

Heft 87

■ **Frauen in der Wissenschaft**
- Entwicklung und Perspektiven auf dem Weg zur Chancengleichheit

Bericht der BLK vom 30. Oktober 2000

Materialien zur Bildungsplanung
und zur Forschungsförderung

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK)
- Geschäftsstelle -
Hermann-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn

Telefon: (0228) 5402-0
Telefax: (0228) 5402-150
E-mail: blk@blk-bonn.de
Internet: www.blk-bonn.de

ISBN 3-934850-10-3

2000

Einleitung

Die Regierungschefs von Bund und Ländern haben am 18. Dezember 1996 die Fortschreibung des BLK-Berichts "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft"¹ und die sich daraus ergebenden Folgerungen zur Kenntnis genommen sowie die BLK gebeten, ihnen spätestens bis zum Jahr 2000 über die Entwicklung der Förderung von Frauen in der Wissenschaft zu berichten und ggf. weitere Vorschläge zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft zu unterbreiten.

Die Regierungschefs des Bundes und der Länder haben ferner am 9. Juli 1998 die zweite Ergänzung zum 96-iger BLK-Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft", den BLK-Bericht "Frauen in Führungspositionen", zur Kenntnis genommen und gleichzeitig die BLK gebeten, die Daten zu den Frauenanteilen an Führungspositionen auch in den Folgejahren systematisch zu erfassen, aktuelle Daten zum Verfahren der Besetzung von Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen zu erheben und den Regierungschefs in zwei Jahren erneut zu berichten.

Beiden Aufträgen kommt die BLK mit dem nachstehenden Bericht nach.

¹ Vgl. BLK-Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 53.

Inhaltsverzeichnis

	Vorbemerkung	S. 4
1.	Ausgangslage	S. 7
2.	Rahmenbedingungen für strukturelle Chancengleichheit	S. 12
3.	Qualifikationsstrukturen	S. 15
4.	Neue Steuerungselemente	S. 18
5.	Impulse für die Frauenforschung	S. 22
	Anhänge	S. 25

Anhang 1:

- Vierte Fortschreibung des Datenmaterials zu "Frauen in Führungspositionen" (Bestands- und Entwicklungsstatistik)
- Frauenanteil in Bildung und Wissenschaft 1992, 1995 und 1998

Anhang 2:

- Auswertung der Umfrage über die Umsetzung der Folgerungen aus dem 96er BLK-Bericht

Der Anhang 2 steht nur teilweise in der PDF-Datei zum Herunterladen zur Verfügung. Die dem Anhang 2 zugrundeliegenden zahlreichen Einzeltabellen sowie die Fragebögen liegen leider nicht elektronisch gebündelt vor; komplett sind sie nur in der Druckfassung enthalten (diese kann bei der Geschäftsstelle der BLK angefordert werden).

Vorbemerkung

Der vorliegende Bericht fasst die Entwicklung seit dem ersten Bericht "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" im Jahre 1989² zusammen und bewertet die Umsetzung der in diesen sowie in den vier Folgeberichten³ gegebenen Empfehlungen für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen; er konzentriert sich auf die wesentlichen strukturellen Veränderungen.

Die Umsetzung der bisher empfohlenen und eingeleiteten Maßnahmen ist von der BLK-Geschäftsstelle 1999 im Rahmen zweier Umfragen erhoben worden⁴; eine Übersicht über die Ergebnisse dieser Umfragen und jeweils eine bewertende Zusammenfassung dazu sind in den Anhängen 1 und 2 enthalten.⁵

Seit 1989 haben Bund und Länder nachhaltige Entwicklungen zur Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft eingeleitet und durch rechtliche Rahmenbedingungen auf Bundes- und auf Länderseite abgesichert. Ein wesentliches Element dabei war die Neufassung der §§ 5 und 6 Hochschulrahmengesetz (HRG) im Jahre 1998 und deren Umsetzung in den Landeshochschulgesetzen; mit dieser Novellierung wurde festgelegt, dass sowohl im Rahmen der staatlichen Finanzierung der Hochschulen (§ 5 HRG) als auch bei der Bewertung von Forschung und Lehre (§ 6 HRG) "Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages zu berücksichtigen sind".

Durch die beiden vom Bund und den Ländern vereinbarten Hochschulsonderprogramme II (HSP II) und III (HSP III) ist die Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsverlaufs in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen

² "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft" (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 19, 1989)

³ "Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft - Fortschreibung des Berichts aus dem Jahr 1989" (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 53, letzte Auflage 1996);

Erste "Ergänzung zum Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft'" (Sonstige BLK-Veröffentlichung, Nr. 51, 3. Juli 1997),

"Frauen in Führungspositionen - Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' - Gespräch der BLK über die 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' am 8. Juni 1998" (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 68, 1998);

"Frauen in Führungspositionen - Dritte Ergänzung zum BLK-Bericht 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft'" (Sonstige BLK-Veröffentlichung, Nr. 56, 1999)

⁴ Anhang 1: Vierte Fortschreibung des Datenmaterials zu "Frauen in Führungspositionen", Anhang 2: Bewertung der Umfrage über die Umsetzung der Folgerungen aus dem 96er BLK-Bericht.

⁵ Die Zusammenfassungen der zweiten Umfrage finden sich auf S. 3 (Länderumfrage) bzw. S. 25 (außeruniversitäre Forschungseinrichtungen).

quantitativ und qualitativ erheblich verstärkt worden. Für den Programmbereich "Frauen in der Wissenschaft" sind von 1990 bis 1999 nahezu 1 Mrd. DM verausgabt worden. Allein im Jahr 1998 wurden mit Mitteln des HSP III in Höhe von 210 Mio. DM 12.892 Frauen gefördert (2.075 Frauen über Maßnahmen der Wissenschafts- und Forschungsförderorganisationen und 10.817 über Maßnahmen der Länder).⁶

Die Bedingungen für Frauen in der Wissenschaft sind durch die verschiedenen von Bund und Ländern gemeinsam getroffenen Maßnahmen insbesondere in folgenden Bereichen verbessert worden:

- Auf- und Ausbau von Gleichstellungsstrukturen
- Erstellung von Frauenförderplänen
- Stellenprogramme für Frauen
- Ausgestaltung von Besetzungsverfahren
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit und Familie (flexiblere Zeitstrukturen, Kontakt- und Wiedereinstiegsmaßnahmen, Kinderbetreuungsmaßnahmen)
- Ausbau der Frauen- und Genderforschung
- Modellvorhaben (v.a. Frauen in Naturwissenschaft und Technik).

Dies hat zu einem Bewusstseinswandel in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft geführt.

Trotz dieser vielfältigen Anstrengungen und den damit verbundenen erheblichen finanziellen Aufwendungen von Bund und Ländern hat sich die angestrebte stärkere Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft noch nicht in allen Bereichen und auf allen Ebenen durchgesetzt; dies gilt insbesondere für Führungspositionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Hier setzt der vorliegende Bericht an; er zeigt Perspektiven für weitere Schritte auf, um so im Zuge struktureller Veränderungen nachhaltig die Chancengleichheit von Frauen in der Wissenschaft durchzusetzen.

Hervorzuheben ist insbesondere der in der Wissenschaftspolitik eingeleitete Paradigmenwechsel von der "Frauenförderung" zur "Chancengleichheit". Der Begriff der Frauenförderung wurde früher vorwiegend mit dem Ansatz verbunden, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf herzustellen. Chancengleichheit als durchgängiges Leitprinzip zielt darüber hinaus auf notwendige strukturelle Änderungen, um vorhandene Qualifikationspotenziale von Frauen stärker als bisher zur Geltung zu bringen. Insbesondere die politisch Verant-

⁶ Vgl. BLK-Bericht zur Umsetzung des HSP III im Jahr 1998, K 99.48.Drs, Tabelle 2.

wortlichen und die Leitungen in Hochschulen und vor allem außeruniversitären Forschungseinrichtungen tragen daher für die Umsetzung des Verfassungsauftrags aus Art. 3 Abs. 2 GG eine besondere Verantwortung⁷. Durch die Verbesserung der Chancen von Frauen kann ihr erhebliches Qualifikationspotenzial als Ressource für Forschung und Lehre besser nutzbar gemacht werden. Dies ist ein Beitrag zur Qualitätssicherung, Leistungssteigerung und Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.⁸ Es müssen Strukturen geschaffen werden, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuschreibungen entfalten können.

Die Dimension der Chancengleichheit ist in die Diskussion zur Reform der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen einzubeziehen und bei allen Planungen, Gesetzesvorhaben und Maßnahmen als durchgängiges Leitprinzip anzuwenden, indem in jedem Bereich und auf allen Ebenen die unterschiedlichen Implikationen für Frauen und Männer berücksichtigt werden (Gender-mainstreaming).

Durch den Vertrag von Amsterdam (in Kraft seit 01.05.1999) ist Chancengleichheit/Gender-mainstreaming als Ziel der EG in Art. 2, 3 EG-Vertrag vom 2.10.1997 festgeschrieben.⁹ Aufgrund des neuen Art. 13 können Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung ergriffen werden; durch Art. 141 Abs. 4 wird die Gleichbehandlung von Männern und Frauen auf eine spezielle Rechtsgrundlage gestellt.¹⁰

⁷ Vgl. hierzu insbesondere Erste Ergänzung zum Bericht der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' (Sonstige BLK-Veröffentlichungen, Nr. 51, 3. Juli 1997) und auch Wissenschaftsrat: "Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung" vom 15.05.1998, S.10.

⁸ Vgl. Wissenschaftsrat, a.a.O.

⁹ Vertrag von Amsterdam: Texte des EU-Vertrages und des EG-Vertrages; hrsg. von Thomas Läufer; Bonn: Europa Union Verlag, 1998

¹⁰ Vgl. Mitteilung der Kommission vom 17. 2. 1999 "Frauen in der Wissenschaft – Mobilisierung der Frauen im Interesse der europäischen Forschung" und die Entschließung des Forschungsministerates vom 20. 5. 1999.

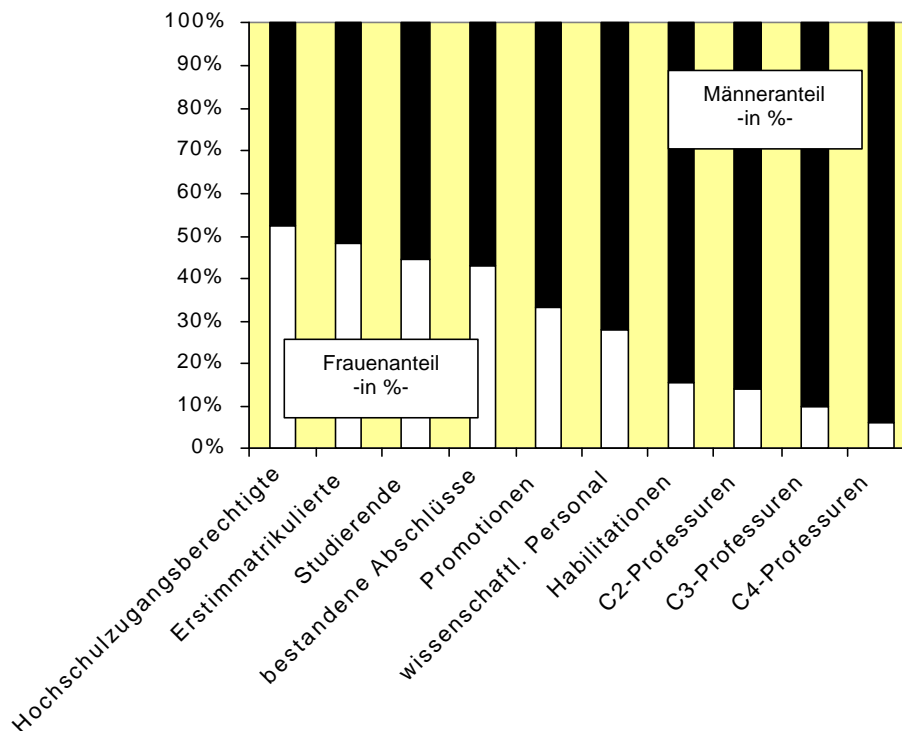
1. Ausgangslage

Auf allen Ebenen der Qualifikation von Frauen im Bereich von Bildung und Wissenschaft (vgl. Anhang 1, Tabelle 1.1, S. 1) sind steigende Frauenanteile zu verzeichnen, jedoch auf unterschiedlichem Niveau.

Die Ausgangsbasis (Frauenanteil bei Hochschulzugangsberechtigung / Erstimmatrikulation / Studienabschluss) verbreitert sich immer mehr;¹¹ ob diese Zunahme in den nachfolgenden Qualifikationsstufen (Promotion, Habilitation sowie insbesondere der Besetzung von Führungspositionen) eine zeitversetzte Fortsetzung findet, bleibt abzuwarten.

Bisher ist von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe insgesamt ein erheblicher "Schwund" bei dem Anteil der Frauen festzustellen (vgl. Anhang 1, Tabelle 1.1, S. 1).

Grafik 1: Beteiligung von Frauen und Männern in Bildung und Wissenschaft 1998



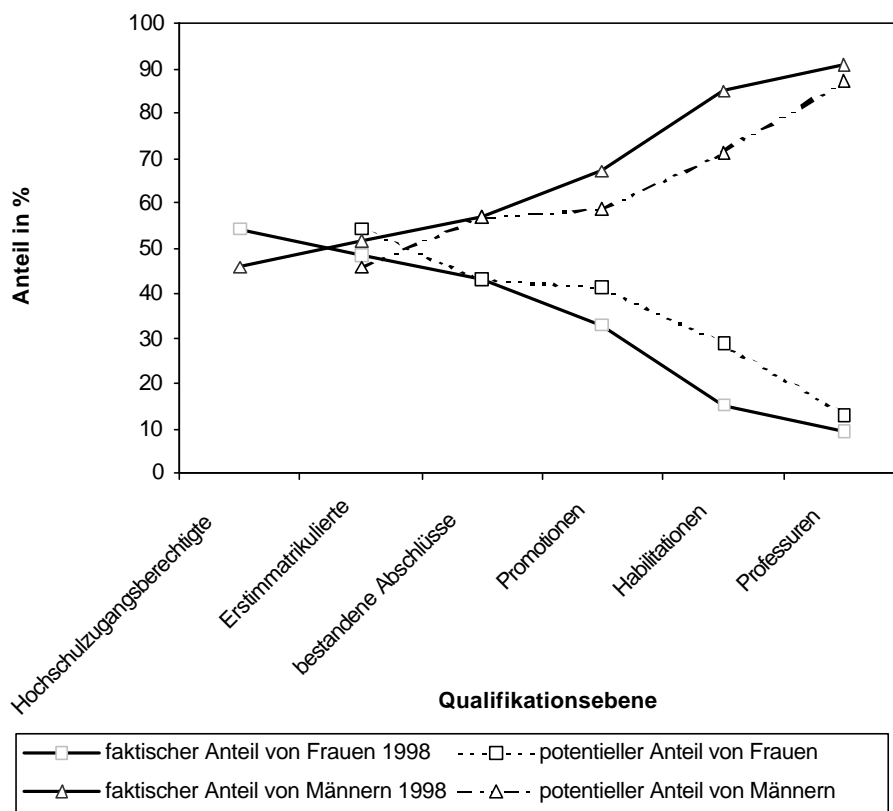
Dies liegt nicht daran, dass das notwendige Potential von Frauen nicht vorhanden ist, sondern daran, dass das vorhandene Qualifikationspotenzial von Frauen auf den verschiedenen

¹¹ Frauenanteil (1998, Hochschulen insgesamt)
- bei den Hochschulzugangsberechtigten: 52,8%;
- bei der Erstimmatrikulation: 48,5%;
- beim Studienabschluss: 43,2% (vgl. Anhang 1, Tabelle 1.1, S. 1).

Ebenen des wissenschaftlichen Qualifizierungsprozesses nicht hinreichend ausgeschöpft wird.

Besondere Brüche gibt es zwischen Studienabschluss und Promotion sowie zwischen Promotion und Habilitation. Dieses führt zu der erheblichen Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen.

Grafik 2: Faktische (1998) und potentielle Beteiligung von Frauen und Männern im wissenschaftlichen Karriereverlauf



Anmerkungen:

Merkmalspunkte sind zur besseren Visualisierung zur Linie verbunden.

Zur Herleitung der potentiellen Angaben: Für den potentiellen Anteil an den Erstimmatrikulierten 1998 wird der faktische Anteil an den Hochschulzugangsberechtigten 1998 als Anhaltspunkt genommen; für den potentiellen Anteil an den bestandenen Abschlüssen 1998 der faktische Anteil an den Erstimmatrikulierten 1992; für den potentiellen Anteil an den Promotionen 1998 der faktische Anteil an den bestandenen Abschlüssen 1995; für den potentiellen Anteil an den Habilitationen 1998 der faktische Anteil an den Promotionen 1992, für den potentiellen Anteil an den Professuren 1998 der faktische Anteil an den Habilitationen 1992 (vgl. die Daten in Anhang 1, S. 1).

Unter der Annahme, dass Begabung, Qualifikation und berufliche Zielsetzung von Männern und Frauen grundsätzlich nicht unterschiedlich sind, legt die überproportionale Beteiligung

der Männer den Schluss nahe, dass - unter mehreren möglichen Faktoren - für die beiden Gruppen unterschiedliche Leistungs- und Qualifikationskriterien angelegt werden.¹²

Dies gilt grundsätzlich in allen Fächergruppen, sogar verstärkt in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, in der der Frauenanteil - im Gegensatz z.B. zur Fächergruppe Ingenieurwissenschaften - traditionsgemäß besonders hoch ist.¹³

Die einzelnen Qualifikationsebenen im Zeitverlauf

Bei der Anzahl und dem Anteil von Frauen bei den **Promotionen** ist seit 1992 insgesamt eine deutliche Steigerung der Anzahl um über ein Drittel von 6.186 (28,9 %) auf 8.228 (33,1 %) im Jahr 1998 festzustellen (vgl. Anhang 1, Tabelle 2.1., S. 7). Dabei ist allerdings in den neuen Ländern nach 1991 ein deutlicher Einbruch in den Absolutzahlen auf fast ein Drittel zu konstatieren, der –trotz leicht steigender Tendenz seit 1996- bis heute noch nicht ausgeglichen ist. Dieser Rückgang bei den Promotionen betrifft jedoch die Männer in den neuen Ländern in noch größerem Ausmaß.

Insgesamt zeigt sich eine überproportionale Steigerung des Frauenanteils in den Fächergruppen Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie Mathematik/Naturwissenschaften (vgl. Anhang 1, Tabelle 2.2., S. 8).

Bei den **Habilitationen** bietet sich ein tendenziell ähnliches Bild wie bei den Promotionen. Zwischen 1992 und 1998 sind Anzahl und Anteil von Frauen (mit leichten Schwankungen) von 169 (12,9 %) im Jahr 1992 auf 293 (15,3 %) im Jahr 1998 gestiegen (vgl. Anhang 1, Tabelle 3.1., S. 10), wobei auch hier ein deutlicher Unterschied zwischen der Entwicklung in den alten und den neuen Ländern zu verzeichnen ist. Im Jahr 1992 betrug der Frauenanteil in den alten Ländern 12,8 %, in den neuen Ländern 13,7 %. Danach stieg der Anteil von Frauen in den alten Ländern auf 15,4 % (1998), während es in den neuen Ländern 1992

¹² Eine Studie von Wenneras/Wold, "Nepotism and sexism in peer-review" (Nature, vol 347, S. 341-343) legt den Schluss nahe, dass von Frauen anspruchsvollere Leistungen als Qualifikationsanforderung erwartet werden. In dieser Studie wurde nachgewiesen, dass Frauen 2,5 mal soviel Leistung (insbes. Publikationen) erbringen mussten, um als gleichwertig mit ihren männlichen Konkurrenten bei der Bewerbung um eine post-doc-Position beim schwedischen Medizinischen Forschungsrat angesehen zu werden; neben der Produktivität wurde wissenschaftliche Kompetenz den männlichen Bewerbern insbesondere dann zuerkannt, wenn Bewerber und ein Mitglied der Auswahlkommission sich kannten.

¹³ 1998: Anteil an den Studienanfängern in der Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften: 72,4 %, an den Promotionen 41,7 %, an den Habilitationen 28,5 %; Anteil an den Studienanfängern in der Fächergruppe Ingenieurwissenschaften: 21,1 %, an den Promotionen 8,3 %, an den Habilitationen 0 % (vgl. Anhang 1, Tab. 1.4. und 1.5., S. 4 + 5).

sowie von 1996 auf 1997 starke Einbrüche in den Absolutzahlen sowie in den Anteilen gab, die weiterhin anhalten. (1998: Anteil 14,1 %).

Insgesamt betrachtet hat der Frauenanteil bei den Habilitationen insbesondere in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften zugenommen, in der er 1992 8,6 % (31 Habilitationen von Frauen) und 1998 13,0 % (73 Habilitationen von Frauen) betrug (vgl. Anhang 1, Tabelle 3.2., S. 11). Dies bedeutet eine Steigerung des Anteils um 51%; die Anzahl der Frauen hat sich mehr als verdoppelt.

Bei den **Professuren** hat sich die Anzahl der Frauen zwischen 1992 und 1998 um 60% von 2.246 auf 3.592 erhöht; ihr Anteil stieg im gleichen Zeitraum um 46 % von 6,5 % auf 9,5 % (vgl. Anhang 1, Tabelle 4.1, S. 13). Eine Steigerung lässt sich gleichermaßen für die alten und die neuen Länder feststellen, wobei sie in den neuen Ländern auf einem etwas höheren Stufe stattfindet. Die Steigerung des Anteils von Frauen an Professuren an Fachhochschulen fällt etwas deutlicher aus als bei den Universitäten/Kunsthochschulen.

Seit 1997 wird von der BLK jährlich eine Länderumfrage durchgeführt, um das aktuelle Berufungsgeschehen und die Besetzung von Führungspositionen differenziert zu erfassen und damit Transparenz in das Berufungsgeschehen zu bringen.¹⁴ Die Ergebnisse der 1999er-Umfrage sind in Anhang 1 dargestellt.

1999 ist im Vergleich zu 1997 bei den Neuberufungen und Ernennungen von Frauen an Universitäten absolut wie prozentual ein leichter Rückgang zu verzeichnen (von 15,2% auf 13,9% bzw. von 14,0% auf 12,3%), obgleich sich 1999 mehr Frauen beworben haben und mehr Frauen Listenplätze erhielten (vgl. Anhang 1, Tab. 6.1.1., S. 20). Ähnliches gilt für die Fachhochschulen: trotz gestiegenen Anteils bei den Bewerbungen und den Listenplätzen sank der Anteil der Frauen bei den Berufungen.

Die Anzahl von Frauen in **Leitungspositionen an Hochschulen** (vgl. Anhang 1, Tabelle 7, S. 35) ist von 87 (= 8,3 %) im Jahr 1996 auf 110 (= 9,8 %) im Jahr 1999 gestiegen. Betrachtet man dabei die Funktionen im einzelnen, fällt der Anstieg der Anzahl der Präsidentinnen von 3 auf 10 bzw. der Kanzlerinnen von 25 auf 40 im genannten Zeitraum besonders auf, wobei die anderen Funktionen keine nennenswerten Veränderungen aufweisen, die Anzahl der Rektorinnen sogar einen geringen Rückgang.

¹⁴ Vollständige Liste der Veröffentlichungen vgl. Fußnote 2 und 3.

Der Anteil des weiblichen Personals in **Führungspositionen der außeruniversitären Forschungseinrichtungen** ist von 1992 bis 1999 insgesamt sowohl absolut als auch prozentual - auf niedrigerer Stufe - von 37 (= 2,0 %) auf 90 (= 5,1 %) gestiegen (vgl. Anhang 1, Tabelle 8, S. 36). Die relativ deutlichen Steigerungen bei der MPG und den Einrichtungen der WGL stellen eine erste Wirkung der Beschlüsse zur Chancengleichheit und der eingeleiteten Maßnahmen dar.

Durch die breit angelegte Förderung durch die **Hochschulsonderprogramme II und III** hat sich in den letzten Jahren - seit 1990 - die Beteiligung von Frauen an Promotionen, Habilitationen und Qualifizierung für Professuren deutlich ausgeweitet. Dieser Prozess setzt sich fort, damit wird in den nächsten Jahren ein deutlich größeres Potenzial von Frauen für Berufungen und die Besetzung von Leitungspositionen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungen bereitstehen, das gegenüber dem bisherigen Frauenanteil an Berufungen von 15 % (Hochschulen insgesamt 1999, vgl. Anhang 1, Tabelle 6.1.1, S. 20) und an den Neubesetzungen von Stellen für wissenschaftliches Führungspotential in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen von 12,0 % (1999, vgl. Anhang 1, Tabelle 10.1, S. 41) für die Zukunft deutliche Steigerungen erwarten lässt.

Mit der Neuregelung des **Hochschulrahmengesetzes (HRG)** 1998 und der Einführung einer Bewertung und Finanzierung von Hochschulen auf der Basis ihrer Leistungen in Lehre, Forschung, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und Durchsetzung von Chancengleichheit werden derzeit in den Ländern Instrumente geschaffen, die diesen Prozess stützen und beschleunigen.

2. Rahmenbedingungen für strukturelle Chancengleichheit

a) Problemaufriss

Die Rahmenbedingungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am wissenschaftlichen Prozess entsprechen noch nicht dem Ziel der strukturellen Chancengleichheit.

Die von der Bundesregierung eingeleitete Dienstrechtsreform, die die Stärkung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit des Wissenschafts- und Forschungssystems in Deutschland zum Ziel hat, strebt daher eine Verbesserung der personellen Rahmenbedingungen und eine Neugestaltung der Qualifikationswege der Hochschullehrerinnen und -lehrer an, die vor allem auch Wissenschaftlerinnen zugute kommen soll. Wesentliche Ziele sind:

- Die Einführung von Juniorprofessuren, die jungen, hochqualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern durch größere Flexibilität und Eigenverantwortung größere Entwicklungsmöglichkeiten, als sie in der bisherigen Personalstruktur der Hochschulen bestehen, eröffnen und eine Erstberufung unter einem Alter von Mitte Dreißig ermöglichen sollen;
- Abschaffung der langwierigen und zeitaufwendigen Habilitation, die die Attraktivität des Hochschullehrerberufs gerade auch für Frauen mindert;
- Schaffung einer leistungsorientierten und flexiblen Vergütungsstruktur.

Das bisherige System, das sich durch eine geringere Beteiligung von Frauen, d.h. der mangelnden Repräsentanz von Frauen in Leitungspositionen und der nicht hinreichenden Beteiligung in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern auszeichnet, ist nicht mehr adäquat; es bedeutet eine "Verschwendung von Humankapital" und gefährdet den zukünftigen Qualitätsstandard von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen.¹⁵

Die aktuelle Berufungsstatistik der Hochschulen insgesamt weist für die Jahre 1997 bzw. 1999 lediglich einen Frauenanteil von 15,7 % bzw. 14,4 % an den Ernennungen insgesamt aus.¹⁶ Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt der Anteil von Frauen bei Neubesetzungen im Jahr 1999 von Stellen für wissenschaftliches Personal in Führungspositionen bei 12,0 %.¹⁷

¹⁵ European Commission: Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A report from the Etan Expert Working Group on Women and Science, Brussels 2000; <http://www.cordis.lu/etan/src/document.htm>, S. 1, 5ff.

¹⁶ Der Anteil an den Bewerbungen um Professuren von Frauen liegt bei 12,9 % (1997) bzw. 13,7 % (1999), der Anteil bei den Berufungen liegt bei 16,9 % (1997) bzw. 15,1 % (1999). Vgl. Anhang 1, Tabelle 6.1.1., S. 20.

¹⁷ Vgl. Anhang 1, Tabelle 10.1., S. 41

Nach wie vor spielt bei Stellenbesetzungsverfahren das Prinzip der Kooptation eine große Rolle. Neben Qualitätskriterien (wie z.B. Publikationen, Lehrerfahrung) finden hier auch subjektive, nicht nachprüfbar bewertete Eingang, die vor dem Hintergrund der immer noch wesentlich von Männern geprägten Bewertungsstrukturen, -maßstäbe und Auswahlverfahren zu einer im Hinblick auf ihre Qualifikation unterproportionalen Berücksichtigung von Frauen führen.¹⁸

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte erhöhen die Transparenz von Auswahlverfahren. Sie sind - entsprechend den Regelungen in den Hochschulgesetzen - an fast allen Hochschulen bestellt. Ihre Ausstattung mit Personal und Sachmitteln hat sich in den vergangenen Jahren verbessert. Die Aufgabenbereiche der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sind unterschiedlich geregelt, ebenso ihre Beteiligungsrechte sowie ihre Entlastung im Einzelnen. Neue Organisations- und Leitungsstrukturen stellen veränderte Anforderungen an Aufgaben und Beteiligungsrechte des Amtes der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten.

In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind noch nicht durchgängig Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte bestellt; soweit es sie gibt, sind sie meist nicht mit einem Frauenbüro ausgestattet. Ihre Beteiligungsrechte sowie ihre Entlastung sind aber im Vergleich zu den Hochschulen relativ gering.

Die Führungsverantwortlichen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind sich ihrer Verantwortung für die Erfüllung des Auftrages zur Chancengleichheit verstärkt bewusst geworden; gleichwohl besteht erheblicher Handlungsbedarf, die Repräsentanz von Frauen insbesondere in Führungspositionen zu erhöhen.

b) Folgerungen

- (1) 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. Verantwortliche in Leitungspositionen haben die Aufgabe, Chancengleichheit umzusetzen und dabei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dieses Ziel hin zu sensibilisieren, zu verpflichten und zu qualifizieren. Auch in die Arbeit der Gremien ist Chancengleichheit als Leitprinzip zu integrieren. Die Informations- und Beteiligungsrechte von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bzw. außeruniversitären Forschungseinrichtungen sind dementsprechend auszugestalten.

¹⁸ Vgl. ETAN-Report, S. 33 f., der u.a. auf die Studie von Wenneras/Wold "Nepotism and sexism in peer-review" (a.a.O.) hinweist.

- (2) Bund und Länder werden darauf achten, dass zur Sicherung von Qualität und Chancengleichheit alle Stellenbesetzungsverfahren in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen offen und nachvollziehbar gestaltet werden. Bereits bei der Ausschreibung ist das Stellenprofil zu definieren. Die anzuwendenden Auswahlkriterien sind bereits in diesem Stadium festzulegen; sie dürfen keine Ausschlussmechanismen aufweisen, die insbesondere Frauen benachteiligen (d.h. z.B. keine Altersbegrenzung, kein Ausschluss von Teilzeittätigkeit). Änderungen im Laufe des Verfahrens im Hinblick auf konkrete Bewerbungen sind grundsätzlich auszuschließen.
- (3) In Auswahlverfahren an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist eine Beteiligung von mindestens 40% Frauen als stimmberechtigte Mitglieder in den Auswahlkommissionen anzustreben.
- (4) Bund und Länder werden Forschungsprojekte unterstützen, die Verfahren der Feststellung der Qualität im Hinblick auf die Vergabe von Stellen und Stipendien auch in Deutschland wissenschaftlich untersuchen.
- (5) Im Falle einer Delegation von Berufungs- und Einstellungsentscheidungen an die Hochschulen werden die Länder ein Qualitätscontrolling im Hinblick auf die Gewährleistung von Chancengleichheit sicherstellen.
- (6) Entsprechend der Querschnitts- und Führungsaufgabe Chancengleichheit ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte weisungsunabhängig als gleichwertige Partnerin in einen konstruktiven und zielorientierten Dialog mit der Leitung und den zuständigen Gremien, zu denen sie auch einzuladen ist, einzubinden. Für ihre Arbeit ist ihr eine ausreichende Ausstattung zur Verfügung zu stellen; soweit noch nicht geschehen, insbesondere an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, ist für eine bedarfsgerechte Entlastung Sorge zu tragen.

3. Qualifikationsstrukturen

a) Problemaufriss

Bestehende Qualifikationsstrukturen erschweren insbesondere wegen der zeitlichen Dimension immer noch die Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung. Nach wie vor herrscht – so eine Feststellung des Wissenschaftsrates - das Bild von einer den ganzen Menschen umfassenden, ausschließlichen Hingabe an die Wissenschaft als Beruf.¹⁹ Dies blendet aus, dass in der Regel Frauen, aber zunehmend auch Männer Familienverantwortung übernehmen wollen bzw. müssen. Eine Straffung und Flexibilisierung der Qualifizierungswege - wie sie unter anderem im Rahmen der Dienstrechtsreform durch die Einführung von Juniorprofessuren und den Verzicht auf die Habilitation als Regelberufungsvoraussetzung vorgesehen ist - ist auch im Hinblick auf die geforderte Mobilität ein Element für eine bessere Vereinbarkeit.²⁰ Insoweit erscheint das Emmy Noether-Programm der DFG²¹ als erfolgversprechender Ansatz. Allerdings können sich Altersgrenzen nachteilig auswirken.

Die Möglichkeiten zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sind generell ausgeweitet worden. Durch die Änderung von § 57c Abs. 6 Nr. 3 HRG ist eine unterhältige Beschäftigung im Erziehungsurlaub möglich.

In fast allen Ländern existieren an den Hochschulen - zumeist in Kooperation mit den Studentenwerken - Kinderbetreuungseinrichtungen. Den außeruniversitären Forschungseinrichtungen MPG, HGF und FhG sowie der DFG, die gemeinsam von Bund und Ländern gefördert werden, ist es seit 1999 gestattet, zur Verbesserung der Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Werdegang und familiären Aufgaben öffentliche Mittel haushaltsneutral auch zur Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten für ihr Beschäftigten zu nutzen.

Für die Einrichtungen der Blauen Liste gelten diese Regelungen bisher nicht.

¹⁹ Vgl. Wissenschaftsrat, a.a.O., S. 65. Ebenso weist der ETAN-Report, S. 77, darauf hin, dass ein hoher zeitlicher Einsatz nicht notwendigerweise zu einer höheren Qualität wissenschaftlicher Arbeit bzw. von Institutionen führe; es handele sich eher um einen "symbolischen Wert".

²⁰ Vgl. Wissenschaftsrat, a.a.O., S. 67.

²¹ Ziel des Emmy Noether-Programmes ist es, besonders qualifizierten jungen Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern unmittelbar nach der Promotion die Möglichkeit zu eröffnen, innerhalb von fünf Jahren durch einen Forschungsaufenthalt im Ausland und eine anschließende selbständige Forschungstätigkeit an einer deutschen Hochschule die wissenschaftlichen Voraussetzungen für eine Berufung als Hochschullehrer zu erlangen.

Gerade jungen Wissenschaftlerinnen fehlen oftmals berufliche Vorbilder, an denen sie sich orientieren können. Außerdem ist eine gezielte Form der Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch leitende Wissenschaftler bzw. Wissenschaftlerinnen noch nicht die Regel.²²

Neben dem bereits im HSP III integrierten Ansatz des Gender-mainstreaming (20 % der Gesamtsumme des Programms sind in den personenbezogenen Maßnahmen für Frauen einzusetzen) wurden Mittel speziell für Frauen fördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellt. Diese Mittel haben die Länder überwiegend sehr erfolgreich eingesetzt, z.B. für Stellenprogramme zur Qualifizierung von Wissenschaftlerinnen in der Promotions- bzw. post-doc-Phase. Mit dem Programm zur "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" im Rahmen der Nachfolgeaktivitäten des HSP III (Hochschul- und Wissenschaftsprogramm / HWP) stellen Bund und Länder ab 2001 jährlich 60 Mio. DM für spezifische Maßnahmen zur Qualifizierung für eine Professur, zur Frauen- /Genderforschung und zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen zur Verfügung. Ergänzend ist in der HSP III-Nachfolgevereinbarung zur Förderung der Weiterentwicklung von Hochschule und Wissenschaft (HWP) festgelegt, dass bei den fünf anderen Programmteilen²³ des HWP bei personenbezogenen Maßnahmen eine Beteiligung von Frauen in Höhe von 40 % angestrebt wird. Damit soll die bisher durch das HSP-III erzielte Beteiligung von Frauen weiter gestärkt werden.

b) Folgerungen

- (1) Bund und Länder werden dafür Sorge tragen, dass Qualifikationswege geschaffen werden, die zeitlich versetzt durchlaufen werden können, das Mobilitätserfordernis flexibel handhaben und die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Wahrnehmung von Familienverantwortung ermöglichen.
- (2) Der Bund wird im Rahmen der eingeleiteten Dienstrechtsreform - gerade auch unter frauenspezifischen Gesichtspunkten - folgende Aspekte aufgreifen:
 - Abschaffung der Habilitation als Voraussetzung zur Erlangung einer Professur
 - Einführung von Juniorprofessuren

²² So hat der Wissenschaftsrat, a.a.O. (S. 80), eine gezielte Entmutigung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Promotionsphase konstatiert.

²³ Fachprogramme zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen, innovativer Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin, struktureller Innovationen im Hochschulbereich, der Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen und der Entwicklung von Graduiertenstudiengängen.

- Schaffung einer leistungsorientierten, wettbewerbsfähigen und flexiblen Vergütungsstruktur
 - Externe Qualitätsüberprüfung
- (3) Die Länder werden dafür Sorge tragen, dass die Möglichkeiten für eine interimsmäßige Besetzung bzw. Verwaltung von Professuren insbesondere im Hinblick auf die Qualifikation von Nachwuchswissenschaftlerinnen stärker genutzt werden.
- (4) Bis zu einer ausreichenden Beteiligung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen halten Bund und Länder weiterhin gezielte Programme für Frauen für erforderlich.
- (5) Die Länder werden prüfen, soweit noch nicht geschehen, landesrechtliche Regelungen zu schaffen, die es auch den Einrichtungen der Blauen Liste ermöglichen, entsprechend den Rahmenbedingungen für die übrigen außeruniversitären Forschungseinrichtungen - kostenneutral Haushaltsmittel für die Erschließung und Sicherung von Kinderbetreuungsangeboten - einzusetzen.
- (6) Bund und Länder werden den Aufbau von Netzwerken von Wissenschaftlerinnen untereinander und mit Frauen aus der Praxis sowie Mentoring-Projekte für die Promotions- und weitere Qualifizierungsphasen unterstützen.
- (7) Bund und Länder werden darauf hinwirken, dass in den Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen stärker als bisher das Leitbild der in der Wissenschaft Tätigen als selbstverständliches Element auch die Wahrnehmung von Familienverantwortung umfasst. Dazu bedarf es insbesondere folgender Maßnahmen:
- Sensibilisierung insbesondere des Führungspersonals an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen für unterschiedliche Lebensplanungen;
 - gezielte Ermutigung von Männern, die Familienverantwortung übernehmen wollen, z.B. zur Wahrnehmung flexibler Arbeitszeiten;
 - Erschließung bzw. weiterer Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen vordringlich entsprechend den Bedürfnissen von Studierenden und wissenschaftlichem Personal (insb. in der Qualifizierungsphase).

4. Neue Steuerungsinstrumente

a) Problemaufriss

Zum neuen Verständnis von Hochschulpolitik gehört die Stärkung der Leistungsfähigkeit der Hochschulen durch Eigenverantwortung, indem an Stelle der Detailsteuerung zunehmend neue ergebnisorientierte Steuerungsinstrumente treten.

Dabei gehen die einzelnen Länder unterschiedliche Wege. Schwerpunkt ist die weitgehende Finanzverantwortung der Hochschulen durch Budgetierung bei Flexibilisierung von Haushaltsgestaltung und -vollzug sowie durch leistungsorientierte (formelgebundene) Mittelzuweisung bis hin zu Globalhaushalten. Weitere Steuerungsinstrumente sind Zielvereinbarungen, Evaluation, Bench-Marking, Controlling und Maßnahmen der Personalentwicklung.

Die BLK hat wiederholt²⁴ darauf hingewiesen, dass eine Erhöhung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen an Hochschulen notwendig ist. Sie hat die Länder aufgefordert, im Rahmen der Ausweitung der Eigenverantwortung und der Finanzautonomie der Hochschulen dafür Sorge zu tragen, dass die Frauenförderung ein wichtiges positives Kriterium für die hochschulinterne Mittelvergabe darstellt; die Hochschulen sollen demnach bei der hochschulinternen Vergabe von Mitteln verteilungsrelevante Anreizsysteme aufstellen, die konkrete Vorgaben zur Frauenförderung als Bewertungskriterien berücksichtigen. Diesen Forderungen wurde durch §§ 5, 6 HRG insoweit Rechnung getragen, als Fortschritte bzw. Leistungen im Hinblick auf die Erfüllung des Gleichstellungsauftrags sowohl bei der staatlichen Finanzierung der Hochschulen als auch bei der Bewertung der Arbeit der Hochschulen als Kriterium mit einzubeziehen sind.

Die Umsetzung dieser Regelungen ist in den Hochschulgesetzen der Länder bereits erfolgt bzw. wird vorbereitet. Die Konkretisierung im Rahmen von Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule zur Mittelverteilung ist in einigen Ländern erfolgt; in anderen Ländern werden zur Mittelbemessung im Rahmen des Globalhaushaltes "Chancengleichheitsparameter" verwendet, die Veränderungen in den Anteilen von Frauen in den verschiedenen Statusgruppen erfassen und bewerten. Die Entwicklung hochschulinterner Anreizsysteme ist in den meisten Ländern ebenfalls vorangekommen.

²⁴ Vgl. insbesondere "Frauen in Führungspositionen - Zweite Ergänzung zum BLK-Bericht 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' - Gespräch der BLK über die 'Förderung von Frauen im Bereich der Wissenschaft' am 8. Juni 1998" (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 68, 1998), S. 4.

Frauenförder- und Gleichstellungspläne, von fast allen Ländern inzwischen gesetzlich vorgesehen, sind von vielen Hochschulen bereits mit fächerspezifischen Zielvorgaben (oft orientiert an dem Frauenanteil an der vorhergehenden Qualifikationsstufe) verabschiedet worden. Darüber hinaus enthalten sie Zielvorstellungen zu qualitativen Fördermaßnahmen, z.B. Einbeziehung von Themen der Frauen-/Genderforschung, Studienangebote nur für Frauen, Maßnahmen zur Erhöhung des Studentinnenanteils insbesondere in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern²⁵ sowie zur Vereinbarung von Studium/Beruf und Familie.

Der anstehende Generationswechsel und die sich daraus ergebenden Neubesetzungen von Professuren in den nächsten fünf Jahren sowie von Führungspositionen in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen eröffnen Chancen, den Frauenanteil an diesen Positionen nachhaltig zu erhöhen.

Für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen gelten bis auf wenige Ausnahmen keine gleichstellungsrechtliche Regelungen. Gleichwohl sind auch in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen inzwischen Maßnahmen ergriffen worden, den Anteil an Wissenschaftlerinnen, insbesondere in Führungspositionen, zu erhöhen. Der Bund unterstützt diesen Prozess durch eine Vielzahl von Maßnahmen, insbesondere durch Mentoring- und Coaching-Programme zur Karriereförderung von Wissenschaftlerinnen. Der Bund hat darüber hinaus 1999 ein 100-Stellenprogramm für unbefristete Beschäftigungsmöglichkeiten für Wissenschaftlerinnen in den HGF-Zentren gestartet, das evaluiert und im Jahr 2000 fortgesetzt wird.

Die außeruniversitären Forschungseinrichtungen haben teilweise ebenfalls Frauenförder- und Gleichstellungspläne erarbeitet, die aber zumeist keine konkreten Zielvorgaben enthalten. Der Bund hat in den HGF-Zentren darauf hingewirkt, dass in den Aufsichtsgremien der HGF-Zentren Grundsatzbeschlüsse zur Chancengleichheit gefasst, Personalentwicklungspläne zur Chancengleichheit mit konkreten Zielvorgaben für die nächsten fünf Jahre erstellt und Chancengleichheitsbeauftragte beim Vorstand etabliert werden.

Um die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen zur Bewerbung um das in der Wirtschaft erfolgreich eingesetzte Prädikat Total-E-Quality zu motivieren, das Institutionen auszeichnet, die als Instrument zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, der Qualitätssicherung sowie der Erhöhung der Innovationsfähigkeit eine an Chancengleichheit

²⁵ Vgl. hierzu auch der Bericht "Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf" (BLK-Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 80).

orientierte Personalpolitik verfolgen, hat das BMBF am 1. Oktober 1999 das Projekt "Total E-Quality Science Award" gestartet.²⁶

b) Folgerungen

- (1) Die Länder werden dafür Sorge tragen, dass die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages als gesetzlich definierte Aufgabe bereits als Ziel in die Hochschulentwicklungsplanung einbezogen sowie als Leistung einer Hochschule gemessen und bewertet wird.
- (2) Bund und Länder werden dafür Sorge tragen, dass für den Bereich der außeruniversitären Forschungseinrichtungen einheitlich gleichstellungsrechtliche Regelungen zu Anwendung kommen.
- (3) Bund und Länder werden darauf hinwirken, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen auf der Basis einer Analyse der Beschäftigtenstruktur Maßnahmen festlegen, wie sie das Potenzial von Wissenschaftlerinnen künftig noch besser ausschöpfen wollen (z.B. in Frauenförder- und Gleichstellungsplänen mit konkreten fächerspezifischen Zielvorgaben zur Besetzung der nächsten frei werdenden Stellen mit Frauen).
- (4) Bund und Länder streben bis 2005 eine 40 %-ige Beteiligung von Frauen auf allen Ebenen des wissenschaftlichen Qualifikationsprozesses (von der Vergabe von Stipendien bis zur Besetzung von Stellen) an.

Darüber hinaus soll bei den Professuren und Führungspositionen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen durch Neubesetzungen ein Anteil von 20 % erreicht werden.

- (5) Die Länder werden den Auftrag aus § 5 HRG durch Zielvereinbarungen zwischen Land und Hochschule zur Mittelverteilung bzw. durch Einbeziehung entsprechender "Chancengleichheitsparameter" zur Mittelbemessung umsetzen.

Die Länder werden darauf hinwirken, dass entsprechende Modelle für die hochschulinterne Mittelverteilung entwickelt werden.

- (6) Die Länder werden ferner dafür Sorge tragen, dass gemäß § 6 HRG bei der Evaluation Aspekte der Chancengleichheit als Kriterien einbezogen werden.

²⁶ Vgl. www.total-e-quality-science.de

- (7) Bund und Länder streben an, bei allen Programmen und Maßnahmen im Hochschul- und Forschungsbereich eine mindestens 40%ige Beteiligung von Frauen an den personenbezogenen Maßnahmen zu erreichen.

5. Impulse für die Frauen- und Genderforschung

a) Problemaufriss

Die institutionelle Verankerung der Frauen- und Genderforschung in den Hochschulen hat sich durchgängig verbreitern können, insbesondere in den Geistes- und Sozialwissenschaften.²⁷ In vielen Ländern sind Professuren mit Frauen- und Genderforschungsschwerpunkten in verschiedenen Fächern insbesondere an den Universitäten, aber auch an etlichen Fachhochschulen eingerichtet worden.²⁸ In der Entwicklungsplanung der Hochschulen ist Frauen- und Genderforschung nur in weniger als der Hälfte aller Länder verankert worden. In der DFG-Förderung kommt die Frauen- und Genderforschung noch nicht hinreichend zum Tragen. Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen werden nur bei der WGL - und auch dort nur zu einem geringen Teil - Schwerpunkte für Frauen- und Genderforschung im Rahmen der Stellen- und Forschungsplanung gesetzt.²⁹

Frauenforschungsprofessuren sind Professuren mit einer Denomination für den Lehr- und Forschungsbereich Frauen- und Genderforschung. Dabei sind solche Frauenforschungsprofessuren, die ausschließlich für Frauen- und Genderforschung eingerichtet wurden, zu unterscheiden von allgemeiner formulierten Professuren mit einem Schwerpunkt oder auch mit dem Hinweis der besonderen Berücksichtigung von Frauen- und Genderforschung. Weiter werden auch solche Professuren als Frauenforschungsprofessuren eingerichtet, die einen Zusatz im Ausschreibungstext haben, der erkennen lässt, dass die Hochschule von der Bewerberin oder dem Bewerber erwartet, dass sie bzw. er durch Forschungsarbeiten im Bereich Frauen- und Genderforschung ausgewiesen ist.

Die Frauen- und Genderforschung hat verstärkt interdisziplinäre Fragestellungen aufgegriffen; auf diesem Wege wurden Aspekte der Frauen- und Genderforschung ansatzweise in die verschiedenen Zweige der Wissenschaft getragen. Frauenforscherinnen haben sich zunächst vorrangig in fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften zusammengeschlossen, bauten Frauenforschungseinrichtungen sowie Frauenarchive auf und entwickelten Angebote für Frauen- und Geschlechterstudien. Ferner wurden im Berichtszeitraum Konzepte für Frauenuniversitäten, Frauenfachbereiche und Studiengänge für Frauen entworfen.

²⁷ Vgl. auch Wissenschaftsrat, a.a.O., S. 52 ff.

²⁸ Vgl. Anhang 2 A, Teil 1.4.

²⁹ Vgl. "Rahmenempfehlungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in den Instituten der WGL", Beschluss der Mitgliederversammlung der WGL vom 19. 11. 1998.

Durch die Prioritätensetzung des 5. Europäischen Forschungsrahmenprogramms (1998 - 2002) wird die Notwendigkeit betont, der Förderung der Beteiligung von Frauen im Bereich Forschung besondere Aufmerksamkeit zu schenken; insbesondere soll die "Forschung von, für und über Frauen" sowie eine mindestens 40%-ige Beteiligung von Frauen an Forschungsprogrammen und in Gremien vorgesehen werden.³⁰

b) Folgerungen

- (1) Bund und Länder regen an, dass in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen Frauen- und Genderforschung als selbstverständlicher Bestandteil in die verschiedenen Bereiche der Wissenschaften integriert wird. Dies gilt besonders für die Bereiche Medizin und Gesundheitsforschung, Informationstechnik sowie Ingenieur- und Naturwissenschaften, aber weiterhin auch für die Bereiche Sprach- und Kulturwissenschaften, Städteplanung, Architektur und Verkehrswesen.
- (2) Bund und Länder werden die regionalen und überregionalen Institutionen der Forschungsförderung bitten, Förderprogramme zur Frauenforschung aufzulegen, die einen vernetzenden Auftrag zum Ziel haben.

Vor allem in der DFG sollten in ihrer Förderung (insb. Graduiertenkollegs, Forschergruppen und Sonderforschungsbereiche) in stärkerem Maß Aspekte der Frauen- und Genderforschung Eingang finden.

- (3) Die Hochschulen sollen für die Einrichtung weiterer Professuren für Frauen- und Genderforschung Sorge tragen.
- (4) Bund und Länder werden dafür Anreize schaffen, dass in den Hochschulen Themen der Frauen- und Genderforschung stärker in die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses eingebunden werden.
- (5) Bund und Länder werden die Vernetzung der Frauen- und Genderforschung innerhalb und außerhalb der Hochschulen sowie international als vordringliche Aufgabe unterstützen.

³⁰ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften, KOM (1999), 76 endg., S. 10 f.

- (6) Bund und Länder werden dafür Sorge tragen, dass die Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Prioritäten des 5. Europäischen Forschungsrahmenprogramms im Hinblick auf den Aspekt der Chancengleichheit umsetzen.

- (7) Der Bund wird dafür Sorge tragen, dass bei der Vorbereitung für das 6. Europäische Forschungsrahmenprogramm Gender-mainstreaming durchgängig umgesetzt, die Frauen- und Genderforschung in den einzelnen Programmen gestärkt und durch gezielte Maßnahmen das Potential von Frauen für die europäische Forschung verstärkt genutzt wird.

II. Anhänge