwenden und gezielte Frauenförderung zu betreiben. Vorgeschrieben ist eine jährliche Berichterstattung über

die eingeleiteten Maßnahmen und den erzielten Gleichstellungsfortschritt. Das gilt auch für Forschungseinrichtungen mit mehr als 50 Beschäftigten. Für jeden offiziellen Posten, der zu besetzen ist, müssen laut Gesetz gleichermaßen Frauen und Männer nominiert werden. Flankierend wurden das Amt des/der Minister/-in für Gleichstellungsfragen und ein entsprechendes Regierungsinstitut (Videnscenter for ligestilling) eingerichtet. Vergleichbar den in Deutschland praktizierten Zielvereinbarungen hat das zuständige dänische Ministerium mit den Universitäten Entwicklungsverträge abgeschlossen. Die Förderung von Chancengleichheit ist ein wichtiger Vertragsgegenstand, den die Hochschulen durch konkrete Maßnahmen zu untersetzen haben. Auf ministerieller Seite ist man um die landesweite Bündelung der Initiativen bemüht. So wurde ein Koordinator für Gender Studies bestellt (nach Evaluation vorerst bis 2005 finanziert). Seit 2001 unterliegt auch die Personalentwicklung stärkerer staatlicher Kontrolle. Hochschulen und staatliche Forschungseinrichtungen müssen eine Reihe von Angaben zu Stellenbesetzungen und Berufungsverfahren in ein zentrales elektronisches Informationssystem einspeisen (Women and science: Review of the situation in Denmark).

## 2.2 *Norwegen*<sup>11</sup>

Gemäß dem 1995 verabschiedeten norwegischen Universitätsgesetz sollen Stellenausschreibungen und -besetzungen unter Maßgabe des Abbaus von Geschlechterdisparitäten erfolgen. Es erlaubt außerdem die Widmung von Wissenschaftlerstellen für Frauen und schreibt die Mitwirkung von Frauen und Männern in den Auswahlgremien vor.

Innerhalb des Ministeriums für Bildung, Forschung und Kirchenangelegenheiten trägt das Sekretariat für Chancengleichheit die Hauptverantwortung für die Gleichstellungspolitik. Während anfänglich der schulische Bereich im Vordergrund stand, hat sich der Schwerpunkt in den letzten Jahren in Richtung Hochschule und Forschung verschoben. Das Ministerium steuert u.a. über die Finanzierung, z.B. in Form der Mittelbereitstellung für die Förderung der Berufung von Professorinnen oder in Abhängigkeit vom Absolventinnen- und Promovendinnenanteil.

---

<sup>11</sup> Soweit nicht anders vermerkt, werden in diesem Abschnitt Informationen aus dem Länderbericht der Helsinki-Gruppe wiedergegeben (The Helsinki Group 2002: 83-84; Women and science: Review of the situation in Norway).

Für die Leitlinien der nationalen Forschungspolitik und die strategische Planung der Forschungsaktivitäten zeichnet der Forschungsrat Norwegens verantwortlich. Die zum Referat Forschungspolitik der Abteilung Strategische Planung gehörige Sektion Frauenforschungspolitik hat einen Maßnahmenplan für den Zeitraum 1999-2003 vorgelegt, der darauf zielt, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Fächern und Forschungsgebieten abzubauen und ihre Präsenz in den obersten wissenschaftlichen Statusgruppen zu verstärken. Grundanliegen war es, das Thema Chancengleichheit zu einem integralen Bestandteil der Forschungspolitik auf allen Ebenen zu entwickeln und über diesen „mainstream“ auf das Regierungshandeln einzuwirken (Gulbrandsen 2002: 270).

Auf internen Druck von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen und mit finanzieller staatlicher Unterstützung wurde in den 90er Jahren an den Universitäten – nicht aber an den staatlichen Colleges – das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet. Es ist in der zentralen Verwaltung angesiedelt. An den meisten Universitäten arbeitet ein zentrales Gleichstellungskomitee unter Leitung der/des Gleichstellungsbeauftragten, dem Vertreter/-innen des wissenschaftlichen und des technischen Personals angehören. Für staatliche Colleges wird ähnliches angestrebt.

Auf nationaler Ebene agieren das 1994 gegründete Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten (unter Mitwirkung des norwegischen Forschungsrates) und das 1998 gegründete Netzwerk für Gleichstellung an Hochschulen mit einem gewählten Leitungsgremium, das allen an Gleichstellungsfragen interessierten oder auf diesem Gebiet tätigen Wissenschaftler/-innen offen steht. Unter wechselnder Verantwortung der Gleichstellungskomitees finden jährlich zentrale Konferenzen statt.

In den letzten zehn Jahren haben die Hochschulen im Rahmen von Aktionsplänen eine Reihe von gleichstellungsfördernden Maßnahmen eingeleitet, wie wir sie auch aus Deutschland kennen (z.B. Stipendien und Stellen für Wissenschaftlerinnen, Mentoring-Projekte, Fortbildungsangebote für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen und Managementbefähigung, Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung, Öffentlichkeitsarbeit, Werbung von Studentinnen für männlich dominierte Studienrichtungen, Preise und Auszeichnungen). Über die Wirksamkeit dieser Maßnahmen ist wenig bekannt, da sie nur in den wenigsten Fällen wissenschaftlich begleitet oder evaluiert wurden.

Wenn ich die in Skandinavien gesammelten Erfahrungen Revue passieren lasse, fällt es schwer, einen „roten Faden“ der gleichstellungspolitischen Herangehensweise zu identifizieren. Das Meinungsbild hinsichtlich des Ob und des Wie einer gesonderten Frauenförderung fiel eher diffus aus. Einiges, was in Deutschland noch auf der Forderungsliste steht, ist tatsächlich in den Mainstream eingeflossen (z.B. die annähernd geschlechterparitätische Gremienbesetzung) und wird nicht mehr als Sondermaßnahme wahrgenommen. Ähnlich ist es um das Problem der Vereinbarkeit von Kindererziehung und wissenschaftlicher Qualifizierung bzw. Tätigkeit bestellt, das von den Betroffenen im wesentlichen als gelöst angesehen wird. Eingeprägt hat sich der Eindruck selbstbewusst agierender Frauen, die davon ausgehen, das Berufsfeld Hochschule für sich zu erobern. Offen bleibt die Frage, in wie weit sie dieses auch verändern wollen und können.

### **3. Quo vadis? Gleichstellungspolitische Ansätze in Deutschland**

Im Unterschied zu Skandinavien steht die Vereinbarungsproblematik in Deutschland nach wie vor auf der Tagesordnung, insbesondere im Westteil, wo nicht nur der Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungsplätzen<sup>12</sup> geringer ausfällt, sondern auch die gesellschaftliche Akzeptanz für das Kombimodell Mutterschaft und (Voll)Erwerbstätigkeit. In der hochschulpolitischen Auseinandersetzung wird dieser Thematik unterschiedliche Wertigkeit für die Durchsetzung von Chancengleichheit beigemessen. Generell kann nach Analyse der von maßgeblichen Akteuren vorgelegten Stellungnahmen, Empfehlungen und Forderungen<sup>13</sup> eine gewisse Polarisierung zwischen extern und intern verorteten Reformansätzen konstatiert werden. Illustriert werden soll dies an Hand der Aussagen von Wissen-

---

<sup>12</sup> Im Jahr 2000 wurden im Ostteil 87 Prozent der 3-8jährigen Kinder öffentlich betreut, darunter 35 Prozent der unter 3 Jahre alten Kinder. In den alten Bundesländern fiel der Betreuungsgrad in allen Altersgruppen geringer aus. Insbesondere klaffte eine Versorgungslücke im Bereich der jüngsten Gruppe. Die Betreuung umfasste hier lediglich 5,5 Prozent der Kinder unter 3 Jahren (Bundesministerium 2001: 21 und 70).

<sup>13</sup> Ausführliches hierzu unter dem Blickwinkel des Neoliberalismus bei Kahlert/Schindler in diesem Heft. Nicht von ungefähr decken sich die zur Illustration der „offiziellen“ Gleichstellungspolitik herangezogenen Quellen weitgehend. Die doch eher bescheidenen Anzahl diesbezüglicher Verlautbarungen lässt kaum eine andere Wahl.

schaftsrat und Hochschulrektorenkonferenz (HRK) auf der einen Seite sowie der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) auf der anderen.

Längst überfällig, und (sicher nicht zufällig) erst unter dem Vorsitz einer Frau, der späteren Thüringer Kultusministerin Dagmar Schipanski, in Angriff genommen, verabschiedete der *Wissenschaftsrat* 1998 gleichstellungspolitische Empfehlungen, die sich als belebend, aber auch prägend für die weitere Diskussion erwiesen haben. Der Aufbau der zwölf „Thesen zur Chancengleichheit“ bringt eine klare Präferenz für außerhochschulische Handlungsfelder zum Ausdruck (*Wissenschaftsrat* 1998: 8-11). Ausgangspunkt bildet ein Konzept, das von gleichen Rechten von Frauen und Männern in Bezug auf Studium und wissenschaftliche Qualifizierung einerseits ausgeht (These 1) und von gleichen Pflichten, was die partnerschaftliche Bewältigung der Familienarbeit angeht, andererseits (These 2). Schon findet man sich verstrickt in die Vereinbarungsproblematik, so dass sich in logischer Folge die Forderung an Staat und Kommunen, ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu schaffen, anschließt (These 3). „Hausgemachten“ Hemmnissen wird ein Platz weit unten auf der Empfehlungsskala zugeordnet. Wesentliche Problemfelder aus den Bereichen Personalstruktur, soziale Absicherung, Planbarkeit wissenschaftlicher Karriere u.ä. bleiben sogar gänzlich außen vor.

Die *HRK* hat das Thema Chancengleichheit in den Mittelpunkt ihrer Jahrestagung im Juni 2003 gestellt – ebenfalls eine Premiere. Da die Dokumentation noch nicht vorliegt, sei stellvertretend für das anzunehmende Meinungsbild auf der Ebene der Hochschulleitungen die Eröffnungsrede des – kurz darauf aus dem Amt scheidenden – Präsidenten herangezogen. Sie zeichnet im Prinzip das schon vom *Wissenschaftsrat* unterbreitete Argumentationsmuster nach. An die statistische Darstellung „des für Frauen steinigem Weges zu den oberen Regionen der Pyramide“ schließt sich folgender Befund unmittelbar an: „Ausbildung, wissenschaftliche Qualifizierung, Beruf und Kindererziehung in der Familie zu vereinbaren, das ist für viele Frauen nach wie vor das große Problem. Fehlende Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, familienunfreundliche Arbeitszeiten, verständnislose Vorgesetzte oder Professoren, oft auch verständnislose Partner mit dominanten eigenen Ambitionen, führen allzu häufig dazu, dass das Studium oder die Qualifikation abgebrochen wird. Die Folgen dieses Denkens und Handelns liegen auf der Hand: zu wenig Frauen in akademischen Führungspositionen, zu wenig qualifizierter weiblicher

Nachwuchs in manchen Disziplinen, zu wenige weibliche Vorbilder für die nachkommende Generation.“ Erst zu einem späteren Zeitpunkt und wesentlich knapper formuliert wird eingeräumt, dass auch in der Wissenschaft angesiedelte (mit zunehmender Subtilität eingesetzte) „Abwehrmechanismen“ und „gewisse Restvorbehalte“ auf Männerseite als Mitverursacher in Frage kommen (Landfried 2003: 3 und 4).

Im Gegensatz zu den beiden voranstehend genannten Gremien nahm die *BLK* in ihrem 2000 vorgelegten Bericht „Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit“ vor allem die Hochschule ins Visier. Ihr geht es in erster Linie darum, „im Zuge struktureller Veränderungen nachhaltig die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft durchzusetzen“ (Bund-Länder-Kommission 2000: 5), wofür den politisch Verantwortlichen und den Hochschulleitungen eine besondere Verantwortung zugewiesen wird. „Die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und die Herstellung struktureller Chancengleichheit sind von den Verantwortlichen an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen als Führungsaufgabe zu begreifen; hier bedarf es eines verstärkten Engagements.“ (ebenda: 13) Wo Anknüpfungspunkte für eine Strukturreform gesehen werden, macht folgende Thementaufzählung deutlich: personelle Rahmenbedingungen, Qualifikationswege, Vergütungsstruktur, Stellenbesetzungsverfahren, Bewertungsstrukturen und -maßstäbe, Auswahlverfahren, Zusammensetzung der Auswahlkommissionen sowie Rechte und Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die angeführten Beispiele stehen im Grundsatz für zwei unterschiedliche Gleichstellungs-Ansätze der Hochschulpolitik auf Bundesebene. Während Wissenschaftsrat und HRK als Insider der Expertenorganisation Hochschule den Handlungsbedarf vorrangig extern lokalisieren, konzentrieren sich die Forderungen der BLK auf die hochschulinterne Strukturreform, was ihrem Charakter als Interessenvertreterin der staatlichen Administration entspricht. Nun hat der „Blick nach Norden“ bereits aufgezeigt, dass sich erstens gleichstellungsfördernde gesellschaftliche Rahmenbedingungen nicht eins zu eins im Hochschulbereich niederschlagen. Zweitens wurde erkennbar, dass sich bestimmte hochschulinterne Strukturelemente (z.B. Qualifizierung im Beschäftigungsverhältnis, Begrenzung auf eine Qualifikationshürde, eigenständige Wahrnehmung von Lehr- und Forschungsaufgaben als unbefristete/r wissenschaftliche/r Mitarbeiter/-in) durchaus förderlich auf die Partizipation von Frauen auswir-

ken, wobei allerdings im Prinzip die hierarchisch strukturierte Marginalisierung von Frauen nur auf höherem Niveau fortgeschrieben wird. Es erhebt sich die Frage, ob es sich hierbei um ein eher leistungs- oder eher systembedingtes Phänomen handelt. Als erhellend könnte sich der nachfolgende „Blick nach Osten“ erweisen.

#### **4. Blick nach Osten<sup>14</sup>**

Bezogen auf die anteilige Partizipation von Frauen an Studium, wissenschaftlicher Qualifizierung, Forschung und Lehre, glich die Ausgangssituation der meisten mittel- und osteuropäischen Länder vor dem politischen Umbruch dem gegenwärtig in Deutschland erreichten Niveau. Hochschulzugang und Studium wiesen annähernd geschlechterparitätische Strukturen auf. Unter denjenigen, die die nächste Stufe der wissenschaftlichen Karriereleiter – die Promotion – meisterten, stellten Frauen etwa ein Drittel. Lehr- und Forschungsaufgaben wurden schätzungsweise in einem von vier Fällen von Frauen wahrgenommen. Der Professorinnenanteil dürfte im Regelfall unter zehn Prozent gelegen haben. In den 80er Jahren konnten Frauen ihre Position tendenziell ausbauen, aber nur in kleinen Schritten.

Mit der gesellschaftlichen Erneuerung in den 90er Jahren setzte geradezu ein Run junger Menschen auf die Hochschulen ein. Zum Teil wuchs die Studierendenzahl innerhalb weniger Jahre um die Hälfte. Das Hochschulnetz wurde ausgebaut, insbesondere über die Gründung privater Einrichtungen, die sich im Wettbewerb um Forschungsmittel und Spitzenkräfte bald als besonders erfolgreich erwiesen. Finanzierung und Ausstattung der staatlichen Hochschulen hielten nicht Schritt mit der wachsenden Nachfrage, obwohl die Aufbesserung des Haushaltsvolumens durch Gebühren und Einnahmen aus Auftragsforschung inzwischen gängige Praxis ist. Trotz einer personellen Aufstockung verschlechterte sich die Betreuungsrelation im Studium. Im volkswirtschaftlichen Ver-

---

<sup>14</sup> Die folgenden Aussagen stützen sich auf Erkenntnisse, die ich im Rahmen der EU-Expertinnengruppe Enwise gewonnen habe. Zu den Mitgliedern zählen Wissenschaftlerinnen aus Bulgarien, Jugoslawien, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien und Tschechien sowie aus Estland, Lettland und Litauen. Die umfangreichen Länderstudien sind noch nicht publiziert und können deshalb nicht direkt herangezogen werden. Um meine Aussagen trotzdem mit Fakten zu belegen, wird exemplarisch die Situation in Bulgarien und Polen dargestellt.



gleich sank das Einkommen. Speziell bei Nachwuchswissenschaftler/-innen reicht das Gehalt kaum aus, um Lebensunterhalt zu decken. Anders als in Ostdeutschland, wo die wissenschaftliche Elite unter Rückgriff auf westdeutsche Wissenschaftler/-innen fast vollständig ausgetauscht wurde (insbesondere in „systemnahen“ Fächern), waren die mittel- und osteuropäischen Länder gezwungen, die Umstrukturierungs- und Ausbauphase mit dem vorhandenen personellen Potential zu meistern. Um den Mehrbedarf abzudecken, wurden verstärkt Frauen rekrutiert. Ihr Anteil am wissenschaftlichen Personal wuchs schnell und dürfte aktuell in einigen Ländern die 40-Prozent-Marke bereits überschritten haben. Forciert wird dieser Prozess durch die Abwanderung junger Wissenschaftler in den privaten Sektor, der wesentlich bessere Verdienstmöglichkeiten und modernere materiell-technische Arbeitsbedingungen bietet, allerdings meist nur befristete Verträge. Angesichts der Wanderungsverluste haben die staatlichen Hochschulen gar keine andere Wahl, als Frauen einzustellen. Das Bewerberinnenpotential ist – bedingt durch den kontinuierlich gestiegenen Doktorandinnenanteil – groß genug. Der Geschlechterwechsel griff zeitlich versetzt schrittweise auf die Gruppe der „full professors“ über. Professorinnenanteile um 20 Prozent sind keine Ausnahme mehr.

Für Frauen hat sich zwar der Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere erleichtert, die Meisterung der Mehrfachbelastung Familie, Kinder und Beruf dagegen nicht. Es fehlt an (bezahlbaren) Kinderbetreuungsangeboten. Außerdem sehen sich Frauen in Mittel- und Osteuropa mit einer tradierten Aufgabenzuweisung zu ihren Lasten konfrontiert. Die bereits angeführte Studie von Gerhards/Hölscher (2003: 220) belegt, dass die Zustimmung in den Beitrittsländern zu dem von der EU favorisierten Frauen- und Familienleitbild signifikant geringer ausfällt als in den Mitgliedsländern (vgl. Beitrag Schlegel in diesem Band). Die Mehrheit der Bevölkerung votiert für das Modell Hausfrau und Mutter. Wissenschaftlerinnen müssen sich gegen dieses Rollenverständnis zur Wehr setzen und die Vorbehalte gegenüber ihrer Tätigkeit durch Perfektion in allen Lebenssphären entkräften.

Darüber hinaus sind sie im beruflichen Umfeld ebenfalls Zwängen des tradierten Systems ausgesetzt. Der absolute und anteilige Ausbau ihrer Präsenz führt nicht automatisch zur Verlagerung von Gestaltungsmacht in gleicher Größenordnung – was darauf zurückzuführen ist, dass sich die Position innerhalb eines sozialen Gefüges nicht nur aus der Gruppenstärke erklärt, sondern darüber hinaus aus der Zugehörigkeits-

dauer. Die Alteingesessenen verfügen über eine größere soziale Macht und Kohäsion. Als etablierte Gruppe beziehen sie ihre Überlegenheit “aus einem überhöhten Selbstbild, das ihr ‘Gruppencharisma‘ “ stärkt (Ernst 1999: 257-258). In dem Bewusstsein, die Besten in den eigenen Reihen zu haben, wird Deutungsmacht gegenüber den Neueinsteigern ausgeübt, deren Selbstwahrnehmung sich in Richtung Zweitklassigkeit verschiebt, was wiederum Selbstzweifel und Anpassungstendenzen zur Folge hat. Und so ist es auch keineswegs Zufriedenheit, was das Stimmungsbild der Hochschulfrauen in den mittel- und osteuropäischen Ländern prägt.

#### a) *Bulgarien*

Die Entwicklung des bulgarischen Hochschulwesens nach dem gesellschaftlichen Umbruch kann als typisch für die mittel- und osteuropäischen Länder angesehen werden. Zwischen 1990/91 und 1999/2000 erhöhte sich die Studierendenzahl um 36 Prozent, das wissenschaftliche Personal um 29 Prozent. Acht von zehn Hochschulwissenschaftler/-innen sind im staatlichen Sektor beschäftigt.

1999/2000 stellten Frauen 43 Prozent des wissenschaftlichen Hochschulpersonals, darunter 19 Prozent der Professor/-innen, was einer Verdopplung gegenüber der Situation Ende der 80er Jahre gleichkommt (Slantcheva 2003). Parallel dazu verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen. Ein immer geringerer Anteil der Wissenschaftler/-innen verfügt über unbefristete Verträge (1992/93 79%, 1999/2000 63%) und die Verdienstmöglichkeiten gestalten sich im volkswirtschaftlichen Vergleich ungünstig. Das Monatsgehalt bewegte sich 2001 in einer Spannweite von umgerechnet 165 Dollar (Professor/-innen) bis 88 Dollar (Assistent/-innen). Das Einkommen der Assistent/-innen, die immerhin 46 Prozent des wissenschaftlichen Personals ausmachen, näherte sich damit der Armutsgrenze (offizielles Mindesteinkommen 37 Dollar).

#### b) *Polen*

Ähnlich sieht es in Polen aus, wo der Frauenanteil in der Gruppe der „full professors“ auf knapp 20 Prozent gestiegen ist, in der Gruppe der „associate“ und „assistant professors“ auf 41 Prozent (1999). Das monatliche Einkommen sank zwischen 1997 und 2001 – gemessen am volkswirtschaftlichen Durchschnittseinkommen – von 109 auf 95 Prozent. Mit et-

wa 500 Dollar Monatsgehalt (vor Steuerabzug) wird im staatlichen Hochschulwesen deutlich weniger verdient als an privaten Hochschulen, die bis zu 2.500 Dollar für eine Spitzenkraft zahlen. „The increase in the proportion of women working in higher education is in part a function of the decreasing public prestige of the academic profession in a time of economic, political, and cultural transition. Another factor is the sharp decline in salaries in higher education, compared with other professions.“ (Kwiek 2003: 464) Unter der Annahme, dass der staatliche Sektor in den nächsten Jahren einen seiner letzten Vorzüge – mehrheitlich unbefristete Stellen – aufgibt, wird mit einer zunehmenden Abwanderung junger Wissenschaftler/-innen, insbesondere von Männern, gerechnet.

## 5. Provokantes zum Schluss

Die gewählten Beispiele zeichnen ein widersprüchliches Bild. In Skandinavien hat sich trotz breiter gesellschaftlicher Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Frauen, einer Orientierung auf partnerschaftliche Arbeitsteilung in der Familie und eines ausgebauten Kinderbetreuungssystems in den letzten Jahren kaum etwas an ihrer marginalen Bedeutung für die Besetzung wissenschaftlicher Spitzenpositionen geändert. In Gegensatz dazu haben Wissenschaftlerinnen in Mittel- und Osteuropa ihre hochschulische Präsenz im Kontext von Expansion und Ersatzbedarf – trotz restriktiver Rahmenbedingungen – wesentlich verstärkt, allerdings unter verschlechterten Beschäftigungskonstellationen und ohne bisher maßgeblichen Einfluss auf die tradierten Strukturen nehmen zu können.

Der Hochschulbereich hat sich bis heute als relativ resistent gegenüber der Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit erwiesen. Frauenfördermaßnahmen wurden nicht begrüßt, aber geduldet, wobei der Wunsch nach gesellschaftlicher Akzeptanz (Legitimierung) eine größere Rolle gespielt haben dürfte als die Erwartung eines (qualitativen) Leistungszuwachses. Erst durch die Konfrontation der Hochschulen mit Gender Mainstreaming, d.h. mit der angemahnten Ausrichtung auf eine durchgängig geschlechtergerechte Gestaltung von Leistungs- und Entscheidungsprozessen, erfuhr die bisherige Frauenförderung in Deutschland plötzlich einen Sympathiezuwachs. Hatte sie sich doch dank ihres Bezuges auf eine abgrenzbare Gruppe relativ problemlos in das Prozedere der „Gruppenuniversität“ einpassen lassen und sich damit als tolerabel erwiesen. Nicht so Gender Mainstreaming, eine speziell auf Verwaltungen mit

hierarchischen Weisungsbefugnissen zugeschnittene Top down-Strategie. Aus organisationstheoretischer Sicht handelt es sich bei Hochschulen aber um „Expertenorganisationen“. „Die Angehörigen von Expertenorganisationen sind charakterisiert durch aufwändige Ausbildung, hohen Spezialisierungsgrad, sehr eigenständigen Umgang mit Wissen und die Lieferung sehr komplexer, nicht trivialer Produkte.“ (Kehm/Pasternack 2001: 209) Expertentätigkeit setzt individuelle Autonomie voraus (verbunden mit einer gewissen Gleichgültigkeit gegenüber institutionellen Belangen). Eine Organisation, deren Funktion und Berechtigung zwingend an Wissen geknüpft ist, muss den Trägern und Erzeugern desselben – d.h. den Expert/-innen – Arbeitsbedingungen bieten, die dem Autonomieanspruch Rechnung tragen. Typisch für die Organisation Hochschule sind:

- das Prinzip der akademischen Selbstverwaltung durch kollektive Gremien mit wechselnder Besetzung, flankiert von einer eher bürokratisch operierenden Verwaltung,
- die Wahrnehmung von Führungsaufgaben im befristeten Wahlamt,
- die geringe Entscheidungsbefugnis der Präsidenten/Rektoren/Prorektoren/Dekane sowie
- die Verknüpfung von leitender und wissenschaftlicher Arbeit, bei Dominanz letzterer (auch ein Rektor wird sich immer in erster Linie als Wissenschaftler definieren).

Wer soll also die für die Anwendung der Gender Mainstreaming-Strategie erforderliche „top“-Position einnehmen, wer die Weisungen entgegennehmen? Rektor/-innen bzw. Präsident/-innen üben ihre Funktion im Prinzip als primus inter pares und in ständiger Rückkopplung zu den Gremien der akademischen Selbstverwaltung aus. Top down kann Gender Mainstreaming im Hochschulbereich nicht funktionieren, es sei denn, man nimmt Abstriche am Kollegialprinzip vor und beschneidet die auf Freiheit von Forschung und Lehre basierende Handlungsautonomie der Expert/-innen. Damit würde an den Grundfesten der Hochschule, wie wir sie kennen, ernsthaft gerüttelt.

Was ist, wenn dem Beharrungsvermögen und der generell zu beobachtenden Abwehr von Fremdeinflüssen – angesichts der Erfolgsstory eines unter wechselnden gesellschaftlichen Bedingungen an Traditionen festhaltenden Organisationstyps – *existenzsichernde Bedeutung* zukäme? Durch die Geschichte zurückverfolgt werden kann, dass Frauen vor allem

dann in ursprünglich männlich dominierte Berufe oder Branchen vorzudringen, wenn diese auf Grund verschlechterter Einkommens- und Aufstiegschancen und sinkendem Sozialprestige an Attraktivität für Männer verloren hatten. Ist der Geschlechterwechsel in Form einer „Feminisierung“ einmal vollzogen, folgen in der Regel weitere nachhaltige Statusverluste (Wetterer 1993: 54, Wetterer 1992). Zu der veränderten Außenwahrnehmung kommt eine schleichende Neugestaltung der Organisationskultur – jenes „halb öffentliche, halb private Substrat organisationaler Aktivitäten, die gelebte Kehrseite der öffentlichen Ziele, das informelle ‚zweite Leben‘ der Institution“ (Kirsch-Auwärter 1995: 73) – mit Auswirkungen auf Handlungsabläufe und Selbstregulierungsmechanismen. Soll man wirklich das Risiko eingehen, den Hochschulbereich den Gefahren gesellschaftlicher Abwertung und organisationskultureller Umbrüche auszusetzen? Und ist es für Frauen wünschenswert, sich wissenschaftlich in einem dann diskreditierten institutionellen Raum zu verwirklichen, an dessen Konstruktion und Entwicklung sie kaum Anteil nehmen konnten? Eine vorstellbare Alternative wäre die Konzentration von „women power“ auf die Etablierung eines „Paralleluniversums“. Versuche gibt es bereits, darunter in Deutschland die im Jahr 2000 im Rahmen der EXPO für 100 Tage ins Leben gerufene Internationale Frauenuniversität (ifu), die sowohl den überkommenen Wissenschaftskanon sprengen wollte als auch die bestehenden hierarchischen Strukturen wissenschaftlicher Tätigkeit (vgl. Neusel 2000). Diese Intention konnte jedoch auf Grund finanzieller wie zeitlicher Zwänge sowie fehlender Akzeptanz unkonventioneller (und damit von offizieller Anerkennung ausgeschlossener) Praktiken nur ansatzweise umgesetzt werden.

Geschlechtergerechtigkeit bedarf einer gleichberechtigten Partizipation von Männern und Frauen am gesellschaftlichen Reichtum und ihrer freien Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Art und Weise der Selbstverwirklichung. Auch diese Forderung ist im außerhochschulischen Bereich angesiedelt, aber sie bewegt sich nicht auf der Ebene individueller Bewältigung von Mehrfachbelastungen im partnerschaftlichen Miteinander, sondern zielt auf Definitionsmacht und Gestaltungsfreiraum. Es erscheint mir zu kurz gegriffen, lediglich auf die Schaffung von Rahmenbedingungen hinzuwirken, die es Frauen ermöglichen, sich im gegebenen Hochschulsystem ohne größeres Handicap zu bewegen. Mindestens gleiche Aufmerksamkeit sollte den Voraussetzungen gelten, die gegeben sein müssen, damit Frauen (mit oder ohne Mitwirkung von Männern) ei-

gene Vorstellungen von der Institution Hochschule erproben und verstetigen können.

### **Literatur**

- Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaft (2002): Eurostat Jahrbuch 2002. Der statistische Wegweiser durch Europa. Daten aus den Jahren 1990-2000. Luxemburg
- Analyseinstitut for Forskning: Forskning og udviklingsarbejde i den offentlige sektor. Forskningsstatistik 2000. Århus
- Bundesministerium für Familie, Frauen und Jugend (2001): Bericht zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Kurzfassung. Bonn
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Frauen in der Wissenschaft – Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit. Bonn (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung Heft 87)
- Eichhorst, Werner (2002): „Benchmarking Deutschland“ – Wo stehen wir im internationalen Vergleich? In: Aus Politik und Zeitgeschichte B/46-47/2002, S. 22-31
- Einarsdóttir, Torgerdur (2002): European Graduates: cross-country diversity and gender disparity. In: European Journal of Education 4/2002, S. 333-346
- Ernst, Stefanie (1999): Von der „weiblichen Sonderart“ zum „weiblichen Führungsstil“. Kontinuität und Wandel geschlechterstereotyper Konstruktionen in hochqualifizierten Professionen. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/New York: Campus, S. 255- 284
- Europäische Kommission (Hg.) (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“. Brüssel
- Eurostat (2001): Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa. In: statistik kurz gefasst. Wissenschaft und Technologie. Thema 9-7/2001. Luxemburg
- Gerhards, Jürgen/Hölscher, Michael (2003): Kulturelle Unterschiede zwischen Mitglieds- und Beitrittsländern der EU. Das Beispiel Familien- und Gleichberechtigungsvorstellungen. In: Zeitschrift für Soziologie 3/2003, S. 206-225
- Gulbrandsen, Elisabeth (2002): The new politics of knowledge – Making (sustained) change happen. In: European Commission (Hg.): Gender & Research. Conference Proceedings 8./9.11.2001 in Brussels. Brüssel, S. 269-274
- Högskoleverket/National Agency for Higher Education (2001): Swedish Universities & University colleges. Short Version of Annual Report 2001. Stockholm.
- Kehm, Barbara/Pasternack, Peer (2001): Hochschulentwicklung als Komplexitätsproblem. Weinheim/Basel: Beltz
- Kirsch-Auwärter, Edit (1995): Kulturmuster organisationalen Handelns am Beispiel wissenschaftlicher Institutionen. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/New York: Campus. S. 73- 83
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2003): Die Rolle der Universitäten im Europa des Wissens. In: Mitteilungen der Kommission KOM 58/2003

- Kreckel, Reinhard (2003): Gleichberechtigte Akademikerinnen: Gleiche Rechte, gleiche Leistungen, ungleiche Chancen – warum? In: scientia halensis. Wissenschaftsjournal der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, S. 25/26
- Kwiek, Marek (2003): Academe in transition: Transformations in the Polish academic profession. In: Higher Education 4/2003, S. 455-476
- Landfried, Klaus (2003): Begrüßung und Einführung in das Thema „Frauen in der Wissenschaft“. Jahresversammlung der Hochschulrektorenkonferenz 5./6.5.2003 in Dresden
- Lykke, Nina (2002): Response to the Gender Impact Assessment of „Improving human research potential and the socio-economic knowledge base“. In: European Commission (Hg.): Gender & Research. Conference Proceedings 8./9.11.2001 in Brussels. Brüssel, S. 144-148
- Neusel, Aylâ (Hg.) (2000): Die eigene Hochschule. Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“. Opladen: Leske + Budrich
- Slantcheva, Snejana (2003): The Bulgarian academic profession in transition. In: Higher Education 4/2003, S. 425-454
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2001a): Bevölkerung und Berufstätigkeit 2001 (Ergebnisse des Mikrozensus). Stuttgart: Metzler Poeschel
- Statistisches Bundesamt (Hg.) (2001b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit (Ergebnisse des Mikrozensus). Stuttgart: Metzler Poeschel
- Statistisches Bundesamt (2002a): Personal an Hochschulen 2001. Stuttgart: Metzler Poeschel (=Fachserie 11, Reihe 4.4)
- Statistisches Bundesamt (2002b): Studierende an Hochschulen. Wintersemester 2001/02. Stuttgart: Metzler Poeschel (= Fachserie 11, Reihe 4.1)
- Statistisches Bundesamt (2003): Pressemitteilung Nr. 272 vom 7.7.2003
- Statistisk sentralbyrå/Statistics Norway (2001): Universities and Colleges Key Figures 2000. In: Current Education Statistics 3/2001
- Sveriges officiella statistik (2002): Universitet&högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2002. Kalmar
- The Helsinki Group on Women and Science (2002): National Policies on Women and Science in Europe. Brüssel: European Commission
- Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/New York: Campus
- Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior & Preßler
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz (Drs. 3534/98)
- Women and science: Review of the situation in Denmark (Länderbericht der Helsinki-Gruppe). <http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm> (Zugriff am 4.8.2003)
- Women and science: Review of the situation in Norway (Länderbericht der Helsinki-Gruppe). <http://www.cordis.lu/improving/women/reports.htm> (Zugriff am 4.8.2003)