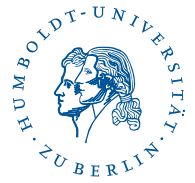


GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN



5. Europäische Konferenz zur **Gleichstellung im Hochschulwesen**

28. – 31. August 2007, Humboldt-Universität zu Berlin



Ergebnisse und Empfehlungen

Vorbereitungsteam

Berlin:

Dr. Marianne Kriszio

Zentrale Frauenbeauftragte
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
D-10099 Berlin
Tel.: + 49 (0) 30-2093-2840
Fax: + 49 (0) 30-2093-2860
E-Mail: marianne.kriszio@uv.hu-berlin.de
<http://www2.hu-berlin.de/frb/mkriszio.html>

Dr. Gabriele Jähnert

Humboldt-Universität zu Berlin
Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien
Hausvogteiplatz 5-7
D-10117 Berlin
Tel.: + 49 (0) 30 2093 8204/8201
Fax: + 49 (0) 30 2093 8216
E-Mail: gabi.jaehnert@gender.hu-berlin.de
<http://www.gender.hu-berlin.de>

Heidi Degethoff de Campos

Zentrale Frauenbeauftragte
Technische Universität Berlin
Straße des 17. Juni 135
D-10623 Berlin
Tel.: + 49 (0) 30-314-21439
Fax: + 49 (0) 30-314-21622
E-Mail: heidi.degethoff@tu-berlin.de
http://www.tu-berlin.de/zentrale_frauenbeauftragte/menue/home/

Überregional:

Isabel Beuter

GESIS-IZ
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Dreizehnmorgenweg 42
D-53175 Bonn
Tel.: + 49 (0) 228-2281-523
Fax: + 49 (0) 228-2281-550
E-Mail: isabel.beuter@cews.org
<http://www.cews.org>

Univ.-Prof. Dr. Birgit Blättel-Mink

Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main
FB Gesellschaftswissenschaften
Robert-Mayer-Str. 5
D-60054 Frankfurt am Main
Tel.: + 49 (0) 69-798-22055 / 22542
Fax: + 49 (0) 69-798-28009
E-Mail: b.blaettel-mink@soz.uni-frankfurt.de
<http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/bblaettel-mink>

Prof. Dr. Andrea Bührmann

Institut für Politikwissenschaft
Neues Institutsgebäude
Universitätsstraße 7
1010 Wien
Tel.: + 43 (1) 4277-47731
Fax: + 43 (1) 4277-9477
E-Mail: andrea.buehrmann@univie.ac.at
<http://public.univie.ac.at/index.php?id=24790>

Dr. Dagmar Höppel

LaKoG
Universität Stuttgart
Kronenstraße 36
D-70174 Stuttgart
Tel.: + 49 (0) 711-685-82003
Fax: + 49 (0) 711-685-82001
E-Mail: hoepfel@lakog.uni-stuttgart.de
<http://www.lakog.uni-mannheim.de>

Dr. Beate Kortendiek

Netzwerk Frauenforschung NRW
Universität Dortmund/FWR
D-44221 Dortmund
Tel.: + 49 (0) 231-755-5142
Fax: + 49 (0) 231-755-2447
E-Mail: kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de
<http://www.netzwerk-frauenforschung.nrw.de>

Priv.-Doz. Dr. Caroline Kramer

Universität Karlsruhe (TH)
Institut für Geographie und Geoökologie II
Kaiserstraße 12
D-76131 Karlsruhe
Tel.: + 49 (0) 721-608-3728
E-Mail: caroline.kramer@ifgg2.uni-karlsruhe.de
<http://www.rz.uni-karlsruhe.de/~humangeographie/ckramer.html>

Dr. Andrea Löther

GESIS-IZ
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Dreizehnmorgenweg 40-42
D-53175 Bonn
Tel.: + 49 (0) 228-2281-522
Fax: + 49 (0) 228-2281-550
E-Mail: andrea.loether@cews.org
<http://www.cews.org>

Dr. Anina Mischau

Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF)
Universität Bielefeld
Universitätsstraße 25
D-33615 Bielefeld
Tel.: + 49 (0) 521-106-4573
E-Mail: anina.mischau@uni-bielefeld.de
<http://www.uni-bielefeld.de/IFF/iff-m.html>

International:

D.Soc.Sc. Liisa Husu

Helsinki Collegium for Advanced Studies
P.O. Box 4
FIN-00014 University of Helsinki
Finland
Tel.: + 358 (0) 9-191-23457
Fax: + 358 (0) 9-191-24509
E-Mail: liisa.husu@helsinki.fi
<http://www.helsinki.fi/collegium/english/staff/Husu/husu.htm>

Dr. Simonetta Manfredi, eine der Organisatorinnen der Konferenz in Oxford, sowie Kristina Lundgren und Inga-Lena Tofte aus Stockholm, wo 2009 die nächste Konferenz stattfinden wird, waren assoziierte Mitglieder des Vorbereitungsteams.

Inhalt

Vorwort	4
Auf einen Blick – Ergebnisse und Empfehlungen	6
Track A: Exzellenz, Gender Bias und Forschungspolitik	8
Track B: Das Hochschulwesen und die Professionalisierung in den wissenschaftlichen Disziplinen	11
Track C: Gleichstellungsprogramme.	15
Track D: More or Less Gender? Die Herausforderungen durch den Bologna-Prozess	20
Work-Life-Balance an Hochschulen	23

Impressum

Die Publikation wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unter dem Förderkennzeichen 01FP0626 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt der Veröffentlichung liegt bei der Herausgeberin.

Herausgeberin: Dr. Marianne Kriszio, Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
Redaktion: Beatrice Michaelis
Übersetzung: Millay Hyatt
Layout/Grafik/Druck: Unicom

Berlin, 2008

Vorwort

Seit 1998 gibt es ein Netzwerk von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsexpertinnen auf europäischer Ebene. Gegründet wurde dieses Netzwerk auf der ersten Konferenz im Sommer 1998, zu der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Universität Helsinki eingeladen hatten. Seitdem finden solche europäischen Konferenzen regelmäßig im Abstand von zwei bis drei Jahren statt, jedes Mal in einem anderen Land und mit wachsender Teilnehmendenzahl. Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsexpertinnen aus Deutschland waren von Anfang an in dieses Netzwerk einbezogen. Die Universität Helsinki und eine der Organisatorinnen der ersten Konferenz in Finnland, Dr. Liisa Husu, unterhalten und pflegen seitdem eine elektronische Plattform, EQ-UNI, in der sich Frauen aus ganz Europa über gleichstellungspolitische Aktivitäten, Forschungsergebnisse und einschlägige Konferenzen in Europa und darüber hinaus informieren. Im April 2008 hatte EQ-UNI 450 Mitglieder aus über 30 Ländern. Wer sich diesem Netzwerk anschließen möchte, braucht nur eine E-Mail mit dem Text SUBSCRIBE EQ-UNI an majordomo@helsinki.fi zu schicken.

Die 5. Europäische Konferenz zur Gleichstellung im Hochschulwesen fand 2007 zum ersten Mal in Deutschland statt, an der Humboldt-Universität zu Berlin. Zum Vorbereitungsteam gehörten neben Dr. Marianne Kriszio, der Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität, Dr. Gabriele Jähnert vom dortigen Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) zahlreiche Frauen aus anderen Hochschulen, Frauenforschungseinrichtungen und Instituten in Deutschland (siehe Vorbereitungsteam auf Seite 2). Organisatorinnen der früheren Konferenzen in Helsinki und Oxford sowie der Folgekonferenz in Stockholm waren als assoziierte Mitglieder in die Arbeit der Vorbereitungsgruppe einbezogen.

Die Organisation der Tagung, die im europäischen Jahr der Chancengleichheit stattfand, wurde finanziell vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert, so dass für die Vorbereitung des Programms und die Organisation der Tagung eine eigene Projektkoordinatorin eingestellt werden konnte. Dies war zunächst Dr. Cornelia Raue und dann ab Februar 2007 Dr. Sabine Grenz. An der Organisation der Konferenz war ferner die Mitarbeiterin im Büro der Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität, Ilona Domke, beteiligt.

Das zentrale Oberthema war wie schon bei den bisherigen europäischen Konferenzen zur Gleichstellung im Hochschulbereich die Analyse der Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen im (west)europäischen Hochschulwesen und die Darstellung und vergleichende Analyse gleichstellungspolitischer Maßnahmen im Hochschulbereich vor dem Hintergrund der unterschiedlichen nationalen Kontexte. Die Konferenz in Berlin 2007 fokussierte den Gegenstand in vier zentralen thematischen Strängen:

- Track A „Excellence, Research Policy and Gender Bias“
- Track B „Disciplinary Perspectives“
- Track C „Gender Equality Programmes“
- Track D „The Bologna Process“.

Des Weiteren gab es zwei gesonderte Panels zu Spezialthemen:

- „Work-Life Balance“
- Zukunft der Gender Studies und die Perspektiven ihrer Studierenden („Gender Studies and Beyond“).

An der Konferenz haben insgesamt 269 Personen aus mehr als 50 Ländern teilgenommen, mehrheitlich, wenn auch nicht ausschließlich Frauen. Insbesondere aus den skandinavischen Ländern kamen auch zahlreiche männliche Teilnehmer, die Beiträge präsentierten.

Die wichtigsten Beiträge der Konferenz werden in gesonderten Publikationen für die einzelnen Tracks veröffentlicht werden, soweit sie uns von den Autorinnen zur Verfügung gestellt wurden:

- Track A in einer Sonderpublikation des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS in Bonn,
- Track B in einer Sondernummer der Zeitschrift „Equal Opportunities International“ in Großbritannien sowie weitere Beiträge aus diesem Track in der IFF-Forschungsreihe des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung in Bielefeld,
- Track C in einer eigenen Buchpublikation im VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Track D in der Reihe „Bulletin – Texte“ Nr. 34 des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität.

Die vorliegende Broschüre dokumentiert die wichtigsten Ergebnisse aus den vier zentralen Themengruppen und dem dazu quer liegenden Panel „Work-Life Balance“ und fasst sie in entsprechenden Empfehlungen zusammen.

Für die Redaktion dieser Dokumentation danke ich Beatrice Michaelis.

MARIANNE KRISZIO

Bisherige Konferenzen:

Helsinki 1998
Zürich 2000
Genua 2003
Oxford 2005
Berlin 2007

Nächste Konferenz:

Stockholm, 5. bis 8. August 2009
www.konf.su.se/gender2009

Links

majordomo@helsinki.fi
(SUBSCRIBE EQ-UNI)

Auf einen Blick – Ergebnisse und Empfehlungen

Track A: Exzellenz, Gender Bias und Forschungspolitik

- Wir brauchen mehr Kenntnisse über die FACHSPEZIFISCHEN DEFINITIONEN VON „EXZELLENTER WISSENSCHAFT“.
- Auch KARRIEREBERATUNG UND -PLANUNG müssen fachspezifische Unterscheidungen berücksichtigen.
- Klare Regelungen zur Rolle und Bedeutung INTERDISZIPLINÄRER FORSCHUNG sind nötig.
- Erforderlich sind wissenschaftlich fundierte AUSSAGEN ÜBER DIEJENIGEN FORSCHER UND FORSCHERINNEN, DIE AUS DER WISSENSCHAFTSKARRIERE AUSSCHIEDEN (durch eine Längsschnittstudie mit Exit Sample).
- Die Ergebnisse der Genderforschung müssen zur SENSIBILISIERUNG VON ENTSCHEIDUNGSTRÄGERN UND ENTSCHEIDUNGSTRÄGERINNEN eingesetzt werden.
- FÜHRUNGSQUALITÄTEN UND FÜHRUNGSERFOLGE sind mit der Erreichung von gleichstellungspolitischen Zielen zu verknüpfen.

Track B: Das Hochschulwesen und die Professionalisierung in den wissenschaftlichen Disziplinen

- Bestimmte DISZIPLINÄRE STRUKTUREN, die zu spezifischen exkludierenden Mechanismen führen, ERFORDERN KONKRETE GEGENSTEUERENDE MASSNAHMEN.
- Auf dem Arbeitsmarkt stellen UNSICHERE STRUKTUREN UND KARRIEREAUSSICHTEN das größte Hindernis für Frauen dar.
- Der ANWENDUNGSBEZUG muss bereits früh im Studium aufgezeigt werden, da sich besonders junge Frauen von stark mathematisch-technischen Einstiegskursen abschrecken lassen.
- Es darf zu KEINER TRENNUNG ZWISCHEN LEHRE UND FORSCHUNG kommen, denn diese führt zur Feminisierung der „minderwertigen“ Lehre und zur Maskulinisierung der „hochwertigen“ Forschung.

Track C: Gleichstellungsprogramme

- ENTSCHEIDEND FÜR DEN ERFOLG VON GLEICHSTELLUNGSPOLITIK IST ES, DASS DIE JEWEILIGE LEITUNG VOLL UND GANZ DAHINTER STEHT.
- Die Leitungsebenen sind dafür verantwortlich, die STRUKTUR UND KULTUR DER HOCHSCHULEINRICHTUNGEN zu verändern, um Gleichstellungsmaßnahmen durchzuführen.
- Zu diesem Zweck müssen ADÄQUATE INSTRUMENTE entwickelt werden.
- Die NATIONALE FORSCHUNGSFÖRDERPOLITIK muss demonstrieren, dass sie Gleichstellung für wichtig hält.
- Positive Auswirkungen auf das gleichstellungspolitische Klima haben FINANZIELL GUT AUSGESTATTETE PROGRAMME, die auf die INSTITUTIONELLE TRANSFORMATION VON HOCHSCHULEN ALS GANZES abzielen.
- Die erfolgreiche Umsetzung von GENDER-KONZEPTEN in Hochschuleinrichtungen setzt eine ernsthafte Unterstützung für das Projekt von der Hochschulleitung, eine gemeinsame Definition von Zielen, die Schaffung erforderlicher

Strukturen und die Ausstattung der mit der Aufgabe betrauten Personen mit den nötigen Ressourcen voraus.

- Gute Erfahrungen gibt es mit PROGRAMMEN ZUR EXPLIZITEN VORBEREITUNG VON FRAUEN AUF FÜHRUNGSPPOSITIONEN.
- Wichtig für die Akzeptanz und den Erfolg von MENTORING-PROGRAMMEN sind die Art der Verankerung in der Hochschule, die erforderliche Infrastruktur und natürlich eine ausreichende Finanzierung.
- Die EVALUATION von Gleichstellungsprogrammen und Gleichstellungsbüros muss verbessert werden. Dafür sind STANDARDS zu entwickeln.
- Für eine ERFOLGREICHE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ist es erforderlich, dass ALLE EBENEN UND TEILE DER EINRICHTUNG ZUSAMMEN DARAN ARBEITEN, in gleichstellungspolitischer Hinsicht einen echten Wandel zu bewirken.
- Fragen von DIVERSITY UND INTERSEKTIONALITÄT müssen künftig stärker in die Agenda der Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich einbezogen werden.

Track D: More or Less Gender? Die Herausforderungen durch den Bologna-Prozess

- Eine aktive Gestaltung des Bologna-Prozesses im Sinne des Gender Mainstreamings trägt zur geschlechtergerechten Gestaltung von Studium und Lehre und somit zur MODERNISIERUNG von Hochschule und Wissenschaft bei. Die Universitäten müssen diese Möglichkeit gezielt nutzen und die INTERNATIONALEN UND NATIONALEN DEKLARATIONEN ZUR GLEICHSTELLUNG IM BOLOGNA-PROZESS in der PRAXIS aktiv umsetzen.
- Hochschulen benötigen ein Konzept zur geschlechtergerechten Gestaltung des Bologna-Prozesses. Dieses schließt folgende Faktoren besonders ein: a) eine Beschreibung der KRITERIEN, an denen „Geschlechtergerechtigkeit“ zu messen ist; b) ein ORGANISATIONSKONZEPT, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sichergestellt wird; c) ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen Beteiligten (VERMITTLUNG VON GENDER-KOMPETENZ); d) ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen FACHLICHEN KOMPETENZEN (Geschlechterforschung, Gender Studies); und schließlich e) ein Konzept zur nachhaltigen QUALITÄTSSICHERUNG (Evaluation, Monitoring und Controlling).
- Um die Geschlechtergerechtigkeit auch im Rahmen des Bologna-Prozesses zu gewährleisten, müssen adäquate Maßnahmen auf den Ebenen der STUDIENORGANISATION, der LEHRINHALTE und der BERATUNGSSTRUKTUREN ergriffen werden.
- Ein geschlechtergerechtes Studium bezieht sich auf mehrere Ebenen, die vom ZUGANG zum Studium bis zur HOCHSCHULDIDAKTIK und dem ÜBERGANG vom BA zum MA und in den Beruf reichen.

Work-Life-Balance

- Die MARGINALISIERUNG VON FRAUEN in der Wissenschaft und Probleme der WORK-LIFE-BALANCE müssen unterschieden und GETRENNT BEHANDELT WERDEN.
- Notwendig ist ein BREITES VERSTÄNDNIS VON WORK-LIFE-BALANCE.
- Eine zentrale Problematik in der Wissenschaft ist das Karriereerfordernis „MOBILITÄT“ und die daraus resultierenden Schwierigkeiten für Paare.

Track A: Exzellenz, Gender Bias und Forschungspolitik

Diskussionen über und Bewertungen von Exzellenz müssen die Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit, der Fachspezifik und der Interdisziplinarität stärker als bisher in den Mittelpunkt rücken.

Im Zentrum von Track A standen Fragen nach Exzellenz und Exzellenzdefinitionen der nationalen, europäischen und internationalen Forschungspolitik sowie nach einem möglichen Gender Bias im Wissenschafts-, Forschungs- und Hochschulsystem. Dabei forcierten die Vortragenden das Ziel, sich hierbei gegenseitig beeinflussende Faktoren zu beleuchten und die Frage zu klären, inwieweit die Definition von Exzellenz einen Einfluss darauf hat, wer unter welchen Bedingungen an die Spitze der nationalen und europäischen Forschungslandschaft gelangt. Weitere Fragen waren:

- Welcher Gender Bias versteckt sich in der herrschenden EXZELLENZDEFINITION?
- Welche Auswirkungen hat dies auf die Europäische Forschungslandschaft?

Und *last, but not least*:

- Wie stehen unterschiedlichste Mechanismen in Verbindung zu dem immer noch schleichenden Fortschrittstempo hin zur Erreichung von GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT im europäischen Hochschulsystem?

Inhaltliche Fragestellungen

Beginnen wir mit der Exzellenzdefinition. Ist Exzellenz überhaupt so klar und eindeutig definiert und damit auch messbar? In den verschiedenen Vorträgen und Diskussionen zeigte sich, dass nur eine diffuse Vorstellung davon existiert, was Exzellenz ist. Viele Wissenschaftler und auch Wissenschaftlerinnen antworteten ausweichend: „die üblichen Kriterien eben, also Publikationen und ‚Track Record‘“. Andere postulierten: „Man erkennt Exzellenz, wenn man sie sieht“. Noch zugespitzter formulierte es einer der Befragten in der Forschungsarbeit von [Marieke van den Brink](#) von der Universität Nijmegen in den Niederlanden: „Wenn man Sie nicht kennt, sind sie nicht exzellent.“

Obgleich diese eher vagen Aussagen zur Definition von Exzellenz für viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Track A nicht neu waren, versuchten doch alle auf unterschiedliche Weise den Exzellenzbegriff präziser, transparenter und gendergerechter zu fassen. Dazu ist mehr als eine schriftliche Definition erforderlich. Vielmehr müssen herrschende Meinungen durch Fakten widerlegt oder zumindest hinterfragt und in Zweifel gezogen werden. Eine dieser herrschenden Meinungen ist die Auffassung, dass sich eine ernsthafte Forschungskarriere nicht mit Mutterschaft verbinden lasse. Wissenschaft müsse zu 100 Prozent gelebt werden, um jederzeit mobil und flexibel agieren zu können. (Eine Vaterschaft stand im Übrigen lange Zeit keinesfalls im Widerspruch zu einer Forschungskarriere.) [Liisa Husu](#) von der Universität Helsinki, Finnland, präsentierte Resultate aus einem internationalen Forschungsprojekt, in dem Frauen aus technischen Wissenschaftsdisziplinen untersucht wurden, die es bereits an die Spitze geschafft hatten – und das mit Kindern. Ein klares Indiz, dass Mutterschaft und Exzellenz zusammen gehen können.

Einen weiteren Ansatz zur Veränderung des Systems von innen verfolgt die European Platform of Women Scientists EPWS, die durch ihre Generalsekretärin [Maren Jochimsen](#)

vertreten war. Zum einen zielt die EPWS darauf ab, mehr Frauen in die Wissenschaftspolitik einzubinden, zum anderen versucht sie, Gender als Kategorie in Forschungsdesigns zu etablieren. Die bahnbrechenden neuen geschlechtergerechten Erkenntnisse und Entwicklungen in der Medizin in den letzten rund zwei Jahrzehnten haben gezeigt, dass hier durch die differenzierte Betrachtungsweise neue und lebensrettende Ergebnisse erzielt werden konnten.

Zu den zentralen, aufrüttelnden und im Gedächtnis verhafteten Zitaten gehörte die Aussage: „If I was to be born again I would choose another country, not another sex.“ aus der *Keynote* zum Track A von [Marina Blagojevic](#), Universität Belgrad, Serbien. Sie erweiterte den Blickwinkel auf Exzellenz um die Frage der Ausschließungsmechanismen, denen sich Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler außerhalb der führenden westlichen Regionen des Wissenschaftssystems ausgesetzt sehen. Dabei betonte sie auch die „Arroganz des Zentrums“ und derer, die es in dieses Zentrum geschafft haben und dann ihrerseits zu den neuen Gatekeepern werden. Gender ist danach – wie die nebenstehende Abbildung zeigt – nur ein Kriterium unter vielen, die zu ungleichen Chancen und zu Diskriminierung führen können.

Neben der Exzellenzfrage befassten sich die Vorträge und Diskussionen in Track A mit Fragen von Karrierewegen, Repräsentanz von Frauen in Gremien sowie Führung und Führungsverantwortung in der Wissenschaft – Fragestellungen, die von der zugrunde gelegten Exzellenzvorstellung beeinflusst werden.

Sehr anschaulich zeigte dabei [Nitza Berkovitch](#), Ben Gurion University, Israel, wie zum Teil offen, aber auch oft sehr subtil die (Re-) Präsentation von Frauen in offiziellen Dokumenten der Hochschule Ausdruck der herrschenden männlichen Kultur und zugleich (Re-) Konstruktionsmethode dieses Systems ist. Dabei kommt dem Kontext, in dem die Darstellung Verwendung findet, zentrale Bedeutung zu. Entscheidend ist ferner die Qualität und weniger die Quantität. Bilder von Frauen waren klassisch zur Illustration und ohne Namensnennung vorhanden; Männer wurden dagegen mit Namen und einer erläuternden Bildunterschrift genannt. Erst auf den zweiten Blick erschließen sich die Unterschiede in einem Artikel-Beispiel: Der Krebs-Forscher wird vor einem Bücherregal gezeigt, mit einer technischen Überschrift zum Artikel über seine Arbeit. Die Gesundheits-Forscherin wird vor Bildern von älteren Menschen dargestellt und mit einer Überschrift, die auf den emotional-pflegerischen Teil ihrer Forschungsarbeit abzielt.

Im übertragenen Sinn ließe sich daraus Folgendes schließen: Bilder und (stereotype) Vorstellungen sind machtvoll und werden immer wieder reproduziert – nicht nur in offiziellen Dokumenten, sondern auch in den praktizierten Auswahl- und Ausschlussmechanismen auf dem Weg von einem europaweiten Studentinnen-Anteil von über 50 Prozent zu einem europaweiten Professorinnen-Anteil von gerade einmal 15 Prozent.

Aus den insgesamt 18 Vorträgen und der Keynote ergaben sich in Track A folgende

Desiderate und Forderungen:

- Wir wissen noch zu wenig über die FACHSPEZIFISCHEN BEDINGUNGEN VON „EXZELLENTER WISSENSCHAFT“ und Unterschiede in den Exzellenzdefinitionen in den



Auszug aus dem Vortrag von Marina Blagojevic auf der 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education in Berlin, 29. August 2007.

Links

<http://www.epws.org>

<http://www.cews.org>

- jeweiligen Disziplinen. Jegliche Form der Karriereberatung und -planung, die keine fachspezifischen Unterscheidungen macht, greift daher zu kurz.
- Durchaus umstritten wurde die Rolle und Bedeutung INTERDISZIPLINÄRE FORSCHUNG gesehen. Während es auf der einen Seite ein klares Bekenntnis hierzu gibt, werden auf der anderen Seite die Chancen für die Finanzierung interdisziplinärer Forschungsprojekte bei der Bewilligung von Forschungsmitteln eher skeptisch betrachtet, da diese nicht den gängigen Exzellenzstandards entsprechen. Im Hinblick auf die Veröffentlichung in den wichtigen fachspezifischen Journals werden nicht-interdisziplinäre Beiträge als hochwertiger eingestuft. Hierfür müssten klare Regelungen aufgestellt werden, die mit den fachspezifischen Exzellenzdefinitionen zusammen gebracht werden müssen.
 - Aussagen über diejenigen Forscherinnen, die an HINDERNISSEN aufgeben (müssen), der Wissenschaft nicht erhalten bleiben, andere Karrierewege wählen oder sich mit weniger zufrieden geben, als sie eigentlich erreichen könnten, beruhen größtenteils auf Vermutungen oder auf Aussagen im Stile: „Ich kenne da eine, die sagt [...]“. Wissenschaftlich fundierte Aussagen könnten jedoch nur auf der Grundlage einer UMFASSENDE LÄNGSSCHNITTSTUDIE gemacht werden, über die ein UMFANGREICHES EXIT-SAMPLE (repräsentative Stichprobe derer, die einen Hochschulabschluss haben, aber keine Professur erreichen) erstellt werden könnte. Insbesondere bedarf es hier auch einer VERGLEICHSTUDIE ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN, denn auch Männern ist der Weg an die Spitze trotz bester Qualifikationen verwehrt.
 - Bekräftigt wurde die seit längerem bestehende Forderung, GUTACHTENDE, die über Forschungsanträge entscheiden, im Hinblick auf Ergebnisse der Genderforschung zu schulen. Durch die Sensibilisierung von Entscheidungsträgern und Entscheidungsträgerinnen erhofft man sich volkswirtschaftlich sinnvollere und gendergerechtere Entscheidungen, bessere Politik und mittelfristig eine Veränderung des Systems aus dem System und den darin Agierenden heraus.
 - Als interessanter Ansatz aus der Wirtschaft wurde die Idee gewertet, Führungsqualitäten und Führungserfolge mit der Erreichung von gleichstellungspolitischen Zielen im eigenen Bereich zu verknüpfen. Denkbar wären hier monetäre Anreizsysteme, die numerisch messbare Erfolge mit Sonderzahlungen verknüpfen. Ein Ansatz hierzu ist eine ‚KOPF-PRÄMIE‘, da heißt wenn eine bestimmte Position mit einer Frau besetzt wird, fließen mehr oder zusätzliche Mittel, als wenn die Stelle mit einem männlichen Bewerber besetzt wird.

Eine eher provozierende Frage bleibt jedoch am Schluss: Warum versuchen wir – die Wissenschaftlerinnen – weiterhin nachzuweisen, dass aus den herrschenden Exzellenzdefinitionen und Wissenschaftssystemen ein Gender Bias mit negativen Folgen für Frauen resultiert? Gibt es nicht vielmehr eine Beweispflicht der Forschungsförderorganisationen und des Systems, dass keine Benachteiligung einer bestimmten Gruppe gegenüber erfolgt? Und wäre eine solche Herangehensweise nicht Ausdruck dafür, dass wir einen Schritt weiter wären hin zur Chancengleichheit für alle im europäischen Forschungs- und Hochschulraum?

VERANTWORTLICHE FÜR TRACK A:
ISABEL BEUTER, DAGMAR HÖPPEL

Track B: Das Hochschulwesen und die Professionalisierung in den wissenschaftlichen Disziplinen

Geschlechtsspezifische Ein- und Ausschlussmechanismen im Rahmen von Professionalisierungsprozessen müssen mit Blick auf die disziplinären Unterschiede und die jeweilige Arbeitsmarktsituation genauer erforscht und in konkrete Strategien übersetzt werden.

In den jeweiligen wissenschaftlichen Disziplinen laufen sehr unterschiedliche Prozesse des sogenannten „doing gender“ oder eher des „undoing gender“ ab. Das heißt, es werden Frauen an verschiedenen Stellen der akademischen Karriere benachteiligt, ausgegrenzt oder einfach nur „übersehen“. In bestimmten Arbeitsbereichen nimmt zwar der Anteil der Frauen zu, gleichzeitig erfährt jedoch nicht selten eben dieser Bereich einen Prestige- oder Bedeutungsverlust. Diese Prozesse können als Segmentierung, das heißt als ungleiche Entwicklung einzelner Segmente des Arbeitsmarktes, in denen eine bestimmte Gruppe besonders häufig anzutreffen ist (zum Beispiel der akademischen Lehre), oder als Segregation, das heißt als freiwillige oder unfreiwillige Abgrenzung einer Gruppe aus der Gesamtheit des Arbeitsbereichs beschrieben werden. Daneben unterscheiden sich diese Prozesse in den verschiedenen Ländern entsprechend ihres strukturellen, institutionellen und kulturellen Kontexts. Es liegen unterschiedliche Ausgangspositionen vor; die Wissenschaftskulturen unterscheiden sich zum Teil grundlegend und sowohl der Stellenwert der Hochschulen als auch die Zugangschancen zur Hochschule sind jeweils andere.

Die derzeit in der europäischen Hochschullandschaft stattfindende Umstrukturierung aufgrund des Bologna-Prozesses hat gleichzeitig Auswirkungen auf Aspekte des Geschlechterverhältnisses, da hier zum Teil veränderte Strukturen neue Zugangsmöglichkeiten bieten, andererseits aber auch neue Ungleichheiten entstehen können. Die ebenso europaweit ausgerufenen Wettbewerbe um „Exzellenz“, „Elite“ und andere Prädikate lassen die Kluft zwischen den Hochschulen, aber auch zwischen Fächern, die als „neue Leitfächer“ der Exzellenz gelten, und dem zum Teil marginalisierten Rest entstehen. Gerade dieser Wettbewerb scheint neue Ungleichheiten auch im Geschlechterverhältnis an den Hochschulen und in der Wissenschaftslandschaft zu bewirken. Wenn es – wie bereits an einigen deutschen Hochschulen angedacht – zu einer stärkeren Trennung von Forschung und Lehre kommt, ist zu befürchten, dass diese Trennlinie erneut zu einer Geschlechtertrennung führt: der von Lehre befreite Forschungsprofessor und die bis zu 20-Semesterwochenstunden-Lehrprofessorin (der hohe Anteil von Frauen unter den Juniorprofessuren lässt diese Entwicklung zurecht befürchten).

Darüber hinaus ändern sich ebenfalls die Geschlechterverhältnisse in den Berufen, die in den entsprechenden Wissenschaftskulturen ausgebildet werden, da hier weit über die Hochschule hinaus Denk- und Arbeitskulturen fortwirken. Somit betreffen die aktuellen Prozesse sowohl die Strukturen zwischen den Geschlechtern als auch jene zwischen und in den Disziplinen – Vorgänge, die im Zentrum dieses Tracks standen.

In diesem Track wurden Beiträge vorgestellt, die sich auf die Rolle der Disziplinkulturen konzentrierten, vor allem was ihren Einfluss auf das „doing“ oder „undoing gender“ angeht. Dabei standen Disziplinen im Vordergrund, die zu den Fächergruppen der Naturwissenschaften, des Ingenieurwesens und der Technik sowie zur Medizin zählen. Es stellte sich die Frage, welche unterschiedlichen Geschlechterverhältnisse in den Disziplinen bestehen und inwieweit sie die Chancengleichheit beeinflussen. Zudem waren international vergleichende Arbeiten und interdisziplinäre Ansätze von besonderem Interesse. Bei (zumindest leicht) ansteigenden Frauenanteilen auch in den Naturwissenschaften, im Ingenieurwesen und in den technischen Fächern stellt sich als zweiter wesentlicher Aspekt die Frage, ob die

spezifischen Disziplinkulturen durch diesen Prozess Veränderungen erfahren haben. Hat der höhere Anteil von Studentinnen Einfluss auf die Fachkultur, auf den Zugang für weitere Frauen? Verringern sich die Hürden oder finden verstärkte Ausschlussprozesse statt?

Dass in der Physik, einem männlich dominierten Fach, zwar mittlerweile die Zahl der Frauen ansteigt, dennoch Physikerinnen aufgrund des „Andersseins“ ganz offensichtlich immer noch von der „Normalität“ abweichen, verdeutlichte *Li-Ling Tsai* (National Kaohsiung Normal University, Taiwan) in ihrem Beitrag: „This paper demonstrates that the persistent question of gender and science is never a simple question of sheer numbers. It is about representations, discourses, meanings, identity struggles and power struggles“ (vgl. das Abstract). Zentrale Muster, anhand derer Frauen in der Physik als „anders“ definiert werden, sind Weiblichkeit, Mutterschaft, Sexualität und Attraktivität – Merkmale, die grundsätzlich verwendet werden, um das Anderssein im Sinne von „gendering“ zu zementieren. Es gilt nun, Indikatoren zu finden, mit Hilfe derer die unterschiedlichen Reproduktionsprozesse des „Andersseins“ transparent gemacht werden können, und die die Identitätsfindung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler beschreiben, um dadurch Ansatzpunkte für Veränderungen zu finden. Nicht selten, so *Jenny Vainio* (Universität Helsinki, Finnland), ist den Betroffenen (Frauen und Männern) in den Naturwissenschaften eine Gender-Perspektive so fremd, dass sie der festen Überzeugung sind, das Fach sei „geschlechtsneutral“, männlich/weiblich sei nicht Teil des Vokabulars und eine Diskriminierung fände nicht statt.

Unter Studierenden der Ingenieurwissenschaften, dies der zweite Schwerpunkt der Vorträge, konnte mit Hilfe von explorativen Verfahren in verschiedenen Studien gezeigt werden, dass ein sowohl sehr technik- als auch mathematikorientiertes Grundstudium viele Frauen gerade in den ersten Semestern abschreckt, da sie – offensichtlich im Gegensatz zu Männern – bereits zu Beginn eine Anwendungsorientierung im Studium erwarten (*Pat Morton*, Sheffield Hallam University, Großbritannien; *Jennifer Dahmen*, Universität Wuppertal; *Andrea Wolffram*, Technische Universität Hamburg-Harburg). Hinzu kommt, dass besonders die technikorientierten Fächer, wie fast alle Ingenieurstudiengänge, in hohem Maße eine Zusammenarbeit in Arbeitsgruppen im Studienverlauf und vor Prüfungen erfordern und Frauen davon nicht selten ausgeschlossen werden (*Barbara Bagilhole*, Loughborough University, Großbritannien; *Anne-Francoise Gilbert*, Universität Bern, Schweiz).

Die Strategien der Frauen – auch als „Coping“ bezeichnet – sind vielfältig, wobei die am häufigsten zur Anwendung kommende die der „bestmöglichen Anpassung“ ist, um damit so unauffällig und „normal“ wie möglich zu wirken. Allerdings scheinen die disziplinären Kulturen in diesen Fächern vor allem für junge Frauen so abschreckend zu sein, dass sie hier weitaus höhere Abbruchraten erreichen als in anderen Fächern, in denen sie meist zu der erfolgreicherer Gruppe der Studierenden zählen. Doch weisen auch die Lehr- und Lernkulturen in den Natur- und Technikwissenschaften Strukturen auf, die offensichtlich weitaus mehr junge Männer ermuntern, sich am Unterricht zu beteiligen – Erfahrungen, die man durchaus aus dem schulischen Alltag und der dortigen Diskussion um Koedukation kennt (*Katharina Willems*, Universität Hamburg; *Helga Jungwirth*, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main und *Helga Stadler*, Universität Wien, Österreich; *Leena Isosomppi*, Jyväskylä Universität, Finnland).

Insgesamt zeigte sich, dass qualitative Methoden häufig den standardisierten quantitativen Methoden dann überlegen sind, wenn es gilt, Mechanismen der Identitäts-

findung und der Repräsentation zu analysieren. So konnten zum Beispiel Analysen der Disziplinkulturen über teilnehmende Beobachtungen während des Arbeitens oder der Pausen interessante Ergebnisse liefern. Hier sind noch weitere Arbeitsfelder hinsichtlich der Methodenverfeinerung denkbar. Quantitative Methoden konnten wirksam bei groß angelegten Studien unter ganzen Gruppen (zum Beispiel Erstsemester ganzer Studiengänge) Anwendung finden.

In einem dritten Fokus konzentrierten wir uns auf die Professionen, das heißt auf die Arbeitssituation in den Berufen, die aus oben genannten Fächern entstehen. Wie gestalten sich die beruflichen Karriereverläufe von Frauen, wo gibt es Hindernisse, welche Rolle spielt die berufliche Selbständigkeit, zum Beispiel in Medizin und im Ingenieurwesen und wie werden berufliche Karriere und Familie miteinander vereinbart? Es zeigte sich zum Beispiel, dass Männer nach dem Studium der Ingenieurwissenschaften weitaus häufiger eine Unternehmensgründung bzw. die Selbständigkeit anstreben als Frauen, da sie sich selbstbewusst als Akteure auf diesem Markt betrachten (*Laura Swiszowski*, UK Resource for Women in Science, Engineering and Technology, Bradford, Großbritannien). Umgekehrt beurteilen Frauen die berufliche Selbständigkeit durchaus als attraktiv für den eigenen Lebensentwurf, da sie mehr Flexibilität zu bieten scheint als andere Arbeitsverhältnisse – dennoch trauen sie sich seltener diesen Schritt zu. Sowohl in den sogenannten „Life Sciences“, das heißt Bio- und Gentechnologie (*Kendra Briken*, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt/Main), als auch in männerdominierten Branchen wie der Automobilindustrie werden stereotype Haltungen und Arbeitsstile sichtbar, etwa die ständige Präsenz und ein Verfügbarkeitskult, den vorwiegend Männer praktizieren und der Frauen allenfalls die Rolle des „sozialen Schmieröls“ (*Christine Wächter*, IFZ, Graz, Österreich) überlässt. Im internationalen Vergleich sind zum einen die Unterschiede im Anteil der Frauen und im Hinblick auf ihre Gleichstellung zwischen der Hochschule und der Industrie größer als zwischen einzelnen europäischen Ländern, so dass hier die Arbeitskulturen der beiden Bereiche offensichtlich die zentrale Trennlinie darstellen (*Anne-Sophie Godfroy-Genin*, École Normale Supérieure de Cachan, Frankreich). Dies deutet auch auf eine zunehmende Angleichung der Arbeitsbedingungen in einem europäischen Kontext hin. Zum anderen sorgen in der jüngeren Zeit nicht selten Krisen auf dem Arbeitsmarkt für eine Verschlechterung der Chancengleichheit, da in Krisensituationen Entscheidungsträger gerne auf „Bewährtes“, das heißt den Mann in der Führungsposition, zurückgreifen. Unterschiede sind allenfalls zwischen den westeuropäischen und den osteuropäischen, ehemals kommunistisch-sozialistisch gesteuerten, Ländern festzustellen, in denen Frauen weitaus häufiger in technischen Berufen tätig waren. Hier waren in jüngerer Zeit eher strukturelle Hindernisse zu überwinden, während in den westeuropäischen Ländern noch häufiger Geschlechterstereotype die Karriere behinderten (*Clem Herman*, Open University Milton Keynes, Großbritannien).

Im Fachbereich Medizin zeigen sich ähnliche Muster hinsichtlich der Freiberuflichkeit wie bereits für die Ingenieurwissenschaften dargestellt: Während Männer – auch in postsowjetischen Ländern – häufiger eine Karriere mit einer eigenen Praxis anstreben, vermeiden Frauen Risiken und stecken Karriereambitionen zurück, um sichere Arbeitsverhältnisse zu erlangen (*Aurelija Novelskaite*, Institute for Social Research, Vilnius, Litauen). In einigen Ländern wie zum Beispiel in Taiwan zeigen Maßnahmen zum Gender Mainstreaming Erfolg (*Ling-Fang Cheng*, Kaohsiung Medical University, Taiwan), in anderen Ländern wie etwa Österreich erreichen die Maßnahmen nicht die gewünschten Erfolge, so dass hier weiter über Maßnahmenkataloge nachgedacht werden muss (*Claudia Beyer*, Medizinische Universität Innsbruck, Österreich).

Links

http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf

http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/02-ESIB/0505_ESIB_blackbook.pdf

http://ec.europa.eu/research/science-society/women/enwise/pdf/enwise-report_3.pdf

<http://www.prometea.info>

<http://www.genus-hamburg.de/>

Es kann davon ausgegangen werden, dass es in jeder Disziplin bestimmte Wissens- bzw. Wissenschaftskulturen gibt, die weit über die Hochschule in den Arbeitsmarkt hineinwirken und die als „hidden organiser“ (*Ellen Kuhlmann*, Universität Bremen) eine bedeutende Rolle spielen. Diesen Aspekt entwickelte die *Keynote*-Sprecherin dieses Tracks, *Nicky Le Feuvre* (Universität von Toulouse, Frankreich), weiter. So ist festzustellen, dass allen Hochschulen in Europa eine unveränderte Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gemeinsam ist, gleichgültig, welche gleichstellungspolitischen Maßnahmen ergriffen werden. Um wirklich effektive Strategien zu entwickeln, um ihre Erfolge zu evaluieren, sollte ihrer Ansicht nach mehr Augenmerk auf die dem Phänomen zugrunde liegenden Mechanismen im jeweiligen nationalen und beruflichen Kontext gelenkt werden. Außerdem hält sie es für unabdingbar, ein präziseres Modell der Feminisierung zu entwickeln, das Eingang in die akademische Welt finden sollte. Die bisherigen idealtypischen Modelle und Prozesse wie zum Beispiel Patriarchat, Weiblichkeit, Virilität usw. besitzen zum Teil ganz unterschiedliche Effekte auf das Ausmaß, in dem das derzeitige System reproduziert, rekonfiguriert oder verändert wird.

Die Ergebnisse des Tracks B zum Hochschulwesen und der Professionalisierung in den wissenschaftlichen Disziplinen lassen sich folgendermaßen stichwortartig zusammenfassen:

- Bestimmte DISZIPLINÄRE STRUKTUREN führen zu spezifischen exkludierenden Mechanismen, die wiederum ganz spezifische Maßnahmen erfordern, so dass es zwischen Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften oder Medizin große Unterschiede hinsichtlich dieser Mechanismen geben kann. Diese Prozesse sind von disziplininhärenten Paradigmen abhängig wie zum Beispiel der (postulierten) Objektivität der Naturwissenschaften oder der Reflexivität der Sozialwissenschaften. Ebenso lassen sich Differenzen im Umgang mit Geschlecht dahingehend erkennen, ob die Fächer stark oder weniger stark formalisiert arbeiten, was sich durchaus auch im sozialen Umfeld der Fächer niederschlägt.
- Es gibt im Verlauf des Studiums CURRICULARE HINDERNISSE, die sich besonders stark auf Studentinnen auswirken. So schreckt ein sehr theoretisch und mathematisch aufgebauter Lehrplan junge Studentinnen weitaus mehr ab als Studenten, da erstere sich eher durch praxisnahen und anwendungsorientierten Stoff angesprochen fühlen.
- Auf dem Arbeitsmarkt stellen UNSICHERE STRUKTUREN das größte Hindernis dar, da Frauen zum einen häufiger sichere, aber weniger karriereförderliche Arbeitsverhältnisse anstreben als Männer und weitaus seltener den Schritt in die Freiberuflichkeit wagen. Zum anderen werden bekanntermaßen bei einer unsicheren Arbeitsmarktlage die männlichen, da „sichereren“ Bewerber von Arbeitgebern bevorzugt. Somit sind Frauen häufiger in administrativen Sparten, seltener in der Forschung und häufiger im öffentlichen Dienst, und seltener als Selbständige anzutreffen.

Es gibt mehrere Ansätze, die auf Veränderungen hoffen lassen: Zum einen könnte man hoffen, dass ab einem gewissen Punkt doch „numbers matter“, das heißt dass es nach dem Überschreiten einer „kritischen Masse“ zu Veränderungen im System kommt. Zum anderen könnte eine zunehmende Zahl weiblicher Vorbilder vielleicht doch die Stereotype langsam, aber sicher verändern und zu einem Bewusstseinswandel in den Kulturen führen. Generell gilt jedoch: Es bedarf disziplinspezifischer Strategien der Gleichstellung, wobei die soziokulturellen Gegebenheiten der einzelnen Ländergruppen berücksichtigt werden sollten.

Der Erfolg von Gleichstellungsprogrammen hängt neben der Qualität der Programme und der erforderlichen finanziellen und personellen Ausstattung ganz wesentlich vom institutionellen Rückhalt bei der jeweiligen Leitung ab.

In diesem Track ging es um das ganze Spektrum von Gleichstellungsprogrammen im Hochschulbereich. Die Thematik reichte von Einzelprojekten, die sich auf ein spezielles Thema wie zum Beispiel Mentoring oder die Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen beziehen bis zu Programmen, die Hochschulen als Ganzes betreffen, und umfasste auch komparative Studien auf nationaler und internationaler Ebene sowie die Evaluation von Gleichstellungskonzepten.

Wanda Ward von der National Science Foundation (NSF) in den USA stellte als *Key-note*-Sprecherin das ADVANCE-Programm der NSF zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft vor, das einen besonderen Fokus auf den naturwissenschaftlich-ingenieurwissenschaftlichen Bereich legt. Bei der NSF gibt es zwar auch individuelle Förderung von Frauen; in diesem ADVANCE-Programm geht es jedoch vor allem um finanziell sehr gut ausgestattete neue Programme, die auf die institutionelle Transformation von Hochschulen als Ganzes abzielen. Die NSF ist an internationalem Austausch mit Einrichtungen in anderen Ländern interessiert. Am Rande der Konferenz wurden unter anderem erste Kontakte zu einer Vertreterin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geknüpft.

Die Präsentationen in diesem Track wurden zu folgenden Themenblöcken gebündelt:

- Mentoring-Programme
- Gender Mainstreaming im Hochschulbereich
- Evaluation von Gleichstellungsprogrammen
- Gleichstellung im Kontext organisatorischen Wandels
- Programme zur gezielten Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen (WOMEN AND LEADERSHIP)

Das Panel über Mentoring war von einer Gruppe von deutschen und Schweizer Wissenschaftlerinnen vorbereitet worden, die schon seit längerem miteinander in Austausch stehen. Es gab mehrere Papiere, die auf der Basis des Vergleichs unterschiedlicher Mentoring-Programme die erforderlichen Elemente und Implementationsbedingungen erfolgreicher Mentoring-Programme herausarbeiteten. *Ursula Meyerhofer* (Universität Zürich, Schweiz) und *Astrid Franzke* (Universität Hildesheim) berichteten in aufeinander abgestimmten Beiträgen über Schweizer Programme und Projekte in Niedersachsen, die jeweils im Rahmen von überregionalen Förderprogrammen zur Chancengleichheit finanziert worden waren. Das Gleiche galt für den Beitrag von *Carmen Leicht-Scholten* (RWTH Aachen), die Programme an verschiedenen Hochschulen und in verschiedenen Fachkulturen in Nordrhein-Westfalen untersuchte. Schließlich bezog sich ein Beitrag, der stellvertretend für das gesamte EU-geförderte Projekt EUMENT-net von *Helene Fügler* (Universität von Fribourg, Schweiz) vorgetragen wurde, auf die Kooperation von universitären Mentoring-Projekten in zahlreichen europäischen Ländern (Österreich, Deutschland, Schweiz und Bulgarien) und verglich die Bedingungen für eine erfolgreiche Implementierung dieser Projekte in die beteiligten Institutionen. Wichtig ist demnach für Akzeptanz und Erfolg der Programme die Art der Verankerung in der Hochschule, eine „support culture“, die Verständnis für die Bedeutung solcher Formen der Unterstützung beinhaltet (was nicht in allen Ländern in der gleichen Weise vorausgesetzt werden kann wie in denen, wo es schon seit längerem Mentoring-Programme gibt), die erforderliche Infrastruktur und natürlich eine ausreichende Finanzierung.

Ein interessantes Ergebnis war, dass Frauen aus verschiedenen Fachrichtungen auf unterschiedliche Konzepte besonders positiv ansprachen: Geisteswissenschaftlerinnen bevorzugten nach diesen Berichten eher das am häufigsten angebotene „face-to-face-Mentoring“, während Ingenieurinnen auch positiv auf Gruppenmentoring-Angebote reagieren. Medizinerinnen lobten insbesondere die Seminare, während für die Sozialwissenschaftlerinnen auch der Aspekt Networking eine sehr wichtige Rolle spielte. Die deutschen Programme hatten ausschließlich Frauen als Zielgruppe; die Schweizer Programme wandten sich zum Teil unter der Perspektive „human development“ an beide Geschlechter. Dennoch hätten auch hier die Frauen besonders profitiert.

Im nächsten Panel ging es um Gender Mainstreaming im Hochschulbereich. *Hildegard Macha*, *Susanne Gruber* und *Quirin Bauer* (Universität Augsburg) stellten eine aktuelle, damals noch nicht abgeschlossene Studie vor, die an fünfzehn deutschen Hochschulen die Implementation von Gender Mainstreaming, die dafür bereitgestellten Ressourcen und das Verhältnis zu bisherigen Gleichstellungsprogrammen untersuchten. *Angelika Pasekas* (Pädagogische Hochschule Wien, Österreich) Bericht über den Verlauf eines Gender Mainstreaming-Projekts an allen österreichischen pädagogischen Hochschulen präsentierte ein Beispiel dafür, dass Gender Mainstreaming nicht erfolgreich sein kann, wenn die Implementationsbedingungen nicht stimmen: In diesem Fall musste es scheitern, weil es weder ernsthafte Unterstützung von der Leitung gab noch eine gemeinsame klare Definition von Zielen und keine erforderlichen Strukturen und Ressourcen für die mit der Aufgabe betrauten Personen. Einen Vergleich auf internationaler Ebene stellte *Louise Morley* (Sussex University, Großbritannien) vor. Sie bezog sich auf die Entwicklung von Gender Mainstreaming in der Entwicklungspolitik und die Bedeutung der Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking für die Verankerung des Konzepts in nationalen und internationalen Programmen. Inzwischen haben mehr als 100 Länder es offiziell in ihre Politik aufgenommen, wenn es sich zum Teil auch um eine oberflächliche Adaption handele, die manchmal eher eine Anpassung an Vorgaben internationaler Geldgeber sei als echtes Commitment. Sie analysierte vor diesem Hintergrund auch das Verhältnis von Frauenbewegung und „Staatsfeminismus“.

Im nächsten Panel setzten sich *Andrea Löther* (CEWS, Bonn) und *Elisabeth Maurer* (Universität Zürich, Schweiz) auf der Basis von Erfahrungen als Evaluatorin und Evaluatorin damit auseinander, vor dem Hintergrund allgemeiner Prinzipien von Evaluation spezifische Standards für die Evaluation von Gleichstellungsprogrammen und Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen zu entwickeln. Dies ist deshalb wichtig, weil es zumindest im deutschsprachigen Raum bisher erst sehr wenige unabhängige Evaluationen von Gleichstellungsprogrammen oder auch von Einrichtungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen gibt, und bisherige Ansätze zur Evaluation mehrheitlich von den Einrichtungen selbst durchgeführt wurden, die für Programme verantwortlich waren. In einigen anderen Teilen der Welt sind Evaluationen auch von Gleichstellungsprogrammen dagegen bereits stärker verbreitet, unter anderem in Australien. Im gleichen Panel stellte *Tineke Willemsen* vom National Network of Female Professors in den Niederlanden die Instrumente der Gleichstellungspolitik aller niederländischen Universitäten vor und *Angel Kwolek-Folland* (University of Florida, USA) und *Terry Morehead Dworkin* (Indiana University, USA) präsentierten erfolgreiche Programme zur Erhöhung des Frauenanteils in den Natur- und Technikwissenschaften an drei größeren Forschungsuniversitäten in den USA (University of Florida, University of Michigan, Indiana University) und stellten die entsprechenden Empfehlungen der National Science Foundation (NSF) vor.

In Panel über Gleichstellungspolitik im Kontext von „organisational change“ präsentierte *Mary Ann Danowitz Sagaria* (University of Denver, USA; zurzeit Wien) ihre vergleichende Studie über Gleichstellungspolitik in den USA und der EU, die gerade als von ihr herausgegebenes Buch mit Beiträgen von Forschenden aus Österreich, Finnland, Deutschland und Großbritannien veröffentlicht worden war. Diese enthält zwölf Fallstudien, die sich zur einen Hälfte auf die Ebene nationaler Politik und zur anderen Hälfte auf einzelne Hochschulen beziehen. Einen wichtigen Unterschied zwischen den USA und den Ländern der EU sieht sie darin, dass diese in den letzten Jahren stärker auf den Ansatz von Gender Mainstreaming setzten, während in den USA Gleichstellungspolitik sehr viel stärker in den Kontext übergreifender Diversity-Politik integriert wird. Wie sehr dies jedenfalls für die USA zutrifft, wurde auch aus dem Beitrag von *Gladys Brown* (University of Maryland, USA) im nächsten Panel deutlich. *Jane Wilkinson* (Charles Sturt University, Australien) berichtete über eine Studie in vier stark nach ökonomischen Prinzipien ausgerichteten „enterprise universities“ in Australien, wo sie in einer qualitativen Fallstudie jeweils eine Frau in einer Leitungsposition interviewte. Sie analysierte dabei, wie der unterschiedliche sozioökonomische und auch ethnische Hintergrund dieser Frauen (Mittelklasse versus Arbeiterschaft; europäische Abstammung versus Aborigines) sie in spezifischer Weise befähigte, ihre Position in der Institution für ihre Ziele zu nutzen. In Australien ist im Übrigen der Frauenanteil unter den Leitern von Hochschulen (nach der dortigen Terminologie „Vice Chancellor“) mit 23 Prozent nicht nur wesentlich höher als unter deutschen Hochschulpräsidenten, sondern auch deutlich höher als unter australischen Professoren (12-15 Prozent). Schließlich berichtete *Silke Ernst* (Göttingen) über die erfolgreiche Integration von Genderaspekten in den Antrag der Universität Göttingen zur damals aktuellen „Exzellenzinitiative“ um Forschungsgelder in beträchtlichem Umfang für deutsche Universitäten. Die Tatsache, dass in diesem Wettbewerb von den Antragstellern unter anderem Gleichstellungsmaßnahmen gefordert wurden, und dass gerade die internationalen Gutachterinnen und Gutachter auch danach fragten, wirkte sich damals nicht nur in Göttingen positiv auf den Stellenwert von Gleichstellung für die jeweilige Hochschulleitung aus.

Der letzte Teil bezog sich auf Frauen in Führungspositionen bzw. ihre Vorbereitung darauf. *Gladys Brown* (University of Maryland, USA) präsentierte eine vergleichende Untersuchung an acht US-amerikanischen Hochschuleinrichtungen von Spitzenuniversitäten bis zu einem Community College, in der es darum ging zu identifizieren, welche Rolle die Leitungsebene dabei spielt, dass diese Einrichtungen im Feld von Gleichstellung und Diversity besonders erfolgreich sind. Ihr Ergebnis: Entscheidend ist es, dass die jeweilige Leitung voll und ganz dahinter steht, dass sie Gleichstellung und Diversity als Elemente von Exzellenz betrachtet und dies auch nach innen und außen kommuniziert. Hinzu kommen müssen gute Programm-Elemente, hinreichende Finanzierung und eine generelle Veränderung des kulturellen Klimas in der Institution. Weitere Beiträge in diesem Track behandelten Programme zur Vorbereitung von Frauen auf Führungspositionen – etwa von *Stefan Larsson* und *Maj-Brit Lindberg* (Universität Umea, Schweden) – sowie Evaluationen solcher Programme, vorgestellt von *Rebecca Nestor* und *Judith Secker* (University of Oxford, Großbritannien) und von *Lyn Browning* (University of South Australia). Dabei ist das Ziel solcher Programme zum einen der weitere berufliche Aufstieg auf eine höhere Position in den Personalstrukturen dieser Länder und insofern deutschen Programmen zur besseren Vorbereitung auf eine erfolgreiche Bewerbung auf eine Professur vergleichbar. Zum anderen ist es explizit die Stärkung der Motivation für die Beteiligung an wichtigen Gremien und die Vorbereitung auf die Übernahme von Leitungsfunktionen, von der Institutsleitung bis zur Hochschulleitung.

Aus den Ergebnissen des Tracks C lassen sich folgende Empfehlungen für Gleichstellungsprogramme formulieren:

- Entscheidend für den Erfolg von Gleichstellungspolitik ist es, dass die jeweilige LEITUNG VOLL UND GANZ DAHINTER STEHT, dass sie Gleichstellung und Diversity als Elemente von Exzellenz betrachtet, und dies auch nach innen und außen kommuniziert. In den USA wird dies so formuliert: Gefordert ist „strong top-down leadership“. Dies betrifft nicht nur die Ebene der obersten Hochschulleitung, sondern auch Mitglieder von Kuratorien und Aufsichtsräten sowie Dekaninnen und Dekane und Institutsleitungen.
- Die Leitungsebenen sind dafür verantwortlich, die STRUKTUR UND KULTUR DER HOCHSCHULEINRICHTUNGEN so zu verändern, dass die gezielte Rekrutierung und weitere Unterstützung und Förderung von Frauen zu einem ernsthaft verfolgten Ziel der Einrichtung wird, und dass dafür adäquate Instrumente entwickelt werden.
- Solche INSTRUMENTE schließen ein:
 - die Einbeziehung von Gleichstellungsangelegenheiten und -zielen in zentrale strategische Pläne wie zum Beispiel Hochschulentwicklungspläne,
 - die Entwicklung von ANREIZSYSTEMEN,
 - die GEZIELTE REKRUTIERUNG VON FRAUEN für Positionen,
 - die VERMEIDUNG ZU ENGER SPEZIALISIERUNG BEI DER AUSSCHREIBUNG VON Professuren,
 - die Einbeziehung von ERFOLGEN IN DER GLEICHSTELLUNGSPOLITIK in die VERTEILUNG VON RESSOURCEN,
 - das Monitoring der Ergebnisse,
 - die Verpflichtung zur Teilnahme an GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBILITÄTSTRAININGS für Dekane und Dekaninnen, Institutsleitungen und Vorsitzende von Berufungskommissionen, in denen Gender- und Diversity-Kompetenz vermittelt wird und Sensibilität für einen geschlechtsspezifischen Bias in der Definition und Anwendung von qualitativen Evaluationskriterien entwickelt wird.
- Die NATIONALE FORSCHUNGSFÖRDERPOLITIK MUSS DEMONSTRIEREN, DASS SIE GLEICHSTELLUNG FÜR WICHTIG HÄLT, so wie dies zum Beispiel bei der National Science Foundation in den USA oder dem Schwedischen Forschungsrat der Fall ist. Überzeugende Gleichstellungskonzepte müssen ein Bewilligungskriterium für Forschungsgelder sein. Die Tatsache, dass im Exzellenzwettbewerb für deutsche Hochschulen, der in der Zeit von 2005-2007 stattfand, von den Antrag stellenden Hochschulen überzeugende Gleichstellungsmaßnahmen gefordert wurden, und dass gerade die internationalen Gutachterinnen und Gutachter auch danach fragten, wirkte sich positiv auf den Stellenwert von Gleichstellung für die jeweilige Hochschulleitung aus.
- Positive Auswirkungen auf die Veränderungen des gleichstellungspolitischen Klimas haben FINANZIELL GUT AUSGESTATTETE PROGRAMME, die auf die INSTITUTIONELLE TRANSFORMATION VON HOCHSCHULEN ALS GANZES abzielen. Ein Beispiel dafür ist das ADVANCE-Programm der National Science Foundation (NSF) in den USA.
- Die ERFOLGREICHE UMSETZUNG VON GENDER-KONZEPTEN in Hochschuleinrichtungen setzt voraus, dass es a) eine ernsthafte Unterstützung für das Projekt von der Hochschulleitung gibt; dass es b) eine gemeinsame Definition von Zielen gibt; dass c) die erforderlichen Strukturen geschaffen werden; und dass d) die mit der Aufgabe betrauten Personen auch die erforderliche Ressourcen erhalten.
- Positive Ergebnisse gibt es in verschiedenen Ländern (unter anderem USA, Australien, Großbritannien, Schweden) mit PROGRAMMEN ZUR EXPLIZITEN VORBEREITUNG

TUNG VON FRAUEN AUF FÜHRUNGSPPOSITIONEN. Diese Programme beziehen sich zum einen auf das weitere berufliche Fortkommen in Systemen mit der Möglichkeit des Aufstiegs innerhalb der eigenen Universität. Sie beinhalten aber immer auch die Vorbereitung auf und Stärkung der Bereitschaft für die Übernahme von echten Leitungsaufgaben, von der Institutsleitung bis zur Bewerbung für eine Position in der Hochschulleitung.

- Wichtig für die Akzeptanz und den Erfolg von MENTORING-PROGRAMMEN sind die Art der Verankerung in der Hochschule, eine „support culture“, die Verständnis für die Bedeutung solcher Formen der Unterstützung beinhaltet, die erforderliche Infrastruktur und natürlich eine ausreichende Finanzierung.
- Auch wenn es sich in vielen Programmen als positiv erwiesen hat, Frauen aus unterschiedlichen Disziplinen in ein gemeinsames Mentoring-Programm einzubeziehen, ist es wichtig, fachspezifische Unterschiede in der Reaktion auf die einzelnen Elemente von Mentoring-Programmen („face-to-face-Mentoring“, „peer-Mentoring“, Seminarveranstaltungen, Networking) bei der Gestaltung mit zu berücksichtigen.
- Für die EVALUATION von Gleichstellungsprogrammen und Gleichstellungsbüros ist Folgendes zu fordern:
 - Kenntnisse der Methoden von Evaluation und die entsprechenden Qualitätsstandards,
 - Transparenz über Ziele und Funktion der Evaluation,
 - Kriterien für die Beurteilung von Einrichtungen und Programmen müssen den Zielen des Programms beziehungsweise der Einrichtung entsprechen,
 - Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der zu beurteilenden Einrichtungen sind einzubeziehen,
 - die Evaluatoren müssen entsprechend dem peer-review-Konzept mit den Aufgaben und Zielen der evaluierten Programme und Einrichtungen vertraut sein,
 - die evaluierten Einrichtungen müssen an der Auswahl der Evaluatoren beteiligt sein,
 - die Adressaten und Adressatinnen der Evaluation müssen vorher klar bestimmt werden. Dies schließt die Frage ein, wer ggf. Empfehlungen umsetzen soll.
 - Fallstudien sind wichtig zur Analyse verborgener Gender-Strukturen.
- Für eine ERFOLGREICHE GLEICHSTELLUNGSPOLITIK ist es erforderlich, dass alle Ebenen und Teile der Einrichtung zusammen daran arbeiten, in gleichstellungspolitischer Hinsicht einen echten Wandel zu bewirken. Nötig sind dafür: die Unterstützung der Leitung der Hochschuleinrichtung, und zwar auf allen Leitungsebenen, gute Gleichstellungsprogramme mit Konzepten zur Unterstützung und Förderung von Frauen, eine ausreichende Finanzierung dieser Programme, die Anpassung der Programme an die spezifischen Bedingungen der Einrichtung, die Anpassung der dortigen institutionellen Strukturen an gleichstellungspolitische Erfordernisse sowie eine generelle Veränderung des kulturellen Klimas der Einrichtung.
- Und schließlich: Fragen von DIVERSITY UND INTERSEKTIONALITÄT müssen künftig stärker in die Agenda der Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich einbezogen werden, als dies bisher in vielen europäischen Ländern der Fall war.

Links

<http://www.nsf.gov/>

VERANTWORTLICHE FÜR TRACK C:

MARIANNE KRISZIO, LIISA HUSU, HEIDI DEGETHOFF DE CAMPOS

Track D: More or Less Gender? Die Herausforderungen durch den Bologna-Prozess

Um die Geschlechtergerechtigkeit auch im Rahmen des Bologna-Prozesses zu gewährleisten, müssen adäquate Maßnahmen auf den Ebenen der Studienorganisation, der Lehrinhalte und der Beratungsstrukturen ergriffen werden.

Die Umstellung nationaler Studiensysteme im Zuge der Schaffung eines europäischen Hochschulraumes, an der aktuell über 40 Länder beteiligt sind, ist eine der größten Herausforderungen des Wissenschafts- und Hochschulsystems. Die Konferenz wurde genutzt, um auf europäischer Ebene vergleichend Bilanz zu ziehen. Welche Konsequenzen hat der Bologna-Prozess auf nationaler und europäischer Ebene für die Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule? Und welche Maßnahmen sind notwendig, um den Bologna-Prozess geschlechtergerecht zu gestalten? Als ein zentrales Ergebnis dieses Austausches lässt sich festhalten, dass es einen Widerspruch zwischen nationalen und internationalen Erklärungen zur geschlechtergerechten Gestaltung des Bologna-Prozesses und der Praxis gibt. Das Prinzip des Gender Mainstreamings gleicht allzu oft dem „zahnlosen Papiertiger“ – eine Veränderung der Praxis ist von Nöten. Genau hier setzte die Konferenz an.

Die *Keynote*-Sprecherin [Ada Pellert](#) (Donau-Universität Krems, Österreich) bezeichnete in ihrem Vortrag „Bologna and Gender – a Chance for Innovative Institutional Development?“ die Strukturreform als zentrale Herausforderung der Hochschulentwicklung und betonte zugleich, dass eine Hochschulmodernisierung ohne die ernsthafte und konstruktive Bearbeitung der Gender-Frage nicht gelingen wird. Ada Pellert stellte heraus, dass es sich bei der Studienstrukturreform und Chancengleichheit um zwei gleich „ungeliebte Kinder“ handle. Dennoch verwies sie darauf, dass gerade die „Verkoppelung“ von zwei vernachlässigten Herausforderungen der Hochschulreform unter folgenden Aspekten innovativ ist:

- Frauen haben als LATECOMER im universitären System Institutionenwissen angehäuft, das die „managerial revolution“ an Hochschulen dringend benötigt.
- Die Studienreform braucht für die inhaltliche Erneuerung die Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung.

Der letztgenannte Punkt, dass der Bologna-Prozess zur inhaltlichen Erneuerung der Studiengänge auf Wissen aus der Frauen- und Geschlechterforschung angewiesen ist, spiegelte sich in mehreren Beiträgen wider.

Besonders in Spanien scheint diese Verknüpfung zu gelingen: So berichtete [Capitolina Diaz](#) (Ministerium für Wissenschaft und Bildung, Madrid, Spanien) von Initiativen des spanischen Wissenschaftsministeriums wie einer Konferenz mit über 200 Lehrenden aus den Gender Studies und der Verabschiedung eines Entwurfes des Ministeriums mit folgendem Wortlaut: „The curricula of the university degrees must take [into] account that the instruction of any professional activity must be realized from the value of the fundamental principles of equity between men and women. For that reason, it must be included in the curriculum of the degrees in which it is appropriate, subjects [...] on equity between men and women.“ Auch in dem Beitrag von [Amparo Ramos](#) (Universität von Valencia, Spanien), in dem sie unter anderem 13 Master-Studiengänge an spanischen Universitäten präsentierte, wurde deutlich, dass der Bologna-Prozess zur Verankerung von Gender-Curricula und zur Schaffung eigenständiger Gender-Studiengänge genutzt werden kann.

Dass die Verankerung von Gender-Aspekten in die Curricula im Wesentlichen von den Kräfteverhältnissen an der jeweiligen Hochschule abhängt, verdeutlichte [Ruth Becker](#)

(Universität Dortmund). Sie verwies darauf, dass sich in Deutschland aktuell drei unterschiedliche Tendenzen gleichzeitig finden lassen, ohne dass bereits ein abschließendes Urteil gefällt werden kann:

1. Durch die Umstrukturierung der Studiengänge wurde eine offizielle Verankerung von Gender Studies in die Curricula erstmalig ermöglicht. (Stärkung der Gender Studies)
2. Durch die Umstrukturierung hat sich nichts geändert. (Was vielfach heißt: Weder vorher noch nachher war Geschlechterforschung integriert.)
3. Gender Studies werden als „nicht zum engeren Kanon gehörend“ bezeichnet und aufgrund der sehr straffen Studienorganisation im Zuge der Umstrukturierung „ausgemustert“.

Ruth Becker betonte weiter, dass eine Verankerung von Gender-Aspekten in allen Studiengängen möglich ist, da neben einer Vielzahl fachspezifischer Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung einige Frage- und Themenstellungen in allen Disziplinen mit je fachspezifischer Ausprägung Relevanz besitzen. Dazu gehören Professionsaspekte der Fachdisziplin (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt), Wissenschaftskritik der Fachdisziplin (Gender Bias, Biografik, Sprache) und Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin.

Ein besonders umfassender Ansatz zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Kompetenz im Rahmen des Bologna-Prozesses wird aktuell an der Leuphana Universität Lüneburg implementiert. *Bettina Jansen-Schulz* (Lüneburg) stellte diesen Ansatz mit den folgenden Handlungsebenen vor: *Academic Action Fields, Gender-Diversity Competence, Integrative Gendering, Strategies and Gender Trainings*. Bezogen auf den Bologna-Prozess beinhaltet dies, den Prozess so zu gestalten, dass Lehrstrukturen und Lehrformen Studierende beiderlei Geschlechts gleichermaßen ansprechen, Gender-Dimension als integraler Bestandteil von Forschung und Lehre, innovative Lehr- und Lernformen sowie Schlüsselqualifikationen als integraler Bestandteil des Studiums berücksichtigt werden.

Sabine Mader (Universität Bremen) wies auf einige sehr kritische Aspekte des Bologna-Prozesses hin, da beispielsweise die zeitliche Verdichtung des Studiums sich nachteilig auf die Work-Life-Balance und insbesondere auf die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Studium auswirken wird. Im Unterschied zu den bisherigen Diplom-Studiengängen bieten die neuen BA/MA-Studiengänge weniger zeitliche Flexibilität. Sabine Mader geht davon aus, dass sich Frauen durch die Einführung gestufter Studiengänge mehr Druck ausgesetzt sehen (früher, schneller, durchgehender Karriere zu machen) und verweist darauf, dass es neuer qualitativ hochwertiger Beratungsstrukturen an den Hochschulen bedarf, um sowohl Studienberatung als auch Lebensplanung geschlechtergerecht für (weibliche) Studierende anbieten zu können.

Dass der Bologna-Prozess geschlechtergerecht zu steuern und somit auch zu evaluieren sei, war unstrittig – doch die Frage blieb offen, wie dies am besten zu garantieren sei. *Christa Sonderegger* (Universität Basel, Schweiz) präsentierte hierzu das Schweizer Indikatorenmodell, welches auf drei Ebenen basiert: *Reporting, Monitoring, Support*. An Beispielen zur Auswertung der Workload-Belastungen sowie zu den Übergängen vom BA zum MA und zum Doktorat verdeutlichte sie, dass bei Feststellung quantitativer Geschlechterdifferenzen, diese zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen zu beheben seien.

Links

www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de
www.gender-curricula.eu
www.uni-lueneburg.de/genderkompetenz

Als wesentliches Ergebnis der Vorträge des Tracks und des internationalen Austausches im Rahmen der Konferenz kann festgehalten werden, dass es einen eklatanten Widerspruch zwischen offiziellen Verlautbarungen zum Bologna-Prozess und der tatsächlichen Anwendung des Prinzips des Gender Mainstreamings gibt und es an der Zeit ist, die offiziellen Erklärungen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene einzulösen. Zugleich wurde aber auch deutlich, dass eine aktive Gestaltung des Bologna-Prozesses im Sinne des Gender Mainstreamings zur geschlechtergerechten Gestaltung von Studium und Lehre und somit zur Modernisierung von Hochschule und Wissenschaft beitragen kann.

Auf der Hochschulebene lassen sich dabei sehr konkrete Kriterien zur Geschlechtergerechtigkeit entwickeln.

Ein geschlechtergerechtes Studium bezieht sich auf

- den ZUGANG zum Studium, wie Attraktivität des Studienfachs, Zulassungsverfahren, Studiengebühren,
- die STUDIERBARKEIT und zeitliche Organisation des Studiums,
- die VEREINBARKEIT von Studium, Familie und Erwerbsarbeit,
- die HOCHSCHULDIDAKTIK: Lehre, Betreuung, Beratung und Mentoring,
- den ÜBERGANG vom BA zum MA und in den Beruf,
- die INTEGRATION der Frauen- und Geschlechterforschung.

Hochschulen benötigen ein Konzept zur geschlechtergerechten Gestaltung des Bologna-Prozesses – notwendig sind:

- eine Beschreibung der KRITERIEN, an denen „Geschlechtergerechtigkeit“ zu messen ist.
- ein ORGANISATIONSKONZEPT, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sichergestellt wird.
- ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen Beteiligten (VERMITTLUNG VON GENDER-KOMPETENZ).
- ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen FACHLICHEN KOMPETENZEN (Geschlechterforschung, Gender Studies).
- ein Konzept zur nachhaltigen QUALITÄTSSICHERUNG (Evaluation, Monitoring und Controlling).

Die besondere Qualität des Austausches im Rahmen des Tracks zum Bologna-Prozess bestand darin, weit über eine (ernüchternde) Bestandsaufnahme hinauszugehen. Die Tagung trug dazu bei, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit vielfältigen innovativen Konzepten bekannt machen konnten – so dass davon auszugehen ist, dass die Konferenz nicht nur zur Vernetzung, sondern auch als Ideengeberin nachhaltig wirken und hierdurch auch zur geschlechtergerechten Ausgestaltung des Bologna-Prozesses beitragen wird.

VERANTWORTLICHE FÜR TRACK D:
BEATE KORTENDIEK, GABRIELE JÄHNERT, ANDREA D. BÜHRMANN

Um eine ausgewogene Work-Life-Balance an den Universitäten zu erreichen, müssen landes- und hochschulspezifische Untersuchungen vorgenommen werden, die zudem einen breiten und kritischen Begriff der Work-Life-Balance anwenden.

In der Arbeitsgruppe Work-Life-Balance in Higher Education ging es zum einen um Studien, die die Situation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern bezüglich der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere mit anderen Lebensbereichen untersuchen. Zum anderen wurden Best-Practice-Modelle für eine verbesserte Work-Life-Balance vorgestellt.

Ausgangspunkt des Vortrags von *Inken Lind* (CEWS, Bonn) war die Feststellung, dass die Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft und Probleme der Work-Life-Balance unterschieden und getrennt behandelt werden müssen. Dies wendet sich vor allem gegen Tendenzen in deutschsprachigen Ländern, die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft vorrangig mit Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erklären. Im Hauptteil stellte Lind quantitative und qualitative Studien zu Elternschaft und Wissenschaft vor. Deutlich wurde dabei, dass zu diesem Thema immer noch verlässliche statistische Daten sowie vor allem auch komparative Daten und Studien fehlen. Erste Ergebnisse zeigen große Unterschiede bezüglich Kinderlosigkeit und Kinderzahl von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in verschiedenen europäischen Ländern. Die Studien geben wichtige Hinweise auf unterschiedliche Bedingungen und Modelle von Vereinbarkeit von Familie und wissenschaftlicher Karriere, die den Hintergrund für die Integration von Frauen in Wissenschaft und Forschung bilden. Deutsche Studien zu Nachwuchswissenschaftlerinnen zeigen, dass traditionelle Modelle in Partnerschaft und Familie vorherrschen, aber auch eine relevante Minderheit von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern diese Modelle aufbricht. Deutlich wird bei männlichen Wissenschaftlern ein wachsendes Bedürfnis nach besseren Bedingungen, familiäre Pflichten und wissenschaftliche Karriere zu vereinbaren.

Fragen nach organisatorischen Faktoren, die die Entscheidung für oder gegen Kinder beeinflussen, nach der Interaktion von individuellen und strukturellen Faktoren sowie nach strukturellen Aspekten, die die Balancierung von Elternschaft und Wissenschaft behindern, sollen in einem neuen Projekt des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS bearbeitet werden (vgl. www.bawie.de). Anschließend an diese Studie wurde in der Diskussion betont, dass es sowohl für Studien als auch für Maßnahmen wichtig ist, Frauen und Männer einzubeziehen.

Simonetta Manfredi (Oxford Brookes University, Großbritannien) und *Liz Doherty* (Sheffield Hallam University, Großbritannien) untersuchten in ihrem Vortrag Bedingungen für Good Practices bei der Verbesserung der Work-Life-Balance an Hochschulen. In der Begleituntersuchung zu einem Projekt der Oxford Brookes University (2003-2004) zur Work-Life-Balance beim wissenschaftlichen und beim Verwaltungspersonal der Hochschule wurde festgestellt, dass die Führungskräfte der mittleren Ebene – Dekane und Abteilungsleitungen – eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Work-Life-Balance spielen. In einem Folgeprojekt sollten die Führungsstile identifiziert werden, die die Work-Life-Balance und die Nutzung flexibler Arbeitszeiten fördern. In der Studie erwiesen sich die Werte einer Führungskraft und ein personenorientierter Führungsstil als förderlich für gute Work-Life-

Links

Forschungsprojekt „Balancierung von
Wissenschaft und Elternschaft“:
<http://www.bawie.de>

Work-Life-Balance Action Plan der
Oxford Brookes University:
[http://www.brookes.ac.uk/services/hr/
eod/wlb/action_plan.html](http://www.brookes.ac.uk/services/hr/eod/wlb/action_plan.html)

Dual Career Advice der ETH Zürich:
<http://www.dca.ethz.ch/>

Balance-Bedingungen. Als praktische Folgerungen forderten Manfredi und Doherty Führungstrainings sowie die Unterstützung eines förderlichen Führungsstils durch die Hochschulleitung.

In den Vorträgen und Diskussionen erschienen folgende Fragen und Herausforderungen als wichtig für die zukünftige Auseinandersetzung mit dem Thema:

- Notwendig ist ein BREITES VERSTÄNDNIS von Work-Life-Balance. Die Reduzierung auf Vereinbarkeit von Kinderbetreuungspflichten und wissenschaftlicher Karriere muss vermieden werden.
- Als Problematik in der Wissenschaft wurde wiederholt auf das Karriereerfordernis „MOBILITÄT“ und die daraus resultierenden Schwierigkeiten für Paare hingewiesen. Deutlich wurde allerdings auch, dass sich die Dual-Career-Problematik für Forschungsuniversitäten wie die ETH Zürich anders darstellt als für lehrorientierte und regionalbezogene Hochschulen.

Als problematisch wird der Begriff Work-Life-Balance selbst angesehen. Dieser unterstellt eine Dichotomie von (Erwerbs-)Arbeit und (Privat-)Leben, die feministischen Erkenntnissen zum Beispiel zur Reproduktionsarbeit widerspricht.

Als wichtige Herausforderung, aber auch Chance wird schließlich begriffen, dass gerade männliche Nachwuchswissenschaftler stärker als frühere Generationen von Wissenschaftlern eine bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Arbeit mit privatem Leben und familiären Pflichten wünschen und fordern.

KOORDINATORIN DER ARBEITSGRUPPE:
ANDREA LÖTHER