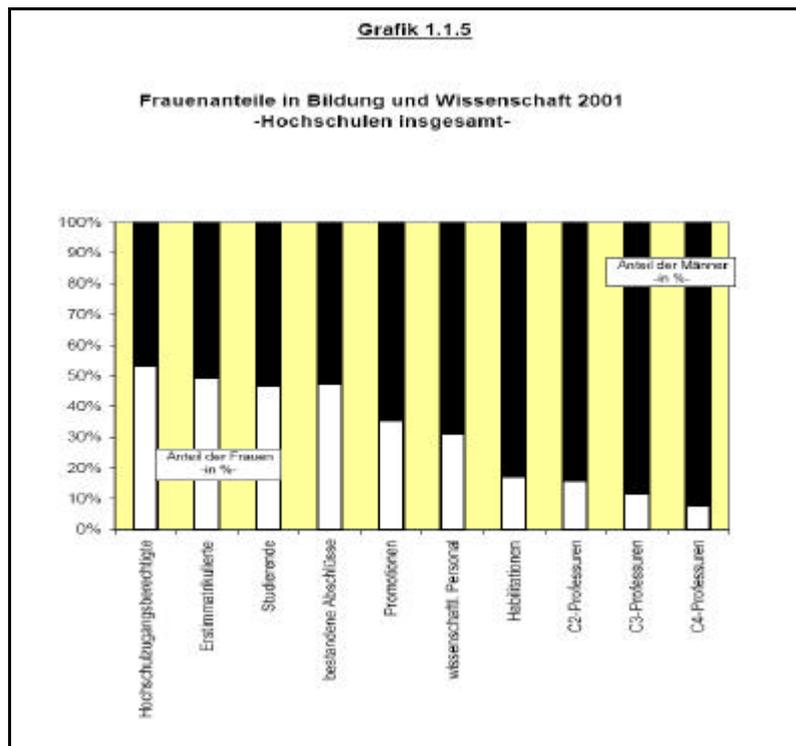


Frauen an deutschen Hochschulen:

Während sich der Anteil der Studentinnen stetig erhöht und im Jahr 2002 bereits etwas über dem der männlichen Kollegen lag, ist der Frauenanteil in der akademischen Lehre besonders gering. Im EU-Vergleich lag er 1998 gerade einmal bei 9 Prozent, was dazu führt, dass Deutschland eine Schlusslichtposition einnimmt. Die folgende Grafik belegt, je höher der akademische Grad, umso niedriger ist Frauenanteil.



Quelle: *Bund-Länder-Kommission*, 2003: Heft 109: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn.

Gründe für einen besonders niedrigen Frauenanteil bei Professuren:

Historischer Hintergrund:

- Die Integration von Frauen in das deutsche Hochschulsystem vollzog sich relativ spät (Zulassung zum Studium 1900).
- Während die Frauen zu Zeiten der Weimarer Republik zunehmend Einfluss in die Hochschulen erlangten, setzte der Nationalsozialismus dieser Entwicklung ein Ende. Vor allem die Betonung der Mutterrolle prägte das gesellschaftliche Bild der Frau und ihrer Aufgaben.

Die feministische Lobby:

- Etablierung einer starken feministischen Lobby, welche im Zuge der Neuen Frauenbewegung Einfluss auf die Politik nehmen konnte. Das Mobilisierungspotential dieser Bewegung ebte jedoch immer stärker ab und man verlor zunehmend an aktiven Anhängerinnen bzw. vor allem an der Aufmerksamkeit der breiten Öffentlichkeit.
- Die Erfolge dieser Interessengruppe zeichnen sich im wesentlichen in den geschaffenen frauenpolitischen Maßnahmen ab.
- Die von den Vertreterinnen des Feminismus geäußerte Kritik (siehe Zitate) ist hinlänglich und verschließt sich vor aktuellen Zahlen, die darauf hinweisen, dass gerade im Bereich der Hochschulen weibliche Bewerberinnen bevorzugt eingestellt werden (siehe Tabelle Seite 2). Des Weiteren ist ebenso der Jahrgang derzeitiger Professoren zu visieren. Vor fünfzig Jahren waren

die Rollen klar verteilt und karrierestrebende Frauen eher eine Ausnahmeerscheinung, was nicht unwesentlich zu ihrem relativ geringen Anteil beitragen könnte.

Häufig geäußerte Kritik:

„Die neue Autonomie der Hochschulen wird weiterhin – und in einem viel größeren Ausmaß – die Autonomie der alten patriarchalen Professorenschaften sein.“

„Was auf der Soll-Seite erscheint, etwa dass sich der Frauenanteil bei den C4-Professuren oder in den höchsten Hochschulämtern immer noch nahe der Nullgrenze bewegt, wird einerseits als Beleg für die Zähigkeit von Machtstrukturen und andererseits als Ansporn für weitere frauenfördernde Maßnahmen verbucht.“

„Warum also habe ich die ganze Frauenförderpolitik nicht schon längst einfach hingeschmissen? Wenn ich einen wesentlichen Grund dafür anführen kann, dann die sich noch immer und immer wieder neu einstellende Empörung über die wissenschaftliche Selbstgerechtigkeit mittelmäßiger Kollegen, die Selbstverständlichkeit des kollegialen Bruderbundes, in dem auch Diskriminierung und Gewalt gedeckt werden, die Dummheit der gleichstellungsfeindlichen Argumente, die den Verstand jeder denkenden Person beleidigen, die schier endlose Langsamkeit der Bewusstseinsveränderungen in einer Institution, die für sich in Anspruch nimmt, gesellschaftliche Elite zu sein und die gesellschaftliche Elite auszubilden.“

„Mehr Rechte, die Frauen für ihre Gleichstellung fordern, spornen Männer an, die Waagschale wieder ungleich zu machen, den Ausgleichsbewegungen an der einen Stelle an anderer Stelle entgegenzusteuern – fast wie in einem Spiel, einem *Kampfspiel*.“

Quelle: Batisweiler, Claudia/Lembeck, Elisabeth/Jansen, Mechthild (Hrsg.), 2001: Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich.

Besetzung von Professuren (Gesamtüberblick 1997-2001)

Hochschulen insgesamt		1997	1998	1999	2000	2001	2002
Bewerbungen um Professorenstellen	insgesamt	62.731	62.673	61.622	65.112	61.698	67.523
	Frauen absolut	8.109	8.118	8.464	9.569	9.159	11.187
	Frauen in %	12,9	13,0	13,7	14,7	14,8	16,6
darunter: auf Listenplätzen	insgesamt	6.172	6.017	5.593	5.543	6.078	6.687
	Frauen absolut	903	783	869	947	967	1.196
	Frauen in %	14,6	13,0	15,5	16,2	15,9	17,9
Berufungen	insgesamt	2.396	2.238	2.153	2.313	2.416	2.626
	Frauen absolut	406	325	325	401	367	467
	Frauen in %	16,9	14,5	15,1	17,3	15,2	17,8
Ernennungen*	insgesamt	2.073	1.973	1.730	1.899	1.492	1.753
	Frauen absolut	326	306	262	309	236	303
	Frauen in %	15,7	15,5	15,1	16,3	15,8	17,3

* Ernennungen 1997 zum Teil 1998 vollzogen; Ernennungen 1998 zum Teil 1999 vollzogen; Ernennungen 1999 zum Teil 2000/2001 vollzogen; Ernennungen 2000 zum Teil 2001 vollzogen. Die 2002 erfolgten Ernennungen bezogen auf die Berufung 2001 sind noch nicht berücksichtigt.

Quelle: Länderumfrage der BLK

Quelle: *Bund-Länder-Kommission*, 2003: Heft 109: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn.

Eine geschlechterspezifisch differenzierte Wahrnehmung der Karriere?

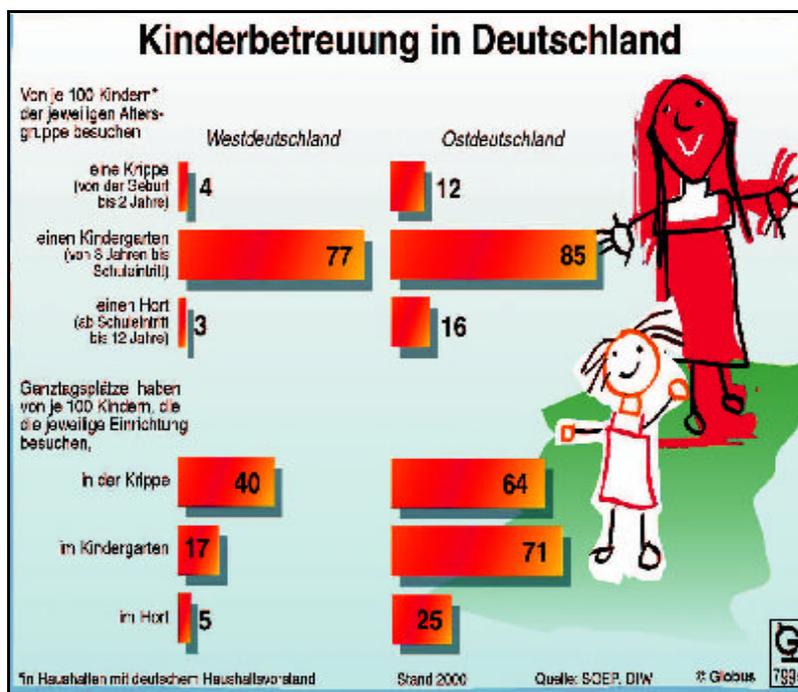
- Signifikant ist eine erhebliche Verzögerung weiblicher Wissenschaftskarrieren zwischen Promotion und Habilitation. Nicht ausgeschlossen werden kann, dass Frauen sich stärker als ihre männliche Kollegen mit zwei Lebensmodellen (Familie und/oder Beruf) auseinandersetzen. Eine Verzögerung wird oftmals mit der ihnen zufallenden Mutterrolle begründet.
- Ebenso auffällig ist, dass weibliche Professoren stärker als ihre männlichen Kollegen, Verzichtleistungen betonen (Familie, Partnerschaft, Freunde, Zurückstellung des Kinderwunsches) und öfter an Abgeschlagenheit und Erschöpfung leiden.
- Ein hoher Anteil weiblicher Professorinnen ist geschieden oder ledig, diejenigen welche einen Partner haben sind in den meisten Fällen mit einem Professor verheiratet.

- Es bewerben sich weniger Frauen als Männer auf Professorenstellen. Hier stellt sich vor allem die Frage wie attraktiv dieser Beruf für Frauen ist. Vor allem der lange Weg bis zur Professur könnte ein entscheidendes Hindernis darstellen (vgl. Untersuchung Wissenschaftskarriere).

Untersuchung Wissenschaftskarriere: www.wissenschaftskarriere.de

Karrierebarriere Kind?

- Im Bereich der Ganztagsbetreuung hat die BRD einen erheblichen Aufholbedarf. Zwar kann man davon ausgehen, dass Frauen in Spitzenpositionen in der Lage sind die Kosten für eine Betreuung zu tragen, doch gerade im Hochschulsektor ist der Weg zur Professur lang. Bis dieses Ziel erreicht ist, kann insbesondere für junge Mütter dieser finanzielle Aspekt eine Hürde darstellen, falls sie keine Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld bekommen.
- Die Doppelrolle kann für Frauen durchaus zu einer stärkeren Belastung führen, sofern die Betreuung von Kindern nicht ausreichend gewährleistet ist.
- Auch der gesellschaftliche Diskurs spielt eine entscheidende Rolle. So gelten Mütter, welche eine berufliche Karriere verfolgen nicht selten als verpönt.



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung, 2003: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, Bonn, S. 22.

Maßnahmen – Frauenförderung in Deutschland:

- Die Frauenförderung in Deutschland ist im Gegensatz zu anderen Ländern stark institutionalisiert und insbesondere durch die Gleichstellungsgesetze auf eine rechtliche Grundlage gestellt worden.
 - Gesetzliche Grundlagen die den Hochschulsektor betreffen: HRG, LHG, LGG
- Landesgleichstellungsgesetze enthalten rechtliche Maßnahmen zur Förderung von Frauen im öffentlichen Dienst. Von Bedeutung sind vor allem die Frauenförderpläne, welche von Hochschulen aufgestellt werden müssen.

Der Frauenförderplan der Heinrich-Heine-Universität ist unter folgender Adresse zu erhalten:

www.verwaltung.uni-duesseldorf.de/GSB/ffrp.doc

- Fraglich ist, wie sinnvoll die Frauenförderung im Bezug auf das Ziel einer Gleichstellung ist. Faktisch besteht die Gefahr, dass Frauen in eine kollektive Konkurrenz zu Männern gesetzt werden.
- Die Organisation und Struktur der wissenschaftlichen Ausbildung ist zu lang und zu unsicher. Die Frage ist, ob gerade an diesem Punkt Reformen ansetzen könnten.

- Auch eine vielfältigere und teils geförderte Kinderbetreuung könnte Frauen in Spitzenpositionen entlasten. Mittlerweile ist dies auch eine in Deutschland aktuell geführte Debatte, die aber vor großen Hindernissen steht (Problem Föderalismus).
- Frauen werden jedoch in der Relation gesehen stärker bei der Stellenvergabe berücksichtigt. Dies lässt die Vermutung zu, dass Frauenförderpläne ihre Wirkung erzielen.
- Insbesondere in naturwissenschaftlichen Fächern sind Frauen unterrepräsentiert.

Wichtige Etappen auf dem Weg zur Gleichstellung in Deutschland:

1900	Frauen wird der Zutritt zu deutschen Hochschulen gewährt
1920	Frauen dürfen habilitieren
1919 – 1933	Weimarer Republik: Aufschwung für Frauen in Wissenschaft und Lehre; Anstieg des Frauenanteils
1933 – 1945	Viele Frauen werden aus den Hochschulen verdrängt (geschlechter-spezifische, politische und rassistische Gründe)
1949	Grundsatz der Gleichberechtigung wird im Grundgesetz verankert (GG Art. 3 Abs.2)
1968	Entstehung der Neuen Frauenbewegung (Feminismus)
1980er	Einrichtung von Gleichstellungsstellen zur Förderung der Vorhaben der Gleichstellungspolitik
	HRG Novellierung: Regelung zur Förderung von Wissenschaftlerinnen (§ 2 Abs. 2 HRG)
	NRW führt als erstes deutsches Bundesland die Frauenquote für die Beschäftigung im öffentlichen Dienst ein
1990er	HRG Novellierung: Regelung zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Studium bzw. Wissenschaft (HRG § 2 Abs. 4)
	GG – Novellierung: Zusatz Art. 3 Abs.2 : „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“
	Es folgen präziserte Vorgaben zur Frauenförderung insbesondere im öffentlichen Dienst in den Gleichstellungsgesetzen des Bundes und der Länder
	Durch die Beschlüsse der Weltfrauenkonferenz in Peking und den Amsterdamer Vertrag, wird die Bundesregierung verpflichtet Gender Mainstreaming* als neues Konzept zur Verbesserung der Gleichstellung von Frauen und Männern einzuführen

Gender Mainstreaming wurde 1994 als gleichstellungspolitisches Konzept in Schweden eingeführt und gewann Ende der 90er Jahre zunehmend an internationaler Aufmerksamkeit. **Gender** verweist auf den Unterschied zwischen biologischem Geschlecht ("sex") und der durch die Gesellschaft veränderbare soziale Geschlechterrolle ("gender" – bzw. "gender-identity"). **Mainstreaming** beschreibt das Ziel die Chancengleichheit zu einem wesentlichen Bestandteil jedes politischen und administrativen Handelns zu machen. Um der strukturellen Diskriminierung entgegenzuwirken, versucht dieses Konzept sowohl Frauen als auch Männer in bei Entscheidungen zu berücksichtigen, da diese sich aufgrund der divergierenden Geschlechterrollen unterschiedlich auswirken können.

Vergleich Frankreich:

- Auffällig ist ein vergleichsweise hoher Frauenanteil im Bereich der Professuren. Er liegt im EU-Vergleich bei 29 Prozent (1999).
- Interessant wäre es an dieser Stelle den Weg zu einer Professur in Frankreich zu untersuchen. Kürzere Ausbildungszeiten könnten Aufschluss für einen höheren Frauenanteil geben.
- Die Franzosen haben zwar im Zuge der EU-Richtlinien im Bereich des Arbeitsrechtes gleichstellungspolitische Maßnahmen integriert, dennoch gibt es bei ihnen keine Gleichstellungsbeauftragte oder gar für Frauen zugeschnittene, auf einer gesetzlichen Regelung beruhende Förderprogramme. Auch im Vergleich mit anderen Ländern nimmt Deutschland mit seiner Art der Frauenförderung eine Sonderposition ein.
- Keine einflussreiche feministische Lobby.

- An französischen Universitäten gibt es nur eine geringe Anzahl von Stellen, die auf dem Gebiet der Frauenforschung tätig sind. Zwar finden teils frauenthematische Lehrveranstaltungen statt, sie werden jedoch nicht als solche deklariert. Die Franzosen lehnen es ab, Lobbys wie den Feministinnen einen großen Spielraum zu überlassen, da sie eigene Interessen vertreten und damit nicht auf das Gemeinwohl abzielen.
- Auf den Elitehochschulen finden Aufnahmeprüfungen allerdings anonym statt, was man als gleichstellungspolitischen Schritt verstehen kann.
- Im wesentlichen versucht man durch eine gut ausgebaute Kinderbetreuung berufstätige Eltern zu entlasten. Die Familienkasse spielt in diesem Kontext eine besondere Rolle, da sie auch finanziell schwächeren Familien Beihilfen für die Betreuung ihrer Kinder zahlt.

Tabelle 3: Professuren insgesamt und jeweiliger Frauenanteil in % (HC), 1999

Land	Assistant Professors(C)		Associate Professors (B)		Full Professors (A)		Alle Professuren	
	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)	Alle	Frauen (%)
EU	139398	32	133850	28	78565	11	351813	26
B	2619	21	1508	11	2192	7	6319	14
DK	1194	34	3906	20	966	8	6066	21
D	8628	13	15918	10	12370	6	36916	9
EL	5115	32	3478	21	3637	10	12230	22
E	32650	33	36984	35	9587	14	79221	32
F	n.a.	n.a.	29943	37	16839	14	46782	29
IRL	598	16	194	8	312	5	1104	12
I	19556	41	18032	26	12913	12	50501	28
NL	11650	22	5300	9	5283	6	22234	15
A	6775	31	1759	11	1995	6	10529	23
FIN	1882	45	2390	44	2024	18	6296	36
S	25261	37	2570	36	4704	11	32534	33
UK	23470	31	11868	18	5744	7	40982	24

Quelle: Eurostat (WS-Datenbank)

Hinweise:

- Ausnahmen vom Berichtsjahr 1999
EL, E, FIN, UK: 1997
D, IRL, A, S: 1998
- EU: außer L, P. Geschätzte Daten
- Schätzung von FTE auf HC: EL, NL, S
• Akademische Grade gemäß der ETAN -
Klassifizierung für Professoren/Professorinnen

Quelle: Eurostat Statistik kurz gefasst, 2002: Thema 9: Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa. Europäische Gemeinschaft.

- Zur Verfügung stehen:
 - Krippen (für Kinder unter 3 Jahren) auf diese besteht kein Rechtsanspruch und es wird ein monatlicher Beitrag von 300 – 350 Euro abverlangt.
 - Vorschulen: écoles maternelles (für 3 bis 6 Jährige) auf welche ein Rechtsanspruch besteht und die ganztägig geöffnet sowie kostenlos sind.
 - Tagesmütter: Für diese Betreuung leisten die Familienkassen Beihilfen für Kinder unter 6 Jahren, die sich nach dem Einkommen der Eltern richten.
- Die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Mutterschaft wird in der Gesellschaft weitgehend akzeptiert.



Quelle: Bundeszentrale für politische Bildung 2003: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, Bonn, S. 38.

Literatur:

Batisweiler, Claudia/Lembeck, Elisabeth/Jansen, Mechtild (Hrsg.), 2001: Geschlechterpolitik an Hochschulen: Perspektivenwechsel. Zwischen Frauenförderung und Gender Mainstreaming. Opladen: Leske + Budrich.

Bednarz-Braun, Iris, 2000: Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik: Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland. Opladen: Leske + Budrich.

Bundeszentrale für politische Bildung, 2003: Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. Aus Politik und Zeitgeschichte, B 44/2003, Bonn.

Bund-Länder-Kommission, 2003: Heft 109: Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Siebte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn.

Eurostat Statistik kurz gefasst, 2002: Thema 9: Frauen in der öffentlich geförderten Forschung, den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an Hochschulen in Europa. Europäische Gemeinschaft.

Färber, Christine, 2000: Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellung. Frankfurt am Main: Campus.

Färber, Christine/Reiß-Jung, Vera/ Vollmer-Schubert, Brigitte/ Wender, Ingeborg (Hrsg.), 1993: Handbuch für aktive Frauenarbeit an Hochschulen. Marburg: Schüren.

Kleinert, Susanne/ Bernhard, Kramann, 1999: Frauen in der Wissenschaft in Deutschland und Frankreich. Opladen: Leske + Budrich.

Krimmer, Holger/Stallmann, Freia/ Behr, Markus/Zimmer, Anette, (?): Karrierewege von Professorinnen an Hochschulen in Deutschland, Münster.

Kahlert, Heike, 2003: Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen: Leske + Budrich.

Lehnert, Nicole, 1999: „...und jetzt wollen Sie uns wieder in die Frauenecke stellen!“ Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht in den Vorstellungen von Frauenförderung. Bielefeld: Kleine.

Mischau, Anna/ Kramer, Caroline/ Blättel-Mink, Birgit (Hrsg.), 2000: Frauen in Hochschule und Wissenschaft – Strategien der Förderung zwischen Integration und Autonomie. Baden-Baden: Nomos.

Spieß, Gesine/Rentmeister, Cillie (Hrsg./eds.), 2003: Gender in Lehre und Didaktik. Eine europäische Konferenz in Erfurt. Frankfurt am Main: Lang.

Wiechmann, Elke/Kißler, Leo, 1997: Frauenförderung zwischen Integration und Isolation. Gleichstellungspolitik im kommunalen Modernisierungsprozeß. Berlin: Sigma.

Ziegele, Frank, 1999: Frauenförderung und Mittelvergabe an Hochschulen. Düsseldorf: Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen.