

## Herausforderung Geschlechtergerechtigkeit – Gender Mainstreaming als Lösungsstrategie?

Eine Fachtagung der Frauenakademie München, konzipiert und veranstaltet in  
Kooperation mit dem Netzwerk Gender Training und der Evangelischen  
Akademie Tutzing, 12.-13. 2. 2007

---

„Was hat Gender Mainstreaming in Organisationen erreicht? Was soll es  
künftig leisten?“

**Forum: Hochschule**

Dr. Andrea Rothe

Grundidee des Workshops war, das Thema Gender Mainstreaming an Hochschulen anhand von zwei Beispielen vorzustellen und anschließend, die Thematik kritisch, in einem größeren Kreis von Expertinnen zu diskutieren. Die vorgestellten Beispiele stammen von der Universität Augsburg und von der Universität Dortmund. Dargestellt wurden die derzeitigen Aktionen und Maßnahmen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg sowie der Prozess der Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen an der Universität Dortmund.

Ausgangspunkt der Überlegungen zu Gleichstellung und Gender Mainstreaming an Hochschulen sind statische Erkenntnisse zur Situation von Frauen und Männern an deutschen Hochschulen. Von einer Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft sind wir immer noch weit entfernt. Statistiken sprechen eine deutliche Sprache.

Frauen machen bisher nur einen sehr geringen Teil der Forscher/innen in allen drei Nationen aus. Die Anzahl der männlichen Forscher liegt deutlich in Deutschland und Österreich liegt deutlich über dem EU-Durchschnitt.

### **Forscher/innen pro Tausend erwerbstätiger Personen nach Geschlecht 2003**

	<b>Frauen</b>	<b>Männer</b>
<b>EU-25</b>	4	9
<b>Germany</b>	4	15
<b>Poland</b>	4	6
<b>Austria</b>	5	15

(She Figures 2006, 27)

Ein wichtiger Aspekt, besonders unter Gender Budgeting-Gesichtspunkten ist, dass zwar in Polen im Vergleich zu Österreich und Deutschland, der Prozentsatz von Frauen unter den Wissenschaftler/innen sehr hoch ist, dass aber die Ausgaben pro Wissenschaftler/in vergleichsweise sehr niedrig sind.

### Ausgaben pro Forscher/in

	Gesamt pro Jahr/Euro	Frauenanteil in %
<b>Germany</b>	19.925,00	16,00
<b>Poland</b>	1.862,00	42,90
<b>Austria</b>	19.703,00	31,90

(European Commission, Community Research 2004b, 81 and statistics for 2003 see CEWS)

Auch hinsichtlich der wissenschaftlichen Disziplinen gibt es klare geschlechtsspezifische Muster, mit einer Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieur- und Teilen der Naturwissenschaften und eine Unterrepräsentanz von Männern in den Sprachen und der Lehrkräfteausbildung. Gleichzeitig sind es die Ingenieur- und Naturwissenschaftlichen Disziplinen, die am Markt am meisten nachgefragt sind und wo am meisten gezahlt wird. Relativ ausgeglichen sind die Zahlen bei den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern, in denen es ebenfalls relativ gute Karrierechancen gibt.

### Anteil der Forscherinnen an den Hochschulen in den unterschiedlichen Fächern, 2003

	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Medizin	Agrarwissenschaften	Sozialwissenschaften	Geisteswissenschaften	Total
<b>EU-25</b>	29,1	21,3	39,9	39,7	39,3	38,3	35
<b>D</b>	17,7	11,5	34,0	30,5	29,8	29,8	25
<b>A</b>	21,6	12,6	35,8	40,9	36,3	42,8	30
<b>PL</b>	38,0	19,2	53,6	49,7	46,0	45,0	41

She Figures 2006, 28 and 42

Es wird deutlich, dass Polen die bei weitem ausgeglichensten Anteile von Forscherinnen und Wissenschaftlerinnen in allen Disziplinen hat. Dennoch lässt sich feststellen, dass in allen drei Ländern die Karriereschere zwischen Frauen und Männern weiter aufgeht, desto höher die Positionen sind. Bei den so genannten Grade-A-Positionen, also den höchsten Positionen in der Wissenschaft, zeigt sich das sehr deutlich:

### Anteil von Frauen in Grade-A-Positionen in den wichtigsten wissenschaftlichen Disziplinen, 2004

	Naturwissenschaften	Ingenieurwissenschaften	Medizin	Agrarwissenschaften	Sozialwissenschaften	Geisteswissenschaften	Total
<b>EU-25</b>	11,3	5,8	15,6	14,9	16,6	23,9	15,3
<b>D</b>	5,6	3,8	5,8	8,9	8,0	16,3	9,2
<b>A</b>	4,4	3,7	8,9	5,6	9,6	19,1	9,5
<b>PL</b>	16,9	8,7	28,2	24,3	20,6	22,5	19,5

She Figures 2006, 57 and 60

In allen drei untersuchten Nationen gibt es inzwischen Maßnahmen zur Gleichstellung, was wesentlich auf die Vorgaben von Seiten der Europäischen Union zurück zu führen ist.

Hier ein Überblick über die Maßnahmen in den drei Ländern:

	DE	AT	PL
Equal treatment legislation (general)	X	X	X
Commitment to gender mainstreaming	X	X	X
National Committee on Women & Science	X	X	X
Women & Science Unit in Research Ministry	X	X	
Publication of Sex-disaggregated Statistics	X	X	
Development of Gender equality indicators	X	X	
Gender balance targets: public committees	X	X	
Gender balance targets on university committees	X		
Gender Equality Plans in Univ.& Research I.	X	X	
Gender or Women Studies & Research at Universities	X	X	X
Programmes on W&S, special funding available	X	X	
Nationwide Centres on Women & Science	X		

Es zeigt sich, dass Deutschland bisher die meisten Maßnahmen eingeführt hat. Allerdings schneidet es statistisch bisher im Vergleich der drei Nationen am schlechtesten ab, nicht nur, was die Gleichstellung von Frauen und Männern an den Hochschulen betrifft. Dies weist darauf hin, dass Maßnahmen alleine nicht helfen, wenn sich nicht auch die gesellschaftlichen Einstellungen im allgemeinen und die Organisationskultur an den Hochschulen im speziellen ändern.

### Das Beispiel Universität Augsburg

Im Rahmen des transnationalen Europa-Projektes „Gender Budgeting as an Instrument for Managing Scientific Organisations to Promote Equal Opportunities for Women and Men – With the Example of Universities“ kooperiert die Frauenakademie München e.V. und das Sozialwissenschaftliche Institut München mit der Universität Augsburg. Hier soll aber nicht spezifisch auf Gender Budgeting eingegangen werden, sondern nur ein paar allgemeine Aspekte zur Gleichstellung und Gender Mainstreaming an der Universität Augsburg exemplarisch aufgegriffen werden.<sup>1</sup>

#### **Wie wird das Konzept des Gender Mainstreaming von der wissenschaftlichen Organisation verstanden?**

Die Universität Augsburg hat eine sehr starke Gleichstellungspolitik, weshalb die Universität zum Beispiel auch relativ viel Geld über die inter-universitäre Mittelvergabe für ihre Bemühungen um Chancengleichheit von Frauen und Männern erhält.

Gender Mainstreaming wird derzeit an der Universität vor allem in der Struktur und Stellung der Akteure zur Gleichstellung gesehen und in dem Maßnahmenpaket, das sich der „Gesamtkomplex Gender Mainstreaming“ nennt.

Mit so genannten 5 kollektiven Akteuren sollte dem Top-down-Ansatz des Gender Mainstreaming Rechnung getragen werden. Gleichzeitig sollen Top-down-Prozesse mit Bottom-up-Prozessen verbunden werden. Die wichtigsten, rechtlich festgeschrieben Akteurinnen der Gleichstellung sind an der Universität Augsburg die Universitätsfrauenbeauftragte – zuständig für die Gruppe der Wissenschaftler/innen – und

<sup>1</sup> Weitere Informationen zu dem Europa-Projekt finden sich unter [www.frauenakademie.de/projekt/projekt.htm](http://www.frauenakademie.de/projekt/projekt.htm)

die Gleichstellungsbeauftragte – zuständig für die Gruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen. Darüber hinaus gibt es an der Universität Augsburg einen Gender Mainstreaming-Beauftragten, der immer Mitglied der Hochschulleitung ist.

Die so genannten 5 kollektiven Akteure sind:

- der Hochschulleitung
- die Projektgruppe Gender Mainstreaming
- die Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming
- der Frauenbeirat bestehend u.a. aus den Frauenbeauftragten der 7 Fakultäten
- der Gleichstellungsausschuss bestehend aus Gender-Beauftragten der 7 Fakultäten

Mit diesem breiten Netzwerk und der Vernetzung sehr unterschiedlicher Akteure und Gremien wird auf die Entscheidungen der Universitäts-Leitung und der Dekane Einfluss genommen.

### ***Welche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung bzw. des Gender Mainstreaming werden ergriffen?***

Der Gender Mainstreaming Prozess soll mit Hilfe folgender Module vorangetrieben werden:

- Kommunikationspolitik
- Gender Trainings
- Zielvereinbarungen mit den Fakultäten
- Zielvereinbarungen für das wissenschaftsstützende Personal
- Ökonomisches Anreizsystem zur Forschungsförderung für Frauen: „Verbleib statt Ausstieg“
- Programm KLeVer („Karriere und Lebensplanung verbinden“)
- ProMentora („Programm Mentoring der Universität Augsburg“)
- IKBU („Initiative Kinderbetreuung für Beschäftigte der Universität Augsburg“)
- Einer Evaluation des Gesamtkomplexes

Diese bisherigen Maßnahmen sind vor allem Frauenfördermaßnahmen.

Maßnahmen, die sich direkt auf Gender-Mainstreaming beziehen sind wissenschaftliche Forschungsprojekte, zu denen das oben genannte Evaluationsprojekt „Gender Mainstreaming“ gehört und mit dem der Gesamtkomplex Gender Mainstreaming evaluiert wird.

Darüber hinaus gibt es ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördertes, nationales Projekt zum Stand von Gender Mainstreaming an Universitäten sowie das Europa-Projekt zu Gender-Budgeting, an dem die Universität Augsburg als erste deutsche Universität beteiligt ist. Bisher wurde ein Gender Workshop mit der Führungsebene der Universität, erfolgreich durchgeführt.

### ***Wie wird versucht Fachbereiche und -richtungen, in denen ein Geschlecht extrem unterrepräsentiert ist, auszugleichen?***

Auch an der Universität Augsburg ist, wie an den meisten Universitäten, eine typische Verteilung der Studierenden zu beobachten:

- Eine Unterrepräsentanz von Frauen in technischen und bestimmten naturwissenschaftlichen Studiengängen sowie
- eine Unterrepräsentanz von Männern in den Sprachwissenschaften und vor allem in den Lehramtsstudiengängen.

Während es für die Förderung von Frauen schon einige Maßnahmen gibt (Mentoring-Projekte, Anreizsystem, Zielvereinbarungen), ist eine gezielte Förderung von Männern in Bereichen, in denen sie extrem unterrepräsentiert sind, bisher erst in der Planung. So ist ein Mentoring-Projekt für Männer in den Lehramtsstudiengängen angedacht.

Bisher teilen die meisten Akteure die Meinung, wenn erst einmal das „Problem“ mit den Frauen gelöst sei, lösten sich die Probleme mit den Männern oder der männlich dominierten Organisationskultur schon „irgendwie“ von alleine.

### ***Wie werden Männer auf den unterschiedlichen Ebenen in den Prozess eingebunden?***

Über die Einrichtung der 5 kollektiven Akteure ist es an der Universität Augsburg gelungen, Männer auf allen Ebenen in die Durchsetzung von Gleichstellungszielen einzubinden (Hochschulleitung: Rektor unterstützt Gleichstellungsanliegen, Prorektor ist Gender Mainstreaming-Beauftragter; Fakultäten: im Gleichstellungsausschuss sind weibliche und männliche Professoren der Fakultäten vertreten).

### **Fragen, die weiter diskutiert werden müssen:**

- Mit welchen konkreten Argumenten lässt sich die Exzellenz-Debatte am besten führen? Notwendig scheint hier eine Neudefinition von exzellenter Wissenschaft als einer Wissenschaft zum Nutzen der Menschen, die entsprechend die Vielseitigkeit menschlichen Seins integriert.
- Durch zahlreiche Veränderungen in den Universitätsgesetzen wird von Seiten vieler Professor/innen eine Abnahme der Hochschuldemokratie erwartet. Es wird befürchtet, dass dies auch die Chancen der Umsetzung von Gleichstellung erschwert. Ist das so?
- Die durch die neuen Gesetze zunehmende Macht externer Wirtschaftsleute wird als ernsthafte Gefahr für Gleichstellungsmaßnahmen benannt. Weil es in Deutschland keine gesetzlichen Bestimmung zur Umsetzung von Gleichstellung in der privaten Wirtschaft gibt, halten die externen Herren/Damen dieses Thema oft für unwichtig oder überflüssig. Was können Universitäten bzw. die Akteur/innen der Gleichstellung tun?

Solange diese Diskussion nicht geführt wird, stagnieren Gender Mainstreaming und Gleichstellungsmaßnahmen spätestens dann, wenn es um Führungspositionen in der Wissenschaft geht. Und auch eine Verbesserung der work-life-balance für Männer lässt sich so lange nicht durchsetzen.