



Gesellschaft Chancengleichheit e.V.

Potsdamer Kongress

**Chancengleichheit
in Hochschulen und
Forschungseinrichtungen**

Dokumentation der Beiträge
zum Forum IV

Potsdam, im Januar 2002

Der Potsdamer Kongress

Die GESELLSCHAFT CHANCENGLEICHHEIT e.V., eine gemeinnützige Vereinigung von Persönlichkeiten aus Politik, Wissenschaft und Publizistik, hat vom 11. bis 13. November 1999 in Potsdam einen bundesweiten Kongress zur Bildungs- und Geschlechterpolitik unter dem Motto „Chancengleichheit – Leitbegriff für Politik und Gesellschaft im 21. Jahrhundert“ veranstaltet. Daran haben rund 200 Expertinnen und Experten aus ganz Deutschland teilgenommen.

Der Kongress stand unter der Fragestellung, wie sich „Innovation“ und „soziale Gerechtigkeit“ als Leitbegriffe für eine Modernisierung von Staat und Gesellschaft mit der zentralen Forderung des Grundgesetzes nach Chancengleichheit verknüpfen lassen. Die Kongressthematik wurde auf drei Plenumsitzungen und in sechs Foren diskutiert:

- *Chancengleichheit der Geschlechter in Bildung und Beruf*
- *Chancengleichheit und berufliche Bildung*
- *Chancengleichheit und Schulentwicklung*
- *Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen*
- *Chancengleichheit und Weiterbildung*
- *Chancengleichheit und Multimedia*

Die Diskussionsergebnisse der Konferenz mündeten ein in die „Potsdamer Erklärung zur Chancengleichheit“. Die Erklärung und die Berichte aus den Foren wurden im Internet publiziert unter

www.chancengleichheit.org

und können auch als Einzelveröffentlichungen bestellt werden bei der Gesellschaft Chancengleichheit e.V., Schiffbauerdamm 40, 10117 Berlin, Fax: 030-22487484, Mail: chancengleichheit@t-online.de (vgl. letzte Seite).

Der Potsdamer Kongress wurde gefördert bzw. unterstützt durch die Bundesministerien für Bildung und Forschung sowie Familie, Senioren, Frauen und Jugend, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg und den zweiwochendienst.



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Ministerium für Bildung,
Jugend und Sport
des Landes Brandenburg



Forum IV

Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Leitung: **Prof. Dr. Christa Cremer-Renz**,
Präsidentin der Fachhochschule Nordost-Niedersachsen, Lüneburg

Klaus Faber,
Staatssekretär a.D.

Einführung:

Chancengleichheit und Wettbewerb in den Hochschulen

Prof. Dr. Klaus Landfried, Präsident der Hochschulrektorenkonferenz

Chancengleichheit, Gender-Mainstreaming an Hochschulen und Forschungseinrichtungen - Bilanz, Instrumente und neue Projekte

Prof. Dr. Sigrid Metz-Göckel, Universität Dortmund

Chancengleichheitspolitik an den Hochschulen - Beispiel Hessen: Rückblick und Ausblick

Barbara Stolterfoht, Mitglied des Wissenschaftsausschusses des Hessischer Landtags,
Staatsministerin a. D.

Round-Table 1:

Frauen und Männer in Hochschulen und Forschungseinrichtungen - Chancengleichheit, Geschlechterpolitik, Geschlechter- und Frauenforschung

Frauenforschung / Geschlechterforschung - Gesichtspunkte für einen Paradigmenwechsel

Dr. Peter Döge, Institut für anwendungsorientierte Innovations- und Zukunftsforschung

Sonderprogramme und Gender-Mainstreaming

Dr. Barbara Hartung, Vorsitzende des BLK-Arbeitskreises „Chancengleichheit für Frauen in der Wissenschaft“, Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur

Stand und Perspektiven der Frauenförderung in der Wissenschaft nach dem Auslaufen des Hochschulsonderprogramms III

Dr. Larissa Klinzing, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstands der GEW

Gender-Mainstreaming-Konzepte im Bereich der Gewerkschaftspolitik

Dr.-Ing. Karl-Heinrich Steinheimer, Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr, Hauptverwaltung, Stuttgart

Round-Table 2:

Chancengleichheit, Innovation und (Standort-) Wettbewerb - Wissenschaft in Ost und West

„Unmögliches denken, um Möglichem eine Chance zu geben“

Gerd Köhler, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes der GEW

Chancengleichheit und Strukturumbrüche nach 1990 - Perspektiven der Wissenschaftspolitik

Prof. Dr. Barbara Riedmüller, Freie Universität Berlin, Senatorin a. D.

Chancengleichheit, Ost-West - und Geschlechterfragen in den Gewerkschaftsstrategien

Jutta Schmidt, Stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft ÖTV

Wissenschaftslandschaften in Ost und West - Chancengleichheit, Innovationsanstöße und innerdeutscher Standortwettbewerb

Klaus Faber, Staatssekretär a. D., Potsdam

Chancengleichheit und gesamtdeutsche Strukturpolitik

Tilo Braune, Staatssekretär für Bundesangelegenheiten, Mecklenburg-Vorpommern

Thesen zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

Christa Cremer-Renz, Klaus Faber

Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen

Bericht aus dem Forum IV*

Mehr Frauen sollen die Qualifikation für eine Professur erwerben, mehr Kinder von Eingewanderten sich an den Hochschulen immatrikulieren, mehr Söhne und Töchter aus Arbeitnehmerfamilien einen Hochschulabschluss anstreben. Solche Forderungen werden seit den sechziger Jahren in Westdeutschland aufgestellt und diskutiert. Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen - das bedeutet, dass Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Herkunft oder Nationalität der Zugang zur Bildung ermöglicht wird, dass auch Behinderte ihre Bildungschancen verwirklichen können. Dafür ist in den letzten Jahrzehnten einiges getan worden: Spezielle Förderprogramme wurden für Angehörige von bislang benachteiligten Gruppen eingerichtet, in dem u.a. Mädchen schon an der Schule für naturwissenschaftliche Fächer interessiert werden, Behindertenbeauftragte an vielen Hochschulen den Studierenden auf dem oftmals holprigen Weg zum Diplom helfen. Doch die Statistik zeigt, dass die Förderprogramme noch nicht ausreichen. Der Frauenanteil bei den Studierenden (45 %) und Professuren (5,5 % C 4) liegt im internationalen Vergleich besonders niedrig. Nach 1990 spielen in der politischen Debatte zur Chancengleichheit auch zunehmend die nach wie vor bestehenden großen Unterschiede in den Wissenschaftslandschaften von Ost und West und der innerdeutsche Chancenausgleich eine Rolle.

Die Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung ist auf vielen Gebieten noch nicht verwirklicht; darüber waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Forum IV einig. Wir stehen am Anfang eines langen Prozesses. Auch darüber, wo und mit welchen Mitteln Veränderungen angestrebt werden sollen, besteht häufig Übereinstimmung. Sicher ist, dass beispielsweise junge Nachwuchswissenschaftlerinnen oft an den starren Strukturen und den langen Qualifikationswegen in der Hochschule scheitern. Netzwerke für ihre Förderung fehlen. Viele müssen immer noch gegen alte

Vorurteile und Leitbilder ankämpfen, die im Halb- und im Unbewussten manchmal noch stärker wirken als offen bekannte Vorbehalte.

Klaus Landfried sieht, wie andere Diskussionssteilnehmerinnen und -teilnehmer, keinen Gegensatz zwischen den Forderungen nach Chancengleichheit, Wettbewerb oder einer Differenzierung im Hochschulwesen. Beide Aspekte seien zu verbinden, nicht gegeneinander auszuspielen. Die Erfolge auf dem Gebiet der Chancengleichheit sollten seiner Meinung nach nicht kleingeredet werden. Aber auch die Defizite sind ebenso klar anzusprechen. Um den Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen in der Wissenschaft zu erhöhen, bedarf es nach Auffassung der Hochschulrektorenkonferenz besonderer Förderprogramme und Reformschritte. Allerdings sieht Landfried weitgehende Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten in Struktur- und Finanzierungsentscheidungen kritisch; dies führe zu mehr Bürokratie und Unbeweglichkeit. Zu den Reformmaßnahmen gehört die Erneuerung des Dienstrechts und der Hochschulpersonalstruktur (Landfried hat als Mitglied einer Expertenkommission beim Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mitgewirkt). Auch in Ziel- und Leistungsvereinbarungen des Staates mit den Hochschulen sollten die Gleichstellungsfortschritte ein Kriterium für die Mittelverteilung sein. Die „provinzielle Enge der deutschen

Universitätstradition“ müsse, so Landfried, zu einer „europäischen, ja zu einer globalen Perspektive“ erweitert werden. Das werde auf das Geschlechterverhältnis in den Wissenschaftseinrichtungen, auf die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit Auswirkungen haben.

Um möglichst vielen Menschen den Zugang zur Bildung zu ermöglichen und das „Recht auf Bildung“ zu verwirklichen, sind nach Ansicht von Sigrid Metz-Göckel unterschiedliche Handlungsansätze notwendig. Dazu gehört auch die kritische Diskussion über den herkömmlichen Elite-

Die „provinzielle Enge der deutschen Universitätstradition“ muss zu einer „europäischen, ja zu einer globalen Perspektive“ erweitert werden. Das wird auf das Geschlechterverhältnis in den Wissenschaftseinrichtungen, auf die Verwirklichung von Gleichstellung und Chancengleichheit Auswirkungen haben.

begriff. Bislang werden vor allem diejenigen in die „Elite“ aufgenommen, die in die bestehenden Strukturen gut hineinpassen und durch ihr Elternhaus auf den universitären Bildungsweg vorbereitet wurden. Im Ruhrgebiet, wo in den letzten Jahrzehnten einige neue Hochschulen gegründet wurden, studieren seitdem verhältnismäßig viele Kinder aus Arbeitnehmerfamilien. Sie wählten häufig Fächer wie Pädagogik, Maschinenbau und Wirtschaftswissenschaften. Sie sollten nicht nur zur Aufnahme des Studiums ermutigt, sondern auch während des Studiums kontinuierlich gefördert werden, forderte Sigrid Metz-Göckel: „Es geht um die Verteilung von Macht, darum, dass nur einige wenige nach den Sternen greifen.“ Darüber, wer zu dieser Elite gehöre, „entscheidet eine Gruppe, die sich aus sich selbst rekrutiert“; das sei künftig zu ändern, so ihre Position.

Barbara Stolterfoth, Mitglied des Wissenschaftsausschusses des Hessischen Landtags und Staatsministerin a.D., stellte die These auf, der neu gefasste Artikel 3 des Grundgesetzes, nach dem die Verwirklichung der Gleichstellung eine staatliche Aufgabe ist, habe die Hochschulen noch nicht erreicht. Die Qualität der Hochschulen hänge aber gerade davon ab, dass diese sich für Frauen öffneten, denn Frauen hätten in der Forschung häufig ein höheres Innovationspotential als Männer.

In den Diskussionen über ihre Partizipation wird häufig suggeriert, dass Frauen an sich ein Problem darstellen, welches es bestmöglich zu lösen gelte. Statt dessen sollten nicht die Frauen, sondern die hemmenden Strukturen an der Hochschule als Hindernis angesehen werden, forderte **Barbara Hartung**: „Die Frauen stehen nicht auf der Nehmerinnen-, sondern auf der Geberinnenseite, indem sie sich mit ihrem Können einbringen.“ Dem Erfolg stehen allerdings Hürden entgegen, die auch andere an den deutschen Hochschulen behindern, wie **Karl-Heinrich Steinheimer** feststellte. Notwendig sei vor allem, im Sinne einer am Grundsatz des Gender-Mainstreaming ausgerichteten Politik, eine Reform der Personalstruktur an den deutschen Wissenschaftseinrichtungen. Das betraf auch den wissenschaftlichen Nachwuchs. Steinheimer wies darauf hin, dass die deutschen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler den ersten Ruf auf eine Professur mit durchschnittlich 41 Jahren erhalten. Der Qualifikationsweg zur Professur über die Regel-

stufe der Habilitation sei zu lang. Qualifikationsmöglichkeiten ohne Habilitation müssten deshalb eröffnet werden. Dazu gehöre eine neue Personalposition als Assistenz- oder Juniorprofessur, die durch eine Änderung des Hochschulrahmengesetzes geschaffen werden soll.

Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen an den Hochschulen wird im übrigen nur zu erreichen sein, wenn auch die Männer über geeignete Angebote stärker in die Gleichstellungspolitik einbezogen werden und wenn kritische Männerforschung zum Bestandteil der Geschlechterforschung wird, so die These von **Peter Döge**. Auch die Männer haben seiner Meinung nach ein Interesse, die vorherrschenden Strukturen zu ändern, erschwerten diese doch die Verbindung von Beruf und Familie sowie eine engagierte Vaterschaft.

Die Strukturen der westdeutschen Hochschulen wurden auf der Grundlage des Einigungsvertrags nach 1990 auch in Ostdeutschland eingeführt. Der danach noch bestehende, begrenzte Spielraum für Reformansätze wurde in Ostdeutschland bisher nur zum

Viele Chancen, die in der Wendezeit bestanden, sind unwiederbringlich verloren.

Teil genutzt. **Tilo Braune** führte dies auf eine unheilige Allianz zwischen Westdeutschen und Ostdeutschen in den Hochschulen und Ministerialverwaltungen der neuen Länder zurück, die sich eher auf das „bewährte“ westdeutsche System als auf allzu viele Experimente hätten einlassen wollen. Zeitdruck und unzureichende Mittelausstattung für das ostdeutsche Hochschulwesen spielten ebenfalls eine Rolle. „Viele Chancen, die in der Wendezeit bestanden, sind unwiederbringlich verloren“, so Braunes Fazit. Von den etwa 86.000 Beschäftigten, die 1990 in der industrienahen ostdeutschen Forschung tätig waren, seien 1997 gerade 16.000 übrig geblieben, ein Niedergang, den **Klaus Faber** nicht nur auf den Zusammenbruch der DDR-Wirtschaft, sondern auch auf den folgenden Umstrukturierungsprozess zurückführt. Daraus resultiere ein innerdeutsches Ungleichgewicht beim Ausbau von Wissenschaft und Forschung. Während der ostdeutsche Anteil an der Gesamtbevölkerung Deutschlands bei etwa 20 % liege, mache der Anteil am Wissenschaftspotential gerade 5 % und der Anteil an Forschung und Entwicklung nur 2 % aus. Ein großer Teil der Industrieforschung finde in den alten Bundesländern statt, was ein enormes Strukturdefizit zu Lasten der neuen Bundesländer bedeute.

Ostdeutsche seien in den politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Eliten im vereinigten Deutschland unterrepräsentiert, so das Fazit von **Barbara Riedmüller**. Es sei an den Hochschulen „nur ansatzweise gelungen“ ein ausgewogenes, den Bevölkerungsanteilen ungefähr entsprechendes Verhältnis zwischen Ost und West, Jung und Alt, Männern und Frauen herzustellen, ergänzte **Christa Cremer-Renz**. Die Wissenschaftspolitikerinnen waren sich einig, dass die Möglichkeit, beim Neuaufbau der Hochschulen in den neuen Bundesländern auf die Chancengleichheit bei der Berufung von Frauen zu achten, nicht in dem ursprünglich vorhandenen Umfang genutzt worden seien. Wenn es um die Besetzung von Professuren ging, „hatten die Frauen zwar mehr Chancen als in den alten Bundesländern“, so Barbara Riedmüller „doch es ist uns nicht gelungen, strukturelle Reformen in den Ausbau des ostdeutschen Universitätssystems zu implementieren.“

An den Hochschulen ist es „nur ansatzweise gelungen“ ein ausgewogenes, den Bevölkerungsanteilen ungefähr entsprechendes Verhältnis zwischen Ost und West, Jung und Alt, Männern und Frauen herzustellen.

Wenn künftig, im Rahmen der Personalstrukturreform, neue, auch für Frauen wichtige Qualifikationsämter eingeführt werden sollen, ist dies deshalb durch ein Bund-Länder-Förderprogramm zu unterstützen, forderte **Larissa Klinzing**, Leiterin des Vorstandsbereichs Frauenpolitik der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft. Die Bund-Länder-Vereinbarung sollte sowohl in der Frauenförderung als auch im Ausbau der ostdeutschen Wissenschaft einen Schwerpunkt setzen.

Strukturprobleme weisen die neuen Länder auch in anderer Beziehung auf. Die Anteile der Hochschulzugangsberechtigten am Altersjahrgang erreichen mit ungefähr 25 % am Altersjahrgang noch nicht die gleiche durchschnittliche Höhe von 33 % wie in Westdeutschland. Bei den Studierendenanteilen ist die Differenz noch größer. Klaus Faber berichtete, dass viele junge Leute in Ostdeutschland offenbar unzutreffende Vorstellungen darüber haben, welches Arbeitsmarktrisiko mit den verschiedenen Bildungsabschlüssen verbunden ist. Nach wie vor sei das entsprechende Risiko bei Hochschulabschlüssen deutlich geringer als bei jeder anderen Abschlussart – was im Osten vielfach nicht bekannt sei. Auch die Reform der Studienförderung, die **Gerd Köhler**, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der GEW, ebenso wie einen Verzicht auf Studiengebühren forderte, kann in diesem Zusammenhang

helfen, Barrieren vor dem Studienbeginn zu überwinden. Köhler wies darauf hin, dass nach dem Regierungswechsel und damit der letzten Erhöhung der Studienförderung die Zahl der Geförderten erstmals seit langer Zeit wieder gestiegen sei. Der Rückgang der Gefördertenanzahl hatte in Ostdeutschland zuvor ein bedenkliches Ausmaß angenommen, und zu einer geringen Studienbeteiligung in den neuen Bundesländern geführt.

Für den Ausbau des ostdeutschen Wissenschaftspotentials wirkt sich auch die unterschiedliche Vergütung negativ aus. Offensichtlich werden talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler durch die Vergütungs-differenz davon abgehalten, sich in Ostdeutschland zu bewerben. „Wenn ich woanders hundert Prozent bekomme, gehe ich doch nicht freiwillig in den Osten“, erklärte **Jutta Schmidt** die mögliche Motivation für Standortent-

scheidungen. In der DDR habe es zum Teil sehr wirksame Strategien gegeben, Frauen auch für naturwissenschaftliche oder technische Fächer zu interessieren, wie Jutta Schmidt, die dort Elektrotechnik studierte, aus eigener Erfahrung weiß. Diese Ansätze seien nach 1990 verschwunden. Sie könnten zwar nicht im 1 : 1 - Verhältnis auf die neuen Bedingungen übertragen werden, aber von den DDR-Erfahrungen könne man hier lernen.

Die Diskussion im Forum zeigte, dass noch ein langer Weg zurückzulegen ist, bis mehr Chancengleichheit bei der Verwirklichung des individuellen Rechts auf Bildung und eine ausreichende Förderung für die benachteiligten Wissenschaftsregionen erreicht sein wird. Dies ist, so war die einstimmige Meinung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, kein Grund, die Aufgabe gar nicht erst anzunehmen, sondern sollte vielmehr allen Beteiligten, den Wissenschaftseinrichtungen, der Öffentlichkeit und der Politik, einen Anstoß geben, sich stärker zu engagieren.

*)
Der vorstehende Bericht über das Forum IV basiert auf einer Ausarbeitung der Journalistin Josefine Janert; er wurde im Rahmen der redaktionellen Bearbeitung in einigen Passagen geändert.



Klaus Landfried Chancengleichheit und Wettbewerb in den Hochschulen

Die beiden Teile Deutschlands, die seit 1990 wieder in einem Staat zusammen wachsen, hatten trotz der langjährigen Trennung und der unterschiedlichen politischen Systeme mit sehr unterschiedlichen Freiheitsgraden manches gemeinsam. Für das politische Ziel der „Chancengleichheit“, für traditionell sozioökonomisch Benachteiligte und insbesondere für Frauen und die Schritte zu deren Verwirklichung gab es aber ebenso unterschiedliche ideologische Begründungen. Chancengleichheit überhaupt und Chancengleichheit im Bildungswesen im Speziellen war in Westdeutschland einer der progressiven Schlüsselbegriffe der sechziger und siebziger Jahre. Georg Picht hatte auf die langfristigen ökonomischen Nachteile eines Bildungssystems, das nur einem sehr kleinen Teil eines Altersjahrgangs den Zugang zu höherer Bildung ermöglichte, hingewiesen. Daran schloss sich eine lebhaft Diskussions darüber an, wie man die Beteiligung an höherer Bildung und Ausbildung steigern könne, um die Lebenschancen - bei individueller Betrachtung - vor allen von Kindern aus den unteren sozialen Schichten zu verbessern und - bei kollektiver Betrachtung - deren Begabungspotential zugunsten der Gesellschaft auszuschöpfen. Neben dem quantitativen Ausbau weiterführender Schulen und Hochschulen gehört die finanzielle Förderung der Kinder aus einkommensschwächeren Schichten zunächst über das Honnefer Modell, später über das BAFöG zu den wichtigen Maßnahmen. Aus freierlicher Perspektive stellte sich das Bildungssystem der DDR zu jener Zeit als eines dar, in dem über staatliche Lenkung der Zugang von „Arbeiter- und Bauernkindern“ zu höherer Bildung - auch auf Kosten anderer sozialer Gruppen

und regimeferner Familien - sehr gezielt durchgesetzt wurde. Zu den sehr unglücklichen Folgen will ich hier nichts weiter sagen. Die Chancengleichheit der Geschlechter im Hochschulbereich wurde in Westdeutschland erst in den frühen achtziger Jahren zum Thema. 1891 hatte im Reichstag der Tagesordnungspunkt „Zugang von Frauen zu den preußischen Universitäten“ Heiterkeit erregt, vor allem angesichts der gutachterlichen Feststellung des Münchner Ordinarius für Anatomie Th. von Bischoff: „Die Entwicklung des Gehirns des Weibes sei in jeder Hinsicht der des Kindes ähnlicher als der des Mannes...“ Ausgehend von einem relativ breiten Anteil von Frauen an den Studienanfängern insgesamt zeigten und zeigen sich immer kleiner werdende Anteile bei den Absolventen, beim wissenschaftlichen Mittelbau, bei den Habilitationen und den Professuren. Konsequenterweise war der Anteil an den C4-Professuren am kleinsten, er lag Ende der achtziger Jahre bei unter 4 %.

Auf Initiative von Frauen - aber auch einigen Männern - begann eine öffentliche Diskussion vor allem in Wissenschaftsorganisationen und Politik über geeignete Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Hochschulbereich. Frauenförderpläne wurden entworfen, Frauenförderrichtlinien erarbeitet, Frauenbeauftragte und Frauenbüros eingerichtet. Die Hochschulsonderprogramme von Bund und Ländern sahen Maßnahmen zur gezielten Förderung von weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs vor. Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen nahm in der DDR wie in den anderen sozialistischen Staaten einen anderen Verlauf als in der Bundesrepublik, wo Frauen es in der Wissenschaft nicht nur schwer hatten, sondern als spätes Erbe des Nationalsozialismus besonders zurückgeworfen wurden. Zwar waren auch in der DDR die Geschlechter nicht gleichgewichtig im Lehr- und Forschungs-

Zwar waren auch in der DDR die Geschlechter nicht gleichgewichtig im Lehr- und Forschungskörper der Hochschulen vertreten, doch gab es Anteile, ähnlich denen in der Türkei oder Spanien oder auch Israel, die wir heute in Deutschland nach fast einem Jahrzehnt gezielter Frauenförderpolitik im Hochschulbereich längst noch nicht erreicht haben.

wissenschaftlichem Nachwuchs vor. Qualifikation und Erwerbstätigkeit von Frauen nahm in der DDR wie in den anderen sozialistischen Staaten einen anderen Verlauf als in der Bundesrepublik, wo Frauen es in der Wissenschaft nicht nur schwer hatten, sondern als spätes Erbe des Nationalsozialismus besonders zurückgeworfen wurden. Zwar waren auch in der DDR die Geschlechter nicht gleichgewichtig im Lehr- und Forschungs-

körper der Hochschulen vertreten, doch gab es Anteile, ähnlich denen in der Türkei oder Spanien oder auch Israel, die wir heute in Deutschland nach fast einem Jahrzehnt gezielter Frauenförderungspolitik im Hochschulbereich längst noch nicht erreicht haben und - was ebenso wichtig ist - Frauen waren stärker in naturwissenschaftlich-technischen Fächern engagiert, die aus westdeutscher Perspektive nach wie vor zu den Männerdomänen zählen. Zieht man heute eine Zwischenbilanz der Bemühungen um Chancenausgleich in Deutschland insgesamt, so kommt man zu nüchternen Ergebnissen. Dies gilt sowohl für die Beteiligung der Kinder aus einkommensschwächeren bzw. bildungsferneren Schichten an höherer Bildung als auch für die Proportionen der Geschlechter im Hochschulbereich.

Lassen Sie mich zunächst auf die soziale Chancengleichheit eingehen. Während in Nachbarländern zum Teil höhere Akademikerquoten verzeichnet werden, spricht man in Deutschland häufig - allzu häufig - von Akademikerschwemme oder von Akademikerarbeitslosigkeit, obwohl die qualifikationspezifische Arbeitslosigkeit von Akademikern statistisch nicht einmal halb so hoch ist

wie die allgemeine Arbeitslosigkeit, und die von FH-Absolventen nochmals deutlich geringer. Dennoch wird in so genannten bildungsfernen Schichten gefragt: Lohnt der Weg über Abitur und Hochschule überhaupt, steht an dessen Ende überhaupt eine einträgliche Beschäftigungschance? Sollte das Kind nicht besser einen „soliden“ Beruf erlernen, zumal ein Studium teuer geworden ist? Nur noch knapp ein Sechstel der Studierenden gelangt heute in den Genuss der Ausbildungsförderung, nur ein Achtzehntel in den Genuss einer Vollförderung. Der Schwung der siebziger Jahre auf diesem Politikfeld muss erst wieder in Gang kommen. Fast die Hälfte der 17- und 18- Jährigen haben Väter mit Hauptschulabschluss, von ihnen gelangen 33% in die gymnasiale Oberstufe und nur 18 % ins Studium. Nur 16 % aller Eltern verfügen über einen Hochschulabschluss, von dieser relativ kleinen Gruppe gelangen aber 84 % in die gymnasiale Oberstufe und 70 % an eine Hochschule. Im Klartext: Kinder von Akademikern, also Kinder aus Mittel- und Oberschicht, sind an den Hoch-

Mädchen sind mittlerweile an den weiterführenden Schulen das stärkere Geschlecht, mehr junge Frauen als Männer erwerben eine Hochschulzugangsberechtigung, eine Parität der Geschlechter ist auch beim Übergang auf die Hochschule zu verzeichnen, allerdings fallen die jungen Frauen auf den weiteren Qualifikationsebenen wieder hinter den Männern zurück.

schulen überrepräsentiert. Dieses unbefriedigende Muster gilt mittlerweile auch für die neuen Länder, in denen zwar eine geringfügig höhere Bildungsbeteiligung der unteren sozialen Gruppen im Bereich der weiterführenden Schulen zu verzeichnen ist, jedoch gegenüber den alten Ländern eine wesentlich geringere Beteiligung derselben am Hochschulstudium. Neben der allgemeinen Stimmung liegt - wie ich schon erwähnte - eine wesentliche Ursache in der unzureichenden finanziellen Ausbildungsförderung. Die früher im Rahmen des BAFöG vorgesehene Förderung des Besuchs der gymnasialen Oberstufe ist längst abgeschafft. Immerhin gibt es aber ein Meister(innen)-BAFöG. Wurde das Studenten-BAFöG seinerzeit als volle Zuschussförderung konzipiert und konnte von etwa einem Drittel der Studierenden in An-

spruch genommen, ist es heute nur noch ein Schatten seiner selbst.

In den politischen Diskussionen der jüngeren Zeit mehrten sich die Stimmen derer, die über Studiengebühren nachdenken, nicht nur, um mehr Geld in die Hochschulen zu bringen, sondern auch - wie Minister Oppermann in Niedersachsen - um einen Beitrag zu mehr sozialer Lastengerechtigkeit im Hochschul-

bereich zu leisten. Die Hochschulrektorenkonferenz hat seit Juli 1996 betont, dass sie unter den gegenwärtigen Bedingungen Studiengebühren ablehnt und sich mit der Frage von eventuellen Studiengebühren erst wieder beschäftigen wird, wenn die Ausbildungsförderung auf einer neuen gesicherten Basis steht und gesetzlich abgesichert wird, dass den Hochschulen alle gesetzlichen Einnahmen ohne Rückwirkung auf den Landeszuschuss verbleiben. Alle Studien zeigen, dass weltweit die Partizipation der bildungsfernen Schichten mit einer wirksamen Ausbildungsförderung, wie auch immer sie organisiert ist, steht und fällt.

Ich will nun wieder zum zweiten Aspekt der Chancengleichheitspolitik im Hochschulbereich, auf die Benachteiligung von Frauen, zurückkommen. Es gibt inzwischen auch in den westlichen Bundesländern einige Erfolge, die wir nicht übersehen dürfen. Mittlerweile sind Mädchen an den weiterführenden Schulen das stärkere Geschlecht, mehr junge Frauen als Männer erwerben eine

Hochschulzugangsberechtigung, eine Parität der Geschlechter ist auch beim Übergang auf die Hochschule zu verzeichnen, allerdings fallen die jungen Frauen auf den weiteren Qualifikationsebenen wieder hinter die Männer zurück, wenn sie auch insgesamt höhere Anteile erreicht haben. Immerhin hat sich der Frauenanteil an den Habilitationen in den letzten 15 Jahren mehr als verdreifacht, und im Bereich der Professuren hat der Frauenanteil die 8-Prozent-Marke überschritten, die günstigere Ausgangsposition, die wir zu Beginn der deutschen Einheit in den neuen Ländern hatten, ist allerdings dahin. Auch auf diesem Gebiet hat sich - leider - bisher das westdeutsche Muster durchgesetzt. Während hinsichtlich der sozialen Chancengleichheit Barrieren beim Zugang zu weiterführenden Schulen und beim Hochschulzugang existieren, so ist im Bereich der Chancengleichheit der Geschlechter festzustellen, dass die Frauen durchaus in den Hochschulbereich gelangen, sich dort aber nicht im gleichen Umfang wie ihre männlichen Kollegen durchsetzen. Zwar gibt es für dieses Verhalten eine Vielzahl gesellschaftlicher Gründe, vor allem die nach wie vor herrschende Rollenverteilung in der Familie, doch muss der Hochschulbereich auch selbst Verantwortung übernehmen.

Die Hochschulrektorenkonferenz hat im Jahre 1990, unterstützt von in dieser Frage engagierten Frauen in vielen Funktionen, Empfehlungen für die Förderung von Frauen im Hochschulbereich erarbeitet und verabschiedet. Wenn wir die Forderungen der damaligen Zeit, heute ansehen, so stellen wir fest, dass vieles in die Tat umgesetzt worden ist. Dies gilt für die Interessenvertretung von Frauen in der Hochschule, gilt für die Tatsache, dass die Besonderheiten weiblicher Biographien bei Auswahlentscheidungen eine größere Rolle spielen, dass Arbeitsverhältnisse für Frauen und Männer etwas - noch nicht ausreichend - familienadäquater ausgestaltet werden können, dass frauenspezifische Studiengänge eingerichtet wurden, dass der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs gezielter gefördert wird. Nicht alles ist in allen Bundesländern mit gleicher Intensität geschehen. Das Tempo der Veränderung erscheint aber nicht nur den Frauen noch nicht ausreichend. Die Hochschulrektorenkonferenz hat gemeinsam mit den Frauenbeauftragten darüber nachgedacht, was getan werden kann, um die Gangart etwas zu erhöhen. Wir haben die Hochschulen gefragt, wo welche Maßnahmen wie erfolgreich waren. Einig ist man sich in der Einschätzung, dass es niemals einzelne Maßnahmen sind, die die Frauenanteile

anheben, sondern immer nur aufeinander abgestimmte Maßnahmenbündel:

Gezielte Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, vor allem über das HSP, **finanzielle Anreize** für die Institute oder Fachbereiche, wenn mehr Frauen qualifiziert, angestellt oder berufen wurden, **gezielte Beratung und einschlägige Veranstaltungen**.

Wenn wir auf der bisherigen Grundlage noch keinen neuen Maßnahmenkatalog verabschieden können, so wissen wir doch mit Sicherheit, dass eine Fortsetzung frauenfördernder Maßnahmen, wie Frau Bundesministerin Bulmahn zugesagt hat, hohe Bedeutung besitzt. Der Schwerpunkt aller Bemühungen muss auf der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses liegen. Wir haben nichts gewonnen, wenn Hochschulen sich die wenigen Professorinnen gegenseitig abjagen. Es müssen sich genügend Frauen qualifizieren können, damit die Chance des Generationswechsels ergriffen werden kann, und eine nachhaltige Verbesserung des Frauenanteils stattfindet, die den künftigen Studentinnengenerationen das Bild einer weniger männlich dominierten Hochschule vermittelt als bisher.

Gezielte Förderung, Vergrößerung der Flexibilität bei der Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen, familienadäquate Qualifikationsphasen und ein System der Belohnung einer frauenfördernden Praxis und die spürbare Sanktionierung frauenfeindlichen Verhaltens sind die geeigneten Hebel, um langfristig ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter im Hochschulbereich herzustellen. Nicht hilfreich wären demgegenüber rein quantitative Quotenregelungen oder Forderungen wie die grundsätzliche paritätische Besetzung von Berufungskommissionen oder die Mitwirkung der Frauenbeauftragten an allen Finanz- und Strukturentscheidungen der Hochschulen sowie die weitere Verschärfung von ministeriellen Interventionsrechten. Derartige Maßnahmen wären geeignet, die Bemühungen um eine Entbürokratisierung und Deregulierung der häufig als verkrustet, bürokratisch und unbeweglich gescholtenen Hochschule wie die Vergrößerung der Finanzautonomie oder die Neuordnung der Leitungsstrukturen zu unterlaufen.

Es wird noch eines längeren Atems bedürfen, um die Chancengleichheit im Hochschulbereich spürbar zu steigern. Das wird einige Anstrengung kosten. Aber schon der römische Philosoph Seneca weiß uns zu trösten: „Anstrengung ist für edle Geister eine Stärkung.“



Sigrid Metz-Göckel Chancengleichheit, Gender-Mainstreaming an Hochschulen und Forschungs- einrichtungen - Bilanz, Instrumente und neue Projekte

Ob das Lied von der Chancengleichheit als Abgesang oder Hymne, in Moll oder Dur gesungen wird, hängt von den Zeithorizonten, den Zielvorstellungen und der eigenen Position ab. Das Lied vom Scheitern der bisherigen Politik zur Chancengleichheit, wie es gern von Neokonservativen angestimmt wird, kann ich nicht mitsingen. Die Politik zu mehr Chancengleichheit für die im Prinzip gleich begabten Kinder aus allen Bevölkerungsschichten ist ohne Alternative, allerdings sind Differenzierungen von Erfolgs- und Misserfolgsmeldungen anzubringen.

Ein Aspekt ist die Bildungsmobilisierung und die Hochschulexpansion. Gemäß der 15. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks von 1998 erwerben bundesweit 36 von 100 Jugendlichen eines Bezugsjahrgangs die Studienberechtigung, davon 9 als Fachhochschulreife und 27 als allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. 21 % aller Studienberechtigten erwerben die Fachhochschulreife über Fachoberschulen und ähnlich Schulformen beruflicher Bildung. 6 % erreicht die Studienberechtigung über den zweiten Bildungsweg (Abendgymnasium oder ein Kolleg), die anderen über den klassischen Schulweg. Im Jahre 1996 haben 33 % von allen 18-21-Jährigen Deutschen in den alten und 25 % in den neuen Bundesländern ein Studium aufgenommen. Die Studienanfängerquote hat sich von Mitte der 80er Jahre bis Mitte der 90er Jahre von 19 % auf 33 % erhöht, stagniert allerdings seit Anfang der 90er Jahre (15. Sozialerhebung 1998: 6). Die Prognosen gehen weiter in Richtung einer Expansion des Hochschulstudiums (Teichler 1999: 118). Bis zu

50 % und mehr eines Geburtsjahrgangs werden voraussichtlich in den nächsten Jahrzehnten ein Studium aufnehmen. Der Anteil der Studienberechtigten hat sich im Laufe der letzten 25 Jahre verdreifacht. Die breite **Bildungsmobilisierung**, angeregt durch

- die Bildungsreformen,
- den Wandel zur qualifizierten Dienstleistungsgesellschaft und
- die demographische Entwicklung

kann damit als gelungen bezeichnet werden. (Zum Vergleich: Um die Jahrhundertwende waren es 5 % eines Altersjahrgang und ausschließlich Männer und diese kamen aus den bürgerlichen Schichten.)

Im zweiten Punkt werde ich auf Chancengerechtigkeit und soziale Bildungsvererbung¹ eingehen. Fast die Hälfte (45 %) der 17-18-Jährigen der Bevölkerung haben Väter mit einem Hauptschulabschluss. Von ihnen gelangen 33 % in die gymnasiale Oberstufe und 18 % nehmen ein Studium auf (davon 10 % an einer Universität und 8 % an einer Fachhochschule).

Etwa ein Fünftel (16 %) der Eltern in der Bevölkerung verfügt über eine Hochschulreife. Von ihren Kindern passieren

- 84 % die Schwelle in die gymnasiale Oberstufe,
- 70 % gelangen an die Hochschule, davon 53 % an die Universität, 17 % an die Fachhochschule.

Während also die Wahrscheinlichkeit eines Studiums für ein Kind von studienberechtigten Eltern 70:100 beträgt, ist die eines Kindes von

Während also die Wahrscheinlichkeit eines Studiums für ein Kind von studienberechtigten Eltern 70:100 beträgt, ist die eines Kindes von Eltern mit Hauptschulabschluss 18:100. Damit hat ein Kind aus sogenannten bildungsfernen Familien eine vierfach geringere Chance, zum Studium zu gelangen.

Eltern mit Hauptschulabschluss 18:100. Damit hat ein Kind aus sogenannten bildungsfernen Familien eine vierfach geringere Chance, zum Studium zu gelangen. Das ist Ausdruck einer Chancenungleichheit im Zugang zur Hochschulbildung, die als Chancenungerechtigkeit bezeichnet werden kann (15. Sozialerhebung 1998). Die intergenerationelle Bildungsmobilität der Arbeiterfamilien hat jedoch auch zugenommen. Die Chancen von Arbeiterkindern, zum Studium zu gelangen, haben sich im Vergleich zu 1945 oder 1969 ebenfalls erhöht, die von Kindern gebildeter Eltern jedoch noch mehr. In diesem Sinne lässt sich von einer familialen Vererbung der Studien-

Ich mache jetzt einen Schwenk vom Bundesgebiet ins Ruhrgebiet. Dort wurden in den letzten dreißig Jahren viele neue Universitäten und Gesamthochschulen ausgebaut (in Bochum, Essen, Duisburg, Dortmund, Wuppertal) sowie mehrere neue Fachhochschulen gegründet. Gleichzeitig fand ein Strukturwandel von einer produktionsorientierten zu einer qualifizierten Dienstleistungsregion statt und dies mit einer sozio-kulturellen Mischbevölkerung, einem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und einer selbstbewussten Arbeiterkultur. Hierzu zwei Beispiele:

- Die Gründung der Fernuniversität in Hagen erfolgte mit der bildungspolitischen Zielset-

Bildungsabschluss der Eltern	Hauptschule	Mittl. Reife	Abitur
Studierende			
Wirtschaftswissenschaften	37,8 %	48,0 %	43,3 %
Maschinenbau	19,9 %	17,4 %	19,6 %
Erziehungswissenschaften	42,3 %	34,6 %	37,1 %
	100,0	100,0	100,0

Quelle: Brendel/Metz-Göckel

beteiligung sprechen. Aber auch die Kinder von Arbeitereltern, die eine Hochschulreife erwerben oder ein Studium abschließen, geben ihre Bildungsmotivation an ihre Kinder weiter, wie das Beispiel der DDR gezeigt hat, wo in der zweiten Generation ebenfalls bedeutend weniger Arbeiterkinder studiert hatten als in den Anfangsjahren der DDR, letztlich eher noch weniger als in der BRD. Angesichts der generell äußerst geringen Übertrittsquoten in die Abiturstufe (nur zwei aus jeder 10. Klasse) waren die Akademikerkinder dort hoch überrepräsentiert. In der DDR fand ebenfalls eine „soziale Auslese bei der Rekrutierung der Bildungselite“ statt (Apel 1992: 364).

Erziehungswissenschaft erweist sich als ein soziales Aufstiegsstudium für Frauen, Maschinenbau als Aufstiegsstudium für Arbeitersöhne und als Karrierestudium für Akademikersöhne.

Die resignative Schlussfolgerung, Chancengleichheit sei eine bloße Illusion, ist jedoch nicht gerechtfertigt. Denn Gelegenheitsstrukturen spielen eine ganz entscheidende Rolle für das Entwickeln von Begabungen, Studierfähigkeit und Studierwilligkeit.

zung, mehr Chancengleichheit und Korrekturen von Bildungsbiographien zu ermöglichen. Die Evaluationsdaten (von Mitte der 80er Jahre) zeigen, dass dort der Anteil der Arbeiterkinder, ebenso der ArbeiterInnen-Töchter höher ist als im Bundesdurchschnitt. Im Jahre 1985/86 gaben von den Fernstudierenden 14 % eine Arbeiterin als Mutter und 23 % einen Arbeiter als Vater an, im Unterschied zur 11. Sozialerhebung, in der 10 % eine Arbeiterin als Mutter und 16 % einen Arbeiter als Vater hatten (von Prümmer 1997: 70).

- In einer Universität wie Dortmund, die bewusst in einer Arbeiterstadt zur Unterstützung des Strukturwandels im Ruhrgebiet gegründet wurde, haben einer Untersuchung des Hochschuldidaktischen Zentrums der Universität Dortmund zufolge 37,3 % der Studierenden an der Universität Dortmund Eltern mit einem Hauptschulabschluss und 43,0 % der Studierenden an der Fachhochschule Dortmund. Dies sind

Durchschnittsdaten für die Studiengänge des Maschinenbau, der Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften (Brendel/Metz-Göckel 2001).

Doch nicht nur die Entscheidung für eine Studienaufnahme, sondern auch die Studiengangswahl ist abhängig vom elterlichen Bildungsstand. Von den Studierenden, deren Eltern einen Hauptschulabschluss haben, studieren 42 % Pädagogik, 20 % Maschinenbau und ein gutes Drittel Wirtschaftswissenschaften (vgl. nebenstehende Tabelle).

Bezogen auf die jeweilige Grundgesamtheit der Studierenden eines Studiengangs sehen die sozialen Herkunftsdaten wie folgt aus:

- Fast die Hälfte der Pädagogik-Studierenden,
- 41% der Studierenden des Maschinenbaus und
- 35 % der Wirtschaftswissenschaften

kommen aus einem Elternhaus, in dem die Hauptschule der höchste Bildungsabschluss ist. Erziehungswissenschaft erweist sich damit als ein soziales Aufstiegsstudium für Frauen, Maschinenbau als Aufstiegsstudium für Arbeitersöhne und als Karrierestudium für Akademikersöhne.

Nicht die Aufnahme eines Studiums, sondern welches Studium aufgenommen wird, macht einen feinen Unterschied im Ruhrgebiet zwischen den Geschlechtern und den sozialen Schichten aus ². Der Weg zum Studium unterscheidet sich allerdings signifikant zwischen den Herkunftsgruppen. Kinder aus Arbeiterfamilien vollziehen ihren Bildungsaufstieg in Stufen, häufiger über eine Berufsausbildung und den zweiten Bildungsweg. Studierende aus den oberen Schichten schätzen ihre Arbeitsmarktchancen und Berufsaussichten signifikant besser ein als Studierende aus den niedrigeren Schichten. Während das Studium für die Oberschichten unter Gesichtspunkten einer Karriere strategisch angelegt wird, ist es für Studierende aus den niedrigen Bildungsgruppen vorwiegend durch ein Bestreben nach Zufriedenheit und Sicherheit bestimmt (Brendel/Metz-Göckel 2001). Frauen und die bildungsmobilen Kinder aus bildungsfernen Familien aller Nationalitäten liefern beide Belege dafür, dass Studierfähigkeit eine Folge von Zuschreibungen und Förderung ist. Sie sind studierfähig, wenn sie

Das bildungspolitische Problem ist nicht mehr unbedingt der gleiche Zugang zum Studium, sondern ob und wie Frauen und bisher ausgegrenzte Gruppen Wissenschaft als Beruf ergreifen und darin bis an die Spitzen der Positionshierarchien gelangen können.

denn die entsprechenden Gelegenheiten erhalten, wozu inzwischen eine Reihe qualitativer Studien vorliegen (Rohleder 1997, Brendel 1998, Schlüter 1999).

Dies führt zum dritten Aspekt, der Geschlechtergerechtigkeit und Demokratisierung von Bildungseliten in Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Statistisch lässt sich der Begriff Geschlechtergerechtigkeit an der Zielvorstellung der Parität messen, der Begriff der Chancengerechtigkeit an der Proportionalität der Anteile von Arbeiterkindern im Studium und in der Bevölkerung bzw. daran, wieweit Kinder aus bildungsfernen Familien einen Bildungsaufstieg machen können. Wenig wissen wir allerdings, wie sich Geschlecht und soziale Herkunft zueinander verhalten (Brendel 1998). **Die Bildungsbeteiligung von Frauen hat sich in den letzten 10 Jahren fast verdoppelt.** Noch 1986 lag die Studierquote der Frauen bei 16 % eines Altersjahrgangs, 1996 bei 31 %. An Universitäten nahmen erstmals 1995 mehr weibliche als männliche Studienanfänger ein Studium auf. An den Fachhochschulen nahmen allerdings 13 % der Männer und 8 % der Frauen gleichen Alters ein Studium auf (15. Sozialerhebung 1998).

Die einzelnen Studiengänge weisen eine große Geschlechterdisparität nach beiden Seiten auf.

Daran hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten wenig geändert. Die Erhöhung der Durchschnittszahlen geht darauf zurück, dass in Studiengängen wie Rechtswissenschaften, Medizin und Wirtschaftswissenschaften die Geschlechterparität fast erreicht ist, in einigen Sprach- und Kulturwissenschaften studieren überwiegend Frauen, während sie in den Ingenieur-

wissenschaften fast unverrückt marginal geblieben sind. Rückläufig ist seit einigen Jahren der Frauenanteil in den Informatikstudiengängen.

Während das Studium prinzipiell keine Hürde mehr darstellt, ist die Wissenschaft als Beruf nach wie vor ein Hürdenlauf für Frauen, abzulesen an der immer noch minimalen Repräsentanz von Frauen auf der Ebene der Professuren und des wissenschaftlichen Personals, besonders auch der Großforschungseinrichtungen. In den Leitungspositionen fehlen sie dort noch ganz (Allmendinger et al 1999). Während die Datenlage

allgemein für die Frauen inzwischen recht gut ist, fehlt jeglicher Hinweis darüber, aus welchen Schichten sich die Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen in Deutschland rekrutieren. Die Annahme ist nicht weit hergeholt, dass sie fast alle aus den mittleren und gehobenen Schichten kommen. Da sie die gate keeper für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind, - alle Auswahl-, Förderungs-, Ausgrenzungs- und Abwertungsprozesse verlaufen über sie - ist die Frage: Wen erkennen sie an und wählen sie als potenziellen Nachwuchs aus, wie verlaufen die personellen Anerkennungs- und Ermutigungsprozesse für eine wissenschaftliche Karriere? Diese Fragen werden erst seit kurzem mit Konzepten wie Mentoring, Personalentwicklung und Nachwuchsförderung für Frauen kritisch diskutiert und sind Teil der Gender-Mainstreaming-Strategie. Ihr zufolge sind nicht die Frauen defizitär, sondern die Hochschulen bzw. das Wissenschaftssystem, das die Potentiale von Frauen und anderen ausgegrenzten Gruppen nicht angemessen ausschöpft (Baltes 1997, Neusel 2000).

Das bildungspolitische Problem ist nicht mehr unbedingt der gleiche Zugang zum Studium, sondern ob und wie Frauen und bisher ausgegrenzte Gruppen Wissenschaft als Beruf ergreifen und darin bis an die Spitzen der Positionshierarchien gelangen können. Damit ist die bildungspolitische Frage nicht mehr die der „Bildungsfähigkeit“ und des Zugangs zur akademischen Bildung breiter Bevölkerungskreise. Vielmehr ist die Frauenfrage zur Strukturfrage geworden. Mit ihr ist wie mit der Zielvorstellung der sozialen Chancengleichheit die Macht- und Ressourcenfrage gestellt, genauer eine Umverteilung von Einflussnahme, Macht und Steuerungsmöglichkeiten verbunden.

Die Allokation von WissenschaftlerInnen auf Professuren erfolgt über exzellente individuelle Leistungsfähigkeit. Über die Auswahlprozesse verfügen maßgeblich diejenigen, die solche Positionen innehaben. Das Phänomen der (vermuteten) Selbstrekrutierung dieser Bildungs- und Funktionseleiten wird bisher kaum problematisiert. Sowohl die Definition der exzellenten Einzelleistung als auch die Prozesse ihrer Herstellung bleiben gebunden an die etablierte Bildungselite und deren Vorstellung von Rationalität, wissenschaftlicher Produktivität und Originalität (Metz-Göckel

Die Frauenfrage ist zur Strukturfrage geworden. Mit ihr ist wie mit der Zielvorstellung der sozialen Chancengleichheit die Macht- und Ressourcenfrage gestellt, genauer eine Umverteilung von Einflussnahme, Macht und Steuerungsmöglichkeiten verbunden.

1999). Zimmermann hat für den Transformationsprozess der Wissenschaft in den neuen Bundesländern die flexible Konstruktion einer Passfähigkeit potentieller Personen für die Spitzenpositionen empirisch nachweisen können und damit erste Hinweise für die Rekrutierung von Bildungseliten geben können, die sich als nepotistisches Machtspiel der Vererbung von Stellung herausstellt (Zimmermann 1999). Meine These hierzu lautet:

Der Subtext des modernisierten Begabungsdiskurses ist traditionell elitär geblieben. Nicht die breite Begabung, wohl aber die Spitzenbegabungen gelten als geschlechts- und schichtgebunden. Die Unterstel-

lung von Exzellenz oder Genialität ist (unausgesprochen) ein männliches Reservat der höheren Schichten und maßgeblich für die soziale und geschlechtliche Selbstrekrutierung der Inhaber von Spitzenpositionen. Frauen und Angehörige der unteren Schichten waren von den „akademischen Eliten“ als Leistungs- und Funktionseleiten bisher ausgeschlossen. Daher wäre eine kritische Elite-debatte im Hinblick darauf zu führen, ob und wie eine Demokratisierung dieser Bildungseliten herbeigeführt werden kann.³ Sie sollte nicht den Konservativen und auch nicht allein den Männern überlassen werden. Inzwischen verfolgen einige private Hochschulen und auch die staatliche Universität in Erfurt als Institutionen für ihre Studierenden Auswahl- und Exzellenzkonzepte. Der Zugang für Studierende wird über Leistung geregelt.⁴ Das exzellente Ausbildungsangebot ist aber nicht mit gesellschaftspolitischen Zielvorstellungen einer weitergehenden Demokratisierung verbunden. Die Internationale Frauenuniversität während der EXPO hat dagegen für die nächste Generation von Wissenschaftlerinnen ein Konzept entwickelt, das mit dem exzellenten Ausbildungsangebot gleichzeitig die Zielsetzung zu realisieren versucht, weltweite Probleme wie Stadtentwicklung, Wasserversorgung und Information u.a.m. in einer interdisziplinären und globalen Perspektive zu bearbeiten und dafür die personellen und inhaltlichen Rahmenbedingungen bereitzustellen. Zwar werden sich die Studentinnen letztlich wohl mehrheitlich aus den oberen sozialen Schichten ihrer Gesellschaften rekrutieren, aber in ihren Studienschwerpunkten werden sie sich in einer Art „weltbürgerlichen Bildung“ personell

mit den sozialen und kulturellen Unterschieden im Sinne von Ungleichheiten kritisch auseinanderzusetzen haben. Es spricht einiges dafür, dass eine weitergehende Demokratisierung der Chancengleichheit und kontinuierliche Ausschöpfung aller Begabungen eine gesellschaftliche Resonanz findet, denn die Absorptionsfähigkeit des Arbeitsmarktes für Hochschulabsolventen wird sich im Zuge des Transformationsprozesses zur qualifizierten Dienstleistungsgesellschaft eher noch steigern (Teichler 1999). Zudem ist die Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit bei AbsolventInnen eines Hochschulstudiums deutlich niedriger als bei anderen Ausbildungsgruppen. Da die Begabungsreserven von Kindern aus bildungsnahen Elternhäusern fast ausgeschöpft zu sein scheinen, könnten für die Rekrutierung weiterer Studierender verstärkt Kinder aus den bildungsfernen Schichten zur Zielgruppe werden, vor allem Kinder aus nicht-deutschen (zugewanderten) Familien. Ethnizität ist als Untersuchungsfeld in der Hochschulforschung und -politik bisher kaum angekommen.

Das Studium und seine Rahmenbedingungen wirken als äußere Karrierebremsen. Zugangschancen sind nicht gleich Erfolgchancen. Die Hochschulforschung hat in den letzten Jahren zunehmend Erkenntnisse über die Bedeutung kultureller Faktoren für den Studien- und Berufserfolg vorgelegt. Um im Studium und später im Beruf (sehr) erfolgreich zu sein, brauchen die Studierenden neben Begabung und einem entsprechenden Selbstbewusstsein ein Klima der Anerkennung und Herausforderung. Gerade die sozio-kulturellen Dimensionen des Studiums erweisen sich sowohl für Frauen als auch für Studierende aus den bildungsfernen Schichten als problematisch und problematisierend, eben nicht als stabilisierend und fördernd (Metz-Göckel 1998, Neusel/Wetterer 1999).

Allmendinger hat in einer breit angelegten empirischen Studie ein Faktorenbündel ermittelt, das in einem indirekten Mechanismus zum cooling out von Frauen (vielleicht auch von Arbeiter-

kindern) im Verlauf ihrer Bildungskarriere führt: „Weniger als zwei Drittel der Frauen in unserem Sample bleiben in der Wissenschaft bzw. wollen in der Wissenschaft bleiben. Alle anderen Frauen gehen der Wissenschaft verloren: Sie sind entweder ganz oder für unabsehbar lange Zeit aus dem Beruf ausgeschieden, arbeiten in außerwissenschaftlichen Feldern oder beenden ihre Promotion, ohne in der Wissenschaft bleiben zu wollen. Die Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, ...zeichnen sich dadurch aus, dass sie zusätzlich zum Max-Planck-Institut andere Institutionen kennengelernt haben: Sie absolvierten Praktika, legten ein Studienjahr in den USA ein, sammelten Lehrerfahrungen oder beendeten eine Lehre.

Durch diese Außenorientierung haben sie Anerkennung bekommen, Aufmerksamkeit erhalten, eigene Perspektiven und Selbstsicherheit gewonnen. Sie haben Personen, die sie extern betreuen oder eine interne Betreuung sicherstellen. Alle diese Faktoren ‚schützen‘ die Frauen, machen sie robuster, verleihen klare Zielorientierung, Eigenschaften, die von allen Frauen als maßgeblich für erfolgreiche wissenschaftliche Karrieren angesehen werden.... Außenorientierung vor und während der Beschäftigung an einem Max-Planck-Institut hilft den Frauen.“ (Allmendinger et al 1999: 211).

Diskriminierungen auf Grund von Geschlechts- und Schichtzugehörigkeit sind diskreter geworden, damit aber nicht unwirksamer, wenn sie von den Individuen verinnerlicht werden. Daher ist der Perspektivwechsel in der Frauen- und Chancengleichheitspolitik, wie er sich in der Strategie des Mainstreaming ausdrückt, folge-

richtig.

Das Konzept des Gender-Mainstreaming lässt sich als Demokratisierung von Eliten deuten, denn die neuen Adressaten der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind jetzt alle Entscheider und Programmierer, die Einfluss ausüben, nicht die Individuen, um deren Förderung es geht. Die Verantwortung für die Chancengleichheit ist damit delegiert an diejenigen, die sie ver-

Um im Studium und später im Beruf (sehr) erfolgreich zu sein, brauchen die Studierenden neben Begabung und einem entsprechenden Selbstbewusstsein ein Klima der Anerkennung und Herausforderung.

Das Konzept des Gender-Mainstreaming lässt sich als Demokratisierung von Eliten deuten, denn die neuen Adressaten der Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sind jetzt alle Entscheider und Programmierer, die Einfluss ausüben, nicht Individuen, um deren Förderung es geht.

hindern oder bisher deren Nutznießer waren. Während die Ungleichheit eine Voraussetzung des Mainstreaming ist, wird diese auf allen Stufen und in allen Entscheidungsverfahren zu einem Entscheidungskriterium. Da die Rekrutierungsweisen und Beteiligungsstrukturen aber zunächst die alten bleiben, sind weitergehende Umerziehungs- oder Umdenkungsprozesse notwendig: Ein Sensibilisierungs- und Aufklärungsprogramm für die EntscheiderInnen und Programm-ImplementatorInnen.

Konkret kann dies z.B. bei der Umsetzung in einer Hochschule heißen, dass die Geschlechterthematik sich auf allen institutionellen Ebenen und bei allen Entscheidungen stellt, die vorher „geschlechtsneutral“ behandelt wurden. Dies wird neues Wissen generieren darüber, wie Frauen und Männer von diesen Schritten betroffen sind. Als Institution kann die Hochschule die Mainstreaming-Strategie der Geschlechtergerechtigkeit sichtbar machen:

- als Zielvorstellung der Geschlechtergerechtigkeit im Leitbild der Hochschule,
- in Zielvereinbarungen mit den Untereinheiten der Hochschulen zur Integration von Frauen in die wissenschaftlichen Karrierelaufbahnen, indem sie bei der indikatorisierten Mittelverteilung Fortschritte in der Frauenbeteiligung honoriert,
- in Berufungsverfahren die Hälfte der Männer zu Frauenbeauftragten erklärt (Siegele 1998) und die Frauen/Geschlechterforschung in Studiengängen und Forschungsprogrammen verankert (Catenhusen 1999).

Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit haben zwar viel mit Bildungserwerb zu tun, mehr aber noch mit Umverteilung von Macht und Ressourcen oder anders ausgedrückt: Studium und Beruf sind inzwischen für sehr viele Frauen aus bildungsnahen und für wenige Frauen aus den bildungsfernen Familien möglich, aber nicht alle von ihnen sollen nach den Sternen greifen. Dafür sorgen vor allem die etablierten Eliten.

Fußnoten:

¹Bei der Beurteilung von Chancengleichheit im Hochschulstudium sind zwei Messzahlen zu unterscheiden: Der Anteil der Arbeiterkinder an den Studierenden und die studierenden Arbeiterkinder im Verhältnis zu den altersgleichen Arbeiterkindern insgesamt.

²Insgesamt zeigt sich, dass die berufliche Stellung der Eltern (Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbständige) außer bei Arbeitern zunehmend an Aussagekraft ver-

liert, weil diese Gruppen in sich bildungsmäßig zu heterogen sind.

³ Die Franzosen haben das Aufbrechen der elitären Selbstrekrutierung versucht, indem sie einen anonymen concours als Einstiegskontrolle für die Eliteinstitutionen eingeführt haben. Sie sind damit kläglich gescheitert (Brauns 1999).

⁴ Im Kontext der allgemeinen Bildungsmobilisierung, die zu Massenhochschulen geführt hat, ist eine Debatte um Binnendifferenzierung, Ranking und Evaluation nicht zu vermeiden. Frauen könnten sich dabei als Reformpotential beteiligen (Roloff 1998). Ebenso steht eine öffentliche Auseinandersetzung über Qualitätsunterschiede von akademischen Ausbildungen an.

Literatur:

Allmendinger, Jutta et al: Eine Liga für sich? Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Aylâ/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a. M. 1999

Apel, Helmut: Intergenerative Bildungsmobilität in den alten und neuen Bundesländern. In: Jugendwerk der Deutschen Shell: Jugend '92, Band 2: Im Spiegel der Wissenschaften. Lebenslagen, Orientierungen und Entwicklungsperspektiven im Vereinigten Deutschland, Opladen 1992

Baltes, Paul: Förderung von Frauen in der Wissenschaft. In: Lang, Sabine/Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit - Arbeit als Wissenschaftlerin, Frankfurt a. M. 1997

Brauns, Hildegard: Soziale Herkunft und Bildungserfolg in Frankreich. In: Zeitschrift für Soziologie, 28. Jg. 1999, H. 3,

Brendel, Sabine: Arbeitertöchter beißen sich durch. Bildungsbiographien und Sozialisationsbedingungen junger Frauen aus der Arbeiterschicht, Weinheim München 1998

Brendel, Sabine/Metz-Göckel, Sigrid: Das Studium ist schon die Hauptsache, aber ... Ein Vergleich von Maschinenbau, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften an einer Fachhochschule und Universität aus Sicht der Studierenden, Weinheim 2001

Bundesminister für Wissenschaft und Forschung: Das soziale Bild der Studentenschaft in der Bundesrepublik Deutschland. 15. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, Bonn 1998

Catenhusen, Wolf-Michael: Chancengleichheit als Auftrag der deutschen und europäischen Wissenschafts- und Forschungspolitik, Rede am 12.11.1999 in Potsdam

Metz-Göckel, Sigrid: Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von Wissenschaftlerinnen. In: Neusel, Aylá/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a. M. 1999

Metz-Göckel, Sigrid: Lehrkulturen und Lehrökonomie. Zur Mikropolitik der Lehre als Modernisierungsstrategie der Hochschulen. In: Roloff, Christine (Hg.): Frauen als Reformpotential an Hochschulen, Berlin 1998

Neusel, Aylá/Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a. M. 1999

Neusel, Aylá: Die Internationale Frauenuniversität in der Phase ihrer Realisierung, In: Metz-Göckel, Sigrid/Belinszki, Eszter/Schmalzhaf-Larsen, Christa (Hrsg.): Hochschulreform und Geschlecht. Opladen 2000

von Prümmer, Christine: Frauen im Fernstudium. Bildungsaufstieg für Töchter aus Arbeiterfamilien, Frankfurt a. M. 1997

Rohleder, Christiane: Zwischen Integration und Heimatlosigkeit. Arbeitertöchter in Lehramt und Arztberuf, Münster 1997

Roloff, Christine (Hg.): Frauen als Reformpotential an Hochschulen, Berlin 1998

Schlüter, Anne: Bildungserfolge. Eine Analyse der Wahrnehmungs- und Deutungsmuster und der Mechanismen für Bildungsmobilität in Bildungsbiographien, Opladen 1999

Siegele, Ulrich: Frauenförderung und männliche Identität. In: Diemer, Susanne/Kirsch-Auwärter, Edit/Phillipps, Sigrid (Hg.): Gleichstellung und Institution. Schule und Hochschule als Reformprozeß? Eine Festschrift für Doris Knab, Tübingen 1998

Schunter-Kleemann, Susanne: „Mainstreaming“ - die Geschlechterfrage und die Reform der europäischen Strukturpolitik. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 16. Jg. 1998, H.3

Teichler, Ulrich: Studieren bald 50 Prozent eines Geburtsjahrgangs? In: Das Hochschulwesen 47. Jg. 1999, H.4

Zimmermann, Karin: Die soziale Konstruktion der Passfähigkeit in Personalauswahlverfahren. Berufungen an ostdeutschen Universitäten. In: Hochschule Ost 3-4/1999



Barbara Stolterfoht

Chancengleichheit an den Hochschulen - Beispiel Hessen: Rückblick und Ausblick

Prolog: Ist Frauenförderung entbehrlich? Gibt es in der Politik und parteiübergreifend bei den Frauen ein Bewusstsein hinsichtlich der Be-

nachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb? Eine Debatte im Hessischen Landtag erhellt schlaglichtartig unterschiedliche Positionen: Die rot-grüne Landesregierung hatte der Frauenuniversität im Rahmen der Expo 2000 Förderung zukommen lassen für das Projekt „Stadt“ an der Universität Gesamthochschule Kassel. Die neue Wissenschaftsministerin (Ruth Wagner, F.D.P.) hatte jedoch die das hessische Projekt betreffenden Zuschüsse gestrichen und damit seine Durchführung akut gefährdet. Natürlich führte dies zu einer Diskussion im Landtag, weil meine Fraktion einen Antrag eingebracht hatte, diese Kürzungen rückgängig zu machen. Die Debatte entfernte sich dann rasch vom eigentlichen Anlass – es ging um Frauen im Wissenschaftsbetrieb:

Weitzel (Grüne): „Die Luft für Frauen im Wissenschaftsbetrieb sei immer noch dünn – auch das haben Sie einmal oder sogar öfter gesagt, Frau Wagner. Da müsse etwas getan werden. Aber jetzt, da Sie selbst in der Regierungsverantwortung stehen, sieht es ganz anders aus. Da machen Sie nämlich die Luft noch dünner, Frau Wagner. Oder soll ich lieber sagen, Sie drehen gleich den Lufthahn ab? Sie haben auch einmal gesagt, Sie wollen, dass Frauen Spitze werden. Wollen Sie das durch Kürzen statt Fördern erreichen? Wenn das Ihre Vorstellung von Frauenpolitik sind, dann brauche ich mich nicht mehr zu fragen, warum Frauen hier immer noch nicht Spitze sind.“ Darauf reagierte eine junge F.D.P.-Abgeordnete mit folgender Aussage: „Das kann doch nicht wahr sein. Und das sage ich Ihnen gerade als Frau. Denn Frauen wie Sie und Argumentationen wie die Ihre eben sind der Grund dafür, dass Frauen meiner Generation, der Generation unter 30, mit der Frauenpolitik, die Sie hier proklamieren, garantiert nichts am Hut haben wollen. Ich kann gleich hinzufügen, das wird auch der Grund dafür sein, dass Sie in

Ihrer Fraktion ewig eine Frauenquote haben müssen...“ Eine CDU-Abgeordnete, immerhin wissenschaftspolitische Sprecherin der CDU, führte aus: „Damit Sie nicht glauben, das sei eine Frage nur für die junge Generation, muss ich Ihnen ganz ehrlich sagen: Frau Kollegin, auch Frauen meiner Generation fühlen sich durch Ihre Argumentation beleidigt. Wir müssen nämlich nicht erst durch ein solches Projekt Spitze werden; wir sind Spitze.“

Bislang war parteiübergreifend Konsens, dass es nicht die Fähigkeiten und Qualifikationen der Frauen sind, die sie daran hindern, in der Wissenschaft Karriere zu machen, sondern die geschlechtshierarchische Rollenverteilung und die konservativen Denkmuster der Professorenschaft. Konsens war auch, dass dem nur zu begegnen sei durch aktive Fördermaßnahmen. In dieser Debatte jedoch wird eine andere Grundhaltung deutlich, die besser ins neoliberale Weltbild passt und bislang Männern vorbehalten war: „Der Wettbewerb wird's schon richten“ – auch zwischen Frauen und Männern, aktive Gleichstellungspolitik ist unnötig. Deutlich wird in diesem kurzen Schlagabtausch aber noch ein weiteres: Auch der sinnvolle Mainstreaming-Ansatz der Europäischen Union kann gegen Frauen gewendet werden – dann nämlich, wenn Mainstreaming so verstanden wird, dass Frauen sich gefälligst an den Universitäten wie eh und je durchzuwursteln haben – ohne Frauenförderung.

In 4 Thesen will ich die derzeitige Situation und mögliche Perspektiven skizzieren.

1. These:

Der novellierte Artikel 3 Grundgesetz und der Amsterdamer Vertrag haben den Weg in die Köpfe und Herzen der Beteiligten des Wissenschaftsbetriebs noch nicht gefunden.

Günstigstenfalls werden die gesetzlich vorgeschriebenen Frauenfördermaßnahmen – Gleichberechtigungsgesetz und das neue Hochschulgesetz – kor-

rekt, aber ohne Enthusiasmus angewandt - wie etwa die Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften: Sie sind lästig, aber vorhanden, mithin auch zu beachten. Ungünstigenfalls wird das seit 1994 bestehende Gleichberechtigungsgesetz mehr oder weniger ignoriert. Dies gilt für die Männer. Es gilt aber auch für Frauen: Dass die Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft und an den Universitäten so etwas Selbstverständliches sein müsste wie der soziale Rechtsstaat oder der Föderalismus im Grundgesetz, ist bei den Frauen noch nicht angekommen.

Das Bewusstsein fehlt, dass Geschlechtergerechtigkeit nicht männliche Gnade, sondern eine schlichte Selbstverständlichkeit ist. Dieses Selbstbewusstsein und die Selbstverständlichkeit des Anspruchs auf Gleichbehandlung fehlen Frauen insbesondere im Wissenschaftsbetrieb.

2. These:

Universitäten und Hochschulen sind hierarchisch organisierte Institutionen und ungewöhnlich frauenresistent. Geschlechtergerechtigkeit kann daher ohne einen gesetzlichen Rahmen nicht hergestellt werden.

In Hessen gibt es an zwei Punkten eine sehr gute gesetzliche Grundlage: Das eine ist das Hessische Gleichberechtigungsgesetz und das andere das neue Hessische Hochschulgesetz. Das Gleichberechtigungsgesetz sieht vor, dass es Frauenbeauftragte gibt, die die Gleichstellung überwachen, Frauenförderpläne, eine Zielquote und zusätzliche Fördermaßnahmen. Der Begriff Frauenförderpläne ist übrigens nicht sehr gelungen. Die Herablassung gegenüber den Frauen, die unbedingt gefördert werden müssen, ist sprachlich deutlich. Besser wäre es, von „chancengleiche Personalentwicklung“ zu sprechen. Die Zielquote wird formuliert für jeden Bereich, der einen Frauenförderplan aufstellt und nimmt bei der anfänglichen Bestandsaufnahme die tatsächlichen Verhältnisse als Ausgangspunkt für das selbst gesetzte Ziel. Der Frauenförderplan macht Aussagen darüber, was wie rasch erreicht werden soll. Darüber hinaus muss jeder Frauenförderplan Maßnahmen benennen, die für die Gleichstellung förderlich sind. Schließlich sieht das Gesetz Berichtspflichten gegenüber dem Ministerium vor. Mit diesem System der selbst gesetzten Ziele und einem regelmäßigen Controlling nimmt das Hessische Gleichbe-

rechtigungsgesetz ein stückweit Zielvereinbarungen vorweg.

Das hessische Gleichberechtigungsgesetz ist seit 6 Jahren in Kraft. Schon im 1. Berichtszeitraum hat es im Verwaltungsbereich und im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen deutliche Erfolge erbracht. Das neue Hessische Hochschulgesetz, verabschiedet im Herbst 1998, ist an manchen Punkten für Hessen revolutionär. Zwar liegt von der neuen konservativ-liberalen Landesregierung bereits eine Novellierung vor¹, und noch ist offen, ob die frauenpolitischen Fortschritte diese Novellierung überstehen. Dennoch seien sie hier genannt: In § 3 ordnet das Hochschulgesetz die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern allen Hochschulen als originäre Aufgabe zu. Das heißt: Nicht nur Forschung und Lehre, sondern auch die Verwirklichung des Artikels 3 GG gehört zu den Aufgaben der Hochschule.

Das ist nicht nur etwas, auf das frau sich berufen kann und muss: Es ist vor allem eine Zielvorgabe, die handlungsleitend für alle Aktivitäten der Universität werden soll. So ist es denn nur folgerichtig, dass bei der Aufzählung der Aufgaben des Senats von grundsätzlicher Bedeutung auch die Frauenförderpläne genannt werden. Zentral wichtig ist, wie künftig Anreize geschaffen werden, um Frauen mehr Chancen an den Hochschulen zu geben. Der § 93 sieht daher vor, dass ein Entscheidungskriterium bei der Verteilung von Forschungsmitteln die Erfüllung der Frauenförderpläne ist. Das ist ein sehr starker Anreiz, ein goldener Zügel, um die Ziele der Gleichberechtigung zu verwirklichen.

In § 94 geht es um die Zielvereinbarungen, die die Universitäten künftig mit der Landesregierung schließen sollen. Gegenstand solcher Zielvereinbarungen sind auch die Frauenförderpläne. Die Bedeutung dieser Bestimmung liegt darin, dass die gesamte Hochschule sich gegenüber der Landesregierung zur Erfüllung der Frauenförderpläne verpflichtet. Auch das kann wirksam sein, insbesondere dann, wenn den Vereinbarungen ein wirksames Controlling zur Seite steht.

Beratung und Mentoring als Frauenfördermaßnahme an den Hochschulen sind ebenfalls vorgesehen - in § 17 allgemein, aber auch da wieder speziell mit Bezug auf Frauen. Das bedeutet, dass diese wichtige Strategie der Ermutigung von Frauen in Hessen im Hochschulgesetz festgeschrieben ist.

Konkretisiert wird die neue Aufgabenstellung der Hochschule in einer Reihe von weiteren Vorschriften: § 12 (Angemessene Frauenbeteiligung in allen Gremien), § 19 (Teilzeitstudium), § 38, Abs. 5 (Die Frauenbeauftragte gehört dem Senat mit beratender Stimme an), § 74 (Angemessene Berücksichtigung von Frauen und Männern bei Auswahlentscheidungen), § 79 (Bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sind Frauenfördermaßnahmen insbesondere dort vorzusehen, wo Frauen unterrepräsentiert sind.)

3. These:

Geschlechtergerechtigkeit wird auf absehbare Zeit nicht ohne besondere Maßnahmen an den Hochschulen herzustellen sein.

Neben allen schon erwähnten Maßnahmen hat in der Vergangenheit das Hochschulsonderprogramm III außerordentlich segensreich gewirkt. 2,9 Mio. DM sind an den hessischen Hochschulen in Habilitationsstipendien, Nachwuchsprofessuren und Forschungsförderung für Frauen geflossen. Dies hätten die Hochschulen ohne das HSP III nicht leisten können, weil die Landesregierung wegen sinkender Steuereinnahmen keine zusätzlichen Mittel in die Hochschulen hat fließen lassen. Die Art und Weise, wie das Nachfolgeprogramm des HSP III gehandhabt werden wird, bietet hoffentlich für die Universitäten und Hochschulen noch mehr Anreize, Frauen an wichtige Positionen zu bringen und Nachwuchsförderung zu betreiben.

Wichtig ist auch die Sichtbarmachung der Leistungen für Frauen in der Forschung. In Hessen geschieht dies beispielsweise über den Lise-Meitner-Preis, mit dem hervorragende Naturwissenschaftlerinnen ausgezeichnet werden, und durch den Elisabeth-Selbert-Preis, der im Wechsel herausragende Leistungen von Journalistinnen und Wissenschaftlerinnen würdigt.

Das wichtigste Programm jedoch, das in Hessen entwickelt worden ist, ist das Mentorinnennetzwerk, wie es in einem Modellversuch an den Hochschulen Darmstadt und Frankfurt erprobt wird. Die Idee dieses Mentorinnennetzwerkes ist es, insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Fächern Studentinnen zusammenzubringen mit Frauen, die schon im Beruf stehen und diese Studierenden beraten und begleiten. Das Programm ist außerordentlich erfolgreich, und ich hoffe sehr, dass es aus dem Stadium des Mo-

dellversuchs herauskommt und an allen Universitäten durchgeführt wird. Der § 17 des HHG bietet dazu eine gute gesetzliche Grundlage.

4. These:

Die Erfolge für Frauen an den Universitäten hängen wesentlich ab von der Etablierung und Funktionsfähigkeit von Frauennetzwerken.

Voraussetzung für die Etablierung von Frauennetzwerken sind immer und überall einige entschlossene und machtbewusste Frauen an wichtigen Knotenpunkten der Netzwerke und ein Minimum institutioneller Verankerung. Überall dort, wo es solche institutionellen Kerne und machtbewusste Frauen an den Knotenpunkten gibt, dort funktioniert es mit der Frauenforschung, der Frauenförderung, der Nachwuchsförderung. Überall, wo es beides nicht gibt, funktioniert es nicht oder unzureichend. Die hessischen Hochschulen sind in diesem Prozess unterschiedlich weit - aber alle sind auf dem Weg.

5. These:

Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sollten in einer Demokratie selbstverständlicher Bestandteil demokratischer Kultur sein. Für Hochschulen sind sie mehr - nämlich ein unverzichtbarer Motor der Innovation.

Konkurrenzfähigkeit und Qualität unserer Hochschulen hängen künftig wesentlich von ihrer Innovationsfähigkeit und Kreativität ab und so auch davon, ob sie sich öffnen für Frauen, ob sie die Fähigkeiten, die Phantasie, die Intelligenz und das Innovationspotenzial von Frauen nutzen. Universitäten und Hochschulen werden in Zukunft in einem harten Wettbewerb stehen - national und international. Es wird darauf ankommen, sämtliche innovativen Potenziale auszuschöpfen. Dass der Frauen in der Forschung ist vielfältig belegt und belegbar. Das bedeutet: Hochschulen und Universitäten müssen im wohlverstandenen Eigeninteresse Frauen Chancen geben. Das tun sie bisher nicht. Frauenförderung - verstanden als bewusste Nachwuchsförderung und Potenzialentwicklung - ist unter diesem Aspekt kein Gnadentat, sondern ein Standort- und Konkurrenzvorteil für Hochschulen. Ich wage die

Behauptung, dass schon jetzt die Hochschulen die Nase vorn haben, die die strategische Bedeutung der Frauenförderung als Qualitätsverbesserung begriffen haben.

Wie es nach dem Regierungswechsel in Hessen mit der Frauenpolitik an den Hochschulen weitergeht, ist zur Zeit offen. Die bisherigen Signale der Landesregierung waren wenig ermutigend: Dem Institut für Frauenforschung sind die Mittel um die Hälfte gekürzt worden mit der Perspektive, dass sie auslaufen sollen. Die Internationale Frauenuniversität wird nicht gefördert. Die Frauenbeauftragten sind in ihren Rechten beschnitten worden. Die Professorenmehrheit in allen Gremien wurde wiederhergestellt. Sie ist erfah-

rungsgemäß kein Motor der Frauenförderung. Zu hoffen steht, dass liberale Grundsätze und die Tatsache, dass die Wissenschaftsministerin (F.D.P.) eine Frau ist, den Kahlschlag verhindern wird. Ohne Einsatz, Konfliktfähigkeit und Kampf aller Frauen und vieler einsichtiger Männer aber wird die Chancengleichheit an den Hochschulen nicht herzustellen sein: noch nie sind Privilegien ohne Kampf gefallen, noch nie hat Chancengleichheit sich von selbst eingestellt. Also - packen wir's an!

¹

Zum Zeitpunkt der Redaktion war die Novelle eingebracht; zum Zeitpunkt der Drucklegung verabschiedet und rechtskräftig.



Peter Döge

Frauenforschung / Geschlechterforschung - Gesichtspunkte für einen Paradigmenwechsel

Vor dem Hintergrund zunehmender Kritik an der bisherigen Geschlechterpolitik wird gegenwärtig deren Ergänzung durch eine Männerpolitik gefordert (Hoecker 1998). Dies fällt zusammen mit der Ausweitung der Frauenforschung zur Geschlechterforschung, wobei nun auch der andere Pol des Geschlechterverhältnisses - der Mann - von Interesse wird. Gerade hier setzt kritische Männerforschung an.

Kritische Männerforschung ist entstanden aus dem Kontext der sich seit Beginn der 70er Jahre zunächst in den USA entwickelnden Männerbewegung, die sich als „Männerbefreiungsbewegung“ verstand und unter anderem etwa das enge Korsett heterosexueller Sexualität sprengen wollte.

Bereits im Jahr 1969 entstand in den USA die erste Männergruppe, wenige Jahre später wurden die ersten „Männerbücher“ veröffentlicht (Messler 1997). Auch der Großteil der Arbeiten der kritischen Männerforschung sieht sich in der Tradition der anti-sexistischen und anti-patriarchalen Männerbewegung (Brod 1987). Männerforschung in diesem Sinne zielt allgemein auf die Überwindung geschlechterhierarchischer und patriarchaler Strukturen, „... at the emasculation of patriarchal ideology's masquerade as knowledge ... The most general definition of men's studies is that it is the study of masculinities and male experience as specific and varying social-historical-cultural formations“ (Brod 1987:40).

Im Gegensatz zu den anglo-amerikanischen Ländern besitzt kritische Männerforschung bzw. Geschlechterforschung von Männern in der Bundesrepublik Deutschland (noch) keinen angemessenen Stellenwert in der Scientific Community. Die wenigen Männerforscher sind eher vereinzelt, kritische Männerforscher bzw. männliche Geschlechterforscher sitzen allgemein „zwischen al-

len Stühlen“ (Döge 1997), d. h. sie werden von ihren männlichen Kollegen geringschätzig, von den Frauen- und Geschlechterforscherinnen miss-träulich behandelt. Männerforschung wird meist von jüngeren Wissenschaftlern in prekären Beschäftigungsverhältnissen betrieben, wodurch eine Kontinuität der Forschungsarbeiten nicht garantiert werden kann. Da sie zudem kaum über finanzielle Ressourcen verfügt - meines Wissens wurde bisher ein einziges Forschungsprojekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft zur Männerforschung durchgeführt - , ist kritische Männerforschung in der Bundesrepublik Deutschland bisher thematisch auch sehr eingeschränkt und konzentriert sich auf Sozialisationsforschung, auf

entwicklungspsychologische Forschung und auf Väterforschung sowie auf den Bereich der Therapiearbeit und auf historische Ansätze (vgl. Brandes / Bullinger 1996; Kühne 1996). Soziologische oder politikwissenschaftliche Ansätze sind

gerade erst im Entstehen (vgl. Döge 1999; Meuser 1998). So haben bisher vor allem Arbeiten aus den anglo-amerikanischen Ländern wichtige Beiträge zu einem umfassenden Verständnis von Geschlechterbeziehungen geliefert, die auch in der bundesdeutschen Geschlechterforschung dazu beitragen könnten, „... die eingespielte Gleichsetzung von Geschlecht und Frau aufzugeben“ (Frevert 1991: 268).

Kritische Männerforschung hat bisher einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung von Gender-Studies um die Innenperspektive der Macht geleistet. So hat kritische Männerforschung gezeigt, dass Männlichkeit, die sich unter Entgegensetzung von Weiblichkeit sowie vor allem unter Unterdrückung von Weiblichem konstituiert und allgemein konnotiert ist mit der Möglichkeit zur Ausübung von Macht, im Grunde immer fragil ist (Kaufman 1987; 1994).

Fragile Männlichkeit, die Erfahrung subjektiver Machtlosigkeit durch Männer, wird als eine zentrale Ursache männlicher Gewalt gesehen, die

Kritische Männerforschung hat bisher einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung von Gender-Studies um die Innenperspektive der Macht geleistet.

sich jedoch nicht nur gegen Frauen, sondern auch gegen andere Männer und vor allem gegen den Mann selbst richtet. Von daher erklärt sich etwa die gegenüber Frauen höhere Zahl von Selbstmorden bei Männern sowie deren schlechterer Gesundheitszustand (Bründel / Hurrelmann 1999). Die generalisierend unterstellte Verbindung von Mann mit Macht und Täterschaft verhinderte in der Geschlechterforschung bisher jedoch eine genauere Analyse der Situation von Männern als Opfer männlicher Gewalt. So werden etwa Vergewaltigungen von Männern in Gefängnissen verschwiegen oder nicht weiter untersucht - von 2000 Vergewaltigungen werden lediglich 96 angezeigt und 26 von der Gefängnisleitung weiterverfolgt. Gleiches gilt etwa für die weitgehende Dethematisierung von Vergewaltigungen von Männern durch Männer in Kriegssituationen. Beim sexuellen Missbrauch von Jungen liegt die Dunkelziffer extrem hoch - denn junge Männer haben bei Offenlegung der Tat die Furcht, als homosexuell, als Opfer und folglich als nicht männlich stigmatisiert zu werden (Lenz 1996).

Die strukturelle Abwertung des Weiblichen zeigt sich beispielhaft in den vorherrschenden Karrieremustern in Wirtschaft und Wissenschaft.

Männlichkeiten werden in Arbeiten der kritischen Männerforschung allgemein als historisch variabel und kulturell differenziert begriffen (Carrigan/ Connell/ Lee 1985). Von zentraler Bedeutung ist dabei die Annahme, dass die unterschiedlichen Männlichkeiten in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen. Diesen Umstand hat Connell mit dem Konzept der hegemonialen Männlichkeit zu fassen versucht (Connell 1987). *Hegemoniale Männlichkeit* bezeichnet den jeweils dominanten Typus von Männlichkeit, der keineswegs an eine reale Person gebunden sein muss, sondern ein mediales Konstrukt darstellen kann. Hegemoniale Männlichkeit ist jedoch nicht „multioptional“ (Meuser/Behnke 1998), sondern in Westeuropa und den USA immer heterosexuell und weiß, während homosexuelle und/ oder farbige Männer nachgeordnete bzw. marginalisierte Männlichkeiten markieren (Connell 1995). In diesem Rahmen ist jedoch auch hegemoniale Männlichkeit historischen Veränderungen unterworfen und so führte etwa die Herausbildung und Durchsetzung der kapitalistischen Produktionsweise in den USA zu einer Ablösung der auf Eigentum an Land basierenden *gentry masculinity* durch die auf Eigentum an Produktionsmitteln basierende *marketplace manhood* (Kimmel 1994). Gegenwärtig wird von der Herausbildung

eines neuen Typs hegemonialer Männlichkeit für das 21. Jahrhundert ausgegangen - dem *Unternehmer-Spekulierer*:

„Die neue Unternehmer-Männlichkeit will ihren Anteil am wachsenden internationalen Sexhandel, hat mit der globalen Zerstörung der Wälder zu tun und führt einen Kampf gegen den Wohlfahrtsstaat im Namen internationaler Wettbewerbsfähigkeit. Eine modernisierte Unternehmer-Männlichkeit kann sich auf gleiche Einstellungschancen für qualifizierte Frauen bereitwillig einlassen, während sie riesige Profite durch die Ausbeutung von Fabrikarbeiterinnen und durch den Absatz von Fast Food macht. Nicht alle Modernisierungen von Männlichkeit sind progressiv“ (Connell 1995a:81; 1998).

Vom Konzept der hegemonialen Männlichkeit ausgehend zeigt kritische Männerforschung, dass patriarchale Strukturen immer ein mehrfaches Herrschaftsverhältnis darstellen. Patriarchat ist demnach „... a system not simply of men's power over women but also of hierarchies of power among different groups of men and between different masculinities“ (Kaufman 1994: 145). Patriarchale Strukturzusammenhänge werden innerhalb der kritischen Männerforschung allgemein als Hierarchisierung von (Geschlechter-)Differenzen um einen spezifischen Typ von hegemonialer Männlichkeit beschrieben, wobei hegemoniale Männlichkeit das jeweils dominante männliche Geschlechterprojekt markiert, welches die bestehende Geschlechterhierarchie insgesamt absichert:

„Hegemonic masculinity can be defined as the configuration of gender practice which embodies the currently accepted answer to the problem of the legitimacy of patriarchy which guarantees (or is taken to guarantee) the dominant position of men and the subordination of women“ (Connell 1995: 77).*

Patriarchale Strukturen erschöpfen sich somit nicht in einer quantitativen Dominanz von Männern gegenüber Frauen, sondern beinhalten insgesamt die Dominanz eines spezifischen - auch von Frauen mit getragenen - männlichen Geschlechterprojekts, „... the two are not necessarily synonymous“ (Cheng 1996: XII). Die strukturelle Abwertung des Weiblichen zeigt sich beispielhaft in den vorherrschenden Karrieremustern in

Wirtschaft und Wissenschaft. Diese setzen die Erledigung der als weiblich konnotierten Haus- und Familienarbeit stillschweigend voraus, messen dieser aber - ob von Hausmann oder Hausfrau erledigt - keinen Wert bei, Reproduktionsarbeit bleibt allgemein außerhalb von Organisationen angesiedelt (Acker 1992). Organisationen als vergeschlechtliche Prozesse sind jedoch nicht homogen männlich, sondern beinhalten unterschiedliche Männlichkeiten, welche sich in unterschiedlichen Abteilungen und Apparaten verdichten, wobei hegemoniale Männlichkeitsvorstellungen vor allem im Management von Organisationen tief eingeschrieben sind (Collinson/ Hearn 1996). Die wenigen Frauen, die den Sprung in diesen Bereich schaffen, sind folglich gezwungen, sich dieser männlich geprägten Kultur anzupassen. Denn um beispielsweise in Führungspositionen „erfolgreich“ sein zu können „... requires women to render irrelevant everything that makes them women“ (Acker 1991:174).

Das Konzept der Geschlechterdemokratie beinhaltet Männlichkeitskritik. Gerade die zu geringe Beachtung der in die institutionellen Strukturen eingeschriebenen Männlichkeit wird mehr und mehr zu einem zentralen Kritikpunkt der bisher verfolgten Frauen- und Gleichstellungspolitik: „Das Maß dieser Gleichstellung orientiert sich dabei an der Position der Männer, an die Frauen angepaßt werden sollen. Damit strebt die Frauenpolitik eine Reformierung der Gesellschaft an, ohne allerdings deren Strukturen, die diese Ungleichheiten produzieren und verfestigen, grundsätzlich in Frage zu stellen“ (Hoecker 1998).

Auch die amerikanische Arbeitsmarktforscherin Christine Williams verweist auf die Gefahr, mit einer nur einseitigen Förderung von Frauen in so genannten Männerberufen, die nicht begleitet wird durch eine gleichzeitige Förderung von Männern in so genannten Frauenberufen in Verbindung mit der gesellschaftlichen Aufwertung dieser Tätigkeiten, die geschlechtsspezifische Hierarchie und die Devaluierung weiblich konnotierter Tätigkeiten auf dem Arbeitsmarkt nur unter anderen Vorzeichen zu reproduzieren (Williams 1993). Vor die-

Das Konzept der Geschlechterdemokratie beinhaltet Männlichkeitskritik.

Aus der Sicht kritischer Männerforschung heißt Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit allgemein nicht nur Ablösung der Männer - die es als homogene Gruppe nicht gibt -, sondern vor allem Ablösung von Männlichkeit als dominantes Prinzip.

sem Hintergrund heißt aus der Sicht kritischer Männerforschung Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit allgemein nicht nur Ablösung der Männer - die es als homogene Gruppe nicht gibt -, sondern vor allem Ablösung von Männlichkeit

als dominantes gesellschaftsstrukturierendes Prinzip (Döge 1999a). Im Bereich von Wissenschaft und Forschung hieße dies eine Veränderung der Karrieremuster und Abschiednahme vom Bild des reproduktionsunabhängigen Wissenschaftlers als Leitbild für Karrieremuster und Reputationsnormen sowie die Anerkennung von Tätigkeiten im Bereich der Haus- und Familienarbeit als berufsrelevante Qualifikation. Leitungspositionen - etwa im Bereich der Hochschul- und Institutsleitung - sollten nur dann mit männlichen Personen besetzt werden, wenn diese entweder Erziehungsurlaub oder eine sozial-pflegerische Tätigkeit absolviert haben. Frauenförderpläne müssen durch Männerförderpläne und spezifische Männerberatungsangebote ergänzt werden, eine verstärkte kritische Reflexion der Männerrolle soll durch Institutionalisierung der kritischen Männerforschung als Bestandteil der Geschlechterforschung bei Aufstockung der Mittel- und Personalausstattung in diesem Forschungsfeld erreicht werden.

Eine Politik der Chancengleichheit im Sinne einer Ablösung von Männlichkeit als dominantes gesellschaftliches Strukturmuster zielt auf Gleichheit in der Differenz. Dies bedeutet „... Bedingungen zu schaffen, unter denen alle Beschäftigten ihre Leistungsfähigkeit und ihre Leistungsbereitschaft uneingeschränkt entwickeln und entfalten können - unabhängig vom Geschlecht, von der ethnischen Zugehörigkeit und von einer Vielzahl anderer Merkmale (z.B. Alter, Familienstand, soziale Herkunft oder sexuelle Orientierung)“ (Emmerich/Krell 20198: 371; vgl. auch Lorber 1998).

*** Übersetzung:**

„Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die

Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll)“.

Literatur:

Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Judith Lorber/ Susan A. Farrell (Hg.): *The Social Construction of Gender*, Newbury Park/ London / New Delhi: Sage, S. 162 - 179

Acker, Joan (1992): Gendering Organizational Theory, in: Albert J. Mills/ Peta Tancred (Hg.): *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park/ London / New Delhi: Sage, S. 248 - 260

Albrecht-Heide, Astrid (1990): Patriarchat, Militär und der moderne Nationalstaat, in: AMI, Nr. 6, S. 21 - 36

Brandes, Holger/ Bullinger, Hermann (Hg.) (1996): Handbuch Männerarbeit, Weinheim: Psychologie Verlags Union

Brod, Harry (1987): The Case for Men's Studies, in: DERS. (Hg.): *The Making of Masculinities: The New Men's Studies*, Boston: Allen & Unwin, S. 39 - 62

Bründel, Heidrun/ Hurrelmann, Klaus (1999): Konkurrenz, Karriere, Kollaps. Männerforschung und der Abschied vom Mythos Mann, Stuttgart: Kohlhammer

Carrigan, Tim/ Connell, Robert W./ Lee, John (1985): Towards a New Sociology of Masculinity, in: *Theory and Society*, Heft 5, S. 551 - 604

Cheng, Cliff (1996): Men and Masculinities Are Not Necessarily Synonymous: Thoughts on Organizational Behaviour and Occupational Sociology, in: ders. (Hg.): *Masculinities in Organizations*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. XI - XX

Collinson, David L./ Hearn, Jeff (Hg.) (1996): Men as Managers. Managers as Men. Critical Perspectives on Men, Masculinities and Managements, London / Thousand Oaks / New Delhi: Sage

Connell, Robert William (1987): *Gender and Power*, Cambridge: University Press

Connell, Robert William (1999): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*, Opladen: Leske + Budrich

Connell, Robert William (1995a): Neue Richtungen für Geschlechtertheorie, Männlichkeitsforschung und Geschlechterpolitik, in: L. Christof Armruster/ Ursula Müller/ Marlene Stein-Hilbers (Hg.): *Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse*, Opladen: Leske & Budrich, S. 61 - 83

Connell, Robert William (1998): Männer in der Welt: Männlichkeiten und Globalisierung, in: *Widersprüche*, Heft 67, S. 91 - 105

Döge, Peter (1997): Zwischen allen Stühlen. Männer forschen zum Geschlechterverhältnis und zur Männlichkeit. In: *Forum Wissenschaft*, Heft 4 / 1997, S. 59

Döge, Peter (1999): Männlichkeit und Politik. Krise der fordistischen Naturverhältnisse und staatliche Forschungs- und Technologiepolitik in der Bundesrepublik Deutschland, Bielefeld: Kleine

Döge, Peter (1999a): Die Erforschung der Männlichkeit. Neue wissenschaftliche Ansätze in der Debatte um Geschlechterdemokratie und was Männer dazu beitragen können, in: *FRANKFURTER RUNDSCHAU* Nr. 175, S. 9

Emmerich, Astrid/ Krell, Gertraude (21998): Managing Diversity-Trainings, in: Gertraude Krell (Hg.): *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen - Problemanalysen - Lösungen*, Wiesbaden: Gabler, S. 369 - 386

Frevert, Ute (1991): Klasse und Geschlecht - Eine deutscher Sonderweg? in: Logie Barrow/ Dorothea Schmidt/ Jutta Schwarzkopf (Hg.): *Nichts als Unterdrückung? Geschlecht und Klasse in der englischen Sozialgeschichte*, Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 259 - 268

Hoecker, Beate (1998): *Lern- und Arbeitsbuch Frauen, Männer und die Politik*. Bonn: Dietz

Kaufman, Michael (1987): The Construction of Masculinity and the Triad of Men's Violence, in: Michael Kaufman (Ed.): *Beyond Patriarchy. Essays by Men on Pleasure, Power, and Change*, Toronto / New York: Oxford University Press, S. 1-29

Kaufman, Michael (1994): Men, Feminism, and Men's Contradictory Experience of Power, in: Harry Brod/ Michael Kaufman (Hg.): *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 142-163

Kimmel, Michael (1994): Masculinity as Homophobia: Fear, Shame, and Silence in the Construction of Gender Identity, in: Harry Brod/ Michael Kaufman (Hg.): *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 119 - 141

Kimmel, Michael S./ Kaufman, Michael (1994): Weekend Warriors. The New Men's Movement, in: Harry Brod / Michael Kaufman (Hg.): *Theorizing Masculinities*, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage, S. 259 - 288

Kühne, Thomas (Hg.) (1996): *Männergeschichte - Geschlechtergeschichte. Männlichkeit im Wandel der Moderne*, Frankfurt am Main: Campus

Lenz, Hans-Joachim (1996): Männer als Opfer von Gewalt und Mißhandlungen, in: Holger Brandes/ Hermann Bullinger (Hg.): *Handbuch Männerarbeit*, Weinheim: Psychologie Verlags Union, S. 281 - 291

Lorber, Judith (1998): Kontinuitäten, Diskontinuitäten und Konvergenzen in neueren feministischen Theorien und in feministischer Politik, in: Feministische Studien, Heft 1, S. 39 - 53

Messner, Michael A. (1997): Politics of Masculinities. Men in Movements, Thousand Oaks / London / New Delhi: Sage

Meuser, Michael (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungs-

muster, Opladen: Leske + Budrich

Meuser, Michael/ Behnke, Cornelia (1998): Tausendundeine Männlichkeit? Männlichkeitsmuster und soziokulturelle Einbindungen, in: Widersprüche, Heft 67, S. 7 - 25

Williams, Christine L. (1993): Introduction, in: DIES.(Hg.): Doing „Women´s Work“. Men in Non-traditional Occupations, Newbury Park / London / New Delhi: Sage, S. 1 - 9.



Dr. Barbara Hartung Sonderprogramme und Gender-Mainstreaming

Der von der europäischen Kommission initiierte Prozess des Gender-Mainstreaming hat zum Ziel, Entscheidungsprozesse zu (re)organisieren, zu verbessern, zu entwickeln und zu evaluieren, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen. Gleichstellung ist also eine Querschnitts- bzw. Gemeinschaftsaufgabe und ergänzt die bisherige spezifische Gleichstellungspolitik, kann sie aber nicht ersetzen. Wichtige Grundlagen sowohl für spezifische Gleichstellungspolitiken als auch den Ansatz des Gender-Mainstreaming sind die gesetzlichen bzw. verfassungsrechtlichen Regelungen. Hier ist durch den Vertrag von Amsterdam (in Kraft seit 1. Mai 1999) eine über die bisherige Rechtslage weit hinausgehende Absicherung erfolgt (vgl. insbesondere Artikel 2, 3, 137, 141). Durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 GG ist der Gleichstellungsauftrag explizit als staatliche Aufgabe verankert.

Gesetze sind jedoch das eine, die Umsetzung ist das andere. Die Hochschulen haben - wie der Wissenschaftsrat in seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit zu Recht betont hat - als öffentliche Institution eine besondere Verantwortung für die Umsetzung des Verfassungsauftrages. Durch §§ 5, 6 HRG ist der Ansatz des Gender-Mainstreaming aufgegriffen worden, da nunmehr die Erfüllung des Gleichstellungsauftrages sowohl bei der Mittelzuweisung als auch bei der Evaluierung von Leistungen der Hochschule mit einzubeziehen ist. Durch diesen Ansatz wird deutlich, dass sich im Bereich der Gleichstellungspolitik ein Paradigmenwechsel vollzieht: Von einer "Frauenförderpolitik", die auf die individuelle Förderung von Frauen abgestellt war, um insbesondere die Probleme der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu lösen, damit aber das Problem der Frauen individualisierte, hin zu einer Politik der strukturellen Chancengleichheit, die die Änderung von Strukturen insbesondere in den Hochschulen mit in den Blick nimmt. In diesem

Kontext sind dann nicht Frauen das Problem, sondern die Strukturen. Ebenfalls wird deutlich, dass Frauen ein Potential sind, das für die Hochschulen wichtig ist, um ihre eigene Qualität zu verbessern. Frauen stehen also nicht auf der Nehmerinnenseite von Frauenförderprogrammen, sondern sie sind Geberinnen, indem sie sich mit ihren Ressourcen einbringen, mit ihrer Kompetenz, mit ihrer Bildung. Insofern müssen sie selbstverständlich davon ausgehen können, dass ihre Leistungen genauso bewertet und anerkannt werden wie die der Männer. Dann wird es auch Selbstverständlichkeit, dass in der Tat Frauen in allen Bereichen beteiligt werden, ihre Sichtweisen auf allen Ebenen berücksichtigt werden. Dann brauchen sie nicht mehr „gefördert“ zu werden, sondern sie sind integraler Bestandteil der Strukturen, des Systems. Um diesen Prozess zu initiieren bzw. zu verstärken, bedarf es struktureller Maßnahmen, wie z.B. der Beteiligung von Frauen und Frauenbeauftragten in den Berufungskommissionen, der Stärkung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, um eben die geschlechterdifferenzierte Sichtweise in alle Bereiche einzubringen.

Festzuhalten bleibt, dass sich die drei Ebenen:

- gesetzliche Regelungen,
- Ansatz des Gender-Mainstreaming,
- spezifische Maßnahmen

gegenseitig bedingen und ergänzen. In diesem Zusammenhang ist der Programmteil "Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" des Hochschul- und Wissenschaftsprogramms (Nachfolgeprogramm zum Hochschulsonderprogramm III) zwar als spezifische Maßnahme einzuordnen, es werden jedoch zugleich wichtige Aspekte des Gender-Mainstreaming aufgegriffen: So ist in der Präambel der Bund-Länder-Vereinbarung vom 16. 12. 1999 vorgesehen, dass in Ergänzung zu dem Programmteil Chancengleichheit (Art. 1) eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40 % bei allen anderen Programmen angestrebt wird. Die Struktur des Programmteils "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" wurde maßgeblich vom BLK-Arbeitskreis "Förderung von Frauen in der Wissenschaft" vorbereitet und in einer gemeinsamen Sitzung mit

dem Arbeitskreis "Hochschulsonderprogramm" ausführlich diskutiert. Die dem - auf das Wesentliche beschränkten - Text der Vereinbarung zugrunde liegenden Überlegungen des Arbeitskreises waren folgende:

Durch das Hochschulsonderprogramm III ist ein breites Spektrum spezieller frauenfördernder Maßnahmen zur Verfügung gestellt worden (§ 5 Abs. 1 der Bund-Länder-Vereinbarung). Im Rahmen der Zielsetzung, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen zu steigern und den Anteil von Frauen in den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere bei der Habilitation und den Professuren, zu erhöhen, wurden zum einen gezielte Fördermaßnahmen für junge Wissenschaftlerinnen vorgesehen; insbesondere sollte eine bessere Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Laufbahn erreicht sowie ein eventueller Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn erleichtert werden. Zum anderen sollte bei allen personenbezogenen Maßnahmen ein Anteil von 20 % der Gesamtsumme des Programms zur Förderung von Frauen verausgabt werden (§ 5 Abs. 2 und 3 der Bund-Länder-Vereinbarung).

Die Länder haben die für frauenfördernde Maßnahmen zur Verfügung gestellten Mittel des HSP III (40 Mio DM p.a.) mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen verwendet.¹ Die Erfahrungen mit einzelnen Programmelementen differieren zum Teil beträchtlich.

Um nachhaltige Erfolge zu erzielen, ist künftig eine Konzentration der Fördermaßnahmen auf wenige Schwerpunkte erforderlich, die umso höher dotiert sein sollen, je ausgeprägter die Unterrepräsentanz von Frauen ist. Maßnahmen sollten stärker an strukturellen Gesichtspunkten ansetzen und insbesondere darauf zielen, das Qualifikationspotential von Frauen in die Hochschulstrukturen zu integrieren. Für die Verwendung der erheblich erhöhten Mittel des Programmteils Chancengleichheit (60 Mio DM p.a.) sind drei Maßnahmebereiche festgelegt: Qualifizierungsbezogene Maßnahmen, Innovation für die Wissenschaft durch Frauen- und Genderforschung und Motivierung für ein naturwissenschaftlich/technisches Studium.

Um nachhaltige Erfolge bei der Frauenförderung zu erzielen, ist künftig eine Konzentration der Fördermaßnahmen auf wenige Schwerpunkte erforderlich: Qualifizierungsbezogene Maßnahmen, Innovation für die Wissenschaft durch Frauen- und Genderforschung und Motivierung für ein naturwissenschaftlich/technisches Studium.

1. Qualifizierungsbezogene Maßnahmen

Für personenbezogene Maßnahmen sind folgende Kriterien von Bedeutung: Um eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, sollen die Maßnahmen - auch im Hinblick auf die Dauer - den Erwerb nachweisbarer Qualifikationen ermöglichen. Eine nachhaltige Integration in die Hochschule, d.h. insbesondere die Teilhabe am wissenschaftlichen Prozess, kontinuierliche wissenschaftliche Betreuung sowie eine angemessene Ausstattung des Arbeitsplatzes, kann eher durch eine Förderung auf Stellen² als auf Stipendienbasis erreicht werden.

Die Beschäftigung auf Stellen dient dem Ziel einer eigenständigen partnerunabhängigen Förderung sowie der sozialen Absicherung von Frauen, was insbesondere für Alleinerziehende von zentraler Bedeutung ist. Die Rahmenbedingungen von personenbezogenen Fördermaßnahmen sind entsprechend der unterschiedlichen Lebenssituationen von Frauen flexibel zu gestalten (d. h. Teilzeitbeschäftigung bei Stellen, Kinderbetreuungszuschläge bei Stipendien, weitgehender Verzicht auf Altersgrenzen). Bei der Qualifizierung für eine Professur an Universitäten ist es das Ziel, Frauen nach der Promotion (oder einer entsprechenden künstlerischen Leistung) für eine Professur zu qualifizieren, sei es durch eine Habilitation, sei es über andere (alternative) Qualifikationswege (z. B. Leitung eigener Forschungsgruppen/Forschungsprojekte, Auslandsaufenthalt). Als Maßnahmen kommen in Betracht:

1. vorgezogene Berufungen (Bereitstellung eines Pools von Stellen, die der Besetzung mit Frauen gewidmet sind);
2. befristete C 2-Stellen (Dauer bis zu 6 Jahren) für Frauen mit Habilitation bzw. entsprechenden anderen Leistungen, um das Qualifikationspotential von Frauen für eine Berufung zu sichern³;
3. in der Qualifizierungsphase - Beschäftigungsmöglichkeiten (entsprechend C 1), Dauer maximal 6 Jahre. Entsprechendes gilt für die künstlerischen Hochschulen.

Die Berufungsfähigkeit für eine Fachhochschulprofessur kann dadurch erhöht werden, dass Frauen das Nachholen von Qualifikationselementen ermöglicht, bzw. das Potential bereits qualifizierter Frauen für die Hochschule sichtbar gemacht wird. Deshalb werden folgende Maßnahmen empfohlen:

1. die Förderung des Nachholens / des Abschlusses einer Promotion,
2. die Förderung des Nachholens der Berufserfahrung und
3. Lehraufträge.

Als vorteilhaft für eine dauerhafte Integration von Frauen hat sich bei den bisherigen Programmen die Selbstverpflichtung der Hochschule (des Fachbereichs) erwiesen, vor Beginn der Maßnahme eine Perspektivprofessur für die Zeit nach Abschluss der Qualifizierungsphase zu benennen und zu widmen, auf die hin die Qualifizierung erfolgt; dies erhöht die Chancen für die Geförderte in dem anschließenden (regulären) Berufungsverfahren.

Angesichts einer durchschnittlichen Promotionsquote von 32,1 % (1997) erscheint eine generelle Förderung von Promotionen durch ein Bund-Länder-Programm nicht mehr vordringlich. Fächerspezifisch gibt es allerdings z.T. noch eine erhebliche Unterrepräsentanz. Deshalb sollte über die Förderung von Promotionsvorhaben im Rahmen der Qualifizierung für eine Hochschulprofessur hinaus eine Förderung nur erfolgen in Fächern mit einer deutlich unterdurchschnittlichen Promotionsquote⁴, und um ein Potential, das aufgrund eines unterbrochenen Qualifikationsweges verloren zu gehen droht, zu sichern. Die Förderdauer sollte 3 Jahre (Vollzeit) nicht überschreiten.

2.

Innovation für die Wissenschaft durch Frauen- und Genderforschung

Aspekte der Frauen- und Genderforschung werden - trotz einiger vielversprechender Ansätze in etlichen Ländern - insgesamt betrachtet nur sehr punktuell in die Forschung integriert. Um - auch im Hinblick auf die Zielvorgaben des 5. Rahmenprogramms für Forschung und Technologie der EU - ergänzende Strukturen zu schaffen bzw. zu sichern, sollen hier schwerpunktmäßig Mittel für

folgende Maßnahmen zur Verfügung gestellt werden: Die Einbeziehung des Aspektes von Frauen- und Genderforschung in die Denomination von Stellen (Teildenominationen) und die Unterstützung von Forschungsverbänden und -netzwerken.

3.

Motivierung für ein naturwissenschaftlich / technisches Studium

Der Anteil von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen ist mit Ausnahme des Lehramtes nach wie vor weit unterdurchschnittlich. Ein Grund hierfür liegt in der Unterrepräsentanz von Mädchen schon bei der Wahl entsprechender Leistungskurse in der Schule.

Durch Bund-Länder-Modellversuche sowie entsprechende Programme der Länder sind bereits vielfältige Module (tutorienbegleitete Betriebspraktika, Technikschnuppertage für Mädchen, Sommerhochschulen) erfolgreich erprobt, die nun von den Hochschulen

verstärkt in die Praxis umgesetzt werden sollen. Fördermittel können insoweit eingesetzt werden als Anreiz zur Verstetigung bereits erprobter Module, gekoppelt mit einer Verpflichtung der Hochschule zur nachhaltigen Weiterführung dieser Ansätze sowie zur Erarbeitung von Modellen für neue Formen von Studienangeboten, die die Interessen und Schwerpunkte von Frauen in besonderer Weise berücksichtigen. Es ist beabsichtigt⁵, die zur Verfügung stehenden Mittel in folgendem Umfang in den Maßnahmebereichen zu verwenden:

- Für qualifizierungsbezogene Maßnahmen 75 %, das beinhaltet die Qualifizierung für Universitätsprofessuren, für Fachhochschulprofessuren und die Promotionsförderung, die allerdings nicht mehr als 15 % der Mittel umfassen darf.
- Weitere 15 % stehen für die Frauen/Genderforschung zur Verfügung und
- 10 % der Mittel sind für die Motivierung für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge vorgesehen.

Wichtig erschien dem Arbeitskreis auch eine frühzeitige, breite Information über Ziele und Maßnahmen des Programms, insbesondere an den Hochschulen. Sowohl bei der Programmgestaltung in den Ländern als auch bei der Umsetzung des Programms in den Hochschulen sollten die Frauen-

Der Anteil von Frauen in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen ist mit Ausnahme des Lehramtes nach wie vor weit unterdurchschnittlich.

beauftragten beteiligt werden. Ferner ist eine regelmäßige Berichterstattung der Hochschulen sowie der Länder über die Umsetzung des Förderprogramms vorzusehen. Insoweit sieht die Vereinbarung vor, dass bis zu 5 % der Mittel für Information, Evaluation und Controlling eingesetzt werden können. Mit der im Hochschul-Wissenschaftsprogramm verankerten Doppelstrategie, nämlich einerseits in dem Programmteil Chancengleichheit spezifische Maßnahmen vorzusehen, andererseits durch die 40 % Vorgabe für die Beteiligung von Frauen an den personenbezogenen Maßnahmen der anderen Programmteile den Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verfolgen, wird eine tragfähige Grundlage geschaffen, um die Repräsentanz von Frauen an Hochschulen zu erhöhen und damit zugleich zu einer wesentlichen Qualitätssteigerung der Hochschulen beizutragen.

Fußnoten:

¹ Vgl. im einzelnen Bericht zur Umsetzung des HSP III im Jahr 1997, S. 36 ff.

² Vgl. Empfehlungen des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, 1998, S. 68

³ Vgl. Empfehlung des Wissenschaftsrates zu Exzellenzpoolen, S. 69

⁴ Insbesondere: Ingenieurwissenschaften 8,3 %, Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 14,2 %, Mathematik, Naturwissenschaften 27,1% (Stand 1998)

⁵ vgl. Protokollnotiz zu Art. 1, § 2 der Bund-Länder-Vereinbarung vom 16.12.1999



Larissa Klinzing Stand und Perspektiven der Frauenförderung in der Wissenschaft nach dem Auslaufen des Hochschulsonderprogramms III

Die Frauenförderung im Rahmen der Hochschulsonderprogramme und der gemeinsamen Aktivitäten

ten des Bundes und der Länder ist und bleibt noch auf längere Sicht eine der zentralen und unentbehrlichen Grundlagen für die beachtlichen und leider immer noch bescheidenen Erfolge der Realisierung der Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich. Dieser Prozess wird von Anfang an von der GEW kritisch begleitet. Mit der Entscheidung der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom 25.10.1999 über die Nachfolgemaßnahmen des HSP III verbindet die GEW nicht nur besondere Erwartungen an die Rot-Grüne Koalition. Wir erhoffen uns, dass die GEW-Vorschläge für die weitere Entwicklung der Frauenförderung in der Wissenschaft positiv in die politische Praxis aufgenommen werden und die Kommunikation zwischen politisch Verantwortlichen und der GEW an Kontinuität und Produktivität gewinnt.

In meinem Beitrag möchte ich die bisherigen Schwerpunkte des HSP III und dann die frauenpolitischen Forderungen der GEW hinsichtlich des BLK-Beschlusses vom 25.10.1999 zu den Nachfolgemaßnahmen vorstellen.

Das Hochschulsonderprogramm III (HSP III) ist das erste Sonderprogramm des Bundes und der Länder für den Wissenschaftsbereich, das sowohl für die alten wie auch für die neuen Bundesländer gilt. Sein Finanzvolumen beträgt 3,6 Mrd DM für fünf Jahre. Davon entfallen

- 57,67 % auf den Bund (2,076 Mrd DM) und

- 42,33 % auf die Länder (1,52 Mrd DM).

Das Programm läuft zum 31.12.2000 aus. In diesem Programm waren 200 Mio DM für spezielle Maßnahmen der Frauenförderung verankert. Darüber hinaus sollten insgesamt 20 % der Gesamtsumme des Programms für die Frauen ausgegeben werden. Nach der Vereinbarung zum HSP III sind das 720 Mio DM für die gesamte Laufzeit. Diese Eckzahl, umgerechnet auf die jährliche Beteiligung des Bundes, macht etwa 70 Mio DM aus. Im Hochschulsonderprogramm III waren darüber hinaus vier weitere Schwerpunkte verankert:

- Die Verbesserung der Strukturen im Hochschulbereich - mit dem Finanzvolumen von 1,337 Mrd DM,

- die Weiterentwicklung des Fachhochschulbereichs - mit dem Volumen von 600 Mio DM,

- die Verstärkung europäischer und internationaler Zusammenarbeit - 420 Mio DM und

- die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses - mit 865 Mio DM.

Die GEW fordert, dass die Reduzierung der Ländermittel bei der Finanzierung der Nachfolgemaßnahmen nicht dazu führt, dass diese Mittel dem Wissenschaftsbereich gänzlich entkommen.

Hier muss die Forderung heißen, dass die nichtverbrauchten Mittel für die Kofinanzierung der HSP-Nachfolgemaßnahmen in den Länderhaushalten dem Wissenschaftsbereich erhalten bleiben.

In der Koalitionsvereinbarung zwischen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und der SPD war verbindlich vereinbart, dass nach dem Auslaufen des HSP III die Förderung der Wissenschaftlerinnen gesichert wird. Ebenfalls in dem Beschluss der Bundesregierung zum Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ ist festgehalten worden, dass, einerseits „Das Leitprinzip der Chancengleichheit durchgängig in allen Maßnahmen und Programmen in Wissenschaft und Forschung einbezogen wird; die Umsetzung im Rahmen von Fortschrittsberichten transparent gemacht wird“ und andererseits „gemeinsam mit den Ländern die Förderung von Frauen in Lehre und Forschung mit speziellen Maßnahmen unter Weiterentwick-

lung der Instrumente des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) fortgesetzt wird. Ziel soll eine deutliche Erhöhung der Frauenanteile an den Professuren sein. Angestrebt wird ein Anteil von 20 Prozent bis zum Jahre 2005.“

Die Finanzministerkonferenz hat Ende September 1999 festgestellt, dass der Bund die bisherigen Maßnahmen des HSP III in Höhe von rund 425 Mio DM jährlich nur mit einem Betrag von rund 236 Mio DM fortführen will. Das heißt, dass nur in dieser Höhe dann auch die Landesmittel zur Verfügung gestellt werden. Die darüber hinausgehenden Mittel bis zu der Höhe von etwas über 400 Mio DM insgesamt sind als reine Bundesprojektmittel vorgesehen, die nach dem Wettbewerbsprinzip ausgegeben werden. Voraussichtlich soll das Gesamtvolumen der HSP-Nachfolgemeasures (HSPN) 2,121 Mrd für 6 Jahre betragen. Davon entfallen

- 1,203 Mrd auf den Bund und
- 918 Mio auf die Länder.

Damit ist es eigentlich klar, dass zwar eine Reduzierung des Finanzvolumens des Hochschulsonderprogramms vorgenommen wird, aber offensichtlich keine angekündigte Absage an dem Instrumentarium der Sonderprogramme für den Hochschulbereich stattfindet.

Was die Finanzierungsquelle dieser neuen Programme anbetrifft, so ist es hier noch nicht klar, woher die ca. 400 Mio DM jährlich im Bundeshaushalt kommen. Rein rechnerisch entspricht die Summe der Höhe der Einsparung, die aus der Verlagerung der BAföG-Finanzierung auf die Ausgleichsbank entstehen. Da aber gleichzeitig auch das Geld für die große BAföG-Reform benötigt wird, ist die Gesamtfinanzlösung noch nicht erkennbar. Für die GEW ist es aber wichtig, dass die Reduzierung der Ländermittel bei der Finanzierung der Nachfolgemeasures nicht dazu führt, dass diese Mittel dem Wissenschaftsbereich gänzlich entkommen. Hier muss die Forderung heißen, dass die nichtverbrauchten Mittel für die Kofinanzierung der HSP-Nachfolgemeasures in den Länderhaushalten dem Wissenschaftsbereich erhalten bleiben. Es gibt bereits die Ankündigung des Wissenschaftssenators von Berlin, die Länderkofinanzierungsmittel für HSPN insgesamt nicht

mehr von der Seite des Landes zur Verfügung zu stellen, sondern diese aus den Hochschulhaushalten zu holen. Da aber die bisherigen Landesmittel zur Kofinanzierung des Hochschulsonderprogramms III in allen Ländern keine zusätzlichen, sondern reine „Verrechnungsmittel“ waren, die bereits in den Hochschul- und Wissenschaftshaushalten der Länder verankert waren, bedeutet es, dass mit dem Auslaufen des HSP III erhebliche Lücken in den Hochschulhaushalten entstehen werden können.

Die Frauenförderung an den Hochschulen trifft diese Reduzierung doppelt. Einmal durch die Reduzierung der Ländermittel, zum anderen durch die neue Struktur der HSP-Nachfolgemeasures. In den HSP Nachfolgemeasures ab dem Jahre 2001 stehen lediglich 30 Mio DM jährlich (statt - wie bisher - 70 Mio DM) seitens des Bundes für die speziellen Maßnahmen der Frauenförderung zur Verfügung. Diese Größe ist um 10 Mio DM höher als in den bisherigen speziellen frauenfördernden Maßnahmen

des Hochschulsonderprogramms III. Da aber für alle anderen Programmteile die verbindliche Regelung von 20 % der personenbezogenen Mittel für die Frauenförderung nicht mehr greift, bedeutet das mit großer Wahrscheinlichkeit eine erhebliche Reduzierung.

Die neue inhaltliche Definition der anderen Programmteile der HSPN, wie das Programm „Neue Medien“ mit dem Schwerpunkt der Entwicklung von Soft- und Hardware sowie des Programms zur Förderung der strukturellen Innovation im Hochschulbereich führt dazu, dass auch dort kaum Möglichkeiten zur Verstärkung der verbindlichen Zusagen der Mittel für die Frauenförderung erfolgen kann. Damit wird die Kluft zwischen der verbrieften Notwendigkeit der besonders starken Förderung der Frauen gerade im postdoktoralen Bereich in der Zeit des Generationswechsels an den Hochschulen (etwa bis zum Jahre 2005) und den dafür vorgesehenen Instrumenten und Mitteln deutlich.

Um die angekündigte Zielmarke von 20 % Professuren von Frauen bis zum Jahr 2005 zu erreichen, müssten nach Berechnung des Vorstandsbereiches mindestens 30 % aller neu zu besetzen-

Um die angekündigte Zielmarke von 20 % Professuren von Frauen bis zum Jahr 2005 zu erreichen, müssen mindestens 30 % aller neu zu besetzenden bzw. frei werdenden Professuren in den nächsten Jahren an die Frauen gehen.

Da vielerorts die frei werdenden Professuren gesperrt oder gestrichen werden, muss die Forderung heißen: „Jede zweite Professur an eine Frau!“

den bzw. frei werdenden Professuren in den nächsten Jahren an die Frauen gehen, wenn man davon ausgeht, dass z. Zt. der Anteil der Professorinnen bei ca. 9 % liegt und die jährliche Berufungsrate von Frauen ca. 15 % beträgt. Da vielerorts die freiwerdenden Professuren gesperrt oder gestrichen werden, muss die Forderung heißen: „Jede zweite Professur an eine Frau!“

Summa summarum machen die bisherigen Planungen und die vorliegenden Beschlüsse zu den Nachfolgemeasures HSP III wenig Hoffnung,

dass tatsächlich für die Frauenförderung mehr als bisher getan wird. Auch die Verpflichtung der Bundesregierung, das Mainstreaming als durchgehendes Prinzip in die Programme des Bundes einzubinden, geht bislang nicht auf. Dabei stellt das am 25. Oktober zu beschlossene Programmpaket eine der zentralen Säulen der Förderung der Wissenschaftsentwicklung für die nächsten Jahre dar. Nach der eingehenden Diskussion innerhalb und außerhalb der GEW sind folgende Forderungen in unserer Gewerkschaft beschlossen worden:

„Frauenpolitische Forderungen der GEW für die Nachfolgemeasures zum Hochschulsonderprogramm III

I.

Grundsätzliche Vorbemerkung:

1. Die GEW erwartet von der Bundesregierung, dass die Festlegung in der Koalitionsvereinbarung zwischen Bündnis 90/DIE GRÜNEN und der SPD und die Festlegung in dem Aktionsprogramm der Bundesregierung „Frau und Beruf“ im Abschnitt VII „Chancengleichheit von Frauen und Männern in Forschung und Lehre“ in den Nachfolgemeasures zum Hochschulsonderprogramm III konkret und nachvollziehbar umgesetzt werden. Diese Beschlüsse müssen ohne jegliche Abstriche sowohl im Mainstreaming-Ansatz als auch bei den speziellen Frauenfördermaasures ihren Niederschlag finden.

2. Damit die historische Chance des anstehenden Generationenwechsels an Forschungsinstituten und Hochschulen nicht vertan bleibt, und das bescheidene Ziel zur Erreichung des 20%igen Anteils der Frauen an den Professuren erreicht werden kann, ist ein Gesamtpaket von verbindlichen Festlegungen in allen Programmen des Bundes und der Länder notwendig. Die Messlatte darf - nach Meinung der GEW - nicht unter den bisherigen Aufwendungen des HSP III für die Frauenförderung liegen. Dazu ist einerseits eine deutliche Erhöhung des neuen „Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ notwendig. Andererseits sind verbindliche Festlegungen zu den frauenfördernden Auflagen in allen anderen, entweder vom Bund alleine oder von Bund und Ländern

gemeinsam durchzuführenden Fachprogrammen unabdingbar. Die GEW kritisiert mit Nachdruck, dass die in den Bund-Länder-Fachprogrammen vorgenommene Quotierung von 40 % als unverbindliche Absicht beschlossen wurde. Dabei ist diese Quote nicht einmal auf solche wichtigen Programme wie das Emmy-Noether-Programm und die Nachwuchsförderung für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen erweitert worden. Bei den ohnehin reduzierten Mitteln für die Frauen in den HSP-Nachfolgemeasures ist den Ländern die Möglichkeit eröffnet worden, bis zu 20 % der Mittel für andere Programme zu verschieben, was die GEW ebenfalls nicht gutheißen kann.

3. Von den Ländern fordert die GEW die freiwerdenden Kofinanzierungsanteile nach dem Auslaufen des HSP III zielgerichtet zur Sicherstellung der bisherigen Bemühungen der Länder zur Frauenförderung an den Hochschulen und darüber hinaus zur Aufstockung der Haushaltsmittel der Hochschulen zum Zwecke der Frauenförderung zu binden und nicht auf den Opferaltar der Haushaltskonsolidierung der Länder zu werfen.

4. Die bisherigen Erfahrungen mit den Hochschulsonderprogrammen und der praktischen Realisierung der Zielvorgaben für die Frauenförderung machen es erforderlich, dass bereits im Vereinbarungsstadium verbindliche Regelungen für Controlling und externe Evaluation aller Programmteile festgelegt werden müssen. Viele ungewünschte Mitnahmeeffekte bei den bisherigen Hochschulsonderprogrammen wären zu vermeiden gewesen, wenn von vornherein die Rege-

lungen zur internen und externen Evaluation verpflichtend vereinbart gewesen wären.

5. In Anbetracht der neuen Förderstruktur und eines voraussichtlich deutlich kleineren Finanzvolumens der frauenfördernden Maßnahmen in dem Nachfolgeprogramm fordert die GEW, alle nichtverbrauchten Haushaltsmittel aus einzelnen Programmteilen zweckgebunden für die Frauenförderung einzusetzen.

II.

Forderungen an die gemeinsamen Bund-Länder-Programme

I.

Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre

Die GEW unterstützt die Entscheidung des Bundes und der Länder im Rahmen dieses neuen Programms einen klaren Schwerpunkt auf die Frauenförderung im Post-Doc-Bereich zu legen. In diesem Zusammenhang wird erneut die GEW-Forderung gestellt, dass in diesem Bereich die Nachwuchsförderung sowohl für Frauen wie auch für Männer ausschließlich auf Stellenbasis erfolgen muss. Die Altersgrenzen lehnt die GEW ab. Sollten in der Promotionsförderung Stipendien angeboten werden, so gilt es hier ebenfalls: Abschaffung von Altersgrenzen sowie der Regelung der Anrechnung von Einkommen der Lebenspartner auf die Höhe des Stipendiums. Die GEW unterstützt die Absicht des Bundes und der Länder, die Laufzeit dieses Programms gegenüber dem Hochschulsonderprogramm III aufzustocken und auf sechs Jahre festzulegen. Sie weist allerdings daraufhin, dass auch diese Laufzeit für die Maßnahmen, die nach 2003 beginnen sollen, problematisch bleibt und zwangsläufig zu „Förderlücken“ nach dem Auslaufen dieses Programms führen. Deswegen fordert die GEW, spätestens im Jahre 2003 verbindliche Aussagen zur Fortsetzung der Fördermaßnahmen im Bereich der Frauenförderung zu treffen, da auch nach 2006 von einer faktischen Gleichstellung von Frauen

Die GEW fordert, spätestens im Jahre 2003 verbindliche Aussagen zur Fortsetzung der Fördermaßnahmen im Bereich der Frauenförderung zu treffen, da auch nach 2006 von einer faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbereich und insbesondere bei den Professuren nicht ausgegangen werden kann.

und Männern im Wissenschaftsbereich und insbesondere bei den Professuren nicht ausgegangen werden kann. Die Regelungen für die verbindlichen Maßnahmen zur externen Evaluation und Controlling der Nachfolgemeasures dürfen nicht alleine auf dieses viel zu klein bemessene Programmteil reduziert, sondern müssen entsprechend dem Mainstreaming-Ansatz auf alle Programmteile bezogen werden.

2.

Programm zur Förderung der Entwicklung von Fachhochschulen

Die GEW erwartet, dass in diesem Programm, das von Bund und Ländern gemeinsam finanziert und durchgeführt werden soll, klare Impulse für die Frauenförderung an den Fachhochschulen ausgehen. Dazu gehört z.B. die Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von zukunftsorientierten Studiengängen, insbesondere solcher, die zur deutlichen Erhöhung des Frauenanteils an den Fachhochschulen führen. Bei den Maßnahmen zur Förderung von Fachhochschulabsolventen in der

Forschung fordert die GEW klare Quoten, um den Fachhochschulen die beschleunigte Herausbildung des eigenen wissenschaftlichen weiblichen Nachwuchses zu ermöglichen. Die Quotenregelungen sollen mindestens dem Beschluss der Bund-Länder-Kommission vom 2. Juli 1997 zur Frauenförderung entsprechen und sich an die vorherige Qualifikationsstufe bzw. Studienabschluss richten.

Auch hier geht die GEW davon aus, dass ein beachtlicher Teil dieser Förderung auf Stellenbasis und in der Verantwortung der Fachhochschulen zum Zwecke der Frauenförderung eingesetzt wird. Bei den Maßnahmen zum Personalaustausch zwischen Wissenschaft und Praxis (nicht nur Wirtschaft) erwartet die GEW ebenfalls verbindliche Regelungen zur gezielten Förderung von Frauen an den Fachhochschulen.

3.

**Programm zur Förderung
innovativer Forschungsstrukturen
in den neuen Ländern und in Berlin**

Bei den personenbezogenen Mitteln dieses Programnteils fordert die GEW, dass die Frauenanteile (nach Fächern) die bisherigen Frauenanteile in den neuen Bundesländern nicht unterschreiten, und darüber hinaus ein weiterer Beitrag zum Erhalt eines qualifizierten Forschungspotentials von Frauen, insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern, geleistet wird.

4.

**Programm zur Förderung
struktureller Innovationen
im Hochschulbereich**

Die GEW erwartet eine Präzisierung der inhaltlichen Schwerpunkte dieses Programnteils hinsichtlich der Sicherung der tatsächlichen Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Hochschulen. Es liegt auf der Hand, dass in diesem Programnteil die Festlegung des Aktionsprogramms der Bundesregierung „Frau und Beruf“ („Die Bundesregierung will die Förderung der Chancengleichheit als ein ausschlaggebendes Kriterium bei der Auftrags- und Finanzzuweisung im Hochschulbereich verankern“) ihre Umsetzung finden muss. Auch für Graduiertenstudien muss die Quotierung aus dem BLK-Beschluss vom 02.07.97 greifen.

III.

**Forderungen an die
HSP III-Maßnahmen,
die von Bund und Ländern
gemeinsam bzw. vom Bund
alleine als Daueraufgabe
fortgeführt werden**

Die Maßnahmen der Begabtenförderung und der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses werden nicht mehr im Rahmen eines Hochschulsonderprogramms fortgeschrieben. Die GEW unterstützt, dass diese Maßnahmen als Daueraufgabe von Bund bzw. von Bund und Ländern gemeinsam wahrgenommen werden. Die bisherigen Erfahrungen machen deutlich, dass gerade in die-

sem Bereich die Zielsetzungen einer deutlichen Erhöhung der Frauenanteile nicht zufriedenstellend gegriffen haben. Hier muss eine neue Qualität der Verbindlichkeit hinsichtlich der Frauenförderung angestrebt werden. Bei den Graduiertenkollegs, bei der Habilitationsförderung einschließlich des Emmy-Noether-Programms sowie in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an außeruniversitären Forschungseinrichtungen muss der Bund die Quotierungsregelung des Beschlusses der Regierungschefs vom 03.07.1997 umsetzen bzw. finanzielle Anreize für solche Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen schaffen, die Erfolge in der Förderung des weiblichen Nachwuchses aufweisen. Bei dem Emmy-Noether-Programm der DFG fordert die GEW eine Veränderung des Programms, damit auch die geisteswissenschaftlichen und künstlerischen Fächer dieses Programm zur Förderung ihres Nachwuchses verstärkt nutzen können. Das jetzige Programm ist überwiegend auf die Besonderheiten der naturwissenschaftlichen Fächer ausgerichtet. Das Emmy-Noether-Programm hat bislang keine verbindliche frauenfördernde Auflagen.

Das steht im Widerspruch zu der Verpflichtung der Bundesregierung, in allen Programmen im Wissenschaftsbereich solche Regelungen zu verankern. In der Habilitationsförderung fordert die GEW grundsätzlich die Förderung auf der Basis von Stellen fortzusetzen, um insbesondere den jungen Frauen die verlässliche Lebensplanung zu ermöglichen. Dabei muss auch eine Regelung für Quotierung gefunden werden. Ein besonderes Problem stellt die Personalstruktur an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen dar, die im Regelfall frauenfördernde Maßnahmen nach einer einmaligen fünfjährigen Befristung verhindert. Hier ist ein nicht nur auf ein Haushaltsjahr begrenztes Stellenprogramm zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses - in Anlehnung an den Vorschlag des Wissenschaftsrats zu „Exzellenzzentren“ dringend geboten.

Bei der institutionellen Förderung der außeruniversitären Forschungseinrichtungen und der wissenschaftlichen Stiftungen oder bei DAAD muß der Bund bei den Beschlussfassungen zu deren Haushalten bzw. in den Bewilligungsbescheiden Auflagen zur Verbesserung der Frauenförderung machen. Dies gilt auch für die Maßnahmen der europäischen und internationalen Zusammenarbeit.“



Karl-Heinrich Steinheimer Gender-Mainstreaming-Konzepte im Bereich der Gewerkschaftspolitik

Generell vertritt die Gewerkschaft ÖTV das Prinzip, Probleme vorrangig grundsätzlich und strukturell anzugehen. Nachhaltigkeit wird nur durch Veränderungen zu er-

reichen sein, die im Kern und bei den Ursachen ansetzen und nicht nur an Symptomen kurieren. Dies gilt auch für die Wissenschafts- und Forschungspolitik und für die Geschlechterproblematik. D. h., die ÖTV favorisiert das Gender-Mainstreaming-Konzept gegenüber lediglich auf kurzfristigen Erfolg angelegten Sonderprogrammen und -maßnahmen. Für die Hochschul- und Forschungspolitik bedeutet dies, dass wir sowohl die eigenen Konzepte und Vorschläge als auch die Vorlagen und Vorhaben von anderer Seite im Hinblick auf Chancengleichheit und Gleichstellung überprüfen. Als Beispiele seien genannt: unsere Papiere zur Struktur des tertiären Bildungsbereiches, zur Reform der Personalstruktur an Hochschulen, zur Studiengestaltung oder unsere Stellungnahme zur HRG-Novelle.

Wenn von Gender-Problematik im Wissenschaftsbereich - darunter verstehen wir die Hochschulen und Forschungseinrichtungen in ihrer Gesamtheit - die Rede ist, wird dies meistens bewusst oder unbewusst auf die wissenschaftlichen Beschäftigten beschränkt. Ich will mich deshalb als Erstes ganz bewusst dem technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonal zuwenden. Auch bei diesem Personenkreis gibt es eine systematische strukturelle Benachteiligung von Frauen. Der Grund dafür liegt vor allem in den nach wie vor bestehenden Hierarchien, die von Seiten derer, die die „Vorgesetztenposition“ einnehmen (meist Männer), gezielt erhalten werden wollen. Es ist deshalb dringend erforderlich, im Zusammenhang mit der Einführung neuer Steuerungsmodelle in den wissenschaftlichen Einrichtungen auch Hierarchien abzubauen und den Übergang zu zeitgemäßen

kooperativen Arbeitsformen zu vollziehen. Die Diskriminierung von Frauen und von „typischen“ Frauentätigkeiten ist aber auch in den bestehenden Tarifverträgen verankert. Ich weiß, dass ich jetzt die Tarifverträge kritisiere, an denen die ÖTV als Tarifvertragspartei selbst beteiligt ist. Man / frau muss sich aber vergegenwärtigen, in welcher Zeit diese entstanden sind. Kollegin Schmidt wird in ihrem Beitrag darauf eingehen, wie die ÖTV dieses Problem sieht und wie sie damit umgeht.

Ein anderer Aspekt betrifft die berufliche Bildung. In modernen Berufen der Zukunftsbranchen, nicht nur in den „High-Tech-Berufen“, sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Gewiss ist das auch ein Problem hergebrachter gesellschaftlicher Denkmuster. Aber es muss sich gleich-

wohl bei der Gestaltung der beruflichen Bildung sowie bei der Werbung für eine solche Ausbildung und bei der Berufsberatung einiges tun. Hochschulen und Forschungseinrichtungen, die Ausbildung in solchen Berufen durchführen, sollten dies als eine ihrer Aufgaben akzeptieren und sich

der Angelegenheit gezielt annehmen.

Probleme des wissenschaftlichen Personals sind vornehmlich in der Personalstruktur und in den Qualifizierungswegen der Wissenschaftler(innen) begründet. Sie betreffen nach unserer Auffassung bei den grundlegenden Dingen Frauen und Männer gleichermaßen. Wir haben dies aufgegriffen und schon im vorigen Jahr ein Konzept für eine neue Personalstruktur an modern organisierten Hochschulen zur Diskussion gestellt¹. Darin werden auch andere Qualifizierungsmöglichkeiten bis zur Hochschullehrerin vorgeschlagen. Unsere Vorstellungen stimmen im Wesentlichen mit den von der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vorgelegten Empfehlungen überein. Ich will hier nicht näher darauf eingehen, das kann nachgelesen werden. Aber eine Bemerkung sei erlaubt: Der jetzige Arbeitsstand der „unabhängigen Expertenkommission des BMBF zur Dienstrechtsreform“ und die daraus erkennbar zu befürchtenden Empfeh-

Die ÖTV favorisiert das Gender-Mainstreaming-Konzept gegenüber den lediglich auf kurzfristigen Erfolg angelegten Sonderprogrammen und -maßnahmen.

lungen können nicht befriedigen. Sie laufen wohl darauf hinaus - von der leistungsorientierten Bezahlung der Professor(inn)en einmal abgesehen -, zwar die Assistenzprofessur einzuführen (Das ist sehr in Ordnung.); aber sonst soll wohl alles beim Alten belassen werden, einschließlich der schmalspurigen Karriere zum/zur Professor(in), der Hierarchien, der persönlichen Abhängigkeiten, des Beamtenstatus und der Undurchlässigkeit des Systems. Lassen Sie uns versuchen, alle diejenigen, die an einer weitergehenden Lösung interessiert sind, zusammenzubringen, um Einfluss auf den politischen Prozess zu nehmen.

Aber: Neue Regelungen müssen auch umgesetzt werden. Da bedarf es noch erheblicher gemeinsamer Anstrengungen, um bestehende Verhaltensmuster zu überwinden. Ich will dies exemplarisch am Beispiel von Berufungen belegen. Solange in Berufungskommissionen die Professoren deutscher Prägung und ihnen Gleichgesinnte dominieren, werden Frauen bewusst oder unbewusst, vorsätzlich oder nicht, benachteiligt werden. Und sei es über Kriterien für eine Berufung oder zur Bewertung wissenschaftlicher Leistungen und Qualifikationen. Das bedeutet, es muss auch in der Handhabung und Anwendung alter oder neuer Regelungen etwas geändert werden. Ein Beispiel: Wenn neue Qualifizierungswege und die überkommene Habilitation gleichberechtigt nebeneinander stehen, bedarf es sicher der gezielten und massiven Unterstützung des Neuen; auch durch materielle Anreize und in der Übergangphase durch Förderprogramme.

Mit der Durchsetzung der Chancengleichheit muss schon vor und während des Studiums begonnen werden. Dies betrifft die Studienberatung und die Gestaltung der Studiengänge. Bei der Über- und Neuarbeitung von Studiengängen sollten aus inhaltlicher Sicht ganzheitliche Konzepte und problemorientierte Ansätze stärker beachtet werden sowie alternative methodische Umsetzungen Eingang finden. In organisatorischer Hinsicht kommen ein modularer Aufbau mit studienbegleitenden Prüfungen sowie die gestuften Abschlüsse den spezifischen Interessen von Frauen in besonderer Weise entgegen. Darüber hinaus

Wir fordern deshalb die Bundesregierung auf, die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den gesetzlichen Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes des Bundes einzubeziehen.

muss aber die Durchlässigkeit noch weiter gesichert und den individuellen Biografien und Bedürfnissen, wie zum Beispiel durch das Abgehen vom „normalen“ Vollzeitstudierenden, besser entsprechen werden

Das Bemühen des BMBF, auch den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in Bezug auf Chancengleichheit und Gleichstellung auf die Sprünge zu helfen, ist zu loben. Fraglich erscheint allerdings, ob diese Anstöße ausreichen werden. Dem Anliegen könnte deutlich mehr Nachdruck verliehen werden, wenn in allen Einrichtungen die Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten per Gesetz verankert

und mit Rechten ausgestattet wären, wie dies wie jetzt schon in den Hochschulen aufgrund der Hochschul- und Gleichstellungsgesetze der Bundesländer der Fall ist. Wir fordern deshalb die Bundesregierung auf, die außerhochschulischen Forschungseinrichtungen in den gesetzlichen Geltungsbereich des Gleichstellungsgesetzes des Bundes einzubeziehen, wie dies von den beiden in dieser Frage zuständigen Ministerinnen als Absicht geäußert wurde. Nach unserer Auffassung sollten die Gleichstellungsbeauftragten von den Frauen jeder Einrichtung gewählt werden, ihre Tätigkeit hauptamtlich ausüben und auch strukturell in die legislativen und exekutiven Entscheidungen einbezogen werden.

In der heutigen Situation sind sicher Sonderprogramme zur Durchsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung nach wie vor erforderlich.

Aber sie bergen auch die Gefahr in sich, dass Chancengleichheit und Gleichstellung in Sonderprogrammen abgeschoben und auf diese beschränkt werden. Sie dann aus einer solchen Alibi-Funktion wieder her-

auszuholen, ist nicht so einfach. Wir unterstützen deshalb die neuen Ansätze des BMBF, Chancengleichheit und Gleichstellung strukturell anzugehen und das Vorhaben in allen Teilen von Gesetzen und Programmen, auch in finanzieller Hinsicht, zu verankern. Dasselbe gilt für die Vorschläge des Wissenschaftsrates zur Chancengleichheit vom Mai 1998. Dies deckt sich mit unserer Ansicht, dass grundsätzliche Erfolge und positive Entwicklungen nachhaltig nur durch strukturelle Ver-

Sonderprogramme zur Durchsetzung von Gleichstellung und Frauenförderung sind nach wie vor erforderlich.

änderungen erreicht werden können - also durch den Gender-Mainstreaming-Ansatz.

Appelle und Reden allein werden in vielen Hochschulen und Forschungseinrichtungen nur eine begrenzte Wirkung erreichen. Erfolge und Anstrengungen zur Realisierung von Chancengleichheit und Gleichstellung müssen sich materiell und ideell für die einzelne Hochschule und Forschungseinrichtung und für deren Gliederungen bemerkbar machen. Als Maßnahmen und Erfolge in der Gleichstellung und Frauenförderung sind dabei nicht nur diejenigen anzusehen, die explizit als solche benannt werden. Auch implizite Dinge müssen berücksichtigt werden. Ich denke dabei z. B. an die oben erwähnte Neugestaltung von Studiengängen, an die Gestaltung der Qualifikation junger Wissenschaftlerinnen oder an die erwähnte Berufsausbildung. All dies ist auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung und Frauenförderung zu planen, abzurechnen und zu bewerten. Auch die Akkreditierung und die Evaluierung von Hochschulen, Fachbereichen und Studiengängen muss unter Gender-Mainstreaming-Gesichtspunkten erfolgen. Positives und Negatives müs-

sen transparent gemacht sowie honoriert oder sanktioniert werden. Die Festlegungen des HRG, die Finanzaufweisung an die Hochschulen auch nach Kriterien zur Durchsetzung der Gleichstellung vorzunehmen, muss tatsächlich umgesetzt werden. Diese Punkte sollten Teil der Vereinbarungen sein, mit denen die Hochschulen und ihre Gliederungen gesteuert werden und über deren Erfüllung sie öffentlich Rechenschaft ablegen müssen. Dabei sind Bemühungen, den status quo zu verbessern, angemessen zu honorieren. Nicht unbedingt nur, wenn sie erfolgreich waren, sondern gegebenenfalls auch dann, wenn ernsthafte Anstrengungen nicht zum gewünschten Ziel geführt haben. „Kopfgelder“ - so zeigen Erfahrungen -, die „im Vorbeigehen“ mitgenommen werden, bringen aber keine Fortschritte.

Fußnote:

¹ Gewerkschaft ÖTV: Diskussionsgrundlage - Vorschläge für eine neue Personalstruktur an Hochschulen, insbesondere im wissenschaftlichen Bereich; Hannover, 03. März 1998



Gerd Köhler „Unmögliches denken, um Möglichem eine Chance zu geben“

Motoren der Veränderung

Wenn man heute in den USA, in Großbritannien oder in den skandinavischen Ländern über Hochschulpolitik diskutiert,

dann trifft man auf Aufbruchstimmung, auf Menschen, die etwas ausprobieren wollen, neue Antworten suchen, sich inhaltlichen Auseinandersetzungen stellen...und dabei von PolitikerInnen unterstützt werden, die über den Tag hinaus denken:

LehrerInnen und WissenschaftlerInnen werden als „agents of change“, als Motoren der Veränderung angesprochen...und sie verstehen sich auch selbst als solche.

Das ist in unserem Land anders: Für alles, was in der Gesellschaft nicht klappt, werden Schulen und Hochschulen verantwortlich gemacht. Zu viele PolitikerInnen überschlagen sich in wohlfeilen Beschimpfungen derjenigen, die in sozialen Brennpunkten trotz chronischer personeller Unterausstattung und immer wieder gekürzten Haushalten pädagogisch und wissenschaftlich gute Arbeit leisten. Nur wenige zeigen Verständnis für deren Arbeit, Unterstützung gibt es ganz selten. Dass muss sich ändern.

Uns fehlt ein anregender und aufregender Dialog über die Zukunft von Hochschule und Forschung. Es hat noch nicht „geruckt“. Weil in der Zeit vor dem Bonner Machtwechsel von den neuen Mehrheiten nicht über politische Visionen nachgedacht worden ist, verlieren wir uns heute in wenig produktivem, tagespolitisch bestimmten Auf-der-Stelle-treten. Immer wieder gibt es nur „kleinere Übel“. Das bewegt nicht. Längerfristige Konzepte wären, sind Voraussetzung, um kurzfristig notwendige Kompromisse aktiv mittragen, nachhaltige Veränderungen durchsetzen zu können.

Die Wissensgesellschaft kann soziale Benachteiligungen abbauen. Sie kann aber auch die Unterschiede zwischen „Gelernten“ und „Ungelernten“ verschärfen, sozial polarisieren. Das hängt auch von uns ab. Wir müssen Position beziehen.

Uns fehlt eine Vereinbarungskultur. Statt nach neuen Formen der Partizipation zu suchen, ertönt überall der Ruf nach „starken Präsidenten“. Die brauchen wir nicht, sondern gute. Gute Hochschulleitungen wissen, dass die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit ganz wesentlich von der Motivation aller am Wissenschaftsprozess Beteiligten abhängt und nicht nur von materiellen Anreizen für die Teilgruppe der ProfessorInnen. Welch ein ökonomistisch verkürztes Weltbild wird mit der Wettbewerbsphilosophie transportiert. Strukturveränderungen - vor denen die Hochschulen stehen - werden sich nur dann verwirklichen lassen, wenn sie vom gesamten wissenschaftlichen, technischen und Verwaltungspersonal getragen werden. Innovationen entstehen nur durch Partizipation.

Umdenken ist angesagt. Es reicht nicht, gebetsmühlenartig die alten Beschlusslagen zu pflegen, perspektivlos sind aber auch jene geschichtslosen Neuerer, die mit kurzsichtigen Shareholder-value-Rezepten die Hochschulen „Markt und Mode“ unterwerfen wollen.

Wir müssen dieser „Entinhaltlichung“ der Wissenschaft entgegen treten, die Apathie überwinden, die so viele Hochschulen lähmt, sie hindert, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden. Wir wollen Teilhabe der Vielen an den wissenschaftlich-technischen Entwicklungen. Sie sollen nicht Objekte, sondern Subjekte der Veränderungen sein.

Wenn wir das Tempo dieser Entwicklungen an das Tempo ihrer sozialen Beherrschbarkeit binden wollen, muss der Zugang zu Bildung und Wissenschaft offen und frei sein.

Das ist er heute nicht. Wir kritisieren soziale Ungleichheit beim Zugang zu den Hochschulen, bei der Nutzung ihrer Forschungsergebnisse, bei der Teilhabe an wissenschaftlicher Weiterbildung. Deswegen setzen wir die Forderung nach Chancengleichheit auch heute auf die Tagesordnung. Die „alte“ soziale Frage ist hoch aktuell.

Die Wissensgesellschaft kann soziale Benachteiligungen abbauen. Sie kann aber auch die Unterschiede zwischen „Gelernten“ und „Ungelernten“ verschärfen, sozial polarisieren; man spricht vom „digital gap“. Ob neue Ungleichheit entsteht, hängt auch von uns ab. Wir müssen Position beziehen.

Soziale Ungleichheiten

Es gibt **soziale Benachteiligungen** beim Zugang zu den Hochschulen. Für junge Menschen aus Familien mit niedrigeren Einkommen, insbesondere für Kinder von Langzeitarbeitslosen sind die sozialen Hürden vor den Hochschulen häufig zu hoch, das belegen die Zahlen der letzten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks (DSW). Wenn

PolitikerInnen - auch sozialdemokratische - heute mit der Einführung von Studiengebühren drohen, werden noch mehr vom Studium abgeschreckt. Das zeigen die Untersuchungen des Hochschulinformationssystems (HIS) für die ostdeutschen Bundesländer: Die Übergangsquoten zu den Hochschulen werden weiter sinken, wenn die Ausbildungskosten weiter privatisiert werden. Hochschulqualifizierte Arbeitskräfte werden dann langfristig für die Regionalentwicklung fehlen. Die Auseinandersetzung um den Mangel an Ingenieuren - auch und gerade im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien - zeigt, dass wir umsteuern müssen: Nicht abschrecken und strafen, sondern werben und fördern, so wie das in anderen Industriestaaten in Europa der Fall ist. Schweden zeigt, dass ökonomische Krisen durch staatliche Investitionen in Bildung abgebaut werden können.

Es gibt **geschlechtsspezifische Benachteiligungen** an den Hochschulen. Auch wenn etwa gleich viel junge Frauen und Männer ein Studium beginnen, gibt es deutliche Unterschiede bei der Fächerwahl. Feministische Positionen sind in Forschung und Lehre trotz Quote und Gender Mainstreaming unterrepräsentiert. Bislang halbiert sich der Frauenanteil von Stufe zu Stufe auf der akademischen Karriereleiter.

Wenn PolitikerInnen - auch sozialdemokratische - heute mit der Einführung von Studiengebühren drohen, werden noch mehr vom Studium abgeschreckt. Das zeigen die Untersuchungen des Hochschulinformationssystems (HIS) für die ostdeutschen Bundesländer.

Trotz Finanzausgleich und Rahmenplanung gibt es noch deutliche Unterschiede bei der Bildungsbeteiligung - nicht nur zwischen Ost und West, auch zwischen finanzstärkeren und -schwächeren Regionen.

Es gibt **regionale Benachteiligungen**. Trotz Finanzausgleich und Rahmenplanung gibt es noch deutliche Unterschiede bei der Bildungsbeteiligung - nicht nur zwischen Ost und West, auch zwischen finanzstärkeren und -schwächeren Regionen. Bezogen auf den Altersjahrgang studieren in den ostdeutschen Bundesländern deutlich weniger junge Menschen als in den westdeutschen. Die im Einigungsprozess von Kanzler und Ministerpräsidenten versprochenen gleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen wird es auf lange Zeit nicht geben, wenn die ostdeutschen Landesregierungen die Ausbauziele für die ihre Hochschulen ständig nach unten rechnen. Die Abwanderung aus „Looser-Regionen“ wird anhalten. Unverständlich ist, dass ostdeutsche HochschulpolitikerInnen die Abschaffung der Zentralstelle für die Vergabe von Studienplätzen (ZVS) fordern. Der „Markt“ allein wird die Uni Greifswald nicht füttern - zumindest nicht in der „Übergangsperiode“.

Es gibt die **Benachteiligung von ausländischen Studierenden**. Die deutschen Hochschulen sollen sich international öffnen. Das Ausländerrecht steht dem mit vielen Paragraphen entgegen, die genauso abschrecken wie ausländerfeindliches Verhalten in Hochschulstädten. „Weltoffene Hochschulen“ sind nicht allein durch die verbale Angleichung von Abschlussbezeichnungen zu erreichen. Britische Hochschulen werben mit einem Studium in kleinen Gruppen, die von didaktisch hochqualifizierten Tutoren geleitet werden. Diese Attraktivität gilt es auch an deutschen Hochschulen herzustellen.

Es gibt **Benachteiligungen auch bei den Arbeitsbedingungen in den Hochschulen**. Während DoktorandInnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften meist auf Stipendien angewiesen sind, gibt es für Natur- und IngenieurwissenschaftlerInnen feste Beschäftigungsverhältnisse und - damit verbunden - eine bessere sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung sowie motivierende Berufsperspektiven. Der Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse ist seit den „Öffnungsbeschlüssen“ von 1977 vervielfacht

worden: Mehr Studierende hinein in die Hochschulen, bei immer schlechteren Arbeitsbedingungen für das lehrende Personal. Die Arbeitgeberseite nutzt die Arbeitsmarktsituation, um die wissenschaftliche Arbeitskraft weiter zu flexibilisieren. Es gibt immer mehr Teilzeit- und Fristverträge, Honorarbeschäftigte und „Stundenlöhner“. So „flexibel“ wie in Deutschland sind die Verhältnisse in keinem anderen EU Land und doch weigern sich die Hochschulen und Forschungseinrichtungen durch tarifvertragliche Regelungen wissenschaftsadäquate und qualitätsfördernde Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Die Qualität der wissenschaftlichen Arbeit leidet, weil es eine vorausschauende Personalpolitik in den Hochschulen nicht gibt.

Mit **Benachteiligungen** haben auch die **Fachhochschulen** im Verhältnis zu den Universitäten zu kämpfen. Das betrifft nicht nur ihre AbsolventInnen, weil sie im Öffentlichen Dienst schlechter als die UniabsolventInnen bezahlt werden, sondern auch die ProfessorInnen selbst, die mit doppeltem Lehrdeputat weniger Möglichkeiten zur Forschung haben und doch mit dem wissenschaftlich-technischen Fortschritt mithalten sollen.

Diese individuellen und institutionellen sozialen und geschlechtsspezifischen, regionalen und nationalen Ungleichheiten werden durch eine Politik der zunehmenden Privatisierung der Ausbildungskosten verstärkt. Der **Generationenvertrag** wird infragegestellt, wenn die Elterngeneration von heute soziale Leistungen für die nachwachsende Generation infrage stellt, um Steuervorteile zu erreichen. Wer heute kein BAföG zahlen will, muß sich nicht wundern, wenn die Beschäftigten von morgen keine Renten zahlen wollen.

Sicher, der Sozialstaat muss überdacht werden, er darf aber nicht abgeschafft werden. Die Teilung der Gesellschaft werden wir nur durch Teilen überwinden. Darüber, wie das geschehen kann, müssen wir nachdenken. Der ungezügelter Markt verschärft die soziale Ungleichheit. Das gilt auch für die „Chancengesellschaft“, die Thomas Oppermann, der niedersächsische Wissenschaftsminister, propagiert.

Mehr Chancengleichheit

Wo können wir ansetzen, um diese Benachteiligungen in den Hochschulen abzubauen, was können wir tun, um mehr Chancengleichheit zu erreichen?

nen wir tun, um mehr Chancengleichheit zu erreichen?

1.

Das Studium an deutschen Hochschulen soll frei sein!

„Die Gedanken sind frei“, um dieses individuelle und institutionelle Bürgerrecht verwirklichen zu können, muss der Zugang zu den Hochschulen für jeden, der die Voraussetzungen dafür mitbringt, offen sein. Er darf nicht durch Studiengebühren verbaut werden. Die Gebührenfreiheit muss gesetzlich garantiert werden. Offen sein müssen die Hochschulen auch für Menschen., die nach

Jahren der Berufstätigkeit - ohne traditionelle Hochschulzugangsberechtigung - studieren wollen. Die Hochschulen müssen ihre Lehrveranstaltungsangebote so gestalten, dass Teilzeit- und Fernstudien möglich sind. Sie müssen wissenschaftliche Weiterbildung anbieten und neue Formen des Wissenstransfers entwickeln, um lebenslanges Lernen zu ermöglichen.

Die Forderung nach Gebührenfreiheit muss die Kindertagesstätten und die Berufsausbildung einschließen, um soziale Schieflagen zu vermeiden.

2.

Fördern statt Auslesen und Strafen

„Der soziale Rechtsstaat, der soziale Unterschiede durch eine differenzierte Sozialordnung auszugleichen hat, ist verpflichtet durch Gewährung individueller Ausbildungsförderung auf eine berufliche Chancengleichheit der jungen Menschen hinzuarbeiten“. Diese Aufgabenstellung, die 1971 zur Begründung des BAföG formuliert worden ist, soll auch heute gelten. Eine kostendeckende Ausbildungsförderung ist notwendig, um das Recht auf Bildung realisieren zu können. Reparatur-Novellen werden dafür nicht ausreichen, eine Struktur-Novelle soll die Zusammenführung aller direkten und indirekten sozialen Leistungen ermöglichen. Das neue Ausbildungsgeld soll direkt an die Studierenden gezahlt werden, um auch dadurch ihre Eigenständigkeit zu stärken.

3.

Differenzierung und Durchlässigkeit

Um den individuellen und gesellschaftlichen Erwartungen besser gerecht zu werden, sollen kürzere und längere, eher praxis- und eher theorie-

Die Teilung der Gesellschaft werden wir nur durch Teilen überwinden. Der ungezügelter Markt verschärft die soziale Ungleichheit. Wir sind weit entfernt von der „Chancengleichheit“, die Thomas Oppermann, der niedersächsische Wissenschaftsminister, propagiert.

bezogene, regional- und international-orientierte Studiengänge im Tertiären Bereich gleichberechtigt und gleichberechtigend angeboten werden. Eine solche Differenzierung wird nur bei grundsätzlicher Durchlässigkeit zwischen den Angeboten zu realisieren sein. Sie muss auch für die neu eingeführten BA und MA Studiengänge und ihre Förderung gelten. Die institutionellen Abschottungen zwischen Fachhochschulen und Universitäten sollen überwunden, neue Formen der Kombination von Erststudium und Weiterbildung entwickelt werden.

4.

Qualität durch Evaluation

Wenn von den Studierenden ein konzentriertes Studium verlangt wird, dann muss dieses auch durch die Bereitstellung eines entsprechenden Lehr- und Studienangebotes gefördert werden. Kleingruppenarbeit und Projektstudium sollen durch didaktisch qualifizierte Tutoren unterstützt werden. Brückenkurse sollen den Zugang für Studierende ohne traditionelle Zugangsberechtigung erleichtern. Die Beliebigkeit vieler Lehrveranstaltungsangebote soll durch eine inhaltliche Studienreform überwunden werden, die studentische Lehrveranstaltungskritik, die gemeinsame Erarbeitung von Lehr- und Studienberichten und Untersuchungen über den Verbleib der HochschulabsolventInnen einschließen muss.

5.

Frauenförderung

Die Frauenförder-Programme der Bundesregierung und der Länder müssen zielgerichtet weiterentwickelt werden. Maßnahmen zum Abbau von frauenspezifischer Benachteiligungen sollen bei der leistungsorientierten Mittelvergabe an die Hochschulen und zwischen den Fachbereichen besonders berücksichtigt werden. Die Frauenförderung muss in der Personalentwicklungsplanung der Hochschulen ausgewiesen werden. Die Genderforschung soll institutionell abgesichert werden. Ob der Begriff des „Gender-Mainstreaming“ dafür der richtige Begriff ist, möchte ich infrage stellen. Der Begriff ist „besetzt“. Ich bezweifle, dass die frauenpolitischen Ziele durch eine Orientierung an der „herrschenden“ Lehre erreichbar werden.

Die Frauenförderung muss in der Personalentwicklungsplanung der Hochschulen ausgewiesen werden. Die Genderforschung soll institutionell abgesichert werden.

Wir brauchen neue Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen, neue Formen der Partizipation, eine neue Balance zwischen Management und Mitbestimmung.

6.

Hochschule und Gesellschaft

Die Hochschulen müssen ihr Verhältnis zur Gesellschaft überdenken. Sie spielen für die Regionalentwicklung genauso eine Rolle wie für die Globalisierung der politischen und kulturellen, sozialen und ökonomischen Entwicklungen. Die Internationalisierung muss sich in Lehre und Studium, bei Forschung und wissenschaftlichen Dienstleistungen niederschlagen. Die Bologna-Erklärung und die Verhandlungen der Welt handelsorganisation WTO über den Handel mit Dienstleistungen werden tiefgreifende Konsequenzen für Lehre, Studium und Forschung mit sich bringen; noch sind sie weitgehend undiskutiert. Das betrifft die Ableger amerikanischer Hochschulen in Deutschland genauso wie die Virtuellen Hochschulen der globalen Medienkonzerne.

7.

Management und Mitbestimmung

Wenn die Hochschulen den veränderten Erwartungen der Studierenden und der Gesellschaft gerecht werden wollen, müssen sie ihre Arbeit „neudenken“. Leitbilder sind zu entwickeln, Hochschulentwicklungs- und Wirtschaftspläne zu erarbeiten und auf der Grundlage von Zielvereinbarungen umzusetzen. Dafür müssen neue Willensbildungs- und Entscheidungsstrukturen, neue Formen der Partizipation entwickelt, eine neue Balance zwischen Management und Mitbestimmung gefunden werden. Es soll der Grundsatz gelten, dass keine Personengruppe alle anderen überstimmen kann. Gesetzlich verankerte „Grundsätze der Hochschulselbstverwaltung“ sollen die Erprobung aktivierender Strukturen erleichtern und absichern. Die Wahlverweigerungen verlangen eine schnelle Antwort. Im Dialog mit Staat und Gesellschaft soll die Rolle der Hochschulen so weiterentwickelt werden, dass sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden können.

Wir werden diese Veränderungen nicht allein durch Gespräche erreichen. Wir werden sie aber nur am Verhandlungstisch vereinbaren können. Denken wir das scheinbar Unmögliche, um Denkbare möglich zu machen!



Barbara Riedmüller Chancengleichheit und Strukturumbrüche nach 1990 - Perspektiven der Wissenschaftspolitik

Die Strukturumbrüche in der ostdeutschen Hochschul- und Forschungslandschaft habe ich direkt miterlebt - 1990 war ich

politisch zuständig für die Hochschulpolitik des Landes Berlin und habe später in Brandenburg im Rahmen der Landesstrukturkommission am Aufbau der Universitäten teilgenommen. Dadurch habe ich unterschiedliche praktische Erfahrungen mit dem Prozess der Strukturveränderungen in der Wissenschaftslandschaft nach der Wiedervereinigung gemacht. 1990 ist zwar ein Stichtag für das deutsche Ost-West-Verhältnis, aber schon vorher war das westdeutsche Universitätssystem ziemlich am Ende.

Ich habe im Jahr 1989 als Senatorin für Wissenschaft und Forschung einen heftigen Streik der Studentenschaft der Berliner Universitäten erlebt, die im wesentlichen Strukturreformen forderten. Es war zum Teil erschütternd, was die Gewalttätigkeit gegen Hochschuleinrichtungen zum Ausdruck brachte: Da hatte sich ein sehr großer Frust angestaut. Der Prozess der Neustrukturierung des Wissenschafts-systems, der mit der Einheit begann, traf wie ein Schlaglicht auf das westdeutsche Universitätssystem. Heute gilt für die gesamtdeutsche Universitätslandschaft: Wir müssen uns ändern, und zwar vom Kopf bis zum Fuße. Ändern heißt, es wird dereguliert, das Verhältnis zwischen Staat und Universität ändert sich. Wettbewerb wird eingezogen, es soll schneller studiert werden. Wir Lehrenden werden evaluiert, wir werden kontrolliert, Controlling und Managing - alles Wörter aus der Ökonomie, vorwiegend aus der Betriebswirtschaft. Diese neue Denkweise, die das Universitätswesen erfasst hat, markiert einen Wendepunkt in der gesamten bildungspolitischen Debatte. Das gibt es ja in anderen Sektoren auch. Wenn wir diesen Wettbewerbsbegriff, der gemeint ist, ernst neh-

men, dann heißt es: Wir bewerben uns, wir konkurrieren untereinander als Universitäten um knappe Ressourcen. Also nicht um Überfluss an Ressourcen, dann würde das Konzept wahrscheinlich gar nicht funktionieren.

Was kann eigentlich der Maßstab sein, sich bei knappen Ressourcen überhaupt durchzusetzen, wenn von allem zu wenig da ist und die Studenten immer mehr werden? Heute morgen ist dazu schon viel gesagt worden. Einerseits nimmt die Studierneigung zu, der Ost-West-Unterschied ist hier immer noch groß, auch die Geschlechtsspezifität unterscheidet sich hier. Daher ist es von Bedeutung für die Chancengleichheit, wie Hochschulreformen, Markt und Leistungsmessung oder die innere Differenzierung von Hochschulen, gestaltet werden. Daraus ergibt sich die Frage, wie der Zugang zu den Eliten im Ost-West-Vergleich in den jeweiligen Sektoren aussieht. Da habe ich als gelernte Soziologin bei einer neuen Untersuchung eine Überraschung erlebt: Es hat sich kaum was geändert, die Eliten rekrutieren sich nach wie vor dominant nach so-

Das deutsche Elitensystem ist nicht durchlässiger geworden, weder schicht- noch geschlechtsspezifisch... Die ostdeutschen Eliten sind besonders benachteiligt.

zialer Herkunft. Ich hatte immer gedacht, Bildung sei der wichtigere Faktor geworden. Die Kollegen, die diese empirischen Studien gemacht haben, haben alle Anstrengungen unternommen, die die Wissenschaft verwenden kann, um die Bedeutung des Faktors Bildung nachzuweisen: Er ist ein unbedeutender Koeffizient geblieben, er ist seit 1982 nicht bedeutend gestiegen. Das deutsche Elitensystem ist nicht durchlässiger geworden, weder schicht- noch geschlechtsspezifisch. Die einzelnen Sektoren sehen dabei unterschiedlich aus. Die ostdeutschen Eliten sind besonders benachteiligt. Sie haben ausschließlich im politischen System einen repräsentativen Anteil erreicht! Das hängt mit dem Regionalsystem zusammen. Besonders im Wirtschaftssystem, aber auch im staatlichen Wissenschaftssystem sind sie unterrepräsentiert. Auffällig ist, dass die Gewerkschaften das durchlässigste System sind, das wir in Deutschland ha-

ben. Da gibt es die meisten Aufsteiger, Leute, die nach oben gekommen sind mit Hauptschulabschluss; die gibt es sonst auch in den Parteien nicht mehr.

Dieser Ausflug in die Eliten sagt folgendes aus: Wenn ich in dieser Phase des Umbaus eine positive Einstellung zu den Reformen entwickeln kann, dann muss ich fragen: Wie verhält sich das zu diesem Phänomen der Eliten? Wenn eine Universität die beste Universität werden will, bildet sie dann nur noch Eliten aus? Machen solche Universitäten den Riegel vorne dicht und lassen nur noch die Besten rein, in dem Glauben, dass dann schon auch die Besten rauskommen werden? Was kann denn Chancengleichheit in diesem Kontext überhaupt heißen? Was haben wir denn für einen Begriff von Chancengleichheit, wenn wir von Wettbewerb, von Leistungsorientierung etc. sprechen? Ich halte es für die Hochschulreform in der Umbauphase für wichtig, dass ein starkes Augenmerk auf die Herstellung von Chancen des Zugangs gerichtet wird. Da gibt es ja einen Fachstreit darüber, ob zum Beispiel die Hochschulen ihre Studierenden selbst auswählen sollen: Kann das Abitur noch ein Eintrittsbillet sein oder nicht?

Man muss sehr genau prüfen, was die Verteilung der Chancen beim Zugang bedeutet. Die regionale Verteilung spielt eine große Rolle: Eine regionale Universität hat eine ganz andere Aufgabe zur Entwicklung der Region, als ich zum Beispiel als Mitglied der Freien Universität Berlin habe. Der Standortfaktor ist da entscheidend. Neben dem Zugang ist in der ganzen Debatte des Umbaus die interne und organisatorische Durchlässigkeit zwischen den Hochschulen wichtig. Es dürfen keine neuen Barrieren aufgebaut werden zwischen Fachhochschulen und Universitäten, keine neuen Barrieren zwischen den abgestuften Studienabschlüssen Bachelor und Master. Wir müssen darauf achten, dass jemand mit einem Bachelor nicht tatsächlich abgestellt wird in der Besenkammer, von der sie oder er dann nicht mehr weiter kommt. Wie notwendig die Durchlässigkeit innerhalb der Hochschulen ist, wird auch am Beispiel der Frauenförderung

Es dürfen keine neuen Barrieren aufgebaut werden zwischen Fachhochschulen und Universitäten, keine neuen Barrieren zwischen den abgestuften Studienabschlüssen Bachelor und Master.

Es ist uns nicht gelungen, strukturelle Reformen in den Aufbau des ostdeutschen Universitätssystems zu implementieren, weil der Widerstand aus dem Westen zu stark war.

deutlich: Die geschlechtsspezifische Verteilung hängt heute weniger mit dem Zugang zusammen.

Zwischenfrage Christa Cremer-Renz:

Ich habe eine Frage direkt dazu: Wir hatten zu Beginn der Entwicklung der Umstrukturierung bei der Einrichtung von neuen Hochschulen, bei der Einrichtung von neuen Studiengängen und Fachbereichen den hohen Anspruch, zu versuchen, die Personalstruktur der einzelnen Fachbereiche, Fächergruppen, so aufzustellen, dass sowohl Männer als auch Frauen, sowohl Ost und West, jüngere und ältere Kolleginnen und Kollegen integriert werden. Wir wollten einen Neuanfang ohne alte Fehler. Das ist nur ansatzweise gelungen. Vor allen Dingen war es ein großes Problem, West-Wissenschaftlerinnen zu finden, die bereit waren, diese Aufbauleistung mitzutragen. Gleichzeitig war es, bezogen auf bestimmte Fächergruppen, unendlich schwierig, qualifiziertes Ost-Personal einzuwerben, weil wir immer darauf angewiesen waren, auf die sogenannte Vorbelastung zu schauen. Das musste im Einzelfall nachgeprüft werden. Es war eine unendlich schwierige Aufgabe. Mich interessiert, wie das heute aussieht.

Barbara Riedmüller:

Die Ausgangslage war natürlich in den Fächern personell und strukturell unterschiedlich. Es gab Fächer, in denen es praktisch gar kein Ost-Personal gab, wie in der Soziologie zum Beispiel. Das Fach ist völlig neu aufgebaut worden. Es gab Soziologen, aber keine Soziologie, das ist etwas anderes. Natürlich war die personelle Erneuerung ein Problem, aber die strukturelle Frage, das hat mich, als ich beteiligt war an diesem Prozess, besonders deprimiert: Es ist uns nicht gelungen, strukturelle Reformen in den Aufbau des ostdeutschen Universitätssystems zu implementieren, weil der Widerstand aus dem Westen zu stark war. Das westdeutsche Universitätssystem wurde noch einmal gerettet, mit all seinen frauenfeindlichen Strukturen, seinen Berufungskommissionen, der Selbststeuerung der Wissenschaft. Ich bin zwar eine Anhängerin

der Selbststeuerung der Wissenschaft, aber 1990 war dieser Wert zu hoch gehängt. Das war zwar plausibel nach den Erfahrungen in der DDR, wo es gar nicht mehr möglich war, gegen den Mainstream anzugehen. Aber insgesamt führte die Orientierung auf traditionelle Werte der Wissenschaftlichkeit dazu - ich selber war in einigen Berufungsfällen involviert und kann abendfüllende Geschichten erzählen -, dass Frauen gar keine Chance hatten. Frauen hatten zwar statistisch eine höhere Chance als im Bundesdurchschnitt, aber die Chance, die man gehabt hätte, Fächer neu zu strukturieren, hat man durch die Überschätzung der alten Universitas mit all ihren Fakultäten und Talaren vertan. Ich habe als Senatorin gedacht, mich laust der Affe, als ich zur ersten Immatrikulationsfeier in die Humboldt-Universität kam und die gesamte Professorenschaft stand mir in Talaren gegenüber. Ich hatte 1968 mit dem Stu-

dium begonnen und war der Meinung, wir hätten uns damals von dem Muff unter den Talaren befreit. Einerseits war ich schockiert. Andererseits hatte ich großes Verständnis dafür, dass zum Beispiel an der Humboldt-Universität die aus politischen Gründen - zu konservativ - nach Eberswalde ausgegliederte Forstwirtschaftliche Fakultät wieder in ihre Rechte als Fakultät eingesetzt wurde. Die Restauration war legitim, aber sie hat in der Folge viel Schaden angerichtet. Erstens ist sie genutzt worden, um das westdeutsche System weiter zu stabilisieren. Die Zeit war schon 1990 im Westen reif für eine tiefgreifende Hochschulreform. Und zweitens hat es natürlich Strukturen geschaffen, die unter Finanzknappheit noch stärkere Folgen haben werden, weil man die Aufbauphase nicht konsequent zu Ende führt. Man lebt mit Rumpfuniversitäten, um es drastisch zu sagen. Das finde ich besonders problematisch.



Jutta Schmidt

Chancengleichheit, Ost-West - und Geschlechterfragen in den Gewerkschaftsstrategien

Aus den bisherigen Referaten und Diskussionen ist deutlich geworden, dass Chancengleichheit die Geschlechterproblematik, die Chancen-

gleichheit für unterschiedliche soziale Gruppen, für verschiedene wissenschaftliche Einrichtungen und für verschiedene Regionen, z. B. Ost - West, umfasst. Dies gilt uneingeschränkt auch für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Zu den sozialen Gruppen ist schon vieles gesagt worden. Ich will nur zwei Bemerkungen anschließen:

Für das Studium bedeutet Chancengleichheit für verschiedene soziale Gruppen u. a. auch, dass auch die Bildungsfinanzierung und die Studienförderung entsprechend gestaltet werden müssen. Dass wir uns in diesem Zusammenhang gegen Studiengebühren für ein erstes berufsqualifizierendes Studium - das bei den neuen gestuften Abschlüssen den Mastergrad selbstverständlich einschließt - wenden und die lange fällige Reform der Studienförderung anmahnen, brauche ich wohl nicht zu erläutern oder zu begründen. Zweitens muss die Möglichkeit des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte ohne herkömmliche Hochschulzugangsberechtigung in allen Bundesländern ausgeweitet und erleichtert werden. Wir verstehen dies als ein Element der geforderten Durchlässigkeit des Bildungssystems, in diesem Falle zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung. Kein Bildungsweg darf in eine Sackgasse führen.

Unter dem Stichwort Chancengleichheit verschiedener Hochschulen und Forschungseinrichtungen will ich nur ein Problem benennen: Die Ungleichbehandlung von Universitäten und Fachhochschulen, vor allem durch die Laufbahnvorschriften des öffentlichen Dienstes. Wir sind nicht dafür, dass die Fachhochschulen langsam zu Universitäten werden oder die Universitäten sich gegen die Fachhochschulen den Markt der anwen-

dungsorientierten Studiengänge erschließen. Beide sollen ihre Profilierung beibehalten, aber gleichberechtigt nebeneinander bestehen. Der Kampf um knappe Finanzen und die Einführung gestufter Studienabschlüsse darf nicht dazu führen, dass die Kluft zwischen Universitäten und Fachhochschulen und ihren AbsolventInnen vor allem auf Bestreben der Universitäten und ihrer „typischen“ Vertreter hierarchisch vertieft wird. Wir präferieren Kooperationsmodelle zwischen verschiedenen Hochschulen, auch unterschiedlichen Typs. Und was die Laufbahnen und die Besoldung angeht: Die ÖTV tritt schon lange dafür ein, die Abstufung zwischen den einzelnen Laufbahnstufen, z. B. zwischen gehobenem und höherem Dienst, aufzuheben, die Durchlässigkeit zu gewährleisten und die Personen nach ihrer individuellen Qualifikation zu behandeln.

Lassen Sie mich zum Aspekt der Chancengleichheit von Regionen die Ost - West - Problematik herausgreifen. Es wurde schon mehrfach gesagt, dass die Anzahl der Beschäftigten in Wissenschaft und Forschung - ganz gleich, welche Bezugsbasis gewählt wird, - im Osten deutlich niedriger ist als im Westen. Die Gründe dafür liegen vor allem im Abbau der Industrieforschung nach der deutschen Einheit. Aber auch die Wissenschaftseinrichtungen des öffentlichen Sektors besitzen eine deutlich geringere Kapazität als im Westen. Unseres Erachtens ist

es eine Aufgabe des Staates, dieser Diskrepanz gezielt entgegenzuwirken.

Angesichts der Finanzschwäche der ostdeutschen Länder steht der Bund dabei in einer besonderen Verantwortung. Dieses bewusste Gegensteuern soll nicht nur erfolgen, um die Kluft zwischen Ost und West schließen zu helfen, sondern vor allem auch, um den jungen Menschen in den östlichen Bundesländern einen Anreiz für den Erwerb einer wissenschaftlichen Qualifizierung zu geben und ihnen Perspektiven für eine Tätigkeit in der Wissenschaft in diesen Bundesländern zu eröffnen. Die Förderung der Wissenschaft in den

Dem „Mainstreaming“-Konzept sollte der Vorrang vor Sonderprogrammen eingeräumt werden.

östlichen Bundesländern wird sicher auch in den nächsten Jahren noch besondere Aufmerksamkeit genießen müssen. Aber auch dabei sollte dem „Mainstreaming-Konzept“ Vorrang vor Sonderprogrammen eingeräumt werden.

Der vom BMBF verfolgte Ansatz, Wissenschaft und Forschung mit anderen Ressorts zu verknüpfen, scheint mir ein ebenso richtiger Beitrag zu sein wie die aufgelegten und geplanten Programme, in denen einerseits die Wissenschaft mit verschiedenen Wirtschaftszweigen verbunden und andererseits der Osten als vorrangig zu behandelnder Bestandteil gesamtdeutscher Problematik gesehen wird. Die Unterschiede in den Tarifverträgen, die für den öffentlichen Dienst in Ost und West gelten (BAT-O bzw. BAT), und in der Besoldung erweisen sich für die Hochschulen und Forschungseinrichtungen im Osten als echter Standortnachteil. Auch dies - und nicht nur das Dringen auf die Gleichbehandlung von Beschäftigten nach dem alten gewerkschaftlichen Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ - ist für die Gewerkschaft ÖTV ein gewichtiger Grund, die schnelle Angleichung der tarifvertraglichen Regelungen Ost an die im Westen zu fordern.

Wenn schon vom Osten die Rede ist, schließe ich einige Gedanken zur Gender-Problematik an: Ich komme selbst aus der ehemaligen DDR, habe ein technisches Studium - Elektrotechnik - absolviert und war lange in einer ingenieurwissenschaftlichen Forschungseinrichtung, dem jetzigen WGL-Institut für Halbleiterphysik in Frankfurt/ Oder, beschäftigt. Chancengleichheit und Gleichstellung waren auch in der DDR mit vielen Problemen behaftet. Aber es gab gezielte individuelle und strukturelle Maßnahmen, Frauen und Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Fächer zu interessieren, in der beruflichen Bildung wie zum Studium. Dies begann schon in der Schule. Dort stellte die Integration des beruflichen Alltags ein Ziel dar. Gezielte Unterstützung von Studentinnen bei speziellen Pro-

Chancengleichheit und Gleichstellung waren auch in der DDR mit vielen Problemen behaftet. Aber es gab gezielte individuelle und strukturelle Maßnahmen, Frauen und Mädchen für naturwissenschaftliche und technische Fächer zu interessieren.

Die Gewerkschaft ÖTV favorisiert das Gender-Mainstreaming-Konzept. Wir halten es mittel- und langfristig für das am besten geeignete, Chancengleichheit und Gleichstellung nachhaltig zu erreichen. Aber solange noch andere Methoden nötig sind, werden wir mit einem Mix der erforderlichen Instrumente arbeiten. Dazu gehört die Quotierung.

blemen galt als permanente Aufgabe, von Kinderkrippen und Kindergärten an Hochschulen, die den „wissenschaftsexternen“ Faktoren zuzurechnen sind, einmal ganz abgesehen.

Ohne dies auf das heutige System übertragen und ohne eine Bewertung des Alten vornehmen zu wollen: Vielleicht könnten aus dieser Vergangenheit aber Anstöße für die Realisierung von Chancengleichheit und Gleichstellung in der Zukunft abgeleitet werden. Auch in solchen Fragen könnten aus dem Osten und seinen Erfahrungen durchaus Anregungen für die Lösung gesamtdeutscher Probleme erwachsen.

Damit sind wir beim Punkt Geschlechterfragen. Um es vornweg zu sagen: Die Gewerkschaft ÖTV favorisiert das Gender-Main-

streaming-Konzept. Wir halten es mittel- und langfristig für das am besten geeignete, Chancengleichheit und Gleichstellung nachhaltig zu erreichen. Aber solange noch andere Methoden nötig sind, werden wir mit einem Mix der erforderlichen Instrumente arbeiten. Dazu gehört die Quotierung:

Wir haben z. B. in allen unseren Organen und Gremien eine strenge Quotierung des Frauenanteils in der Satzung verankert und umgesetzt. Auch um den Frauenanteil an „höheren“ Positionen in Hochschulen und Forschungseinrichtungen zu steigern - gerade, wenn in den nächsten Jahren viele Hochschullehrer ausscheiden - wird an einer Quotierung kein Weg vorbei führen. Der zweite unverzichtbare Schritt ist eine Normierung:

Wir streiten dafür, dass alle Hochschulen und Forschungseinrichtungen unter den Geltungsbereich von Gleichstellungsgesetzen fallen, und beobachten deshalb aufmerksam die gegenwärtigen Absichten der Bundesministerinnen Bergmann und Bulmahn. Aber auch in

anderen Gesetzen, wie z. B. beim HRG und seiner Novellierung und in den Haushaltsgesetzen von Bund und Ländern ist das Festschreiben von Vorschriften und das Aufnehmen von Programmen, Projekten und Maßnahmen zur Durchset-

zung von Chancengleichheit und Gleichstellung unbedingt erforderlich. Hier setzt dann Gender-Mainstreaming ein: In diesem Sinne achtet die ÖTV u. a. bei den o. g. Gesetzen nicht nur auf die „unmittelbaren“ Festlegungen, sondern wir betrachten auch alle anderen Passagen und deren mögliche Folgen unter Gender-Gesichtspunkten. Ich will aber als Beispiel für die ÖTV nicht den Wissenschaftsbereich wählen sondern - wenn auch nur in Umrissen - eines der „Kerngeschäfte“ der Gewerkschaften: Die Tarifarbeit. Deren Ergebnisse wirken sich freilich auch unmittelbar auf den Wissenschaftsbereich aus.

Entsprechend des Amsterdamer Vertrages der EU und des Beschlusses des Europäischen Gewerkschaftsbundes von 1995 hat die Gewerkschaft ÖTV als erste deutsche Gewerkschaft das Gender-Mainstreaming-Konzept in ihre Tarifarbeit übernommen. Sie ist damit neben ein paar skandinavischen Gewerkschaften führend in Europa und in der Welt. Unterstützt durch eine Gender-Mainstreaming-Beauftragte besteht jetzt die Aufgabe, geltende Tarifverträge und zukünftige Forderungen, Entwürfe, Vorschläge und Angebote unter Gender-Mainstreaming-Gesichtspunkten zu prüfen und ggf. Veränderungen einzufordern. Dies wurde erstmals in der Tarifrunde 1998 praktiziert und ist jetzt integrierter Bestandteil der Arbeit der Tarifkommissionen. Darüber hinaus hat die ÖTV

basierend auf den Ergebnissen eines Gutachtens zur Diskriminierung von Frauen und von „typischen“ Frauentätigkeiten im wichtigsten Tarifwerk, bei dem die ÖTV Tarifvertragspartei ist, dem des öffentlichen Dienstes, eine Kommission eingesetzt. Diese Kommission verfolgt mit einer Kampagne zur Aufwertung von Frauentätigkeiten das Ziel, zu diskriminierungsfreien Arbeitsbewertungskriterien in Tarifverträgen zu kommen.

Ausgehend von ersten Erfahrungen zeigt sich, dass eine wirksame Umsetzung noch eines gezielten Prozesses bedarf, denn dieses Konzept ist für die meisten Akteure noch Neuland. Deshalb sind u. a. vorgesehen, in einer Kommune eine empirische arbeitsbewertende Analyse durchzuführen, um Hinweise auf Diskriminierungen zu verifizieren und zu konkretisieren, und ein tragfähiges nicht-diskriminierendes Arbeitsbewertungssystem zu erproben. Wir werden Gender-Mainstreaming in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufnehmen und Veranstaltungen, auch mit Arbeitgebern, zu dieser Problematik durchführen. Die Ergebnisse werden wir auf der EXPO 2000 präsentieren.

Zusammengefasst gesagt: Wir sind generell der Überzeugung, dass nachhaltige Verbesserungen im Sinne von Chancengleichheit und Gleichstellung nur durch strukturelle Veränderungen zu erreichen sind. Solange erforderlich, kann aber auf „Sonderregelungen“ nicht verzichtet werden.



Klaus Faber Wissenschaftslandschaften in Ost und West – Chancengleichheit, Innovationsanstöße und innerdeutscher Standortwettbewerb

Die Standortdefizite der ostdeutschen Bundesländer gegenüber Westdeutschland etwa in der Wissenschaft und Forschung werden in einem Teil der Medien und auf einigen Fachveranstaltungen ab und zu erörtert. Man kann aber nicht sagen, die Fragestellung sei auf der nationalen Ebene durchgehend präsent. Fach- und Wissenschaftskongresse, die sich mit struktur- oder wissenschaftspolitischen Problemen überregionalen Zuschnitts befassen, sind in Deutschland, zehn Jahre nach den Wendeereignissen, durchaus in der Lage, keinerlei ostspezifische Debatten Themen aufzugreifen und die Ost-West-Unterschiede ganz auszublenden.

Auch der Standort Berlin schützt nicht automatisch vor einem selektiven Sehen, wie wir ab und zu erleben dürfen. Ein derartiges Ausblenden stellt übrigens selbst einen politischen Faktor dar. Manche erhoffen sich einiges von der neuen Berliner Republik. Es wäre erfreulich, wenn der neue Zeitphasenname, der sich offenbar durchsetzt, wenigstens in einem Punkt für positive Veränderungen stehen würde: für die bessere Wahrnehmung der immer noch bestehenden Unterschiede zwischen den beiden Teilen Deutschlands, die - hoffentlich - bald nicht mehr mit den Begriffen „alt“ und „neu“ beschrieben werden können.

Die ost-west-deutschen Unterschiede in der wirtschaftlichen Entwicklung, bei den Arbeitslosenzahlen oder in der politischen Stimmung, wie sie nicht nur in Wahlen sichtbar wird, sind – im Groben – auch im Westen bekannt. Weniger gut bekannt sind andere Aspekte, wie etwa der „Wendeknick“ in den Geburtenzahlen, die damit verbundenen Auswirkungen auf die ostdeutschen Schulen oder insgesamt die Schulverhältnisse und die Wissenschaftsbedingungen in Ostdeutschland.

Alle diese Faktoren, die immer noch zwei verschiedene Welten kennzeichnen, haben auch etwas mit der Forderung nach Chancengleichheit und mit ihrer Verwirklichung zu tun, und zwar unter allen denkbaren Teilgesichtspunkten von Chancengleichheit, z. B. im Geschlechter- oder Generationenverhältnis und in der sozialen oder regionalen Zuordnung.

Zwei Drittel aller Ostdeutschen haben nach 1990 ihren ursprünglichen Arbeitsplatz verloren. Viele haben bis heute keine Arbeit wiedergefunden, obwohl nach dem jeweiligen Lebensalter eine Wiederaufnahme der Arbeit durchaus noch möglich gewesen wäre oder ist. Annähernd 20 % der

gesamtdeutschen Bevölkerung leben in Ostdeutschland, das etwa ein Drittel des deutschen Territoriums umfasst. Ostdeutschland verfügt aber nur über ca. 5 % des gesamtdeutschen Potenzials in der Wirtschaft und nur über ungefähr 2 % des entsprechenden Forschungs- und Entwicklungspotenzials. Das damit im

Wissenschaftsbereich beschriebene Defizit ist vor allem auf den Zusammenbruch der ostdeutschen Industrieforschung zurückzuführen.

Von etwa 86 000 in der ostdeutschen industriellen Forschung und Entwicklung Beschäftigten sind 1997 rund 16 000 übriggeblieben. Die Zahlen haben sich seitdem nicht durchgreifend verbessert. In Betrieben, die von der früheren Treuhand betreut wurden, ging die Zahl derjenigen Arbeitsplätze, die der Forschung und Entwicklung zugeordnet waren, schneller zurück als diejenige der übrigen Arbeitsplätze. Es gibt dafür einen strukturellen Grund, der auch bei der drastischen Reduzierung der gesamten ostdeutschen Industrieforschung eine wichtige Rolle spielt. Unternehmen, die größere ostdeutsche Betriebe erwerben wollen oder erworben haben, verfügen an ihren Standorten in Westdeutschland oder im westli-

Annähernd 20 % der gesamtdeutschen Bevölkerung leben in Ostdeutschland. Ostdeutschland verfügt aber nur über ca. 5 % des gesamtdeutschen Potenzials in der Wirtschaft und nur über ungefähr 2 % des entsprechenden Forschungs- und Entwicklungspotenzials.

chen Ausland oft bereits über Forschungs- und Entwicklungspotenziale. Sie sind häufig weder daran interessiert, derartige Kapazitäten zu erwerben, noch sie fortzuführen oder gar auszubauen. Kleinere und mittlere Unternehmen weisen in vielen Fällen noch nicht die erforderliche Betriebsgröße auf oder sind wirtschaftlich noch nicht ausreichend gesichert, um sich die dauerhafte Einrichtung von Forschungspotenzialen leisten zu können. An diesen Strukturbedingungen kann die beste staatliche Förderung der Industrieforschung jedenfalls kurzfristig nichts ändern.

Man muss an dieser Stelle ein mögliches Missverständnis ausräumen: Staatliche und andere Förderprogramme für den Aufbau von Forschung und Entwicklung in den ostdeutschen Betrieben sind unter gewissen Voraussetzungen durchaus notwendig und sinnvoll. Sie verhindern einen weiteren Rückgang der ostdeutschen Potenziale und fördern von einem niedrigen Ausgangspunkt aus - im besten Fall - ein langsames Wachstum. Die Lücke, die der Zusammenbruch der ostdeutschen Industrieforschung gerissen hat, können sie aber nicht füllen. Hier kommt dem Ausbau der öffentlich geförderten oder öffentlich getragenen Wissenschaftseinrichtungen - der Hochschulen und der Forschungsinstitute - eine strategische Auffangfunktion zu.

Deutschland ist bekanntlich ein föderaler Staat, was auch in politischen Debatten zum Kernbereich länderstaatlicher Zuständigkeiten, zu dem Bildung und Wissenschaft gehören, überraschend häufig nur geringe Aufmerksamkeit findet. Als Akteure spielen in der Wissenschaft neben dem Bund sechzehn Länder und darüber hinaus, bei wachsender Autonomie in zunehmendem Umfang, die einzelnen Hochschulen eine Rolle. Der Stand der Entwicklung in den ostdeutschen Wissenschaftslandschaften bedarf deshalb differenzierter Bewertung. Die Mehrheit der ostdeutschen Länder wird nur in begrenztem Umfang den Anforderungen an eine Infrastrukturpolitik gerecht, die zum Ausgleich der Auswirkungen des Rückgangs in der Industrieforschung erforderlich ist.

Einen Indikator für die Bewertung der Anstrengungen bilden die prozentualen Anteile, die den Wissenschaftsausgaben am Gesamthaushalt der einzelnen Länder zukommen. Den höchsten Stand, in der Nähe von 10 %, erreicht im Ver-

gleich der Flächenstaaten Sachsen. Das ist sicherlich auch eine Folgewirkung der Schwerpunktbildung in der DDR-Wissenschaftsstruktur, einer Schwerpunktbildung in Sachsen und Berlin, die zum Teil auf älteren Grundlagen beruht - und nicht etwa allein oder überwiegend das Verdienst der Politiksteuerung nach 1990.

Auch in Sachsen wachsen die Bäume nicht in den Himmel, wie die alljährlichen Auseinandersetzungen um den Wissenschaftshaushalt zeigen. Alle anderen ostdeutschen Flächenstaaten - Berlin kann hier nicht in den Vergleich einbezogen werden - haben allerdings deutlich geringere Haushaltsanteile für Wissenschaft und Forschung. Ich will die Rangfolge nicht im einzelnen schildern, die sich in der Platzierung von Jahr zu Jahr auch ändern kann und weniger aussagekräftig ist als die Beschreibung eines Gruppentrends.

Sachsen-Anhalt hatte, um ein Flächenstaatsbeispiel herauszugreifen, in seiner zweiten Legislaturperiode, von 1994 bis 1998, die Wissenschaftsanteile am Haushalt prozentual und absolut kontinuierlich gesteigert. 1998 wurde der seit 1990 bislang höchste Anteilsstand erreicht. Einen wesentlichen Beitrag hatte dabei die Erhöhung der Hochschulbaufinanzierung, einer Gemeinschaftsfinanzierung, bei der das Land und der Bund jeweils die Hälfte der Kosten tragen. Man muss in diesem

Die Mehrheit der ostdeutschen Länder wird nur in begrenztem Umfang den Anforderungen an eine Infrastrukturpolitik gerecht, die zum Ausgleich der Auswirkungen des Rückgangs in der Industrieforschung erforderlich ist.

Kontext berücksichtigen, dass im ersten Jahr der zweiten Legislaturperiode, 1994, Sachsen-Anhalt beim Hochschulbau den letzten Platz unter sechzehn Ländern belegte, einen Platz, den es inzwischen längst verlassen hat. Diese negative Entwicklung hat übrigens in der Landespolitik vor 1994 erstaunlicherweise kaum eine Rolle gespielt - ein Sachverhalt, der vielleicht etwas, wiederum negativ, über den landespolitischen Stellenwert der Wissenschaftspolitik aussagt. Ein Anteil von weniger als 6 % der Wissenschaftsausgaben am Landeshaushalt - neuerdings wieder abnehmend - gibt Sachsen-Anhalt auch nach den Steigerungen von 1994 bis 1998 keine Spitzenposition, weder in Ostdeutschland, noch bundesweit. Mit Sachsen-Anhalt in der Größenordnung vergleichbare, zum Teil noch kleinere Haushaltsanteile weisen die übrigen ostdeutschen Flächenstaaten auf. Zu ähnlichen Ergebnissen führt ein Ländervergleich der Pro-Kopf-Ausgaben für Wissenschaft und Forschung.

Bei den ostdeutschen Standortnachteilen müssen in diesem Zusammenhang weitere Defizitbestände berücksichtigt werden. Dazu gehört die unterschiedliche Entwicklung der Anteile der Hochschulzugangsberechtigten am Altersjahrgang, die im Durchschnitt in Ostdeutschland mit etwa 25 % noch nicht die Höhe der westdeutschen Anteile von ungefähr 33 % erreichen. Dies trifft noch deutlicher auf die jeweiligen Studierendenanteile zu. In Ostdeutschland nehmen viel weniger Hochschulzugangsberechtigte das Studium auf als in den so genannten alten Ländern. Vor allem Frauen verzichten häufig auf das Studium. In diesem Zusammenhang spielen offenbar, neben der lange Jahre unzureichenden Studienförderung, auch unzutreffende Vorstellungen darüber eine Rolle, welches Arbeitsmarktrisiko mit den verschiedenen Bildungsabschlüssen verbunden ist. Nach wie vor ist das Arbeitsmarktrisiko bei Hochschulabschlüssen deutlich geringer als bei jeder anderen Abschlussart, was im Osten vielfach nicht bekannt ist. Vertieft wird das Problem dadurch, dass in den nächsten Jahren geburtenschwache Jahrgänge, als Folge des bereits erwähnten „Wendeknicks“, die ostdeutschen Schulen besuchen. Eine Reduzierung des Ausbavolumens in der Wissenschaft kann dies allerdings nicht rechtfertigen, wie allein schon der im Vergleich zu Westdeutschland noch bestehende Abstand beim Jahrgangsanteil der Hochschulzugangsberechtigten und der Studierenden zeigt.

Insgesamt werden in Deutschland die Studierendenzahlen auch weiterhin steigen. Notwendig ist deshalb eine verstärkte Werbung für die ostdeutschen Hochschulstandorte. Dies setzt wiederum voraus, dass der Ausbau dort fortgeführt und abgeschlossen wird. Eine Ausrichtung des Wissenschaftsaufbaus an wechselnden und im konkreten Fall zunächst zurückgehenden regionalen Schuljahrgangsstärken wäre vor diesem Hintergrund eine abwegige Fehlorientierung. Sie würde die ostdeutschen Standortprobleme verstärken und den Schrumpfungsprozess nicht aufhalten, sondern beschleunigen, der inzwischen in einigen ostdeutschen Regionen ein auch unter gesamtstaatlichen Strukturgesichtspunkten bedenkliches Ausmaß aufweist. Der Geburtenrückgang und der

anhaltende Bevölkerungsverlust in vielen ostdeutschen Regionen sind zwei auffallende Strukturmerkmale einer negativen Entwicklung, die nicht durch prozyklisches Verhalten gefördert werden darf.

Auch ein anderer Faktor hat problematische Auswirkungen. In der ostdeutschen Landespolitik kommt, wie dies an einem Einzelbeispiel deutlich wurde, der Wissenschaftspolitik häufig nicht diejenige Bedeutung zu, die sie vor dem Hintergrund des Zusammenbruchs der Industrieforschung haben müsste. Die Instrumente und die Ergebnisse der klassischen, direkten Wirtschaftsförderung werden im Vergleich zu den überwiegend indirekt wirkenden, in bestimmter Hinsicht auch „moderner“ Infrastrukturmaßnahmen auf dem Gebiet der Wissenschaftspolitik überschätzt. Die Bedeutung der Standortfaktoren Bildung, Wissenschaft und Forschung - in einem

In der ostdeutschen Landespolitik kommt der Wissenschaft häufig nicht diejenige Bedeutung zu, die sie vor dem Hintergrund des Zusammenbruchs der Industrieforschung haben müsste... Verkannt werden die positiven Wirkungsmöglichkeiten, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerade in Strukturkrisenregionen wahrnehmen können.

Nenner: die Qualifizierung der Menschen - wird demgegenüber insgesamt unterschätzt. Man gewinnt in diesem Kontext ab und zu den Eindruck, dass manche Wissenschaft und Forschung eher dem weniger produktiven Teil der Gesellschaft zuzuordnen und deshalb die vielfältigen, positiven Wirkungsmöglichkeiten verkennen, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen gerade in Strukturkrisenregionen wahrnehmen können. Ich nenne als ein Beispiel die Krise der Montanindustrie, die seit den sechziger Jahren vor allem in Nordrhein-Westfalen sichtbar wurde. Die damals in Westdeutschland gegründeten Wissenschaftseinrichtungen haben einen wesentlichen Anteil an der erfolgreichen regionalen Umstrukturierungspolitik. Ohne entsprechende Anstrengungen in Ostdeutschland wird es keinen nachhaltig wirkenden „Aufschwung Ost“ geben können.

Ein Ausgleich der im Wissenschaftsbereich bestehenden Standortdefizite zwischen Ost und West verwirklicht die Forderungen nach regionaler Chancengleichheit und nach fairen Wettbewerbsbedingungen innerhalb Deutschlands. Er ist aber ebenso für die individuelle Chancengleichheit beim Zugang zu Ausbildungs- und Qualifikationspositionen und deshalb auch für die damit zusammenhängenden Geschlechter- und sozialen Fragen wichtig. Wesentliche Verbesserun-

gen setzen auf diesem Gebiet voraus, dass die Aufgabenstellung als komplexes Strukturproblem - und nicht als ein Nebeneinander von bestenfalls lose verbundenen Einzelfragen - verstanden und angegangen wird.

Die Wiederherstellung der deutschen Einheit und die damit zusammenhängenden Umbruchsituationen in Ostdeutschland haben nicht nur dazu geführt, dass Ungleichgewichte und Unterschiede in der Wissenschaftsentwicklung sichtbar und zum Teil, etwa in der Industrieforschung, auch vertieft wurden. Sie haben ebenso neue Wege für Innovationsansätze eröffnet. Soweit diese erfolgreich beschrritten wurden, wurde damit auch eine

Verbesserung der Bildungs- und Qualifikationschancen erreicht. Die in Brandenburg 1991 errichteten Universitäten, die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt (Oder), die Universität Potsdam und die Brandenburgische Technische Universität in Cottbus, haben im Universitätssektor als erste ostdeutsche Neugründungsinstitutionen Anstöße für die Hochschulentwicklung gegeben. Auch andere ostdeutsche Neugründungen im Universitäts-, im Fachhochschul- oder in anderen Bereichen und in gleicher Weise bereits bestehende Hochschulen haben die Innovation gefördert. Dafür stehen als Beispiele

- neue Studiengänge,
- die engere und gegenüber Westdeutschland intensivere Kooperation zwischen Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen,
- die internationale Ausrichtung von Forschung und Lehre etwa in der neuen internationalen Begegnungsuniversität in Frankfurt (Oder) mit einem Anteil von ungefähr 40 % an ausländischen Studierenden,
- die Stärkung der anwendungsorientierten Forschung an den Fachhochschulen oder
- die bessere Betreuung der Studierenden, die an ostdeutschen Hochschulen ihr Studium bis vor kurzem ganz überwiegend innerhalb der Regelstudienzeit absolvierten.

Die eingeleiteten Strukturreformen und Erneuerungsprogramme waren allerdings nicht alle erfolgreich. Nicht alle 1990 eröffneten Chancen

wurden genutzt. Das mit dem Wissenschaftlerinnen- und Wissenschaftlerintegrationsprogramm („WIP“) verfolgte Ziel, die Forschung an den ostdeutschen Hochschulen durch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den außerhochschulischen Forschungseinrichtungen zu stärken, ist, um ein Beispiel zu nennen, insgesamt nur in begrenztem Umfang erreicht worden.

Von Land zu Land bestehen dabei erhebliche Unterschiede in den Programmsergebnissen, die nur teilweise durch die Ausgangsunterschiede erklärt werden können.

Die Zielsetzungen in den Hochschulsonderprogrammen wurden, was Ostdeutschland anbelangt, den strukturpolitischen Herausforderungen nicht immer gerecht. Die Höhe der Bundesförderung entsprach nicht den gestellten Aufgaben. Die Chancen für Neugründungen und Strukturreformen konnten deshalb nicht ausgeschöpft werden. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Ostdeutschland haben in vielen

Ein wirksamer Beitrag zur Innovation setzt ein höheres Bundesengagement, auch im Bereich der Finanzen, voraus. Neue Bundesprogramme, z.B. zur Unterstützung der Personalstrukturreform, sollten auf dem Gebiet der Wissenschaft den strukturschwachen Ländern Anreize zur Erhöhung des Landesengagements geben.

Fällen keine adäquate Beschäftigung gefunden. Die Ansätze für die Frauenförderung oder die Gestaltungsbedingungen für Qualifikations- und Arbeitsverhältnisse an den ostdeutschen Hochschulen, welche die Bedürfnisse von Frauen berücksichtigt hatten, konnten nicht aufrecht erhalten werden. Die erforderliche Personalstruktur und eine durchgreifende Hochschulstrukturreform werden zum Teil erst jetzt eingeleitet, nachdem die westdeutschen reformbedürftigen Strukturen in Ostdeutschland eingeführt worden sind.

Auch die Möglichkeit, unterstützt vom Bund neue Finanzierungsmodelle mit einem eigenen Vermögensanteil der Hochschulen in Ostdeutschland zu erproben, wurde nicht genutzt. Vergleichbares gilt etwa für eine Neuordnung der Struktur der Wissenschaftsakademien in Deutschland, bei der ostdeutsche Einrichtungen eine besondere Rolle hätten spielen können.

Die Bilanz der Innovationsanstrengungen im Wissenschaftssystem in Ostdeutschland weist ein insgesamt ambivalentes Ergebnis auf. Einige Reform- und Neugründungsansätze waren erfolgreich, die Erneuerungschancen wurden aber nur zum Teil genutzt. Die Bundesbeteiligung ent-

sprach vor allem unter finanzpolitischen Gesichtspunkten nicht den Herausforderungen.

Die meisten ostdeutschen Länder sind mit den Anforderungen für den notwendigen Auf- und Ausbau von Hochschulen und Forschungseinrichtungen finanzpolitisch überfordert. Die erforderliche Erneuerung, der innerdeutsche Infrastrukturausgleich von Standortdefiziten und ein wirksamer Beitrag zur Innovation setzen deshalb ein höheres Bundesengagement, auch im Bereich der Finanzierung, voraus. Neue Bundesprogramme, z. B. zur Unterstützung der Personalstrukturreform, sollten auf dem Gebiet der Wissenschaft den strukturschwachen Ländern Anreize zur Erhöhung des Landesengagements geben. Derartige Programme sollten unterschiedlich hohe Bundesanteile für eine gemeinsame Förderung von Maßnahmen vorsehen, um die Initiativfunktion zu verstärken. In den Bund-Länder-Programmansätzen sollte das Ziel integriert sein, Chancengleichheit für Frauen zu erreichen. Die Bundesförderung sollte daran ausgerichtet werden, die für Ostdeutschland bestehenden Defizite auszugleichen. Sie darf nicht etwa die zum Teil historisch gewachsenen Ungleichgewichte durch eine allzu starke Anknüpfung an bereits vorhandene Potenziale vertiefen. „Wer hat, dem wird gegeben“ - das sollte kein Ziel der Förderpolitik sein.

Der Aufbau der ostdeutschen Wissenschaftseinrichtungen liegt im Interesse einer gesamtdeutschen Infrastrukturpolitik. Die Entwicklung Ostdeutschlands zu einem neuen *mezzo giorno* zuzulassen, wäre für den Gesamtstaat und daher auch für den Westen Deutschlands auf die Dauer bei weitem teurer als eine rechtzeitig eingeleitete und in der Dimension ausreichende Bundesförderung für den ostdeutschen Infrastrukturausbau. Dem Ausbau der ostdeutschen Wissenschaftspotenziale kommt dabei entscheidende Bedeutung zu:

In der politischen Debatte in Ostdeutschland und auf der überregionalen Ebene müssen Wissenschaft, Forschung und Innovation als wichtige Standortfaktoren künftig eine größere Rolle spielen.

Das gilt

- für die übergreifende Infrastrukturpolitik,
- für die Innovationsfunktion,
- den innerdeutschen Standortwettbewerb und ebenso
- für die Verwirklichung der Chancengleichheit als zentraler gesellschaftspolitischer Forderung.

Auch hier will ich, abschließend, ein konkretes Beispiel anführen, das im Einzelfall die Fragestellung noch einmal deutlich macht. Die Europa-Universität in Frankfurt (Oder), die ich bereits erwähnt habe, ist ein grenzüberschreitendes Kooperationsprojekt, das für die positive Gestaltung der deutsch-polnischen Beziehungen einen kaum zu überschätzenden Beitrag leistet. Es gibt, was die internationale Zusammensetzung der

Studentenschaft und insgesamt die internationale Ausrichtung der Universität angeht, in Europa kein vergleichbar erfolgreiches Modell. Der Wissenschaftsrat hat in einer Stellungnahme sinngemäß ausgeführt, dass sich die Finanzausstattung der Europa-Universität vor dem Hintergrund der ihr gestellten Aufgaben am unteren Rand des noch Hinnehmbaren bewege. Er hat in diesem Zusammenhang auch an die Finanzierungsverantwortung des Bundes erinnert. Mit beiden Aspekten - mit der Bewertung der Höhe der Gesamtfinanzierung und der Bundesfinanzierungsverantwortung - wird in einem Einzelbeispiel das Kernproblem der Wissenschaftslandschaften in Ostdeutschland angesprochen.

In der politischen Debatte in Ostdeutschland und auf der überregionalen Ebene müssen Wissenschaft, Forschung und Innovation als wichtige Standortfaktoren künftig eine größere Rolle spielen. In der Politik, in den Medien, in den Verbänden, aber auch in den ostdeutschen Wissenschaftsinstitutionen ist dazu ein Beitrag zu leisten, ein Beitrag, der darauf hinwirken kann, vorhandene Einstellungen und Mentalitäten zu ändern und die ostdeutsche Infrastrukturentwicklung voranzubringen.



Tilo Braune Chancengleichheit und gesamtdeutsche Strukturpolitik

Wer die Diskussionsbeiträge zum Thema Chancengleichheit in Hochschule und Forschungseinrichtungen Revue passieren lässt, könnte leicht zu der Einschätzung

gelangen: Die Defizite sind minutiös beschrieben worden, packen wir es an, sie aufzuarbeiten. Aber wir wissen alle, dass die Messen längst gesungen sind und viele Chancen, besonders in der Wendezeit, verpasst wurden, die einfach nicht mehr aufgeholt werden können. Der Westen war sich darüber im klaren:

Sein System der Hochschulen war überbedürftig an Reformen und ist es heute noch. Der Osten kam hinzu, und keiner war vorbereitet - auch im Westen nicht, Reformen wirklich umzusetzen, weil es tragfähige Modelle nirgendwo gab, offensichtlich auch nicht in den Schubladen von Wissenschaft und Verwaltung. Von der grundsätzlichen Bereitschaft zu Reformen in Deutschland ganz zu schweigen.

Im Widerspruch zu einer Aussage von Barbara Riedmüller will ich anmerken: Man darf nicht einfach so stehen lassen, dass ostdeutsche Eliten in der Politik bereits angemessen repräsentiert seien. Sicher gibt es Beispiele, dass ein gewisser Aufstieg durchaus gelungen ist. Für die Landtage in den

ostdeutschen Ländern stimmt das. Hier sitzen regelmäßig Landeskindern, was naheliegend ist. Aber hier von politischer Elite zu sprechen, scheint mir zu eingeengt. Schaut man auf die Ebene der Staatssekretäre in den Landesregierungen und der Leitungsbereiche der Bundesregierung, gibt es vier oder fünf mit einer ostdeutschen Biografie.

Bei den Ministern in den ostdeutschen Ländern sieht die Sache erfreulicher aus, weil hier meistens darauf geachtet wird, dass zumindest die

Spitzen der Häuser aus dem Lande oder, wenn es geht, aus dem Osten stammen. Aber zu mehr als 70, 75 % ist auch das nicht erfüllt. So gesehen will ich einfach einschränken: Unter den Führungseliten in Gesamtdeutschland sind Ostdeutsche im Promillebereich zu finden. In Ostdeutschland ist die Repräsentanz etwas deutlicher, aber Ostdeutsche in westdeutschen Führungseliten muss man schon sehr lange suchen.

Ähnlich ist es in der Wirtschaft. Es gibt wohl einzelne Beispiele, zum Beispiel die Intershop-Computerfirma, die sich mittlerweile sogar weltweit etabliert hat. Da ist eine ostdeutsche Gründung, als solche eine absolute Ausnahme, die nicht die harte Gesamtwirklichkeit verschönen kann. Die Gewerkschaften sind, glaube ich, wirklich die einzige bundesweite Organisation, in der auch Ostdeutsche gesamtdeutsch eine Chance bekommen haben. So gesehen, kann ich mich als Exot fühlen, der ich schon zu Ostzeiten ein Stückchen war. Ich hatte das seltene Vergnügen, aus Überzeugung - ich komme damit auf unser Oberthema zurück - mich

um meine Kinder zu kümmern, sie zu windeln und auch mit ihnen krank zu machen. Ich will keinen Beifall dafür, ich bin dafür bestraft worden. Meine Chefs haben mich zu sich gerufen und gefragt, ob ich nicht arbeitswillig bin. Und einige Professoren kamen dann zu der Meinung, ich müsse mich wohl erst mal in der

Praxis bewähren, um zu wissen, wie man zu studieren hat und nicht mit den Kindern krank macht. Das würden sonst ja nur die Frauen tun.

Von dieser leider gesamtdeutsch typischen Reaktion einmal abgesehen, ist festzuhalten, dass ein Stückchen Gleichberechtigung bis zur mittleren Ebene, im sogenannten akademischen Mittelbau im Hochschulsystem Ostdeutschlands, entwickelt war. Während meines Medizinstudiums gab es einen Frauenanteil bis zu 70 % in der Studenten-

Viele Chancen können einfach nicht mehr aufgeholt werden, die besonders in der Wendezeit verpasst wurden.

Unter den Führungseliten in Gesamtdeutschland sind Ostdeutsche im Promillebereich zu finden. In Ostdeutschland ist die Repräsentanz etwas deutlicher, aber Ostdeutsche in westdeutschen Führungseliten muss man schon sehr lange suchen.

schaft; beim akademischen Mittelbau lag er noch über 50 %. Dann passierte in der höheren Phase das, was auch in Westdeutschland bekannt ist, die Ausdünnung im Bereich der Habilitationen und der Lehrstuhlbesetzung war eklatant.

Dennoch macht es Sinn, auch wenn wir das heute nicht schaffen, einmal über die unterschiedlichen ost- und westdeutschen Sozialisationen in der Frage der Geschlechter zueinander ein wenig genauer nachzuschauen. Da kommt man zu manchen unterschiedlichen, aber interessanten Sichten. Wir hatten auf der Alltagsebene ein Stück Gleichstellung, und wir erlebten als ostdeutsche Männer, dass Frauen bis zu einer gewissen hierarchischen Ebene, die aber den Alltag betrifft, doch ziemlich gleichwertig behandelt worden sind und auch ihre Karrierechancen bis zu dieser Ebene hatten. Für beides, Karrierechance und bürgerliche Hemmschwelle, eine Geschichte:

Ich hatte eine Vorgesetzte, eine hochintelligente Fachfrau, die mit einem Kollegen, übrigens auf gleicher Qualifikationsebene, zu unserem Chef gerufen wurde, der beiden sagte: „Ich möchte einen von Ihnen beiden zur Habilitation bringen und eine wissenschaftliche Karriere ermöglichen. Wer möchte von Ihnen?“ - Der Mann sagte trocken: „Ich.“ Wir anderen wussten, der war deutlich schlechter als die Kollegin. Die Frau antwortete eher zurückhaltend: „Darüber muss ich nachdenken.“ - Nach einer Woche teilte sie mit: „Wissen Sie, meine Kinder sind noch klein. Wenn ich jetzt Karriere mache, läuft mir wahrscheinlich der Mann noch weg. Sehen Sie es mir nach; ich hätte viel Lust, aber ich mache es nicht.“ - Sie hat aus einer gewissen Selbstzensur, die natürlich gesellschaftlich determiniert war, auf diese große Chance verzichtet. Das heißt also, und dies wollte ich verdeutlichen, ab einer gewissen Ebene wirkten dann wohl ähnliche Mechanismen, wie sie auch im Westen wirken.

Klaus Faber hat ziemlich deutlich gemacht, wo die Defizite waren im Hochschulbereich. Die Industrieforschung ist kaputt gegangen, die Akademieforschung ist quasi abgewickelt worden. Das Wissenschaftler-Integrationsprogramm hat sich, wenn auch vielleicht gut gemeint, als eine sogenannte Edel-ABM für Akademiker herausgestellt. Echte Integration hat es unter 10 % gegeben. Mehr

war auch wahrscheinlich nicht vorstellbar; in einer Phase, in der man an den ostdeutschen Universitäten und anderen Hochschulen das Personal abbaute, um die Personalstruktur auf westdeutschen Level zu bringen, gleichzeitig zusätzliche Leute, die auch noch aus anderen fachspezifischen Bereichen kamen, zu integrieren versuchte, war die Absicht des WIP wohl vornherein ein totes Kind. Es war gut, ein paar Leute noch ein paar Jahre beschäftigen zu können, ihre Kompetenz, ihr Wissen und ihre Fähigkeit zu nutzen. Einigen ist die Aufnahme in die Industrieforschung auch tatsächlich gelungen; insgesamt ist es jedoch ein Problem geblieben.

Der akademische Mittelbau, dem ich selbst angehörte und von dessen Existenznotwendigkeit ich heute noch überzeugt bin, ist der Zahl und der inhaltlich Position nach abgebaut worden. Er hatte wesentliche Teile der Lehre miterfüllt und das auf einer zum Studenten sehr nahen Position. Die Kluft, wir waren ja sehr hierarchisch aufgebaut in

Ostdeutschland, zwischen Student und Professor war riesengroß; aber zum Assistenten war die Distanz gering, den mal anzurufen oder bei ihm vorzusprechen, war jederzeit leicht möglich. Und diese Chance, engen Kontakt zu haben und Verständnis wie konkrete Unterstützung zu finden, dies war wirklich ein Pfund, das

man bedauerlicherweise zerschlagen hat, wobei ich pessimistisch bin, ob man das jemals wiederherstellen könnte. Ich wäre zufrieden, wenn das gelänge.

Größere Forschungseinrichtungen sind ebenfalls, soweit sie überhaupt bestanden, zerschlagen worden. Das Hochschulerneuerungsprogramm war hilfreich, hat aber einen hochdefizitären Bereich mittelfristig defizitär gemacht, nicht wirklich in eine Lebensfähigkeit und - um auf die andere Moderation vorhin zurückzukommen - in eine wirkliche Chancengleichheit oder -ähnlichkeit, die für einen fairen Wettbewerb Ausgangsbedingung ist, geführt. Das Hochschulsonderprogramm, das wir seinerzeit mühevoll im Bundestag dem Bundesminister Rüttgers abringen mussten, der es ursprünglich verweigern wollte, hat sicher insbesondere im Frauenbereich gewisse Hilfen gebracht. Wir haben auch gehört, wie es mitunter ein wenig pervertiert wurde. Aber auch das hat die Situation nicht grundlegend verbes-

Das Hochschulerneuerungsprogramm hat einen hochdefizitären Bereich mittelfristig defizitär gemacht, aber nicht in eine wirkliche Chancengleichheit oder -ähnlichkeit geführt, die für einen fairen Wettbewerb Ausgangsbedingung ist.

sert. Und die Länderinvestitionen in die Hochschulen sind aus dem ganz objektiven Grund der leeren Kassen, die in manch ostdeutschem noch enger sind als in manch westdeutschem Land, vom Saarland und Bremen mal abgesehen, nur in einem geringen Maße in der Lage, die Hochschulsituation wesentlich qualitativ in der Zukunft zu verbessern.

Es gab einige positive Ansätze - und jetzt komme ich zu den Handlungsmöglichkeiten, die man weiter entwickeln kann. In der letzten Legislaturperiode ist der „BioRegio-Wettbewerb“ veranstaltet worden, den ich von der Grundidee her begrüßte, der aber einen wesentlichen Strickfehler hatte: Er hat die Starken stärker gemacht, und die Schwachen sind unten durchgefallen. Ich bin froh, dass Bundesministerin Edelgard Buhlmahn, mit der ich in den letzten Jahren im Bildungsbereich zusammen gearbeitet habe, Gedanken, die wir aus Ostdeutschland damals entwickelten, für ein spezifisches Programm für den Osten, aufgegriffen hat, um die erkannten Defizite aufzufangen und da etwas Ähnliches wie mit dem BioRegio-Wettbewerb im High-Level-Bereich vorzulegen. Damit wäre ein wirklich vernünftiger und hilfreicher Ansatz gefunden. Was den InnoRegio-Wettbewerb betrifft, sind vor einigen Wochen die Preisträger ermittelt worden. Ich bin nicht hundertprozentig zufrieden damit, weil man weniger auf Netzwerke, was ich mir eigentlich gewünscht hätte, sondern wieder mehr auf relativ fest definierte Verbundbereiche abgehoben hat. Aber ich habe die Hoffnung, dass man ein derartiges Programm ausbauen kann, auch für die, die nicht Preisträger waren, auch für Bewerber, die jetzt noch mit einer geeigneten Maßnahme mitzunehmen und auch dahinzubringen wären, dass sie zukünftig drittmittelfähige Dinge auf

Wir müssen dazu kommen, dass die Programme nicht mehr nach Ost und West unterscheiden, dass die Vernetzung nicht an einer gedachten alten Zonengrenze abbricht.

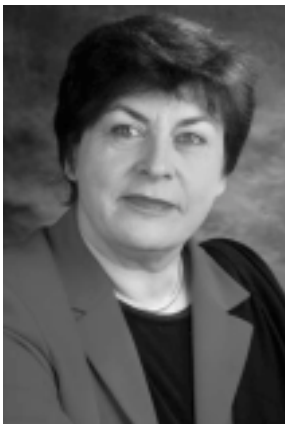
den Weg bringen können. Dies scheint mir ein ganz wichtiger Ansatz zu sein.

Das nächste ist, gerade angesichts des InnoRegio-Wettbewerb für den Osten: Wir müssen in einem weiteren Schritt dazu kommen, dass die Programme nicht mehr nach Ost und West unterscheiden, sondern dass wir uns jetzt schrittweise aufeinander zubewegen und die Vernetzung nicht an einer gedachten alten Zonengrenze abbricht. Denn das hieße eigentlich nur, die Ungleichheit festschreiben. Wir müssen in einem künftigen Schritt dazu kommen, dass leistungsfähige und entwicklungsfähige Hochschulen und Hochschul-einrichtungen des Ostens sich zunehmend mit westdeutschen zusammen-

tun, um hier gemeinsam ihre Potenzen, auch ihre Erfahrungen, die ja sehr unterschiedlich sind, wie wir wissen, zusammenzubringen. Man könnte hier zu der neuen Qualität kommen, die wir in der Wendezeit

nicht geschafft haben. Das wird zwar nicht der ganz große Wurf mehr werden, der vielleicht damals in der Zeit lag und nicht genutzt werden konnte; das kann aber zumindest sukzessive und in kleinen Schritten vielleicht doch noch gewisse Erfahrungen und Wünsche mit in den Gesamtprozess, für die Hochschullandschaft Gesamtdeutschlands einbringen.

Und dann kommen wir vielleicht so weit, dass wir das, was bisher bedauerlicherweise nicht stattgefunden hat, nämlich eine durchgreifende Hochschulreform in Deutschland, die diesen Namen auch wirklich verdient, unter westdeutschem Erfahrungsschatz und unter ostdeutschem Erfahrungsschatz noch zu einem vernünftigen Ergebnis bringen. Das klingt ein bisschen nach Zukunftsmusik. Ich hoffe aber, dass wir es irgendwie hinbekommen können.



Christa Cremer-Renz, Klaus Faber Thesen zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung

I. Definition von Chancen- gleichheit

In Bildung und Wissenschaft verbindet sich die Forderung

nach Chancengleichheit mit derjenigen nach Verwirklichung des Bürgerrechts auf Bildung. Das Prinzip der Chancengleichheit und seine Realisierung bilden eine wesentliche Grundlage für die Legitimation einer modernen demokratischen Staatsordnung. Das Recht auf Bildung für alle Bürgerinnen und Bürger unter vergleichbaren Bedingungen zu sichern, bedeutet, den Zugang zu den verschiedenen Bildungs- und Wissenschaftseinrichtungen unter Berücksichtigung des Gleichheitsgrundsatzes zu gewährleisten und bei einem nicht behebbaren Mangel an Ausbildungs- und Qualifikationsplätzen deren Verteilung gerecht zu organisieren.

Der Frauenanteil erreicht bei den Studierenden inzwischen 45 %, allerdings mit deutlichen Unterschieden in den einzelnen Fächern. Gegenüber dem Frauenanteil an den Hochschulzugangsberechtigten - der in den Gymnasien die 50 Prozent-Grenze am Altersjahrgang bereits überschritten hat - fällt der Studierendenanteil der Frauen am Altersjahrgang allerdings zurück. Bei den Professorenämtern beträgt der Frauenanteil insgesamt etwa 9 %, bei den in der Besoldungs- und Funktionshierarchie höchsten Ämtern, den C4-Positionen, 5,5 % - ein auch im internationalen Vergleich negativ auffallendes Ergebnis.

zurück. Ein vergleichbarer Rückgang ist auch bei den folgenden Stufen des tertiären Systems festzustellen, z. B. beim Anteil der Frauen an der Zahl der Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen, am akademischen "Mittelbau" oder beim wissenschaftlichen Nachwuchs im engeren Sinne. Bei den Professorenämtern beträgt der Frauenanteil insgesamt etwa 9 %, bei den in der

Besoldungs- und Funktionshierarchie höchsten Ämtern, den C4-Positionen, 5,5 % - ein auch im internationalen Vergleich negativ auffallendes Ergebnis.

Verschiedene Förderprogramme und -regelungen auf der Bundes- und Landesebene, darunter z.B. das Dorothea-Erxleben-Programm in Niedersachsen, haben zu einem Anstieg des Frauenanteils bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber noch nicht zu einer durchgreifenden Änderung geführt. Das Projekt der „internationalen Frauenuniversität“ (ifu) anlässlich der Expo 2000 hat die Debatte vorangebracht. Es wird u.a. darum gehen, verschiedene

Modelle, darunter besondere Studienangebote für Frauen, zu erproben.

In einer Bestandsaufnahme zu den noch bestehenden Benachteiligungen von Frauen im tertiären Bereich und zum erreichten Stand in der Chancengleichheitspolitik spielen ebenso institutionelle und Strukturfragen eine Rolle. Hier ansetzende Maßnahmen sind z. B.:

- die Einrichtung von Gleichstellungsbeauftragten,
- die Verbesserung ihrer Stellung,
- die Erarbeitung von Frauenförderrichtlinien und -plänen,
- die regelmäßige Berichterstattung über ihre Umsetzung,

II.

Bestandsaufnahme zur Verwirklichung von Chancengleichheit

Der Frauenanteil erreicht bei den Studierenden inzwischen 45 %, allerdings mit deutlichen Unterschieden in den einzelnen Fächern.

Gegenüber dem Frauenanteil an den Hochschulzugangsberechtigten - der in den Gymnasien die 50-Prozent-Grenze am Altersjahrgang bereits überschritten hat - fällt der Studierendenanteil der Frauen am Altersjahrgang allerdings

- die Stärkung der Position der Frauen-, der Männer- und der Geschlechterforschung sowie
- die Erneuerung der Hochschulpersonalstruktur.

Der zur Zeit eröffnete Qualifikationsweg für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist zu lang und eröffnet in zu geringem Umfang Möglichkeiten für selbständige Arbeit. Er benachteiligt Frauen in besonderem Maße.

Der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten am Altersjahrgang ist in den vergangenen Jahrzehnten in fast allen entwickelten Staaten stark angestiegen.

Der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten und derjenige der Studierenden am Altersjahrgang sind in Deutschland allerdings immer noch kleiner als die entsprechenden Anteilsgrößen in anderen Staaten wie den skandinavischen Ländern, Israel, den Vereinigten Staaten oder Japan. Auch in der Zusammensetzung der Gruppen der Hochschulzugangsberechtigten und Studierenden sind, was die soziale Herkunft angeht, weiterhin Verzerrungen zu erkennen. Die in der Vergangenheit über lange Jahre unzureichende Gestaltung der Studienförderung, die zu einem kontinuierlichen Rückgang des Anteils und der Zahl der Geförderten geführt hat, kann dafür eine Teilerklärung geben. Andere Faktoren spielen ebenso eine Rolle. Mädchen und Jugendliche aus Nicht-Akademiker-Familien lassen sich z.B. nicht nur durch ungünstige Studienfinanzierungsbedingungen, sondern auch durch negative Trends in der Wirtschaftsentwicklung in größerem Umfang als Angehörige anderer Gruppen von einem Studium abhalten. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen nach wie vor große Unterschiede vor allem bei der Studierbereitschaft.

Eine zu stark ausgeprägte, in der Wirkung abgrenzende und ausschließende Homogenität der Gruppenzusammensetzung in den Ausbildungs-, Qualifikations- und Arbeitsprozessen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen kann auch unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit

zu problematischen Ergebnissen führen. Im Studium, in der Lehre und in der Forschung sollte deshalb, soweit dies möglich ist und andere Gesichtspunkte nicht entgegenstehen, eine Beteiligung verschiedener Personengruppen, z. B. von deutschen und ausländischen Studierenden, von Angehörigen verschiedener Altersgruppen, von Frauen und Männern, angestrebt werden.

Die neuen Medien stellen die Hochschul- und Forschungseinrichtungen vor neue Herausforderungen.

Die Umstellungsprozesse haben Auswirkungen auf die Verwirklichung des Rechts auf Bildung und des Prinzips der Chancengleichheit und zwar sowohl durch eine Erweiterung als auch durch eine Gefährdung von Chancen.

Nach Prognosen soll in etwa fünf Jahren die Hälfte aller Studierenden virtuelle Studienangebote nutzen. Private Anbieter, Netzwerke von Hochschulen oder virtuelle Universitäten aus dem In- und Ausland werden auf dem Markt im Wettbewerb stehen und für ihre Angebote Entgeltzahlungen verlangen. Die klassischen Präsenz-Einrichtungen überleben nach derartigen Szenarien weltweit nur noch in wenigen Fällen als Elite-Hochschulen.

Der Bildung von Hierarchien in den Studienangeboten, die auch über die Studienkosten entwickelt werden können, und der einseitigen Ausrichtung an Wirtschaftlichkeitsgrundsätzen bei der Leitung und Gestaltung von Hochschulen und Forschungsinstituten muss rechtzeitig entgegengewirkt werden.

Problematische Seiten weist in Teilaspekten die Neuordnung der Studienabschlüsse auf, die zur Zeit mit der Einführung von Bachelor- und Masterabschlüssen eingeleitet wird. Von dem neuen Abschlussystem wird zum Teil auch erwartet, dass die große Mehrheit der Studierenden künftig nur noch den in kürzerer Zeit zu erreichenden Studienabschluss erhält, wofür manche im Niveau und im Rang den neuen Bachelor-Abschluss als geeignet ansehen. Einige verbinden derartige Vorstellungen mit der Absicht, die Distanz zwischen Fachhochschulen und Universitäten im Abschlussystem zu erhalten und, wenn möglich, zu erweitern.

Im Verhältnis zwischen Ost- und Westdeutschland bestehen nach wie vor starke Ungleichgewichte beim Ausbau von Wissenschaft und Forschung.

Eine wesentliche, negative Rolle spielt dabei der Zusammenbruch der Industrieforschung nach 1990. Von den etwa 86.000 Beschäftigten, die 1990 in der industrienahen ostdeutschen Forschung tätig waren, sind bis 1997 nur noch rund 16.000 übrig geblieben. Auch in den Folgejahren ist eine ins Gewicht fallende positive Entwicklung nicht festzustellen. Dem Rückgang der Forschungspotentiale liegen strukturelle Faktoren zugrunde, die kurzfristig nicht geändert werden können. An der deutschen Gesamtbevölkerung beträgt der ostdeutsche Anteil rund 20 %, an den gesamtdeutschen Potentialen in der Wirtschaft ungefähr 5 %, an denjenigen in Forschung und Entwicklung etwa 2 %. Das darin erkennbare Strukturdefizit kann nur durch einen zügigen Aufbau der öffentlich geförderten und getragenen Wissenschaftseinrichtungen - der Hochschulen und Forschungseinrichtungen - ausgeglichen werden. Die Standortnachteile Ostdeutschlands werden durch den ostdeutschen Rückstand bei den Jahrgangsteilen der Hochschulzugangsberechtigten sowie der Studienbewerber und -bewerberinnen noch vertieft.

III.

Gesellschaftliche Entwicklung bis 2009

Im Wissenschaftsbereich wird der Anteil von Frauen auf allen Qualifikationsstufen - vom Studierendenanteil bis zum Anteil an den Professorinnen - steigen. Der Anteil der Studierenden am Altersjahrgang wird sich weiter erhöhen. Die Tendenzen zur Differenzierung, zum Wettbewerb und zur Erweiterung der Autonomie werden auch künftig die Hochschulentwicklung prägen. Die heute noch bestehende Abgrenzung zwischen verschiedenen Hochschularten wird zunehmend durch Kooperation abgelöst werden.

Die Einführung der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien wird die Hochschul- und Forschungseinrichtungen stark verändern. Sie kann den Zugang zum Hochschulstudium erweitern, aber auch gefährden. Einige Prognosen gehen von dramatischen Umstellungsprozessen in relativ kurzer Zeit aus. Nach Prognosen soll in etwa fünf Jahren danach die Hälfte aller Studierenden virtuelle Studienangebote nutzen. Private Anbieter, Netzwerke von Hochschulen oder virtuelle Universitäten aus dem In- und Ausland werden, so die Prognosen, auf dem Markt im Wettbewerb stehen und für ihre Angebote

Der Trend zu mehr Differenzierung, Wettbewerb und Autonomie sowie zur Internationalisierung setzt voraus, dass Staat und Gesellschaft, wie bisher, eine Garantiefunktion für die Realisierung des Rechts auf Bildung und von Chancengleichheit wahrnehmen.

Entgeltzahlungen verlangen. Die klassischen Präsenz-Einrichtungen überleben nach derartigen Szenarien weltweit nur noch in wenigen Fällen als Elite-Hochschulen. Die problematischen Aspekte der neuen Medien verdienen auch dann Aufmerksamkeit, wenn man diesen Prognosen nicht folgt und davon ausgeht, dass personale Beziehungen und soziales Lernen einen beständigen Orientierungsfaktor darstellen und Präsenzeinrichtungen und -phasen deshalb künftig nicht überflüssig oder in eine Minderheitsposition gedrängt werden. Inhaltliche Fragen zur Einführung der neuen Medien werden zur Zeit gegenüber der Technik des Entwicklungsprozesses vernachlässigt. Gefahren können u.a. darin liegen, dass vor allem die kommerziellen Anbieter nur noch Studienangebote auf den Markt bringen, die sich am wissenschaftlichen Mainstream ausrichten. Einen Mindeststandard an Qualität bei den Studienangeboten zu sichern, wird daher auch unter Internationalisierungsbedingungen eine wesentliche Aufgabe der Hochschulen und anderer Beteiligter sein.

Die Internationalisierung des Hochschulwesens wird auf allen Gebieten, von der Gestaltung der Studiengänge oder der Studienabschlüsse über den grenzüberschreitenden Austausch bis hin zur internationalen Forschungsk Kooperation, an Bedeutung gewinnen. Die

Position des Englischen als neuer lingua franca wird dadurch weiter gestärkt. Offen ist, ob es den deutschen Wissenschaftseinrichtungen gelingen wird, den Anteil an ausländischen Studierenden sowie an ausländischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen zu erhöhen und mit Multimedia-Studienangeboten auf dem internationalen Markt erfolgreich zu werben.

IV.

Grundsätze und Ziele

Die Verwirklichung des Rechts auf Bildung und die Sicherung der Chancengleichheit beim Zugang zu den Bildungs- und Qualifikationsprozessen des tertiären Bereichs ist, wie die Bestandsaufnahme zeigt, nach wie vor eine wichtige politische Forderung. Sie hat auch vor dem Hintergrund der Entwicklung zu einer „Informations-“, oder „Wissengesellschaft“ zentrale gesellschaftspolitische Bedeutung. Der Trend zu mehr Differenzierung,

Wettbewerb und Autonomie sowie zur Internationalisierung wird den Entscheidungsspielraum der Wissenschaftsinstitutionen erweitern. Eine größere Wahl- und Gestaltungsfreiheit kann dabei unter bestimmten Voraussetzungen auch für die Ausbildungs- und Qualifikationswege eröffnet werden. Dies setzt allerdings voraus, dass Staat und Gesellschaft, wie bisher, eine Garantiefunktion für die Realisierung des Rechts auf Bildung und von Chancengleichheit wahrnehmen.

V.

Wege zu mehr Chancengleichheit, Anforderungen an Politik und Gesellschaft

In allen Bildungs- und Qualifikationsphasen des tertiären Bereichs ist die Beteiligung von Frauen in Wissenschaft und Forschung zu verbessern.

Für die Umsetzungsschritte sind dabei vor allem die Länder und die Hochschulen verantwortlich. In diesem Kontext ist, unter Berücksichtigung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes, zu überprüfen, ob und inwieweit sich die bislang angewandten Instrumente des Bundes, der Länder und der Hochschulen zur Frauenförderung im Wissenschaftsbereich bewährt haben.

Strukturelle Fragen sind mehr als bisher zu berücksichtigen. Die Position der Gleichstellungsbeauftragten ist auf der Grundlage entsprechender landesrechtlicher Regelungen auszubauen. Ihr Mandat sollten sie von den weiblichen Angehörigen der jeweiligen Einrichtung erhalten. Sie sollten in die Leitungs- und Entscheidungsstrukturen der Hochschule integriert werden. Mittelzuweisungen an die Hochschule sowie entsprechende Ziel- oder Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschule und dem Land sollten Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags als Bewertungselement enthalten. Die Personalstruktur an den Hochschulen und an anderen vergleichbaren Wissenschaftseinrichtungen muss auf der Grundlage einer Novelle zum Hochschulrahmengesetz und entsprechender tarifvertraglicher Bestimmungen reformiert werden. Für den Qualifikationsweg zur Professur sollten künftig im internationalen Vergleich unübliche Qualifikationselemente wie die Habilitation nicht mehr verlangt werden. Notwendig ist in diesem Zusammenhang eine begleitende Förderung durch ein Bund-Länder-Programm, das die Einführung des neuen Amtes einer Assistenzprofessur unterstützt, unter dem

Gesichtspunkt des überregionalen Chancenausgleichs die Bedürfnisse der neuen Länder berücksichtigt und insbesondere einen Beitrag zur Frauenförderung leistet.

Eine Neuordnung der Ausbildungs- und Studienförderung durch den Bund bildet die Voraussetzung dafür, den Hochschulzugang für Angehörige bislang immer noch benachteiligter Gruppen mehr als bisher zu öffnen.

Dies gilt auch für das Ziel, die im Ost-West-Vergleich in Ostdeutschland noch zu geringen Anteile der Hochschulzugangsberechtigten und der Studienbewerber am Altersjahrgang zu erhöhen. Der Hochschulzugang sollte für Berufstätige sowie für Bewerber und Bewerberinnen mit einer Berufsausbildung erweitert werden. Die Studienbedingungen sind auch durch entsprechende Maßnahmen auf der Landes- und Hochschulebene ebenso für behinderte und ausländische Studierende zu verbessern. Auch wenn Hochschulen künftig einen Teil der Studierenden selbst auswählen können, muss der Hochschulzugang im Rahmen der vorhandenen Kapazitäten, wie bisher, allen Hochschulzugangsberechtigten eröffnet sein. Der Staat hat weiterhin eine Garantiefunktion dafür, dass im überregionalen Ausgleich ein insgesamt ausreichendes Studienangebot zur Verfügung steht.

Die neuen Multimedia-Angebote müssen im Interesse der Chancengleichheit inhaltliche Mindestanforderungen erfüllen, die vor allem von den Hochschulen zu sichern sind.

Den Gefahren einer zu weit gehenden Kommerzialisierung im tertiären Bereich ist, insbesondere durch eine bessere Kooperation der Hochschulen, rechtzeitig zu begegnen. Dabei sind die durch die neuen Medien eröffneten Möglichkeiten und die Tendenz zur Internationalisierung zu nutzen, aber ebenso kritisch zu begleiten.

Die neuen, international üblichen Abschlüsse im Hochschulbereich dürfen nicht zu einer Hierarchisierung der Hoch- schulen, insbesondere nicht zu einer weite- ren Trennung zwischen Universitäts- und Fachhochschulangeboten führen.

Fachhochschul- und Universitätsabsolventen sind beim Zugang zu den Laufbahnen des öffent-

lichen Dienstes durch entsprechende bundesrechtliche Regelungen gleichzustellen. Die zu starke Abgrenzung zwischen den verschiedenen deutschen Hochschultypen ist auch im Interesse der Chancengleichheit durch Kooperationsmodelle und -verfahren schrittweise zu überwinden.

Im Verhältnis zwischen Ost- und Westdeutschland ist ein Chancenausgleich für die ostdeutschen Wissenschaftsregionen anzustreben, der ein Gegengewicht zum Zusammenbruch der ostdeutschen Industrieforschung bildet.

Notwendig ist dafür ein verstärkter Ausbau der Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den neuen Ländern, der die Entwicklungschancen der ostdeutschen Regionen im innerdeutschen Wettbewerb sichert. Da die meisten ostdeutschen Länder mit dieser Aufgabe finanzpolitisch überfordert sind, ist für den Aufbau einer an gesamtstaatlichen Zielen orientierten Infrastruktur und im Interesse des regionalen Chancenausgleichs ein höheres Bundesengagement für die ostdeutsche Wissenschaft erforderlich.

Bestellcoupon

(bitte senden an:)

Gesellschaft
Chancengleichheit e.V.
Schiffbauerdamm 40
R 1208
10117 Berlin
Fax: 030-22487484
Mail:
chancengleichheit@
t-online.de

Konto:
Sparkasse Bonn
Nr. 8551244
BLZ 38050000

Ich bestelle hiermit alle Tagungsbände zum Potsdamer Kongress 1999 der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. zum Gesamtpreis von 30 EUR (einschließlich Versandkosten).

Hinweis: Bei Zahlung einer Spende an die Gesellschaft (siehe unten) in Höhe von mindestens 100 EUR erhalten Sie die Potsdamer Erklärung und alle u.g. Tagungsbände gedruckt und als CD (als PDF-Dateien) unentgeltlich zugeschickt.

Ich bestelle hiermit folgende einzelne Tagungsbände:

___ Exemplar (e) der Potsdamer Erklärung der Gesellschaft Chancengleichheit zum Einzelbezugspreis von 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum I (Chancengleichheit der Geschlechter in Bildung und Beruf), 36 S., Einzelpreis: 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum II (Chancengleichheit und berufliche Bildung), 34 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum III (Chancengleichheit und Schulentwicklung), 30 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum IV (Chancengleichheit in Hochschulen und Forschungseinrichtungen), 61 S., Einzelpreis 8 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum V (Chancengleichheit und Weiterbildung), 35 S., Einzelpreis 5,00 EUR

___ Exemplar(e) des Berichtsbandes zum Forum VI (Chancengleichheit und Multimedia), 52 S., Einzelpreis 7,00 EUR

(Alle Einzelbände einschließlich Versandkosten; Zusendung erfolgt nach Eingang des Betrages auf dem nebenstehenden Konto)

Ich möchte die Chancengleichheits-Kampagne unterstützen und spende hierfür einmalig einen Betrag in Höhe von

EUR _____

Nach Eingang des Betrags auf dem nebenstehenden Konto der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. erhalte ich eine (steuerlich absetzbare) Spendenquittung und bei Zahlung von mindestens 100 EUR zusätzlich unentgeltlich die o.g. Tagungsbände, gedruckt und als CD

Ich möchte Mitglied der Gesellschaft Chancengleichheit e.V. werden und bitte um Übersendung der notwendigen Unterlagen

Name, Vorname _____

Beruf/Institution* _____

Anschrift _____

Telefon _____ Telefax _____

eMail-Adresse _____

Datum, Unterschrift _____

*optional