



Bundesamt für Bildung und Wissenschaft
Office fédéral de l'éducation et de la science
Ufficio federale dell'educazione e della scienza
Uffizi federal da scolaziun e scienza



La réforme universitaire Le pouvoir Les sexes

**La réforme de l'enseignement supérieur
dans une perspective féministe**

Dans sa collection «Dossiers OFES», l'Office fédéral de l'éducation et de la science publie des études prospectives, des résultats de recherche, des rapports sur des thèmes d'actualité dans les domaines de l'éducation et de la recherche. Mis ainsi à la disposition d'un large public, ces textes participeront au débat sur ces questions.

Les textes publiés n'engagent pas nécessairement l'OFES.

Office fédéral de l'éducation et de la science OFES

Bundesamt für Bildung und Wissenschaft BBW

Ufficio federale dell'educazione et della scienza UFES

Uffizi federal da scolaziun et scienza UFSS

Hallwylstrasse 4

3003 Berne

Tél. 031 322 96 98

Fax 031 322 78 54

© 2003 Office fédéral de l'éducation et de la science, Berne

ISSN 1424-3350

La réforme universitaire

Le pouvoir

Les sexes

**La réforme de l'enseignement supérieur
dans une perspective féministe**

**Acte du colloque de l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche
du 24 mai 2002, Université de Berne**

Christine Michel, Sabin Bieri, Natalie Imboden, Corinna Seith (éd.)

Textes revus et corrigés par Ursula Rettinghaus



Verein Feministische Wissenschaft Schweiz

Association Suisse Femmes Féminisme Recherche

Table de matière

Avant-propos	5
Christine Michel, Sabin Bieri, Natalie Imboden, Corinna Seith Introduction	7
Christine Färber Reform der Personalstruktur an deutschen Hochschulen	17
Christine Roloff Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld	27
Gabriele Griffin Kissing the Frog: The Impact of Higher Education Reforms in the UK on Women's Studies and on Women Students	41
Heike Kahlert Elemente geschlechtergerechter Reform von Studium und Lehre im Hochschulmodernisierungsprozess in Deutschland	53
Heidi Rebsamen Mehr Studentinnen an den Fachhochschulen dank der Reformen? Voraussetzungen für eine frauenfreundliche Fachhochschule	69
Corinna Seith, Sabin Bieri Schweizerische Nachwuchs- und Forschungsförderung – geschlechterkritisch inspiziert	77
Margo Brouns The gendered construction of scientific quality	91
Helen Füger, Gaël Pannatier Les défis de la reconnaissance et de l'institutionnalisation des études féministes ou Etudes Genre dans le contexte universitaire actuel en Suisse: un débat	101
Dalia Schipper Teil-haben oder mit-machen: Über die Unausweichlichkeit, die Machtfrage zu stellen	109
Danielle Müller-Kipfer Frauenförderung und Gender Studies als Komponenten des Hochschulreformprozesses in der Schweiz	125
Die Autorinnen	131

Avant-propos

Le paysage universitaire suisse est en mouvement, animé par des réformes multiples. Celles-ci se traduisent, par exemple, par l'autonomie croissante des universités, par l'importance grandissante que revêtent les incitations dans le financement des universités cantonales par la Confédération, par la mise en place des hautes écoles spécialisées ou encore par la mise en œuvre de la Déclaration de Bologne. Toutes les réformes – qu'elles soient à l'étude, en cours de réalisation ou achevées – portent sur des aspects essentiels du système universitaire, tels que l'administration et le financement, et encore plus l'enseignement et la recherche. Or, alors que la nécessité de prendre des mesures concrètes pour réaliser l'égalité des sexes dans les universités a fait son chemin dans les esprits au fil des années écoulées, la question des répercussions explicites des réformes universitaires sur l'égalité des sexes est resté un thème marginal : pendant longtemps, l'intégration de la perspective de genre dans les transformations structurelles en cours ou comme instrument de pilotage des universités n'a suscité que peu d'intérêt.

Dans son message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003, le Conseil fédéral a affirmé sa volonté de faire avancer l'égalité entre les sexes dans l'éducation et la société en instaurant un programme de promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans les carrières universitaires (programme « Egalité des chances »). Les mesures variées mises en place dans le cadre de ce programme (incitations financières, actions de mentoring, structures d'accueil pour les enfants) ont pour objectif de faire passer la proportion de femmes dans le corps professoral universitaire de 7% à 14% d'ici 2006. Le programme fédéral d'encouragement de la relève (programme « Relève ») vise lui aussi à augmenter durablement la part des femmes dans le corps enseignant universitaire puisqu'il requiert un quota de 40% de scientifiques femmes bénéficiaires du programme.

Dans son message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pour les années 2004 à 2007, le Conseil fédéral met encore plus fortement l'accent sur la nécessité de prendre des mesures structurelles pour donner une assise durable à l'égalité des sexes. A cet effet, les programmes précités de promotion de l'égalité des chances et d'encouragement de la relève seront poursuivis. Par ailleurs, le message propose d'institutionnaliser les études sur les rapports sociaux de sexe (études genre) en Suisse : il s'agit d'intégrer la perspective de genre dans tous les domaines de l'éducation et de la recherche afin d'avoir les moyens de mieux cerner et comprendre les mécanismes qui aboutissent aux inégalités de traitement entre les sexes. L'exigence du Conseil fédéral que la perspective de genre soit systématiquement prise en compte dans l'enseignement et la recherche permettra donc notamment d'apprécier les conséquences des réformes en cours dans le domaine de l'égalité entre les sexes.

Le 24 mai 2002, l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche, la Section de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Berne, le Centre interdisciplinaire de recherches femmes et d'études genre de l'Université de Berne et la Commission d'Égalité de l'Union des Étudiant-e-s de Suisse (UNES) se sont réunis pour procéder à une appréciation sous l'angle féministe des réformes en cours dans les universités. La présente publication reprend les exposés prononcés à l'Université de Berne lors de ce colloque qui avait pour thème la réforme universitaire, le pouvoir et les sexes (« Hochschulreform Macht Geschlecht »). Ces contributions mettent en évidence le rôle

important que les réformes actuelles ont à jouer pour faire progresser l'égalité de fait entre les sexes dans le système universitaire. Elles montrent en outre que les changements structurels ne vont pas spontanément dans le sens de l'égalité et que celle-ci ne progresse que si l'on instaure une interdépendance entre les réformes universitaires et l'égalité à travers un système d'assurance qualité. Enfin, plusieurs analyses indiquent que l'égalité entre les sexes est un facteur d'innovation et de qualité lorsqu'elle est conçue comme partie intégrante d'une stratégie de réforme.

La présente publication explore donc des pistes très intéressantes en ce qui concerne l'interdépendance entre les réformes universitaires et l'égalité des sexes.

Berne, avril 2003

Office fédéral de l'éducation et de la science, Section Affaires universitaires,
Bettina Bamert

Introduction

La réforme du paysage universitaire suisse avance à un rythme effréné. Parce que l'éducation fait partie des ressources vitales de la Suisse et, à ce titre, détermine les perspectives d'avenir de l'économie mais aussi de la société, parce que des sommes considérables sont en jeu, le système universitaire et la recherche suscitent l'intérêt du public. Par exemple, un article consacré aux pronostics sur le nombre d'étudiants dans les années à venir est intitulé : « Les universités mettent en garde contre une baisse de la qualité » (« Universitäten warnen vor Qualitätsverlust »)¹. La Neue Zürcher Zeitung sonne le tocsin pour les sciences humaines et sociales (« Alarm für Geistes- und Sozialwissenschaften »)². Les étudiants, quant à eux, passent résolument à l'action et occupent les lieux où se décide la politique scientifique, réclamant d'avoir voix au chapitre et s'opposant à la « rationalisation » que l'on veut faire subir à leurs filières en application de la Déclaration de Bologne (qui prévoit d'uniformiser la structure des études à l'échelon européen en instaurant un cursus à deux niveaux, *bachelor* et *master*).

La réforme des universités fait donc parler d'elle en Suisse. On se demande quels sont les instruments adéquats pour assurer à la recherche suisse une position de pointe, pour attirer la relève nécessaire et pour éviter le départ à l'étranger des chercheurs et chercheuses de qualité. La création des hautes écoles spécialisées (HES) et l'application de la Déclaration de Bologne ont mis en lumière l'importance économique et sociale des formations tertiaires. Les mesures d'économie conduisent également à s'interroger sur l'efficacité de la gestion des universités. Pour résumer, les enjeux déclarés sont l'amélioration de l'efficacité et de la qualité, la compétitivité internationale ainsi que l'encouragement de l'innovation et de l'excellence dans le système universitaire et la recherche suisses.

La question des rapports sociaux de sexe est rarement abordée dans le débat général sur le système universitaire suisse. À l'exception notable d'un article paru dans une édition dominicale de la NZZ, où l'on pouvait lire que les véritables partisans du développement de la place intellectuelle suisse ne pouvaient que militer aussi pour une augmentation des budgets universitaires, faute de quoi on ne pourrait s'empêcher de faire un rapprochement entre le fait que les pouvoirs publics acceptent une baisse des prestations dans les formations tertiaires au moment même où les femmes deviennent, pour la première fois, majoritaires parmi les diplômés universitaires³. Mais la perspective de genre est souvent délaissée dans des domaines où sa prise en compte semblerait pourtant une évidence. Ainsi, un débat politique nourri a eu lieu sur l'encouragement de la recherche dans les sciences humaines et sociales lorsque l'on a constaté que les choix effectués pour les premiers pôles de recherche nationaux (PRN), pourtant appelés à bénéficier d'une manne substantielle, mettaient les sciences sociales à la portion congrue et excluaient carrément les sciences humaines. Un colloque organisé à cette occasion par l'Académie suisse des sciences humaines et sociales⁴ sur le thème de la qualité dans les

¹ Der Bund, 18.5.2002.

² NZZ, 4.5.2002.

³ NZZ am Sonntag, 19.5.2002.

⁴ Ce colloque, qui a eu lieu les 16 et 17 mai 2001 à Berne, a fait l'objet d'une publication intitulée : « Welche Qualität in den Sozialwissenschaften? Tagung des Wissenschaftspolitischen Rates für die

sciences sociales n'avait pas une seule femme parmi ses orateurs et, de surcroît, il n'a pas abordé du tout la question des rapports sociaux de sexe ! Cela est d'autant plus incompréhensible que c'est précisément dans les sciences humaines et sociales que les femmes sont le plus fortement représentées, à la fois dans le corps étudiant et dans le corps enseignant⁵. D'ailleurs, l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche (FFR) estime que les pôles de recherche nationaux, qui, en l'état actuel, sont manifestement inadaptés pour promouvoir les sciences humaines et sociales, sont critiquables car, en finançant essentiellement des projets ayant trait aux sciences naturelles et techniques, ils excluent un nombre particulièrement élevé de femmes⁶.

Bien que la nécessité de promouvoir les femmes dans le domaine scientifique et la recherche soit un postulat reconnu et que la politique de l'égalité ait été institutionnalisée dans les universités et les hautes écoles ces dernières années, il n'y a pas eu à ce jour d'étude systématique des effets des réformes sur la situation des étudiantes et des scientifiques femmes dans le système universitaire et la recherche. C'est ce qui a conduit la FFR à organiser, le 24 mai 2002, un colloque sur la réforme universitaire, le pouvoir et les sexes pour analyser les réformes en cours du point de vue féministe (« Hochschulreform Macht Geschlecht. Aktuelle Reformprozesse an Hochschulen aus feministischer Sicht »). Ce congrès, qui a attiré un public nombreux, a été mis sur pied en collaboration avec la Section de l'égalité entre femmes et hommes de l'Université de Berne, le Centre interdisciplinaire de recherches femmes et d'études genre de l'Université de Berne et la Commission d'Égalité de l'Union des Étudiant-e-s de Suisse (UNES). Il a eu lieu à l'Université de Berne⁷. A la fin du colloque, une prise de position comportant des revendications a été adoptée à l'attention des responsables de la politique universitaire et scientifique⁸. Grâce aux oratrices, les exposés et les débats du

Sozialwissenschaften, des Schwerpunktprogramms «Zukunft Schweiz», der Schweizerischen Evaluationsgesellschaft SEVAL und der SAGW, 16./17. Mai 2001 »;
<http://www.sagw.ch/frz/index.asp?pag=Publikationen>.

- ⁵ La proportion de femmes parmi les étudiants en sciences humaines et sociales était de 62,5% en 2002 alors qu'il y avait seulement 12% de femmes parmi les professeurs enseignant ces domaines. À titre de comparaison, la proportion de femmes dans le corps professoral des universités suisses en général est de 8%.
- ⁶ Il est heureux de constater que les prises de position les plus récentes abordent de plus en plus des questions ayant trait à la perspective de genre. Ainsi, le groupe de travail « Promotion des sciences humaines et sociales » institué par le Secrétariat d'État à la science et à la recherche exigeait, dans son communiqué de presse du 3 mai 2002, que la perspective de genre soit généralisée (gender mainstreaming) dans les matières enseignées et dans les thèmes de recherche des différentes disciplines.
- ⁷ L'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche souhaite remercier ici l'ensemble des participants et des participantes, qui ont contribué à la réussite du colloque, et plus particulièrement les institutions qui lui ont apporté leur soutien financier : l'Office fédéral de l'éducation et de la science, le Département de l'éducation et de la culture (Departement für Bildung und Kultur) du canton de Soleure, l'Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung de l'Université de Berne, le Fonds de loterie (Lotteriefonds) de Bâle-Campagne, le Pourcent culturel Migros, la fondation Ria et Arthur Dietschweiler, l'Académie suisse des sciences humaines et sociales, l'Académie suisse des sciences médicales, l'Académie suisse des sciences naturelles, la société d'études Schweizerische Gesellschaft für Frauen- und Geschlechterforschung, le Fonds national suisse de la recherche scientifique, la fondation Stiftung für Erforschung der Frauenarbeit, The British Council, l'Université de Berne, l'Université de Lausanne, l'Université de Neuchâtel, l'Université de Zurich, le bureau de l'égalité de l'Université de Zurich (Uni-Frauenstelle – Gleichstellung von Frau und Mann an der Universität Zürich), la section bernoise du SSP.
- ⁸ Elle a été publiée dans un numéro spécial du bulletin d'information de la FFR (bulletin n° 6/2002), qui peut être commandé auprès du Secrétariat Association Femmes Féminisme Recherche Suisse (FFR), Blaumatt 3, CH-3250 Lyss, e-mail: femwiss@femwiss.ch, <http://www.femwiss.ch>.

congrès ont pu être reproduits ici sous forme écrite. Nous les en remercions tout particulièrement.

Les contributions réunies dans le présent ouvrage se conjuguent pour mettre systématiquement en lumière les répercussions de toutes les réformes entreprises sur la situation des femmes dans le monde de la science et sur l'instauration de l'égalité entre les sexes dans les universités et la recherche, mais aussi pour détecter les potentiels d'action. La subdivision des études en deux niveaux (*bachelor* et *master*) a-t-elle pour corollaire la mise en place de nouveaux mécanismes de sélection ayant des répercussions différentes pour chacun des sexes ? Les femmes profitent-elles autant de la revalorisation de la formation professionnelle dans les HES ? Les nouveaux modes de gestion des carrières, comme la préritualisation conditionnelle (*tenure track*), sont-ils adaptés aux schémas de déroulement de la formation des femmes ? En savons-nous assez sur les mécanismes d'exclusion subtils de l'encouragement de la recherche ? Quelle place les études sur les femmes et sur les rapports sociaux de sexe peuvent-elles revendiquer dans la nouvelle université en tant que domaine interdisciplinaire et critique ? Le présent ouvrage aborde des questions comme le pilotage des universités, la réforme de l'enseignement et de la formation ou encore l'encouragement de la relève et de la recherche. Les évolutions observées en Suisse sont mises en regard avec les expériences réalisées à l'étranger : des spécialistes allemandes, néerlandaises et britanniques décrivent la situation dans leurs pays respectifs, où certaines réformes sont déjà en place, comme par exemple la subdivision des cursus en *bachelor* et *master*, et présentent des études et des projets sur le thème de la réforme universitaire et des rapports sociaux de sexe. Les pages qui suivent présentent brièvement les grands axes de réflexion des différentes contributions.

Les réformes structurelles et l'égalité

Le fonctionnement de la recherche scientifique en Allemagne ne laisse-t-il pas un important potentiel en jachère puisque ce sont surtout les hommes qui sont promus dans les carrières académiques ? Les chiffres ayant mis en évidence ce phénomène, les organes responsables ont décrété que l'égalité des sexes devait être l'objectif central de la réforme universitaire en cours. Dans sa contribution, Christine Färber montre jusqu'où les buts de l'égalité arrivent à bien s'intégrer dans les réformes structurelles. En 1998, par exemple, il a été décidé que l'égalité serait l'une des quatre composantes prises en compte dans le système d'attribution des ressources fédérales liée aux performances des universités. Et la toute dernière réforme législative en date supprime l'habilitation, se ralliant ainsi à un point de vue que les partisans de l'égalité défendaient depuis longtemps.

Mais en portant un regard critique sur divers éléments de la réforme, Christine Färber relève la divergence d'intérêts entre les changements entrepris au nom de la rentabilité et le droit à l'égalité des chances. Des difficultés se font jour en particulier dans les négociations entre le pouvoir fédéral et les *Länder* : pour Christine Färber, le fait que l'action législative soit du ressort des *Länder* risque d'aboutir à une dilution du mandat (constitutionnel) de l'égalité. L'évaluation de cette expérience présente un intérêt majeur pour la Suisse, où la responsabilité du système éducatif est également décentralisée puisqu'elle incombe aux cantons.

L'auteur fait figurer dans la liste des problèmes les plus importants la « vache sacrée » de la limite d'âge. A ses yeux, la limite d'âge incarne un discours « jeuniste », qui crée

des obstacles supplémentaires pour les femmes et pour tous ceux dont le curriculum vitae scientifique ne coule pas comme un fleuve tranquille. Elle propose de lutter contre ce phénomène en assouplissant les conditions d'accès au professorat et en évitant toute forme de limite d'âge. Parce qu'il est difficile de mesurer la performance dans la recherche scientifique et que des discriminations salariales fondées sur le sexe sont à craindre, Christine Färber critique la procédure de recrutement, le système d'évaluation des performances appliqué aux nouveaux « professeurs juniors » ainsi que l'intégration d'une composante de performance dans la rémunération des professeurs. Il lui paraît indispensable que la mise en place des réformes actuelles soit soumise à un suivi critique du point de vue de l'égalité afin que les nouvelles possibilités d'action offertes par la législation sur les universités puissent être mises à profit dans un sens positif tout en compensant les répercussions négatives sur les rapports sociaux de sexe.

Christine Roloff présente un projet pilote intitulé « Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie » (QueR), dans lequel une université assoit sa stratégie de réforme sur l'égalité des sexes pour favoriser la qualité et l'innovation. Elle montre dans quelle mesure les processus de réforme en cours dans les universités allemandes offrent l'opportunité de faire progresser l'égalité justement parce que les choses bougent et que les structures ne sont pas encore figées. Si les universités deviennent autonomes, les tâches dans le domaine de l'égalité doivent évoluer elles aussi, estime Christine Roloff. Le projet QueR intègre durablement des critères ayant trait à l'égalité dans les principaux instruments de pilotage et d'assurance qualité tout en poursuivant les changements structurels engagés dans les différents départements de l'université. On peut citer en exemple l'intégration d'indicateurs relatifs à l'égalité dans l'évaluation, une contribution à la promotion des femmes dans la répartition des ressources ou encore la collecte de données et d'indicateurs ciblés dans le domaine de l'égalité. De plus, l'objectif de l'égalité figure désormais dans le système de gestion de la qualité de l'université, ouvrant la voie à de nouvelles évolutions. Le projet QueR a conduit les décideurs et les organes de l'institution à engager des processus de réflexion et d'analyse. Même s'il s'agit là de processus lents, qu'il faut sans cesse faire avancer par des entretiens et des négociations, par un travail d'argumentation et de persuasion, ils commencent à porter des fruits. Ainsi, les indicateurs ayant trait à l'égalité figurant dans le système d'attribution des ressources commencent à avoir des répercussions sur la répartition des fonds entre les départements. Mais le succès arrive par l'évolution, et non par la révolution.

Gabriele Griffin s'intéresse aux principales réformes universitaires pratiquées en Grande-Bretagne au cours des deux dernières décennies, dont elle analyse l'impact sur l'évolution de la recherche sur les femmes et les rapports sociaux de sexe ainsi que sur la présence des femmes dans les filières universitaires. Elle arrive à la conclusion que les réformes ont des effets à la fois positifs et négatifs. Elles ont élargi les possibilités d'accès à l'université de différentes catégories sociales, conduisant en particulier un nombre croissant de femmes à suivre une deuxième formation à l'université. Grâce à une structuration des études plus flexible et modulaire, les universités peuvent proposer, sans bureaucratie excessive, des études sur les femmes et les rapports sociaux de sexe en particulier jusqu'au niveau *bachelor*, mais aussi jusqu'au niveau *master* en utilisant des cours existants dans d'autres disciplines. Toutefois, il n'y a pas eu de création de départements de *Women's Studies* à part entière et le nombre de chaires consacrées explicitement aux *Women's Studies* (études féminines) ou aux *Gender Studies* (études sur les rapports sociaux de sexe) est resté faible. Cela est d'autant plus fâcheux que les étu-

des féminines n'ont pas réussi, dans les années nonante, à s'imposer comme une discipline autonome dans les nouvelles procédures d'évaluation de l'enseignement et de la recherche (*teaching quality und research assessment exercises*), se voyant ainsi privées d'une source de revenus supplémentaires alors qu'elles proposent des diplômes spécifiques depuis des années.

L'égalité des sexes dans l'enseignement et la formation

Les cours sont un élément central de l'expérience de la vie estudiantine. Heike Kahlert s'intéresse donc à l'importance de l'enseignement et des études pour l'instauration de l'égalité entre les sexes dans le domaine scientifique (et dans la société). L'enseignement et les études permettent aux étudiants et aux étudiantes d'apprendre les codes sociaux du domaine scientifique, d'acquérir une culture personnelle et de se forger les compétences techniques dont ils auront besoin pour démarrer leur vie professionnelle. C'est à ce stade que l'on éveille ou que l'on éteint leur envie de pousser plus loin leur formation scientifique. Cet « agenda caché » a un impact notable, explique Heike Kahlert, car, généralement, l'université ne transmet pas tout à fait la même chose aux femmes et aux hommes. Le contenu et la forme de l'enseignement et des études, mais aussi les structures d'interaction et d'organisation peuvent reproduire les rapports traditionnels entre les sexes ou, au contraire, contribuer à les faire évoluer. Mais malgré l'importance cruciale de ce facteur pour la réalisation de l'égalité entre femmes et hommes à l'université, les questions ayant trait au contenu de l'enseignement et des études ne sont abordées qu'en marge du courant dominant de la réforme. Pour l'auteur, il faut en priorité structurer plus fortement et aménager plus efficacement les études. Dans sa contribution, Heike Kahlert esquisse les dix aspects d'une réorganisation de l'enseignement et des études qui serait neutre quant au sexe avant de les analyser par rapport aux réformes en cours en Allemagne. À y regarder de plus près, elle constate que beaucoup d'actions portant l'étiquette de la promotion des femmes ont au fond un impact modernisateur sur les universités car elles prennent en compte les évolutions de la société pour les faire entrer à l'université. Ainsi, la « réforme des études pour les femmes » devient le moteur de changements bénéfiques à la fois pour les femmes et pour les hommes. Lorsque la réforme universitaire a le souci de l'égalité des sexes, c'est un gage pour l'avenir.

Heidi Rebsamen présente la situation des femmes dans les hautes écoles spécialisées (HES) de Suisse. Ce nouveau système, en cours de construction depuis 1997, a la prétention de s'intégrer dans le système éducatif suisse et européen en proposant des formations différentes, mais de valeur universitaire. Les HES marquent leur différence en ceci qu'elles proposent des études d'une durée plus courte et qu'elles mettent l'accent sur la pratique et le monde professionnel. La recherche et le développement, par exemple, sont applicatifs. Les directions des établissements ont des exigences très hautes en ce qui concerne la qualité, les compétences sociales, le comportement éthique et la réalisation de l'idéal de l'égalité entre femmes et hommes. Si la proportion de femmes dans le corps étudiant des HES est en continuelle progression, elle ne représentait que 26% en 2002. Dans les filières techniques, qui accueillent globalement le plus grand nombre d'étudiants, les femmes ne sont que 3,4%. À l'autre bout de l'échelle, les filières de psychologie et de linguistique appliquées comptent respectivement 70% et 87% de femmes. Cela conduit Heidi Rebsamen à s'interroger sur les aménagements qu'il faudrait pratiquer pour que les HES soient plus attrayantes pour les femmes. Elle place en tête de liste l'assouplissement des critères d'admission (suppression de l'obligation

d'avoir suivi une formation professionnelle pour pouvoir entrer dans une filière technique), la création de modules d'enseignement tenant compte de la variété des expériences personnelles, ainsi que l'introduction de nouvelles filières interdisciplinaires qui dépasseraient le clivage traditionnel entre les disciplines exigeant des compétences techniques (*hard skills*), dominées par les hommes, et les disciplines requérant des compétences sociales (*soft skills*), dominées par les femmes.

L'encouragement de la recherche et de la relève

Corinna Seith et Sabin Bieri font le point de la politique suisse d'encouragement de la relève et de la recherche sous l'angle de la promotion des femmes dans le fonctionnement du monde scientifique. S'intéressant à l'encouragement de la relève, à la structuration des carrières, aux conditions de travail des chercheurs et des chercheuses ainsi qu'à l'accès aux financements alloués à la recherche, les auteures rendent compte des débats en cours et signalent les problèmes émergents.

Rétrospectivement, il apparaît que la Confédération est un moteur important de l'encouragement de la relève en général, mais aussi en particulier pour les femmes. Le bilan est donc globalement positif bien que les quotas et les autres systèmes d'incitation ne soient pas incontestés. Parmi les problèmes pressants, les auteures citent le manque de cohérence et de transparence de la structuration des carrières ainsi que la mauvaise qualité des conditions de travail proposées par les universités et la recherche libre par rapport à d'autres employeurs publics ou privés. Elles constatent cependant que les réglementations étatiques sont efficaces pour les femmes, saluant le fait que la Confédération ne se désengage pas prématurément dans les domaines où des changements sont intervenus, mais continue, à travers les dispositions figurant dans son dernier message sur l'encouragement de la recherche, d'assumer sa fonction d'incitation et de réglementation pour améliorer les possibilités de carrière des femmes et favoriser les études genre. Les auteures relèvent en outre que les cantons universitaires, mais aussi d'autres institutions du degré tertiaire, reprennent à leur compte les impulsions de la Confédération et s'investissent pour leur donner encore plus de poids.

Un autre acteur central dans le domaine de la promotion des femmes et des études genre est le Fonds national suisse de la recherche scientifique. Un groupe d'experts des deux sexes mandaté par le Fonds national, le groupe GRIPS Gender, a présenté pour la première fois un rapport sur les principaux domaines dans lesquels des actions s'imposent, posant ainsi des jalons pour les réformes à venir. Selon les auteures, il faut continuer à suivre les travaux du Fonds national pour voir dans quelle mesure il contribue activement à casser les mécanismes de discrimination fondés sur le sexe qui empêchent les femmes d'accéder au monde scientifique et qui favorisent leur exclusion. Force étant de supposer que le sexe influe de manière très variable sur le taux de réussite des femmes selon le niveau des demandes présentées et la discipline, les auteures considèrent qu'il serait utile et nécessaire d'analyser, à partir d'un modèle international, les procédures de sélection pratiquées dans différents domaines de l'encouragement de la recherche.

Margo Brouns s'intéresse à la question de savoir si des critères différents sont appliqués pour évaluer les scientifiques femmes et les scientifiques hommes. Au fur et à mesure de son analyse des procédures d'évaluation utilisées par deux grandes organisations néerlandaises d'encouragement de la recherche pour attribuer les bourses d'étude, elle apporte la preuve que femmes et hommes ne sont pas traités de manière égale en raison de préjugés liés au sexe (*gender bias*). Partant de ces résultats, elle invite à s'interroger

sur la lumière que cette enquête jette sur les stéréotypes dominants concernant la science, l'excellence scientifique et la qualité scientifique et sur la manière dont ces stéréotypes peuvent être responsables d'une éventuelle différence d'évaluation entre les demandes présentées par les hommes et les demandes présentées par les femmes pour faire financer des projets de recherche.

Questions de pouvoir, de reconnaissance et de participation

Helen Füger et Gaël Pannatier résument le débat qui a eu lieu lors du colloque sur la situation des études genre, auquel ont participé Brigitte Schnegg, directrice du Centre interdisciplinaire de recherches femmes et d'études genre de l'Université de Berne, et Patricia Roux, professeure-assistante en études genre à l'Université de Lausanne. Quel rapport y a-t-il entre la réforme du degré tertiaire et le processus d'institutionnalisation des études genre en Suisse ? La recherche sur les rapports sociaux de sexe répond sur bien des points aux exigences mises en avant pour caractériser les champs de connaissances innovateurs. Avec leur interdisciplinarité marquée, leur ouverture à la société et la qualité de leurs réseaux nationaux et internationaux, les études genre semblent faire figure de bonnes élèves du processus de réforme. Ne mériteraient-elles donc pas d'être encouragées et soutenues en conséquence ? Mais la réalité est moins rose car l'institutionnalisation de l'étude des rapports sociaux de sexe reste toujours extrêmement précaire en Suisse.

Dans la discussion, Brigitte Schnegg s'interroge sur les causes de l'absence de reconnaissance des études sur les rapports sociaux de sexe. Elle analyse le champ universitaire comme un lieu de transfert et d'accumulation de capital symbolique par le biais de la reconnaissance. Les personnes qui occupent les positions dominantes dans ce champ hiérarchique accordent cette reconnaissance (sous la forme de titres universitaires, de financements pour des projets de recherche, etc.) aux nouveaux-venus qui le « méritent ». Cette structure hiérarchique se caractérise par un très fort conservatisme, qui rend difficile l'émergence de nouveaux champs de recherche. L'étude des rapports sociaux de sexe remet en question le système universitaire suisse, l'invitant à s'interroger sur sa capacité à évoluer vers plus de démocratie, plus d'auto-réflexivité et moins de hiérarchie. Ce constat renvoie à un débat qui passionne Patricia Roux : faut-il abandonner son engagement féministe et donc politique pour bénéficier d'une reconnaissance scientifique ? La question de fond est de savoir s'il faut se conformer ou affirmer des valeurs différentes et s'opposer au modèle dominant masculin pour contribuer à faire évoluer les structures en place et les rapports existants entre les sexes. Pour expliquer comment les féministes peuvent construire des espaces alternatifs dans l'institution universitaire et y introduire d'autres fonctionnements, Patricia Roux présente deux projets en cours de réalisation à l'Université de Lausanne, le réseau LIEGE (Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre) et la revue suisse romande *Nouvelles Questions Féministes*.

Dalia Schipper se place dans la perspective des sciences de l'éducation pour étudier les raisons pour lesquelles on tarde tant à intégrer les femmes universitaires aux plus hauts échelons des universités. Dans son doctorat en cours, elle analyse dans quelle mesure il existe un lien entre le sexe et les structures, quelles preuves les femmes prises individuellement doivent faire pour s'affirmer dans les structures universitaires malgré leur sexe, en tant qu'universitaires et en tant que personnes. Participer donne le droit d'assister au pouvoir, de fonctionner avec le pouvoir, mais non de faire partie du pou-

voir ou d'exercer le pouvoir. Cette dernière prérogative n'est accordée que si les personnes qui exercent le pouvoir en cèdent une partie, constate l'auteure. Elle plaide pour que l'égalité des sexes dans les procédures fasse partie des critères de qualité des universités et pour que l'on mette à profit dans ce sens les réformes en cours. Si l'égalité fait partie intégrante des conventions de prestations, des systèmes de contrôle de gestion et de rapport ainsi que des indicateurs de qualité des institutions, le sexe aura pris une forme de pouvoir dans la réforme universitaire, ce qui aura des répercussions directes sur la culture, la hiérarchie, les réseaux et le langage du système tertiaire.

Danielle Müller-Kipfer, représentante du Secrétariat d'Etat à la science et à la recherche, exprime la volonté de la Confédération d'intégrer la thématique de la promotion des femmes et des études genre dans le processus de réforme universitaire en cours. Ce processus est encadré par les mesures visant à améliorer la situation des femmes dans les universités énoncées dans le message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pendant les années 2000 à 2003. Evoquant l'élaboration du nouveau message pour les années 2004 à 2007⁹, Danielle Müller-Kipfer constate que la Confédération reste fidèle à la promotion du principe de l'égalité. En effet, il s'agit du premier projet fédéral incorporant systématiquement la perspective de genre dans ses travaux dès le départ : un groupe de travail technique est chargé de vérifier si la dimension de l'égalité est bien prise en compte dans chaque sujet abordé et d'évaluer les conséquences des mesures envisagées pour les femmes et les hommes.

En conclusion

Les contributions réunies dans le présent ouvrage montrent qu'une bonne partie des réformes prévues ou en cours ne sont pas de nature à éliminer les discriminations que subissent actuellement les universitaires femmes et qu'elles peuvent même avoir des répercussions négatives sur leur situation. Il faut cependant mettre à profit les réformes en cours pour alléger les hiérarchies existantes, qui empêchent les femmes de progresser dans les études, dans l'enseignement et dans la carrière scientifique. Mais il reste encore beaucoup à faire avant de réaliser l'égalité des sexes dans le paysage scientifique suisse. Le présent ouvrage ne se contente pas de souligner l'importance et la nécessité qu'il y a à aborder la question des rapports sociaux de sexe dans les réformes universitaires en cours et à contrôler régulièrement l'impact des nouveaux instruments sur ces rapports ; il met aussi en évidence des pistes à suivre pour progresser sur cette voie. En Suisse, il est clair que des efforts sont faits dans ce sens, en particulier par la Confédération et par les structures d'encouragement de la recherche du Fonds national. Dans quelle mesure la démarche et les mesures adoptées conduiront-elles au but ? On le verra d'abord lors du débat sur le nouveau message relatif à la formation et à la recherche, puis lors de son application, qui s'inscrira entre trois pôles : les consignes et les incitations de la Confédération, les intérêts des cantons universitaires et la liberté d'action des universités. Enfin, et surtout, il faut que l'égalité entre femmes et hommes dans le domaine scientifique et l'institutionnalisation de l'étude des rapports sociaux de sexe fassent partie des critères de qualité qui distingueront le paysage universitaire et scientifique suisse.

⁹ Fin novembre 2002, le Conseil fédéral a adopté à l'intention du Parlement son message sur l'encouragement de la formation, de la recherche et de la technologie pour les années 2004 à 2007. Voir <http://www.admin.ch/ch/f/ff/2003/2067.pdf>.

Pour l'Association Suisse Femmes Féminisme Recherche, le débat sur les universités est à la base une question de démocratie. Dans les débats à venir, on se demandera pour quoi et pour qui il faut créer quels savoirs, autrement dit quelle dose de discrimination et quelle dose de non-démocratie un pays qui se veut un pôle d'excellence scientifique peut se permettre. Mais avant d'aborder cette nécessaire discussion, il faudra « démasculiniser » des catégories de pensée – telles que la qualité, l'excellence, la performance, l'innovation, l'efficacité ou encore la compétitivité – afin de les enrichir et de les compléter par des contenus puisés dans des débats de société plus anciens sur des sujets comme l'émancipation, la démocratie, la justice et l'égalité des chances. Nous espérons y contribuer par cette publication.

Berne, décembre 2002

Reform der Personalstruktur an deutschen Hochschulen

Der aktuelle Hochschulreformprozess in der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet eine umfangreiche Dienstrechtsreform; die Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb ist dabei eines der zentralen Anliegen. Insgesamt verfolgt die Hochschulreform das Ziel, die Leistungsfähigkeit der Hochschulen zu steigern und den Anschluss an die internationalen Standards zu erhalten. Dabei soll ein effizienterer Mitteleinsatz in der tertiären Bildung erreicht werden. In wesentliche Reformbestandteile lässt sich die Gleichstellung der Geschlechter sehr gut integrieren, so z.B. in die Abschaffung der Habilitation und die Ermöglichung von Tenure-Track-Karrieren. Dem stehen jedoch auch Reformaspekte gegenüber, die eher die Etablierung neuer benachteiligender Strukturen für Wissenschaftlerinnen vermuten lassen. Dies gilt vor allem für den Stellenwert von Alter im deutschen Hochschulsystem und für die Rückführung staatlicher Steuerungsverantwortung. Im Folgenden werden zunächst die Grundzüge der aktuellen Hochschulreform in Deutschland dargestellt und aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive betrachtet. Chancengleichheit wird dabei im Zielsystem der Reform als eigenständiges und als integriertes Ziel verortet und konfligierende Aspekte werden benannt. Im nächsten Schritt wird die Änderung der Hochschulgesetzgebung des Bundes erläutert. Die personalpolitischen Vorhaben werden in den Kontext anderer grundlegender Steuerungsinstrumente gestellt und dann im einzelnen erörtert: Die Abschaffung der Habilitation, der Tenure Track, die Juniorprofessur, die leistungsbezogene Besoldung und die neuen Befristungsregelungen bilden dabei den Fokus. Auf dieser Grundlage wird untersucht, ob für Wissenschaftlerinnen neue Barrieren geschaffen werden. Probleme werden identifiziert im staatlichen Steuerungsverzicht, bei der Einstellung und Leistungsevaluation, bei der Juniorprofessur, in der Altersfixiertheit und bei der leistungsbezogenen Besoldung. Daraus werden die Handlungsempfehlungen für Wissenschaftlerinnen und für staatliche Akteure abgeleitet.

Die Ausgangssituation aus gleichstellungspolitischer Perspektive

Welche Ausgangssituation ist für die Gleichstellung im deutschen Hochschulwesen gegeben?

Mit einem Frauenanteil von unter fünfzig Prozent bei den Studierenden nimmt Deutschland in der Europäischen Union den letzten Platz ein. Ca. 30 Prozent eines Altersjahrganges studieren, aber bei den weiblichen Studierenden sind Frauen aus der Unterschicht nur zu einem verschwindend kleinen Anteil repräsentiert. Hinzu kommt eine im internationalen Vergleich hohe Segregation der Geschlechter zwischen den Studienfächern. Hier war in den letzten zwölf Jahren eine sehr schnelle Anpassung der Studierenden in Ostdeutschland an die Studierenden in Westdeutschland festzustellen. Bei den Promotionen beträgt der Frauenanteil aktuell immer noch unter 35 Prozent. Unter den Professuren bilden Frauen gerade zehn Prozent, wie selbstverständlich sinkt dieser Anteil bei steigender Besoldungshöhe. Grundsätzlich ist zu beobachten, dass der Frauenanteil bei den jeweiligen Qualifikationsstufen bedeutend unter dem der vorhergehenden Qualifikationsstufen liegt: Es werden anteilig weniger Frauen auf Promotionsstellen beschäftigt als Frauen prozentual das Studium abschließen, weniger Frauen erhalten

eine Postdoktorandenstelle, als es dem Anteil an Promotionen entspricht. Damit erweist sich die Nachwuchsförderung in der deutschen Wissenschaft als System der Männerförderung. Von einer zahlenmäßig gleichen Partizipation der Geschlechter am Wissenschaftssystem in Deutschland kann daher noch lange nicht gesprochen werden.

Die Wissenschaftspolitik der Bundesrepublik Deutschland geht davon aus, dass dieser geringe Frauenanteil ein für die Wissenschaft wichtiges Potenzial ungenutzt lässt, und hat daher die Gleichstellung von Frauen und Männern seit Ende der neunziger Jahre zu einem inhärenten Bestandteil gemacht. Wegbereiter dafür war die seit 1990 kontinuierliche Arbeit der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung an diesem Thema, die zunächst vor allem von Wissenschaftsministerinnen aus Bundesländern initiiert wurde. Im Jahr 1997 folgte eine umfangreiche Empfehlung des Wissenschaftsrates, und gleichstellungspolitische Fragestellungen waren explizit Ziel mehrerer Änderungen von Landeshochschulgesetzen der neunziger Jahre und der jüngsten Änderungen des Hochschulrahmengesetzes auf Bundesebene 1998 und 2002.

Ziele der aktuellen Hochschulreform

Die Ziele der aktuellen Reform des deutschen Hochschulwesens sind jedoch nicht nur gleichstellungspolitischer Natur. Vielmehr spielen andere Modernisierungsdiskussionen, wie sie international, und auch im deutschsprachigen Raum in der Schweiz oder in Österreich geführt werden, die wesentliche Rolle.

Die Leistungsfähigkeit der Hochschulen soll gesteigert werden, sowohl in der Ausbildung der Studierenden als auch in der Forschung. Es sollen mehr Studierende besser ausgebildet werden, um diese Kräfte dann als Ressource für den Wirtschaftsstandort einsetzen zu können. Darüber hinaus soll die Forschung leistungsfähiger werden, das Wissenschaftssystem soll die besten Köpfe aus Deutschland in Deutschland halten und gute Leute aus dem Ausland für Deutschland gewinnen. Damit soll dem Braindrain in die USA, der Abwanderung qualifizierter Studierender und hervorragend qualifizierter wissenschaftlicher Fachkräfte, entgegengewirkt werden.

Aus der Konkurrenz zu anderen Hochschulsystemen resultiert ein Vergleich, vor allem mit Teilen des US-amerikanischen Hochschulsystems. Die Akteure und Akteurinnen der Hochschulreform in der Bundesrepublik Deutschland gehen relativ einhellig davon aus, dass ein Abbau von Hierarchien im Wissenschaftsbereich, mehr Verantwortung für junge Forscherinnen und Forscher sowie eine bessere Bezahlung für Leistungsträger und Leistungsträgerinnen Kernelemente sind, um dem Braindrain entgegenzuwirken.

Diese Ziele haben auch eine gleichstellungspolitische Komponente: Zum einen geht es um die oben schon erwähnte Erschließung des weiblichen Potenzials, zum anderen sind Strukturen des Wissenschaftssystems für den geringen Frauenanteil mit verantwortlich. So fordert beispielsweise die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten mehr Selbstständigkeit für Nachwuchskräfte und einen Abbau von Hierarchien sowie eine Bezahlung, die sich nicht am Geschlecht als Differenzierungsgrund orientiert.

Die geschlechterpolitischen Zielsetzungen der Hochschulpolitik, dokumentiert auf der Homepage des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.bmbf.de) und in vielfältigen Broschüren, Reden und Erklärungen, sind eine Steigerung des Frauenanteils

bei den Professuren auf 20 Prozent bis 2005 (www.cews-uni.bonn.de) und eine Gewinnung von Frauen für technisch-naturwissenschaftliche Studiengänge.

Wichtigste geschlechterpolitische Aspekte der Reform der Hochschulgesetzgebung auf Bundesebene

Bei den beiden grossen Reformen des Hochschulrahmengesetzes und des Hochschuldiendienstrechtes in den Jahren 1998 und 2002 wurden geschlechterpolitische Aspekte bei mehreren inhaltlichen Punkten deutlich. 1998 gilt dies für die leistungsbezogene Mittelvergabe, die Evaluation, die Stellung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und die Verankerung von Gleichstellung als Querschnittsaufgabe. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen war seit 1986 Aufgabe der Hochschulen nach dem Hochschulrahmengesetz, was nun erweitert und durch einen eigenen Paragraphen ersetzt wurde.

Im Jahr 2002 sind die gleichstellungspolitisch relevantesten Aspekte die Abschaffung der Habilitation, die Einführung einer leistungsbezogenen Besoldung und neuer Befristungsregelungen, die Einrichtung der Juniorprofessur als Ersatz für die Assistenturen und die Lockerung des Hausberufungsverbot.

Schon vor 1998 war im Hochschulrahmengesetz verankert worden, dass befristet beschäftigte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Verträge verlängern können, wenn sie Erziehungszeiten in Anspruch genommen haben. Auch die Wahrnehmung des Amtes der Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten berechnete im Falle einer (Teil- oder Voll-) Freistellung zu einer solchen Vertragsverlängerung.

- **Gleichstellung bei der leistungsbezogenen Mittelvergabe und Evaluation**
Die wesentlichste gleichstellungspolitische Aussage der Neufassung des Hochschulrahmengesetzes von 1998 war, dass die leistungsbezogene Mittelvergabe der Bundesländer an die Hochschulen als eine von vier Leistungskomponenten die Gleichstellung von Frauen und Männern beinhaltet. Sie steht gleichberechtigt neben der Leistung in Lehre und Forschung. Dies gilt auch für die Evaluation der Hochschulen: die Erfolge in der Gleichstellung sollen genauso evaluiert werden wie die Leistungen in Lehre und Forschung.
- **Beibehaltung der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Querschnittverankerung der Hochschulaufgabe Gleichstellung**
Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wurden im Rahmengesetz des Bundes für die Länder gestärkt, während die Paragraphen zur Hochschulorganisation ansonsten drastisch reduziert und zum Grossteil ersatzlos gestrichen wurden, womit die Bundesländer eine höhere Regelungskompetenz erhielten. Die Gleichstellung wurde im Sinne des Gender Mainstreaming mit einem Paragraphen verankert, der festlegt, dass die Hochschulen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zur Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet sind.
- **Abschaffung der Habilitation**
Die Änderungen des Hochschulrahmengesetzes und des Professorenbesoldungsgesetzes aus dem Jahr 2002 sind gerade erst abgeschlossen und beinhalten weite-

re wesentliche gleichstellungspolitische Aspekte. So wird die Habilitation abgeschafft und damit eine Kernforderung von Wissenschaftlerinnenverbänden erfüllt. Diese hatten kritisiert, dass nach der Promotion im Wissenschaftssystem ein besonderer Rückgang des Frauenanteils zu verzeichnen war – bis 1991 betrug der Frauenanteil bei Habilitationen bundesweit unter 10 Prozent, erst seit 2000 betrug er an die 20 Prozent. Die Habilitation macht strukturell einen starken Mentor innerhalb der qualifizierenden Fakultät notwendig, da in Deutschland zu jedem Verfahren eigene Kommissionen eingerichtet werden und die gesamte Professorenschaft des Fachbereichs abstimmungsberechtigt ist, also gänzlich andere Strukturen als in Österreich oder Frankreich.

- **Lockerung des Hausberufungsverbot und Tenure Track**

Darüber hinaus wurde das Hausberufungsverbot anders gestaltet: Mobilität bleibt eine Säule des Wissenschaftssystems, aber es ist nur noch notwendig, nach der Promotion einmal die Hochschule zu wechseln. Die bisherige Regel, die für die Berufung einen Wechsel der Hochschule einforderte, wurde damit gelockert. Dies entspricht einer langjährigen Forderung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, die immer wieder darauf hingewiesen hatte, dass verheiratete Wissenschaftlerinnen zu einem sehr hohen Anteil, man geht heute von ca. 80 Prozent aus, mit Wissenschaftlern oder mit Führungskräften aus anderen Wirtschaftssektoren verheiratet sind, so dass Mobilität für diese Frauen viel komplizierter ist als nach dem klassischen Wissenschaftlermodell, das den männlichen Wissenschaftler als Familienernährer konzipiert und die Ehefrau als Dazuverdienende in einem nicht so wichtigen und hochwertigen Amt. Mit der Abschaffung des Hausberufungsverbot wird ein Tenure Track-Verfahren ermöglicht.

- **Juniorprofessur**

Hierzu gehört auch die neue Personalkategorie der Juniorprofessur. Die bisherigen Assistenturen nach der Promotion, also die mit „C1“ besoldete wissenschaftliche Assistentur, die für drei Jahre mit Verlängerungsoption um weitere drei Jahre vergeben wurde, und die Oberassistentur, die nach „C2“ bezahlt worden war und auf in der Regel vier Jahre befristet nach der Habilitation vergeben wurde, werden abgeschafft und ersetzt durch eine nach „W2“ besoldete Juniorprofessur. Diese Besoldung entspricht ungefähr dem alten „C2“-Standard. Nur Personen mit sehr guten, noch nicht lange abgeschlossenen Promotionen können auf Juniorprofessuren berufen werden. Die Berufung erfolgt für drei Jahre. Danach erfolgt eine Evaluation, die im positiven Fall zu einer Verlängerung um weitere drei Jahre führt und im negativen Fall eine Verlängerung um ein Jahr als Übergangszeit zur Folge hat, also sehr qualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die für eine Laufbahn als Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer nicht so geeignet erscheinen, nicht einfach in die Arbeitslosigkeit entlässt. Die Kriterien für eine Verlängerung um drei Jahre ebenso wie die Frage, wer die Leistung überprüft, werden auf Bundesebene nicht geregelt, sondern dies wird den Bundesländern überlassen.

- **Vereinheitlichung und Leistungsbezug der Professorenbesoldung**

Die Besoldung der Professorinnen und Professoren wird grundlegend geändert. An Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen wird es in Zukunft nur noch zwei Besoldungsgruppen für dauerbeschäftigte Professorinnen und Professoren geben. Sie werden als „W2“ und „W3“ kategorisiert. Diese Besoldungsgruppen bilden eine Grundbesoldung. Darüber hinaus werden leistungsbezogene Zuschläge vergeben, die aber nur eingeschränkt auf das Ruhegehalt, die Zahlung nach der Pensionierung, eingerechnet werden.

Die Leistungskriterien sind mit Ausnahme der Übernahme von Hochschulleitungssämtern nicht im Bundesgesetz geregelt, offen ist ebenso, wer über die leistungsbezogene Besoldung entscheidet: Die Hochschulleitung, das Ministerium oder ein Gremium?

- **Befristungsregelungen**

Zielsetzung des Gesetzes ist, im deutschen Hochschulsystem eine arbeitsrechtliche Normalisierung zu erwirken, die auch Wissenschaft als dauerhaften Beruf im Mittelbau ermöglicht. Das Hochschulrahmengesetz regelt neu, dass ein befristetes Beschäftigungsverhältnis zur wissenschaftlichen Qualifizierung nur für sechs Jahre vor und weitere sechs Jahre nach der Promotion begründet werden darf. Betreuungszeiten für Kinder werden nach detailliert geregelten Aspekten angerechnet. Darüber hinausgehende befristete Beschäftigungsverhältnisse bedürfen eines Befristungsgrundes nach dem allgemein gültigen Teilzeit- und Befristungsgesetz. Dieses in der Legislaturperiode 1998-2002 erlassene Gesetz hat Gültigkeit für alle Beschäftigungsverhältnisse, so auch für die Hochschulen. Zentral ist die Übergangsregelung für bisher befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, das die eigene Karriere aufgebaut hat, ohne von diesen Regelungen Kenntnis zu haben: wenn mitten im Spiel die Regeln geändert werden, muss sichergestellt werden, dass nicht gerade die guten Spielerinnen und Spieler auf die Verliererseite geraten.

In der Begründung zur Übergangsregelung, beschlossen vom Deutschen Bundestag am 25. Mai 2002, heisst es zur Übergangsfrist: „Im Hochschulrahmengesetz soll ... ausdrücklich klargestellt werden, dass wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie wissenschaftliche Hilfskräfte, die ihre Tätigkeit bereits unter Geltung der alten Befristungsregelungen aufgenommen hatten und die den nach dem neuen Recht jeweils massgeblichen Befristungsrahmen vor dem 28.2.2005 ausgeschöpft haben, noch mit einer Laufzeit bis zum 28.2.2005 beschäftigt werden können.“

Dieser Punkt hat aber zu sehr vielen Verwerfungen in der Diskussion um die Personalreform an den Hochschulen geführt, und viele der durchaus sehr positiven Ansätze sind dadurch in den Hintergrund gedrängt worden. Sehr zu Recht wurde um die Übergangsbestimmungen für aktuell beschäftigtes Personal lange gerungen, und wahrscheinlich werden die letzten Unklarheiten und Probleme auf dem Rücken der Betroffenen ausgetragen werden. Diesen bleibt meines Erachtens nur die Möglichkeit, sich eingehend zu informieren und sich in Verbänden wie den Gewerkschaften oder dem Hochschulverband zu organisieren, die qualifizierte Rechtsberatung und Rechtsschutz im Einzelfall bieten. Denn welche Zeiten als Beschäftigungszeiten angerechnet werden müssen, ist in jedem einzelnen Fall zu klären. Die kurzen Befristungszeiten, die vielfältigen Stipendien, die typischen wissenschaftlichen Patchwork-Biographien im In- und Ausland machen

dieses Geschäft kompliziert. Die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit ist es, die die Auslegung abschliessend bestimmen wird und die den Hochschulverwaltungsleitungen drohend im Nacken sitzt, die Angst davor haben, dass sich das Personal in Dauerbeschäftigungsverhältnisse einklagen kann.

Gleichstellung als erwünschter Effekt, neue Barrieren als Hemmschwelle?

Die Reform des Hochschulrahmengesetzes und damit auch die Änderung der staatlichen Steuerungsinstrumente für den Hochschulbereich erfassen die Bereiche Finanzierung und Leistungskontrolle auf der Ebene der Institution und des Führungspersonals. Dabei werden einige Karrierehemmnisse für Wissenschaftlerinnen beseitigt, aber es werden auch neue Karrierehemmnisse aufgebaut. Vor allem wird die gleichstellungspolitische Zielsetzung nicht eindeutig im Gesetz auf Bundesebene verankert und Verzerrungen durch die unterschiedliche Ausgestaltung in den einzelnen Bundesländern wird Tür und Tor geöffnet. Die geringe Verbindlichkeit und der weitgehende Regelungsverzicht werden politisch teils damit begründet, dass die föderale Struktur der Bundesrepublik Deutschland die Kulturhoheit der Länder verankert hat und die Bundesländer damit für die Bildungs- und Wissenschaftspolitik zuständig sind.

Der Bund hat nur eine rahmensetzende Kompetenz. Andererseits ist ja gerade die Gleichstellung im Grundgesetz verankert und damit ein wichtiger Verfassungsauftrag, den der Bund umzusetzen hat. Auf Bundesebene besteht in der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung seit über zwölf Jahren ein kontinuierliches Gender-Monitoring für den Wissenschaftsbereich, so dass nicht davon auszugehen ist, dass das Thema in den Bundesländern völlig vernachlässigt werden kann. Aber einige bundeseinheitliche Standards hätten die Gleichstellungspolitik vereinfacht, denn nun gilt es in sechzehn Bundesländern, die Strukturen der Juniorprofessur, der leistungsbezogenen Besoldung sowie der leistungsbezogenen Mittelvergabe und Evaluation nach Gleichstellungskriterien durchzusetzen.

Zu befürchten ist, dass die gleichstellungspolitische Qualität in den einzelnen Bundesländern der Reform wie bisher vom Durchsetzungsvermögen der gleichstellungspolitischen Akteurinnen und vor allem vom gleichstellungspolitischen Steuerungswillen der oft nicht unprovinziell anmutenden wissenschaftspolitischen Akteure und Landesverwaltungen abhängt. Es steht zu befürchten, dass es bei den Regelungen zu viel Kleinstaaterei kommt. Da Wissenschaft eine mobile Veranstaltung ist, ist davon auszugehen, dass Interessentinnen und Interessenten sich im Laufe ihrer wissenschaftlichen Vita in viele verschiedene Regelungen werden einlesen müssen. Allein schon kompetente Rechtsberatung zu den jeweils konkret zutreffenden Regelungen zu finden, erfordert die Mitgliedschaft in einschlägigen Verbänden.

Das ist insbesondere deshalb so problematisch, weil nicht-intendierte negative Auswirkungen auf die Repräsentanz von Frauen zu erwarten sind, die sich aus den neuen Regelungen des Hochschulrahmengesetzes ergeben.

Dies gilt es näher zu betrachten, was im Folgenden für die Einstellung und die Evaluation der Leistung bei den Juniorprofessuren, die Jugendlichkeitsphilosophie deutscher Nachwuchsförderpolitik und die leistungsbezogene Professorenbesoldung geleistet wird.

- **Einstellung und Leistungsevaluation bei der Juniorprofessur**

Bisher war ein besonders kritischer Faktor der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung in Deutschland die Habilitation. Daran wurde u.a. bemängelt, sie schaffe ein unnötiges Abhängigkeitsverhältnis zum Betreuer bzw. zur Betreuerin zu einem Zeitpunkt grosser wissenschaftlicher Reife und sei für die Kandidatinnen und Kandidaten nicht richtig steuerbar. Bisher gab es in der Regel bei der Frage der Verlängerung der Dreijahresverträge um weitere drei Jahre wenig Probleme, aber durchaus in nicht geringer Zahl Konfliktfälle, die nicht auf mangelnde Leistungsfähigkeit der Stelleninhaberinnen und -inhaber zurückzuführen waren. Hierzu gehörten u.a. Konkurrenzängste oder Stellenwechsel von Betreuerinnen und Betreuern, oder die Diskriminierung von Frauen im gebärfähigen Alter. Die Leistungsevaluation bei der Juniorprofessur ist nun bundesweit nicht verbindlich festgelegt. Es ist davon auszugehen, dass es bei der Frage der Verlängerung der Verträge wenig ministerielle Beteiligung geben wird. Vielmehr werden wahrscheinlich die Hochschulen über die Vertragsverlängerungen entscheiden. Ob dabei die Fachbereiche oder Fakultäten, die zentrale Verwaltung oder ein anderes Gremium zuständig sein werden, wird wahrscheinlich von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sein und in den Landesgesetzen als Regelung in den nächsten drei Jahren getroffen werden müssen.

Aus frauenpolitischer Sicht ist es wichtig, dass es zu keiner Diskriminierung nach dem Geschlecht kommt, dass also anteilig nicht mehr Frauen als Männer die negative Empfehlung erhalten, die professorale Laufbahn zu verlassen. Hierfür bedarf es eines Monitorings, wobei eine solche technische Herangehensweise nicht ausreichend ist. Vielmehr wurden Frauen bisher aus anderen Gründen als Männer nicht habilitiert oder ihre Stellen nicht verlängert. Die Verfahren, die zu einer Verlängerung führen, müssen daher transparent und möglichst nicht den Fachbereichen anheim gestellt sein.

Davor liegt das Problem der Personalauswahl. Nach der Regelung der Juniorprofessur im Hochschulrahmengesetz legte die Bundesrepublik Deutschland ein Regierungsprogramm zur Förderung der Einrichtung solcher Stellen auf. Dabei wurde deutlich, wie unterschiedlich die Hochschulen die Personalauswahl handhaben. Die Juniorprofessur gilt aber nun neben der Wahrnehmung einer Postdoktoratsstelle, einer wissenschaftlichen Tätigkeit im Ausland oder in der Wirtschaft als Regelweg in die Professur, und zwar mit der Möglichkeit der Übernahme in eine Dauerprofessur. Gerade deshalb muss das Personalauswahlverfahren für die Juniorprofessur sehr transparent gestaltet sein. Eine überregionale Ausschreibung, die Einladung qualifizierter Bewerberinnen und eine flexible Quote entsprechend dem Frauenanteil an den Promotionen wären mit Sicherheit hilfreiche Bundesregelungen gewesen. Nun ist zu beobachten, dass einige Hochschulen weniger Frauen auf diese Juniorprofessuren berufen, als es dem Frauenanteil an den C1-Stellen der Universität entspricht. Andererseits gibt es auch andere Beispiele, bei denen durchaus ein angemessener Frauenanteil zum Zuge kommt. Eine Evaluation durch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung und eine klarere Zielvorgabe sind dringend geboten, denn insgesamt wurden bis September 2002 weniger als 30 Prozent der Juniorprofessuren an Frauen vergeben.

- **Jugendlichkeitsphilosophie, wissenschaftliche Substanz und Age Discrimination**

Sehr viel schwerer noch wiegt die Jugendlichkeitsphilosophie, die der deutschen Nachwuchsförderung zu Grunde liegt. Schon das Stipendienwesen und die landesgesetzlichen Regelungen zu den befristeten Nachwuchsstellen, aber auch pensionsbezogene Vorschriften für die Berufung auf Professuren führen dazu, dass Nachwuchskräfte nur über sehr enge Korridore verfügen, in denen sie ihre wissenschaftlichen Karrieren durchziehen können. Diese personenbezogenen Korridore sind oft nicht kompatibel mit der Situation freier Stellen im Fach, so dass viel qualifiziertes Personal aus solchen organisatorischen Gründen aus der Wissenschaft ausscheiden muss, ins Ausland abwandert oder eine fachfremde Berufstätigkeit übernimmt. Die Juniorprofessur sieht nun explizit keine Altersgrenze vor, sondern koppelt die Erstberufung an den Zeitpunkt der Dissertation. Promotions- und Beschäftigungsphase vor Antritt der Juniorprofessur sollen zusammen nicht länger als sechs Jahre, in der Medizin neun Jahre betragen. Allein schon der Titel „Junior“ macht aber unmissverständlich deutlich, dass an junge Personen gedacht wird. In vielen anderen Bereichen, wo mit Junior und Senior als Begriff gearbeitet wird, erfolgt dieser Aufstieg mit Anfang bis Mitte dreissig. Genau das ist auch die Idealbiographie, die das Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2002 auf seiner Homepage veröffentlichte: Studium und Promotion bis zum Alter von 28, ein wenig Auslandsaufenthalt, dann mit Ende zwanzig oder Anfang dreissig Juniorprofessur, Abschluss Mitte dreissig.

In dieser Normbiographie ist kein Raum für Kinder, kein Raum für Wirtschaftserfahrung oder Berufserfahrung ausserhalb des Elfenbeinturms – die Frauen häufiger suchen –, kein Raum für einen wissenschaftlichen Umweg oder Auslandsaufenthalt, die nicht in den USA gesammelt wird – Frauen sind schon als Studentinnen viel mobiler und in Fremdsprachen versierter als Männer – und damit prestigeträchtig ist. In vielen Geisteswissenschaften ist Mitte dreissig das Promotionsalter, Kandidatinnen, die mit Anfang dreissig habilitieren, gelten in diesen Fachkulturen als zu jung und werden nicht berufen. Die Juniorprofessur stiftet allein schon durch ihren Namen zur Diskriminierung von Personen an, die nicht stromlinienförmig durch ihre Wissenschaftsbiographie schwimmen. Hier hat das deutsche System im internationalen Vergleich viel zu lernen. Wohlgemerkt geht es hier nicht darum, die alten Strukturen zu erhalten, in denen die Hürden – gerade für Frauen – immer wieder höher gelegt wurden. Es geht um noch flexiblere Wege in die Assistenz- und damit auch in die Dauerprofessur und um die Vermeidung von Altersgrenzen jeglicher Art.

- **Leistungsbezogene Professorenbesoldung**

Auch bei der leistungsbezogenen Besoldung der Professoren und Professorinnen sind Diskriminierungen nach dem Geschlecht zu befürchten. Die bisherige Besoldungspyramide spricht hier für sich. Gerade an den Fachhochschulen liegen auch Erfahrungen über Beförderungsmöglichkeiten von C2 nach C3 vor, die auf die leistungsbezogene Besoldung übertragen werden können. Männern wird die Rolle des Familiernährers zugeschrieben, der der Unterstützung und Förderung durch die Institution bedarf, und Frauen werden auf dem Eingangssamt belassen. Leistungen von Frauen werden unsichtbar gemacht bzw. als Selbstverständlichkeiten angesehen. Wo immer es zur Möglichkeit einer Spreizung bei

der Besoldung kommt, werden Frauen schlechter bezahlt als Männer. Leistung in der Wissenschaft ist kein objektivierbares Verfahren. Zu befürchten steht eine Einkommensdiskriminierung nach Geschlecht, die pseudofachlich verbrämt werden wird und, sozusagen als Sahnehäubchen und damit alle Professoren und Professorinnen auch gern mobil sind, in jedem Bundesland anders praktiziert wird. Hier wird ein kritikwürdiges System ersetzt durch ein neues System, das nicht auf seine nicht-intendierten negativen Nebenfolgen für die Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft überprüft wurde. Vor allem sollen die Besoldungszuwächse einzelner Leistungsträger und -trägerinnen aus der Gesamtheit der Besoldungen erwirtschaftet werden, so dass es in Zukunft arme Fächer und reiche Fächer, arme Hochschulen und reiche Hochschulen und eben auch arme Professoren und Professorinnen und reiche Professoren und nur wenige reiche Professorinnen auch bezüglich der Besoldung, nicht nur der Ausstattung, geben wird.

Insgesamt wird im Professorenbesoldungsreformgesetz jedoch festgeschrieben, dass nicht weniger Geld für die Besoldung im Hochschulbereich ausgegeben werden darf als zuvor – ein Versuch des Bundes, Einschnitte durch die Länder zu verhindern. Als eindeutig positiver Aspekt dagegen ist zu vermerken, dass die Fachhochschulen eine Aufwertung erfahren, aber dies ist nicht von grosser geschlechterpolitischer Relevanz, weil der Professorinnenanteil an den Fachhochschulen zumindest lange Jahre nicht über demjenigen an Universitäten lag.

Kritische Begleitung, Information und Vernetzung

Die aktuelle Reform der Hochschulen ist demnach in vollem Gange, denn die Länder werden nun in den nächsten drei Jahren die Vorgaben des Hochschulrahmengesetzes in ihre Landeshochschulgesetze überführen müssen. Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen zur Befristung und die beamtenrechtlichen Bestimmungen zur Höhe der Besoldung sind abschliessend durch den Bund geregelt, während ansonsten das Bundesgesetz nur einen verbindlichen Rahmen für die Länder vorgibt. Für gleichstellungspolitisch engagierte Frauen und Männer bedeutet die Hochschulreform einige neue Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen, vor allem im Bereich des Wegfalls der Habilitation, der Lockerung des Hausberufungsverbot und der Steigerung der Attraktivität der Fachhochschulprofessuren. Andererseits entstehen neue Problembereiche, die es gleichstellungspolitisch auszugestalten und zu evaluieren gilt. Dies betrifft vor allem die Auswahlprozesse und Beurteilungen bei den Juniorprofessuren, die leistungsbezogene Besoldung der Professorinnen und Professoren sowie die Altersdiskriminierung, sei es von jungen, sei es von gestandenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.

Eine kritische Begleitung der genannten Prozesse setzt voraus, dass Wissenschaftlerinnen und auch gleichstellungspolitisch engagierte Wissenschaftler sich vernetzen, Informationen austauschen und sich unterstützen, um sich beraten zu können und um bei den Bundesländern und auf der Ebene der Hochschulen möglichst gute Strukturen zu etablieren, die eine Diskriminierung nach Geschlecht ausschliessen.

Literatur und Gesetzestexte

Hochschulrahmengesetz (HRG), Bundesgesetzblatt I, S. 18 vom 19.1.1999 und S. 693 vom 16.2.2002.

Professorenbesoldungsgesetz, Bundesgesetzblatt I, S. 686 vom 16.2.2002.

Übergangsregelungen zur Befristung, Bundestagsdrucksache 14/8361, beschlossen am 25.5.2002.

Informationen des Kompetenzzentrums Frauen in der Wissenschaft CEWS unter www.cews.uni-bonn.de.

Informationen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter www.bmbf.de mit Handreichungen für die Juniorprofessur, zu Beschäftigungsmöglichkeiten nach Ausschöpfung des Befristungsrahmens.

Neue Impulse, Zeitschrift der Gesellschaft Deutscher Akademikerinnen.

Zweiwochendienst Bildung/ Wissenschaft/ Kulturpolitik mit aktuellen Informationen.

Geschlechtergerechtigkeit als universitäres Reformfeld

Einleitung

Dass das Wissenschaftssystem Frauen besser integrieren soll, ist eine gesellschaftlich neue Anforderung, die die Hochschulen noch einzulösen haben. Die Organisations- und Reputationsformen, die Strukturen der Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie die Inhalte fördern die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit von Frauen bisher nicht in gleicher Masse wie diejenigen von Männern. Dies ist nicht etwa ein Problem der Frauen, sondern ein Qualitäts- und Modernisierungsdefizit der Hochschulen – Stichworte dazu sind mangelnde Personalentwicklung, einseitige Personalauswahl, fehlende Innovationsreserven, zurückgehende Studierendenzahlen und ungenügende Motivierung von Leistungsfähigen.

Im folgenden gehe ich zunächst auf die Verbindung von Reform und Gleichstellung allgemein ein und postuliere an verschiedenen Entwicklungslinien deren Aktualität. Danach berichte ich konkret, in welchem Gestaltungskontext an der Universität Dortmund Geschlechtergerechtigkeit als Reformfeld aufgegriffen werden konnte und welche Schritte eingeleitet wurden, um dieses Feld nachhaltig zu bestellen.

Zuallererst möchte ich aber zum Begriff Geschlechtergerechtigkeit Stellung nehmen. Der Begriff Geschlechtergerechtigkeit zielt gegenüber Frauenförderung und Gleichstellung auf ein umfassenderes Konzept. Er zieht eindeutig beide Geschlechter in Betracht. Geht es auch bei Frauenförderung nie um nur die Förderung der Frauen allein oder bei Gleichstellung gar um „Gleichmacherei“, so ist doch in Geschlechtergerechtigkeit begrifflich eingeschlossen, dass die Zielvorstellung eine allgemeine, für beide Geschlechter ausgewogene ist. Dennoch liegt gerade darin auch eine brisante Unschärfe. Wird nämlich nicht reflektiert, welche stereotypen Vorstellungen von Geschlecht, von Frauen und Männern existieren und welche jeweilige Gerechtigkeit dabei mitgedacht wird, so könnten sehr traditionelle Zuschreibungen damit verbunden sein. Gerade das Gegenteil ist intendiert, nämlich die Vorstellung, dass beide Geschlechter sich sehr unterschiedlich und vielfältig, aber auch gleich und parallel entwickeln können, dass ihre jeweiligen Potentiale und Begabungen nicht etwa linear mit ihrem biologischen Geschlecht zusammenhängen, sondern dass es soziale Zuschreibungen sind, die sie innerhalb von vordefinierten Geschlechtergrenzen halten, und soziale Zustände, die nach Geschlechtern unterschiedliche Lebensverhältnisse schaffen.

Diese festgezurrten Grenzen aufzubrechen, wäre geschlechtergerecht, eigentlich menschengerecht, zu nennen. Es geht also darum, strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen Frauen die gleichen Chancen und Optionen wahrnehmen können wie Männer. Ihre Motivationen und Potentiale – unabhängig davon, ob sie anders oder gleich sind – sollten genauso beachtet, entwickelt und in gesellschaftliche Entscheidungen eingebracht werden.

Die Begriffe Frauenförderung, Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit und auch Chancengleichheit werden im Alltagsgebrauch dennoch parallel verwendet. Es geht insgesamt seit einiger Zeit um einen Paradigmenwechsel im mit diesen Kategorien bezeichneten Aufgabenfeld, indem Massnahmen nicht allein an Frauen ansetzen, sondern an Strategien, Prozessen, Strukturen und an den Organisationszielen von Institutionen.

International setzt sich dafür der Begriff Gender Mainstreaming¹ durch. Er bezeichnet die moderne Gleichstellungspolitik und meint sowohl die grundsätzliche Einbeziehung geschlechtsbezogener Belange in alle Politikfelder als auch die gezielte Förderung von Frauen: „twin track strategy“ (Council of Europe 1998, 17). Für den Bereich Wissenschaft und Forschung heisst das systematische Integration von Fragen der Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung in die Organisation und Kultur der Hochschulen, in Planung und Entscheidungen sowie in die Art und Weise, Probleme zu sehen und Lösungen zu finden und umzusetzen. Diese Strategie erscheint aktuell als vielversprechender Weg zur Geschlechtergerechtigkeit.

Aktualität der Verbindung von Reform mit Gleichstellung

Zum Zwecke der Effektivierung der Arbeit an den Hochschulen in Lehre, Forschung und Organisation wird zur Zeit das Verhältnis zwischen Staat und Hochschulen neu bestimmt. Modernisierung der Hochschulen heisst Veränderung im Zusammenhang von

- Kontrolle des Staates (gibt Rahmenbedingungen vor, fordert Rechenschaft),
- Finanzierung der Hochschulen (nach Leistung und Erfolg, aufgrund von Zielvereinbarungen),
- Profilbildung der einzelnen Hochschulen,
- Qualitätssicherung (Evaluation, peer review, kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen)
- und schliesslich der Organisation (hier heissen die Schlagworte: Hochschulmanagement, Reorganisation der Leitungs- und Beteiligungsstrukturen sowie der Personalstruktur).

Grössere Funktionalität soll zum Beispiel eine klarere Trennung von Entscheidungs-, Beratungs- und Kontrollaufgaben auf Hochschulebene bringen. Untereinander treten die Hochschulen in einen Wettbewerb um Profile und Ausbildungs- und Forschungsrichtungen. Sie werden in Zukunft nicht mehr den Wissenschaftsministerien nachgeordnete Behörden sein, sondern sind als Wissenschaftsunternehmen gefordert. Angestossen wurde die Entwicklung durch die Finanzkrise des Staates. Durch vermehrt eigenständiges problemnahes Handeln und Wirtschaften und durch innere Reorganisation sollen die Hochschulen ihre Effizienz und Leistungsfähigkeit steigern.

Wissenschaftsorganisatorisch ist es ein Prozess mit Selektionsauswirkungen: Leistungskonkurrenz mit Effekten auf Ressourcen und Finanzierung, Konkurrenz der Qualitätskriterien, Konkurrenz der Fachstrukturen im Leitbild, verschärfte Konkurrenz um Nachwuchsstellen, eventuell verschärfte Zugangsbedingungen zum Studium (Studien-

¹ Das englische Wort gender meint die sozial konstituierte Geschlechtsrolle im Unterschied zum biologischen Geschlecht (engl. sex), eine Differenzierung, die die deutsche Begrifflichkeit nicht kennt. Gleichzeitig ist aber gender so von sex abgeleitet bzw. damit verknüpft, dass verfestigte, wenn nicht stereotype Geschlechtsrollen damit gemeint sind. Genau diese Rollen aufzubrechen, tritt Gender Mainstreaming aber an. Dieser Begriff unterliegt der gleichen Unschärfe wie der Begriff „Geschlechtergerechtigkeit“. Das englische Wort mainstreaming bedeutet „in den Hauptstrom übernehmen“. Zur historischen Herleitung des Begriffs Gender Mainstreaming aus der Entwicklungsarbeit und zu seiner „Karriere“ über die Weltfrauenkonferenzen in Nairobi und Peking bis zur Übernahme durch die Europäische Union (Lind/Löther 2001).

gebühren). Gleichzeitig ist es auch eine Art Professionalisierungsprozess, indem Leistungserbringung und Leistungsdarstellung zu differenzierten Verteilungsentscheidungen und Positionierungen führen werden (leistungsorientierte Bezahlung, Mittelverteilung). Es handelt sich somit um reallokative Massnahmen. Es entstehen aber auch neue Handlungsebenen, deren Wahrnehmung grösseren Einfluss verspricht (Informationssysteme, Controlling, Evaluationsmassnahmen). Und die Führungspositionen werden attraktiver, indem sie mit mehr Entscheidungsmacht, möglicherweise auch Bezahlung und sonstigen Gratifikationen (Forschungssemester) verbunden sein werden. In dieser Perspektive liegt auch eine Professionalisierung des Wissenschafts- und Hochschulmanagements mit entsprechenden Karrieren.

Mit diesem Zuschnitt sind die Hochschulreformprozesse Reorganisations- und Rationalisierungsprozesse. Solche sind soziale Prozesse, in denen Interessen von mehr oder weniger mächtigen Individuen und Gruppen im Spiel sind und in denen potentiell auch Geschlechterrelationen verschoben werden (Aulenbacher/Siegel 1993). Deshalb muss gefragt werden, welche Auswirkungen die Veränderungen auf Frauen in der Wissenschaft, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, bzw. auf Frauen in den Hochschulen überhaupt haben.

Über die Auswirkungen hinaus wird aber die Frage der Beteiligung von Frauen als Akteurinnen in diesen Prozessen deshalb relevant, weil Frauen – im Unterschied zu früheren Entwicklungen im Hochschulwesen – an den Hochschulen und in der Hochschulpolitik in erheblicher Anzahl präsent sind; wenn auch in unterschiedlicher Stärke je nach Hierarchie und Fachgebiet. Dies ist zwar eine Einschränkung ihrer Chancen auf Einmischung, bedeutet aber keine generelle Verunmöglichung (Roloff 1998a). Strukturell gesehen sind Frauen nach wie vor asymmetrisch am Hochschulgeschehen beteiligt. Dennoch ist das Geschlechterverhältnis nicht statisch geblieben. Frauen machen an deutschen Hochschulen inzwischen nahezu die Hälfte der Studierenden aus, sind mit 45% an den Abschlussexamina, mit 33% an den Promotionen und mit 18% an den Habilitationen beteiligt. Sie sind im wissenschaftlichen Mittelbau mit knapp 30% dabei und haben 10% der Professuren inne (allerdings nur 6,3% der C4 Professuren)². Sie haben Führungspositionen erreicht: 6,8% der Rektor-/Präsidiums-, 12,9% der Prorektor-/Vizepräsidiums- und 14,6% der Kanzlerpositionen³. Zu einem relativ hohen Anteil arbeiten Frauen in den neuen Feldern der Evaluation, Organisationsentwicklung und Controlling (Hanft 2000). Frauen- und Geschlechterforschung hat sich im wissenschaftlichen Feld etabliert. Bundesweit gibt es mehr als 100 Lehrstühle für diese kritische Forschungsrichtung bzw. mit einer entsprechenden Teildenomination im Spektrum nahezu aller Disziplinen und mit steigender Tendenz (Zentraleinrichtung 1996).

Innerhalb von knapp 20 Jahren wurde eine Infrastruktur der Gleichstellung aufgebaut. Das Hochschulrahmengesetz sowie alle Länderhochschulgesetze verlangen Gleichstellungsmassnahmen. Diese jedoch sind bisher klientelbezogen geblieben, obgleich Wissenschaftlerinnen schon früh darauf beharrten, dass strukturelle Faktoren für die Barrieren und „gläsernen Decken“ verantwortlich gemacht werden müssen (Bock/Braszeit/Schmerl 1983, Gebhardt-Benischke/Knapp 1984, Clemens/Metz-Göckel/Neusel/Port 1986). Mit den jetzt anstehenden strukturellen Reformen im Hochschulsektor werden diese Faktoren wieder stärker in den Blickpunkt gerückt.

² Daten von 1999, BLK 2001, 18.

³ Daten von 2000, BLK 2001, 62.

Generell hat sich ein Paradigmenwechsel der Gleichstellung im Rahmen moderner Personalentwicklungspolitik ergeben, indem Frauenförderprogramme als Erfolgsfaktoren gesehen werden, die helfen, das Personalpotential optimal einzusetzen (Krell 1997, Hansen/Goos 1999). Auch die Europäische Union sieht in ihren jüngsten Berichten eine Bedrohung der anzustrebenden Exzellenz für die Wissenschaft, wenn Frauen weiterhin so unterrepräsentiert sind und dadurch ihre potentiellen Beiträge verloren gehen bzw. gar nicht entstehen können (European Commission 2000, 2001).

Schliesslich befinden sich die Wissenschaft und die Hochschulen in einem time lag gegenüber den bedeutendsten sozialen Entwicklungen im letzten Jahrhundert: der Veränderung in den Geschlechterbeziehungen, in der Familien- und Altersstruktur und in der Struktur im Bildungswesen. Wenn über die Hälfte der Abiturienten Frauen sind, aber nur 6% bei den Spitzenforschern und Professoren, dann ist hier ein gewaltiges Modernisierungsdefizit zu konstatieren. Die Hochschulen haben es nicht geschafft, die neuen Bildungszielgruppen dauerhaft und nachhaltig für die Wissenschaft zu gewinnen. Im Gegenteil, die Hochschulen fungieren nach wie vor als Filterinstitutionen, die zwar aufgrund der wirtschaftlichen und internationalen Entwicklung die Expansion der Hochschulausbildung quantitativ forciert haben, aber eine qualitative Veränderung vernachlässigen, die die Organisationsstruktur und -kultur auf die Bedürfnisse, Interessen und Lebensverhältnisse der nicht-traditionalen Bildungsgruppen wie etwa der Frauen abstimmt (Morley 1999).

Übrigens, obgleich die geschlechtsspezifischen Beteiligungsstrukturen weltweit vergleichbar sind, ist Deutschland im internationalen Vergleich unter denjenigen Ländern mit den geringsten Frauenanteilen sowohl in Naturwissenschaft und Technik wie an den Positionen der Mitgestaltung von wissenschaftlicher und technischer Entwicklung (European Commission 2000).

Die Geschlechterfrage ist aufgrund dieser Erkenntnisse und deren prominenter Lancierung bereits Teil der Hochschulreformdiskussion und der als notwendig erachteten Veränderungen geworden. Es ist allerdings nach wie vor ein Prozess, der nur von der Wechselwirkung zwischen den Initiativen auf Hochschulebene bzw. auch übergreifend von Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragten einerseits und den Entscheidungen auf politischer Ebene andererseits lebt. Nichts kommt von allein. Nur aufgrund der mikropolitischen und makropolitischen Aktivität von Frauen gibt es inzwischen gesetzliche Bestimmungen zur Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten in die Mittelverteilung und die Evaluation (dies im Sinne eines Gender Mainstreamings), und auch die Position von Gleichstellungsbeauftragten ist in manchen Ländern innerhalb der Leitungs- und Entscheidungsstrukturen in den Hochschulgesetzen gefestigt worden (beide Entwicklungen sind im Jahr 2000 im Hochschulgesetz des Bundeslands Nordrhein-Westfalen verankert worden).

Gestaltungskontext für das Reformfeld Geschlechtergerechtigkeit

Wo Verhältnisse in Bewegung sind, wo sich Fenster öffnen zur Entwicklung und Umgestaltung, da ist es immer leichter, neue Interessen einzubringen, als da, wo Strukturen völlig festgefahren sind. Deshalb ist die erste Bedingung, um überhaupt neue Ideen für die Gleichstellungsaufgabe einzubringen, dass es die Reformprozesse an den Hochschulen gibt. Wenn Hochschulen autonom werden sollen, kann die Gleichstellungsaufgabe nicht bürokratisch ablaufen, sondern muss sich ebenfalls verändern. In diese Entwick-

lungslogik konnten wir an der Universität Dortmund die erste Idee einbringen, Frauenförderung in die neuen Steuerungs- und Qualitätsverbesserungsinstrumente zu integrieren.

Aber – gesagt ist nicht getan. Vielmehr bedurfte es – und bedarf es weiterhin der Beharrlichkeit. Die erste Initiative zu dem Vorhaben datiert bereits aus dem Jahr 1995. Damals haben die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen – dem Bundesland, in dem die Universität Dortmund liegt – eine begrenzte Finanzautonomie erhalten und die Universität Dortmund hat ein Evaluationsverfahren eingeführt. Mit diesem Verfahren – Review genannt, methodisch ist es ein Peer-review-Verfahren – sollten die Fachbereiche zur Introspektion, zur Präsentation ihrer Leistungen gegenüber dem Rektorat und externen Gutachtern und Gutachterinnen und zu Qualitätsverbesserungen aufgefordert werden. Als damalige Frauenbeauftragte der Universität konnte ich erreichen, dass der Leitfaden zur Selbstevaluation den Fachbereichen vorschrieb, die Situation der Frauen zu dokumentieren und Massnahmen zur Frauenförderung hervorzuheben, wo es sie gibt. Parallel dazu habe ich eine Expertise ausarbeiten lassen, welche Kriterien der Organisationsdiagnose geschlechtsdifferenzierende Daten enthalten und aufbereiten müssen, damit ein realistisches Bild von Gleichheit und Ungleichheit entstehen kann und Ansatzpunkte für Verbesserungen geortet werden können. Ausserdem entstanden in jener Zeit auch die ersten Konzepte zur Integration der Frauenförderung in die Mittelverteilung unter der Frage: Was ist Frauenförderung wert?

Zwar hat die Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte – und haben die wenigen Professorinnen und Wissenschaftlerinnen und die vielen Studentinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen – keine unmittelbare Entscheidungsmacht in der Universität, aber sie sind Akteurinnen und als solche können sie – und müssen auch – ihre Standpunkte einbringen und die Entwicklungen in ihrem Sinne vorantreiben. In einem inneruniversitären Argumentations- und Durchsetzungsprozess haben wir dann erreicht, dass im Rahmen des Programms „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ der VolkswagenStiftung das Rektorat der Universität Dortmund einen Projektantrag eingereicht hat, und zwar für ein Projekt mit dem Ziel der Zusammenführung von Hochschulreformprozessen mit Gleichstellung (Roloff 1998b).

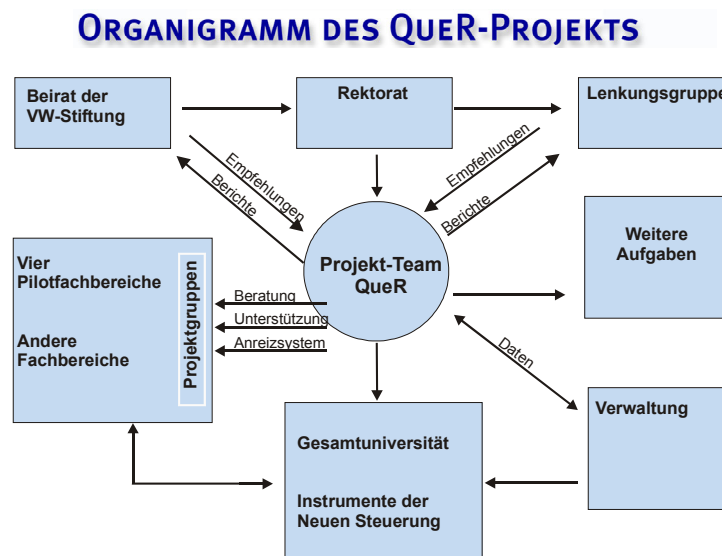
Die VolkswagenStiftung ist in Deutschland eine renommierte Stiftung für Lehre und Forschung. Sie hatte 1995 das Programm „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung“ aufgelegt, um die Reformen an den Universitäten anzustossen und zu unterstützen. In diesem Programm werden seit 1996 zehn deutsche Universitäten in mehrjährigen Projekten gefördert. Das Projekt „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ der Universität Dortmund ist das einzige, das Gleichstellung als explizites Thema aufgreift. Das Projekt QueR startete im November 1998 und wird im Januar 2003 abgeschlossen. Das Fördervolumen der VolkswagenStiftung beträgt 1,5 Mio DM. Das Projekt wird ausserdem vom Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung Nordrhein-Westfalen mit jährlich DM 50'000 bezuschusst. Das Projektteam hat im Mai 2002 eine erste Darstellung und Zwischenbilanz der Arbeit unter dem Titel „Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule“ veröffentlicht (Roloff 2002).

Im Rahmen des Programms hat die VolkswagenStiftung auch Experten und Expertinnen der Hochschulreform als Berater und Beraterinnen für die beteiligten Universitäten eingesetzt. Diese besuchen die Projekte jedes halbe Jahr, begutachten den zuvor eingereichten Halbjahresbericht über die Aufgabenstellungen, Erfolge und Schwierigkeiten, sie stellen weiterführende Fragen und geben Empfehlungen für die weitere Arbeit. Ansprechpartner dabei sind immer die Hochschulleitungen. Gerade für das Thema Ge-

schlechtergerechtigkeit ist dieses Vorgehen des Geldgebers eine wichtige Strategie zur Relevanzsetzung und zur strukturellen Verankerung von Gleichstellungskriterien in die Reformprozesse gewesen.

Es war aber gleichzeitig ebenfalls von Vorteil, dass die Universitätsleitung selbst mit dem Projekt zunächst keine eigenen Ziele verfolgte und dem Projektteam deshalb grosse Gestaltungsspielräume gelassen hat, die wir nach innen zum Agieren aber auch nach aussen zum Dokumentieren ausgenutzt haben. Vor allem die öffentliche Aufmerksamkeit von aussen hat auch ein Umdenken intern bewirkt, wenn z.B. das zuständige Ministerium für Schule, Wissenschaft und Forschung der Universität die Anerkennung über das Vorgehen vermittelt hat. So wurde anlässlich der Unterzeichnung einer Zielvereinbarung zur Gleichstellung zwischen der Landesregierung Nordrhein-Westfalen und der Universität Dortmund am 10. April 2002 von Seiten des Ministeriums betont, dass die Universität Dortmund mit ihrer Gleichstellungspolitik unter den bundesdeutschen Hochschulen eine Vorreiterrolle einnimmt und durch ihr eigenverantwortliches Vorgehen auch die landespolitischen Ziele in diesem Bereich vorangebracht habe. Während der Projektlaufzeit ist die Gesetzeslage entsprechend dem Vorgehen des Projekts QueR verändert worden. Heute ist die Akzeptanz dafür, dass Geschlechtergerechtigkeit mit zur Qualitätsverbesserung in Forschung und Lehre beiträgt, innerhalb der Universität gewachsen.

Abb. 1: Organigramm des QueR-Projekts



Inhaltlich ist das Projekt QueR direkt beim Rektorat angesiedelt (vgl. Abb. 1). Wie oben erwähnt, wurde das Projekt an den Rektor vergeben, denn es sollte unmittelbar gestaltend wirken und die Universität als Ganzes erfassen. Neben dem Beraterkreis aus der VolkswagenStiftung ist innerhalb der Universität eine Lenkungsgruppe eingerichtet worden, deren Vorsitz der Rektor hat. Es gehören dazu der Kanzler als Verwaltungschef der Universität, die Dekane der vier Pilotfachbereiche, die Gleichstellungsbeauftragte, die Projektleiterin sowie eine externe Frauenforscherin, eine Professorin für Personalmanagement. Das Projektteam besteht aus fünf Personen hauptsächlich mit Teilzeitstellen. Wir beraten und unterstützen einerseits die Pilotfachbereiche, die sich den Zielset-

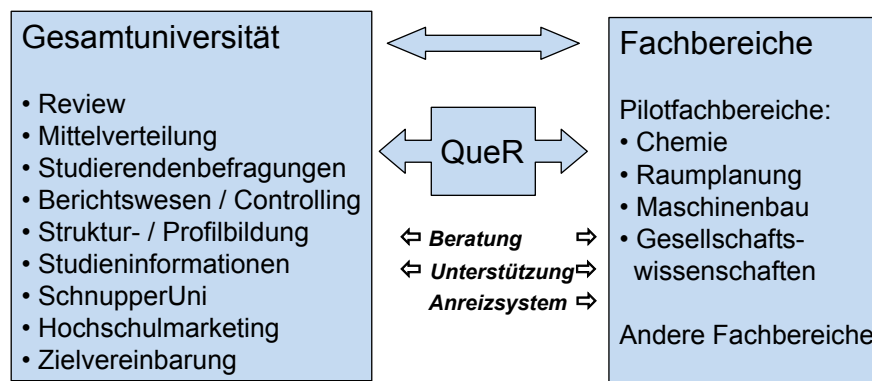
zungen von Anfang an intensiv gewidmet haben, andererseits bringen wir auf der Ebene der Gesamtuniversität und der Verwaltung Genderaspekte in die Instrumente der neuen Steuerung ein. Eine weitere Aufgabe ist die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere jetzt gegen Projektende im Interesse der strukturellen Kontinuierlichkeit der Aktivitäten und begonnenen Massnahmen.

QueR-Strukturen: Vielfältige Ansatzpunkte des Projekts QueR

Das Projekt QueR gehört zum einen in das Gesamtkonzept an der Universität Dortmund, mit qualifizierten Steuerungsinstrumenten ein Qualitätsmanagement zu betreiben. Zum anderen werden in den Fachbereichen Initiativen zu Massnahmen im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit angestossen. Die zentrale und dezentrale Zielsetzung sind prozessorientiert verbunden, damit sich Entscheidungen der Leitung zur integrierten Gleichstellungspolitik und konkrete Initiativen in den Fachbereichen gegenseitig unterstützen.

Abb. 2: Qualitätsmanagement an der Universität Dortmund

QUALITÄTSMANAGEMENT AN DER UNIVERSITÄT DORTMUND



Auf der zentralen Ebene setzt sich QueR für die systemische Verankerung von gleichstellungsrelevanten Aspekten in die Steuerungsinstrumente ein und arbeitet Vorschläge für die zuständigen Verwaltungsstellen oder Gremien aus. In die sich derzeit in der Modellierung befindlichen internen Steuerungsinstrumente wurden Gleichstellungsparameter und -indikatoren integriert, so dass zukünftig die Aktivitäten zur nachhaltigen Entwicklung geschlechtergerechter Strukturen in den universitären Einheiten nicht nur wertgeschätzt, sondern auch strukturell unterstützt werden. Folgende Bausteine dazu werden zur Zeit geformt:

- Das Review, d.h. die umfassende Evaluation, an der sich alle Fachbereiche bereits einmal beteiligt haben und die demnächst mit den ersten Fachbereichen im zweiten Durchgang beginnt, bleibt das zentrale Verfahren zur Qualitätssicherung an der Universität Dortmund, von dem auch zukünftig wichtige Impulse für die Entwicklungsplanung ausgehen werden. Deshalb werden hier quantitative wie qualitative Aspekte der Gleichstellung integriert. Über die allgemeinen Hinweise hinaus, dass die Situation der Frauen im Selbstbericht darzustellen ist, werden Indikatoren in den Leitfaden zur Berichterstattung eingearbeitet. Dadurch werden detaillierte und fachbezogene Informationen zur geschlechtsbezogenen Situation von Studierenden und Beschäftigten erarbeitet und als Grundlage zu Verbesserungs- und strukturellen Veränderungsmaßnahmen herausgestellt.
- Mit einem internen Verteilungsschlüssel für die Mittel für Forschung und Lehre wurden 1994 Leistungs- und Belastungsindikatoren geschlechtsunspezifisch eingeführt. Jetzt ist der Schlüssel erweitert worden durch die Ermittlung eines „Frauenförderbetrags“. Ein Frauenförderbetrag kommt dann zustande, wenn es Unterschiede zwischen den Frauenanteilen zu Studienbeginn, zum Studienabschluss und bei Promotionen (jeweils 5 Jahre versetzt) gibt, Studentinnen also im Verlauf des Studiums und auf dem Wege zur Promotion „verloren“ gehen. Ein ausgewiesener Frauenförderbetrag ist Teil der Mittel, die einem Fachbereich aufgrund des Indikatorenschlüssels sowieso zustehen, aber er ist nicht frei verfügbar, sondern muss im Haushaltsjahr zweckgebunden für Gleichstellungsmassnahmen eingesetzt werden. Die Verteilung mittels Indikatorenschlüssel wird aber in Zukunft nur eine Grundversorgung ausmachen. Weitere Gelder werden über ein Qualitätspunktesystem und über Zielvereinbarungen verteilt. Auch für diese beiden Verteilungskomponenten werden nun Gleichstellungsindikatoren eingeführt. Misst der Schlüssel zur Grundversorgung Gleichstellungsziele im Qualifizierungsbereich (Abschlusssexamina, Promotionen), so werden Qualitätspunkte – und damit Finanzmittel – für die Aspekte „Chancengleichheit im Studium“, „Personalentwicklung/Nachwuchsförderung“ und für „Strukturelle Organisationsverbesserungen“ vergeben werden, wobei letzteres auf die Einführung von Strategien des Gender Mainstreaming zielt. Im Rahmen des Qualitätspunktesystems sind regelmässige Studierendenbefragungen vorgesehen. Es wird derzeit in einigen Fachbereichen getestet. Über die dritte Komponente, die Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Fachbereichen, sollen künftig ebenfalls Gleichstellungsziele und konkrete Massnahmen verwirklicht werden können. Darauf werden nach Projektende die Gleichstellungsbeauftragte und die Gleichstellungskommission achten.
- Durch die Integration von Gleichstellungskriterien ins Dateninformationssystem und Berichtswesen verbessert sich allgemein die Informationsbasis für die integrierte Gleichstellungspolitik. Bereits jetzt sind alle Datensätze zur Studierenden- und Personalstatistik nach Geschlecht differenziert. Geplant ist nun noch ein Gleichstellungscontrolling, dem verdichtete Informationen in Form von Kennzahlen zugrunde liegen, wobei Kennzahlenveränderungen über weitere Informationsebenen verfolgt werden können, um Ursachen aufzudecken.

Weitere Aufgaben auf zentraler Ebene, die das Projekt QueR unterstützt, sind u.a.

- die inhaltliche Struktur- und Profilbildung in Richtung Frauen-/Geschlechterforschung und die Etablierung eines interdisziplinären fachübergreifenden Forschungsschwerpunkts zur Geschlechterforschung sowie zur Förderung von Nachwuchs- und internationalen Gastwissenschaftlerinnen,
- die jährliche Ausrichtung eines Schnupperstudiums, um insbesondere Schülerinnen für die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge zu gewinnen,
- sowie allgemein die Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten – dies z.B. im Rahmen der inzwischen gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne, die z.T. die von QueR angestossenen Personalentwicklungsmassnahmen integrieren.

Dieses Aufgabenspektrum ist in die im Frühjahr 2002 zwischen der Landesregierung Nordrhein-Westfalen und der Universität Dortmund für die Jahre 2002 und 2003 über insgesamt € 560'000 geschlossene Zielvereinbarung aufgenommen worden. Im Rahmen der Zielvereinbarung werden im Projekt QueR begonnene Massnahmen verstetigt und weitere zur geschlechtergerechten Personalentwicklung eingeführt. Die erfolgten Initiativen werden also durch zusätzliche Mittel belohnt und gleichzeitig geht die Universität Dortmund eine neue Verpflichtung zu Initiativen im Aufgabenfeld Geschlechtergerechtigkeit ein. Inhaltlich ist der Genderaspekt in die Profil- und Strukturbildung aufgenommen worden. Nach einer internen Strukturdiskussion und Perspektivplanung hat die Universität interdisziplinäre, über die Fachbereichsstrukturen hinaus reichende fakultätsübergreifende Schwerpunkte oder „Forschungsbänder“ in zukunftsorientierten Forschungsgebieten eingerichtet. In diesem Rahmen wurde ein entsprechender Schwerpunkt mit dem thematischen Forschungsgebiet „Dynamik der Geschlechterkonstellationen“ ausgewiesen und hat im September 2002 zu arbeiten begonnen. Die Frauen- und Geschlechterforschung hat an der Universität Dortmund eine lange Tradition und hat auch bereits früher interdisziplinäre Forschungs- und Lehrzusammenhänge institutionalisiert.⁴ Die Einrichtung des spezifischen Forschungsschwerpunkts sowie seine Absicherung durch Zielvereinbarungen zwischen der Universität und dem Ministerium bedeutet die wissenschaftliche Anerkennung dieser Arbeit, deren Weiterführung und Unterstützung im Rahmen der Struktur- und Profilbildung, also die Überführung in die als allgemein definierten Hochschulaufgaben und Perspektiven.

Der Schwerpunkt der Projektarbeit in den dezentralen Aktionsbereichen liegt bei den vier Pilotfachbereichen. Sie repräsentieren das Fächerspektrum der Universität Dortmund: der Fachbereich Chemie für die Naturwissenschaften, die Fakultät Maschinenbau für die Ingenieurwissenschaften, die Fakultät Raumplanung für die Planungswissenschaften und der Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Philosophie und Theologie für die Geisteswissenschaften und die Lehramtsausbildung. In ihnen kommen je unterschiedliche strukturelle Ausprägungen des Geschlechterverhältnisses zum Ausdruck und sind die Studien- und Karrierebedingungen aufgrund von Fachkultur und Geschlecht verschieden. An ihnen können exemplarisch Ansatzpunkte für geschlechtergerechte Entwicklungen gefunden und umgesetzt werden, die auf ähnliche Fachstrukturen übertragbar sind.

⁴ Graduiertenkolleg "Geschlechterverhältnis und sozialer Wandel", Koordinierungsstelle für das Netzwerk Frauenforschung, Projekte zur Hochschul- und Geschlechterforschung (finanziert von der DFG (Deutsche Forschungsgemeinschaft), das Weiterbildende Studium Frauenstudien.

Als Einstieg und strategisches Instrument wurden Organisationsdiagnosen vorgenommen, d.h. Daten zur geschlechtsspezifischen Situation aufbereitet und über Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren (Dekane, Studierende, Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Studienberater etc.) auch qualitative Informationen eingeholt. Dies ergab einen Überblick, wo Geschlechterungleichheiten manifest werden, wie sie sich vorbereiten, wie sie mit Qualitäts- und Produktivitätseinbußen einhergehen und wie sie abgebaut werden könnten. Die Ergebnisse wurden in die Fachbereiche zurückgespiegelt und darauf aufbauend Ansatzpunkte und Konzepte zur Veränderung vorgeschlagen. In zwei Fachbereichen wurden Arbeitsgruppen gebildet, in den anderen wurden QueR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die für die vorgeschlagenen Konzepte relevanten Gremien zugelassen. Insgesamt wurde in jedem Fachbereich eine Kommunikations- und Kooperationsstruktur zu den Themen Reform und Geschlechtergerechtigkeit aufgebaut. Die Schaffung und Erweiterung eines Netzwerks von Akteurinnen und Akteuren ist bis heute nicht abgeschlossen, sondern eine Daueraufgabe im prozessorientierten und an konkreten nachhaltigen Massnahmen ausgerichteten Vorgehen (Selent 2002).

Um einen wirksamen Aufbruch in eine Arbeitsphase zu erzielen, wurde ein Anreizsystem eingesetzt. Die Pilotfachbereiche konnten für die Bearbeitung eines begründeten Schwerpunkts einen Antrag beim Rektoratsfonds und bei QueR stellen. Voraussetzung für die Bewilligung war ausserdem ein finanzieller Eigenanteil, der das Eigeninteresse der Fachbereiche an den beantragten Aktivitäten zeigt. Das hat nun dazu geführt, dass eigenverantwortliche Projektgruppen in den Dekanaten entstanden sind, die die Basis für die Thematik weiter verbreitern. Und es werden Massnahmen eingeführt, umgesetzt und erprobt, die in strukturelle Veränderungen münden sollen. Zielsetzungen sind vor allem die Verbesserung der Nachwuchsförderung, Einführung von Bausteinen der Personalentwicklung, Umsetzung von Studienreform, Steigerung der Attraktivität des Studienstandortes Dortmund, Entwicklung von modernen und beide Geschlechter ansprechenden Studieninformationen, Vernetzung mit Praxisfeldern, Entwicklung einer Lehr- und Forschungskultur, die Motivationen und Optionen von Frauen erhöht. Dazu einige Beispiele:

- Im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften, Theologie, Philosophie ist ein zweisemestriges Aufbaustudium, genannt proDoc^{LA}, für Absolventinnen und Absolventen der Lehramtsstudiengänge Primarstufe und Sekundarstufe I eingeführt worden. Dort wird die Qualifikation für ein reguläres Promotionsstudium erworben, die nach den sechs Semestern bis zur Lehramtsprüfung nicht erreicht ist. Dies ist eine Initiative zur Stärkung der Fachdidaktikforschung und zur Gewinnung von wissenschaftlichem Nachwuchs mit Lehramtshintergrund. Die durch QueR durchgeführte Evaluation bei Studierenden und Lehrenden hat ergeben, dass das Angebot den Orientierungen auf wissenschaftliche Fragestellungen im Lehramt entgegenkommt. ProDoc^{LA} verbreitert die Perspektiven eines vor allem von Frauen gewählten Berufsfeldes, ist ein Einstieg in die Polyvalenz des Lehramtsstudiums und erhöht die Attraktivität dieses Studiums an der Universität Dortmund. ProDoc^{LA}-Studierende können bei der universitätsinternen Graduiertenförderung für das Aufbaustudium ein Stipendium beantragen. Die Frauenanteile sind nicht nur im ProDoc^{LA}-Studium mit über 70% sehr hoch, sondern haben sich auch im regulären Promotionsstudium der beteiligten Fächer im Verlaufe der QueR-Projektjahre von 40% auf 60% gesteigert (Schönleben/Pfaff/Koch-Thiele 2002).

- Am Fachbereich Chemie ist in Verbindung und Zusammenarbeit mit dem bereits seit einiger Zeit begonnenen Schulkontaktprogramm ein zweistufiges Mentoring für Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen der Chemie entstanden. Zum einen werden Schülerinnen von Studentinnen betreut, und es wird ihnen ein Programm mit Laborarbeit und Industriekontakten angeboten. Zum anderen werden studentischen Mentees Kontakte zu berufstätigen Chemikerinnen in Wissenschaft, Forschung und Industrie vermittelt. Da sich das Interesse für ein bestimmtes Fach oder Berufsfeld zumeist über persönliche Kontakte und unmittelbare Informationen und Einblick in Lebenswege von Berufstätigen aufbaut, leistet das Projekt eine wichtige Orientierungs- und Entscheidungshilfe für den dringend benötigten naturwissenschaftlichen Nachwuchs. Im Interesse der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und weiblicher Vorbilder achten die Fachgebiete ausserdem auf die Einladung junger habilitierter oder sich gerade habilitierender Chemikerinnen als Vortragende in ihre semesterbegleitenden Kolloquien. Es finden auch regelmässige Kontakt- und Informationsveranstaltungen mit Chemikerinnen aus Industrieunternehmen statt (Rother/Schumacher 2002).
- Im Maschinenbau ist ebenfalls ein Nachwuchsförderprojekt entstanden, das die strategische Studienplanung und berufliche Orientierung verbessert und Kontakte zwischen Studierenden und Berufstätigen herstellt. Es ist eine Referentin für Nachwuchsentwicklung und Kommunikation eingestellt worden. Flankierend werden in Zusammenarbeit mit dem Hochschuldidaktischen Zentrum die Studienbedingungen untersucht und verbessert. Ausserdem sind neue Studiengänge mit interdisziplinären und internationalen Anteilen eingerichtet worden, die Studentinnen anziehen (z.B. Logistik). Der Anteil der in der Fakultät Maschinenbau eingeschriebenen Studentinnen ist aus diesem Grund von 8% (im WS 1997/98) auf 15% (im WS 2001/02) gestiegen. Die Fakultät hat Studieninformationen erarbeitet und Materialien dazu veröffentlicht, die das moderne Berufsbild im Ingenieurwesen aufgreifen und für beide Geschlechter ansprechend sind (Wirtz 2002).
- Auch in der Raumplanung beschäftigt sich ein Projekt mit der Vermittlung von adäquaten Informationen über zukunftsweisende Berufsfelder, und zwar sowohl an Studierende für ihre Studien- und Karriereplanung, die – wie Untersuchungen zeigen – Absolventinnen weniger stringent gelingt, als auch an die Lehrenden als Grundlage für curriculare Reformen (Wasgien 2002).

Für die zweite Hälfte der QueR-Projektlaufzeit ist es gelungen, neben den Pilotfachbereichen weitere Fachbereiche und Einheiten der Universität Dortmund in das Anreizsystem einzubeziehen und für Massnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Rahmen ihrer Reformen zu gewinnen. Zu diesem Zweck wurde ein universitätsweites Programm „Qualität durch Geschlechtergerechtigkeit“ aufgelegt, das ebenfalls über Mischfinanzierung funktioniert. Projekte können auf Antrag bezuschusst werden, wenn der Fachbereich ein Viertel der entstehenden Kosten selbst übernimmt. Rektorat und QueR fördern damit Reformmassnahmen, die quantitative oder qualitative Gleichstellungsziele integriert enthalten und strukturelle Veränderungen langfristig bewirken. Beispiele hierfür sind

- Initiative des Fachbereichs Musik, Kunst, Textilgestaltung, Sport: Im Zuge der Vernetzung dieser Fächer und der interdisziplinären Neugestaltung der kulturwissenschaftlichen Studieninhalte wird Geschlechterforschung curricular im Studienprogramm verankert und zunächst über eine Ringvorlesung integriert.
- Einführung des Gender Mainstreaming Prinzips im Promotionskolleg „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse“ am Hochschuldidaktischen Zentrum: Am Promotionskolleg sind Professorinnen und Professoren der Universität Dortmund sowie eine Wissenschaftlerin der Technischen Hochschule Aachen beteiligt. Es bildet künftige Hochschulforschende und -lehrende aus (je zur Hälfte Männer und Frauen) und fördert Forschungsarbeiten mit den Schwerpunkten Lehr-/Lernforschung, Neue Medien, Wissensmanagement, Hochschuldidaktik und Internationalisierung. Die Geschlechterperspektive wird zum einen inhaltlich in die entstehenden Dissertationen und Kolloquien eingebracht, zum anderen werden Gendertrainings als Teil der hochschuldidaktischen Schlüsselqualifikationen ins Begleitprogramm aufgenommen (Metz-Göckel 2002).
- Fachbereichsinternes Personalentwicklungsprogramm im Bereich EDV-Qualifizierung: Der Fachbereich Erziehungswissenschaft und Soziologie sieht ein arbeits- und systemorientiertes, hierarchieübergreifendes und vernetztes Konzept vor, das alle Fachbereichsmitglieder einbezieht und auf die Bedürfnisse sowohl der Verwaltungskräfte wie der Studierenden und Lehrenden eingeht.

Weitere Projekte sind in Vorbereitung.

Ausblick

Bei der Bewertung der bisherigen Entwicklungen sind die einzelnen Teilprojekte und Arbeitsfelder vor dem Hintergrund der Gesamtzielsetzung von QueR zu sehen. Es sind teilweise kleine Schritte und Detaillösungen in den verschiedenen Aktionsbereichen, es sind langsame und mühsame Prozesse, die immer wieder in Gesprächen und Verhandlungen, durch Argumentation und Überzeugung von Akteurinnen und Akteuren weitergetrieben werden müssen. Sie richten sich auf Denk- und Wahrnehmungsprozesse, auf Handlungsweisen und Entscheidungen, sie müssen in Strukturen und Traditionen überführt und von Entscheidungsträgern und Gremien unterstützt werden. Es ist ein evolutives, kein revolutionäres Vorgehen. Mit der Übernahme der Zielsetzung Geschlechtergerechtigkeit ins Qualitätsmanagement der Universität ist jedoch eine gute Grundlage für weitere zukünftige Entwicklungen gelegt, die mit dem Ende eines Projekts wie QueR – mit einer festgelegten Laufzeit – nicht selbst zu Ende sind. Ein Prozess ist angestoßen, der Einsichten und Einblicke in Organisationsbedingungen und -prozesse eröffnet, auf Einsicht und Erkenntnis abzielt, wie diese zu verändern sind, und Anreize setzt, damit Verbesserungen in Gang kommen, die sich gegenseitig verstärken.

Nach innen zeigt sich jedenfalls zunehmend eine Vernetzungsstruktur der einzelnen Aktionsbereiche und inhaltlichen Zielsetzungen. Die Gleichstellungsindikatoren im Mittelverteilungssystem beginnen sich auf die finanziellen Zuweisungen an die Fachbereiche auszuwirken. Es gibt Initiativen, erfolgreiche QueR-Projekte auf weitere Fachbe-

reiche zu übertragen, und innerhalb der beteiligten Fachbereiche werden durch QueR angestossene Massnahmen verbreitert, verstetigt oder in die nunmehr gesetzlich vorgeschriebenen Frauenförderpläne aufgenommen, die damit zu Personalentwicklungsinstrumenten werden. Die Gleichstellungsbeauftragte, die nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen ins Rektorat und damit in die Entwicklungsplanung eingebunden ist, wird in Zukunft gemeinsam mit der neu eingerichteten Gleichstellungskommission die Universität im Sinne des begonnenen Gender Mainstreaming unterstützen können. Durch die Implementierung von Gleichstellungskriterien in die zentralen Steuerungsinstrumente sowie die strukturelle Verankerung begonnener Veränderungsprozesse in den Fachbereichen hat das Projekt QueR nachhaltige Rahmenbedingungen dafür geschaffen.

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Siegel, Tilla (1993): Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. In: Frerichs, Petra/Margarete Steinrücke (Hg.) (1993): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Opladen, 65-98.

Bock, Ulla/Braszeit, Anne/Schmerl, Christiane (Hg.) (1983): Frauen an den Universitäten. Frankfurt am Main.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) (2001): Frauen in Führungspositionen. Fünfte Fortschreibung des Datenmaterials. Bonn.

Clemens, Bärbel/Metz-Göckel, Sigrid/Neusel, Aylâ/Port, Barbara (Hg.) (1986): Töchter der Alma Mater – Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt am Main.

Council of Europe (1998): Gender Mainstreaming – Conceptual framework, methodology and presentation of good practices, EG-S-MS(98)2, Strasbourg, May.

European Commission/Research Directorate-General (2000): Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. European Communities.

European Commission: Press Release (2001): Can Gender Equality Reform science? Presenting the Executive Summary of the Commission Staff Working Paper „Women and Science: The Gender Dimension of a Leverage for Reforming Science“ of 15 May 2000, Brussels 17 May.

Gebhardt-Benischke, Margot/Knapp, Ulla (Hg.) (1984): Was Frauen tun können, um die Hochschule zu verändern – Antidiskriminierungsprogramm im Wissenschaftsbetrieb. Alsbach.

Hanft, Anke (Hg.) (2000): Hochschulen managen? Zur Reformierbarkeit der Hochschulen nach Managementprinzipien. Neuwied.

Hansen, Katrin/Goos, Gisela (1997): Frauenorientiertes Personalmarketing, Chancen – Wege – Perspektiven. Sternenfels.

Krell, Gertraude (Hg.) (1997): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden.

Lind, Inken/Löther, Andrea (2001): Schwerpunktthema Gender Mainstreaming. In: Center of Excellence Women and Science (CEWS) Newsletter 4, Bonn, Mai.

Metz-Göckel, Sigrid (2002): Gender Mainstreaming als forschungs(politische) Strategie des Promotionskollegs „Wissensmanagement und Selbstorganisation im Kontext hochschulischer Lehr- und Lernprozesse“. In: Roloff 2002, 55-75.

Morley, Louise (1999): Organising Feminisms. The Micropolitics of the Academy, Houndsmills, Basingstoke, Hampshire, London.

Roloff, Christine (Hg.) (1998a): Reformpotential an Hochschulen – Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin.

Roloff, Christine (1998b): Reform von innen? Erprobung eigenverantwortlicher Gleichstellungspolitik. In: Roloff 1998a, 239-258.

Roloff, Christine (Hg.) (2002): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld.

Rother, Irena B./Schumacher, Dinah (2002): Mentoring am Fachbereich Chemie. In: Roloff 2002, 170-182.

Schönleben, Stefanie/Pfaff, Carsten/Koch-Thiele, Andrea (2002): Neue Optionen für frauendominierte Studienabschlüsse: proDoc^{LA}. In: Roloff 2002, 194-206.

Selent, Petra (2002): Von der Analyse zur Aktivität – Geschlechtergerechte Entwicklungsprozesse in Fachbereichen. In: Roloff 2002, 99-115.

Wasgien, Kerstin (2002): Karriereplanung für Wissenschaft und Beruf in der Raumplanung. In: Roloff 2002, 183-193.

Wirtz, Bettina (2002): Kommunikation und Nachwuchsentwicklung in der Fakultät Maschinenbau. In: Roloff 2002, 159-169.

Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin (Hg.) (1996): Frauenforschungsprofessuren an deutschen Hochschulen, Extra-Info 15, 3. aktualisierte Auflage, erstellt von Ulla Bock. Berlin.

Gabriele Griffin

Kissing the Frog: The Impact of Higher Education Reforms in the UK on Women's Studies and on Women Students

Introduction

This is the story, in the time-honoured feminist tradition of the re-writing of fairy tales,¹ of what happened to the Princess, that is Women's Studies and to some extent women students, after she had decided to kiss the frog, that is to embrace higher education. It is, if you like, a Princess Diana story. When rumours of her engagement to Prince Charles hit the street, feminists in the UK ran a campaign entitled 'Di, don't do it.' Similarly, feminists in various countries including the UK, Germany, Italy and France, for instance, had sustained debates about autonomy versus integration,² that is about whether the women's movement should remain autonomous and outside established institutions or whether it should become a subject in universities.³ Girls, of course, won't be told, and just as Di married Charles – more fool her – feminist academics introduced Women's Studies into universities, kissed the frog without knowing what the consequences would be. Without doubt, Diana made the bigger mistake but it is the case that feminist academics both lost and gained by establishing Women's Studies in the academy. Kissing the frog is thus not a matter of unalloyed pleasure but of compromise and, as they say in English, you have to kiss a lot of frogs before you find your prince. Today I shall discuss the impact of five key higher education reforms in the UK upon Women's Studies and women's students. These key higher education reforms are

- Widening participation and access
- Enhancing postgraduate provision (MA programs)
- Modularization
- The TQA (teaching quality assessment exercise), and
- The RAE (research assessment exercise).

Context of the reforms

Beginning in the early 1980s, all of these reforms were, significantly, introduced under the conservative premiership of Margaret Thatcher and arose from a concern to make universities more accountable, that is to ensure that universities provided 'value for money'. To understand the significance of the reforms, one needs to be aware of the following four characteristics of British culture and education which informed these reforms:

¹ The best known example is possibly Angela Carter's *The Bloody Chamber* (1979) but other writers such as the American poet Anne Sexton and the Indian writer Suniti Namjoshi also produced such re-writes.

² See for example *Autonomie oder Institution: Über die Leidenschaft und Macht von Frauen* (1981). See also the Background Data Reports of EWSI, an EU-funded research project on 'Women's Employment and Women's Studies Training' at www.hull.ac.uk/ewsi.

³ See Mary Evans (1982).

First, until the early 1980s, British higher education was not a mass higher education system but an elite system, with the lowest percentage of the population in Europe, lower than Portugal, attending universities.⁴ Gate-keeping occurred at school level; pass rates at university were 95% or higher which means that once you had been accepted for a place at university, getting a degree was virtually guaranteed. As an elite system university education was fundamentally a middle-class, male phenomenon. All students received grants and the normal practice was to study away from your home town, thus generating a break with your family and community background, and inaugurating you into a community of peers, people, mostly men, of your age and class, with whom you would be dealing for most of the rest of your socio-economic and political life. Children of generally privileged backgrounds would already have been introduced into this structure through going to certain boarding-schools from an early age but for many middle-class children going to university would constitute the first serious break with their geo-social background.

Secondly, the elitism and exclusiveness of higher education in the UK was and is in part a function of a long-standing tradition of anti-intellectualism and empiricism in the UK which means that education is in many ways much less highly valued than experience, for example, and a sustained education is considered something of a leisure activity for the well-to-do. The expectation in general is that education tends not to make you fit for work. That happens really through ‘learning on the job’.

Thirdly, the structure of higher education in the UK is compulsory which means that a university degree normally takes three years with compulsory exams every summer during those three years, and the average age – since there is no compulsory military service – when people leave university is 21 or 22. The traditional expectation of a university educated person was thus that they would enter university at 17 or 18, complete their degree by the age of 21, get a job and get married, have 2.4 children and a mortgage on a house by the age of 25, be at the peak of their career between 35 and 45, having a mid-life crisis round about the same time, and retire at around 55.

Fourthly, Britain has a tradition of being non- or anti-bureaucratic. There has never been a *Beamtentum* such as it became popular in Germany following Bismarck’s reforms, for example, and much business is conducted informally and through what are described as ‘gentlemen’s agreements’. Verbal agreements are considered as binding as written ones and ‘giving your word’ and ‘honouring agreements’ are key informal mechanisms through which interactions are regulated. There is no constitutional law. Universities thus act, or tended to act, in very informal ways with a great deal of autonomy and few regulations. In my first two or three university jobs, for example, I never saw or signed a contract. You were offered the job verbally, accepted or declined it, and that was that.

Widening participation and access

During the late 1970s and early 1980s it became increasingly clear that Britain’s workforce was under-educated. Simultaneously an inquiry into the completion of doctorates

⁴ Peter Scott argues that the expansion of higher education in the UK following on from the 1963 Robbins report was part of ‘a new kind of higher education which [however] remained a recognizably elite system, enrolling barely 8 per cent of the age group. Only in the mid-1980s did it reach 15 per cent, the threshold figure that marks the boundary between elite and mass higher education.’ (Scott 1995, 5).

funded through grants showed that students doing full-time PhDs which in the UK are meant to take three years only, were either not completing at all, or completing very late indeed, up to seven or eight years after they had started.⁵ The government decided that it was not getting value for money from its universities – not enough people were being educated and not enough people were being educated to a high enough standard fast enough. This opened the door for the ‘widening of participation and access’ policy which British governments since the early 1980s have tried to pursue and the aim of which has been to bring under-represented groups into higher education. ‘Under-represented groups’ initially referred to people from lower and working class backgrounds but gradually also began to encompass people from ethnic minority backgrounds – in the UK predominantly from the South Asian region and from the West Indies and the Caribbean. For Women’s Studies, as it sought to establish itself in British universities in the early 1980s, ‘widening participation and access’ were a vitally important education policy since the subject attracted women and especially so-called mature women students, meaning women who were 21 years of age or older and who had missed out on higher education during the 1960s and 1970s when the higher education system had been elitist and when the dominant expectation remained that women would get married and have children and therefore any sustained education was wasted on them. Universities anxious to fulfil the demand to ‘widen participation’ were thus interested in establishing any course which would help them fulfil that demand and Women’s Studies could successfully argue that it did so and, additionally, that such women often came from socially and educationally deprived backgrounds, thus ultimately fitting into three groups that were supposed to be encouraged:

- people from the lower and working classes;
- mature students;
- women.

The ‘widening participation and access’ policies of the 1980s were thus both a boost to Women’s Studies and to women students. This was augmented by the fact that the lack of regulation and bureaucracies in universities and the tradition of informal agreements, as well as the distrust of formal learning and the valuing of experience, meant that women could be accepted on degree courses without the relevant school qualifications. The phrase commonly used to describe who would be admitted to a Women’s Studies course – and all other courses seeking to attract what were termed ‘non-standard entrants’ – was that applicants would be considered who were ‘likely to benefit from and successfully complete the course’.⁶ The result of this practice was that many mature women with little formal school qualifications were admitted to degree courses which they indeed completed successfully, thus demonstrating that school qualifications are not a useful predictor of success at degree level. This in itself on one level of course

⁵ In the Leverhulme report of 1982, Wendy Hirsh discussed ‘Postgraduate Training of Researchers’. She wrote: ‘The SSRC [Social Science Research Council] found (...) that only 10 percent of those beginning PhD study between 1973 and 1975 had completed in 3 years, 19 per cent in 4 years and still only 40 per cent in 6 years.’ (Hirsh in Oldham 1992, 200-1). This revelation led, *inter alia*, to severe cuts of research council-funded PhD places, and to the introduction of financial penalties for universities whose students failed to complete within the prescribed parameters.

⁶ Applicants would normally be invited for interview where the demands and the requirements of the course would be assessed. Selection criteria would include issues such as the reasons why they wanted to study, their experience of doing written work of a certain kind, non-certificated learning such as having done voluntary work, and job qualifications such as nurse training etc.

reinforced the notion that experience and non-certificated learning as it was called are as valuable as formal qualifications, a position often defended in the UK. In this respect the widening participation education policies of the 1980s coincided with one of the tenets 1970s feminism, namely the importance of experience and of the personal as the political. It was about valuing other kinds of knowledges than the dominant ones, and widening participation enabled that valuing through allowing mature women with non-standard qualifications and sometimes little by way of educational qualifications to enter higher education.

The expansion of postgraduate provision

At the same time as ‘widening participation’ from which both women students and Women’s Studies benefited came onto the higher education agenda, so did the expansion of postgraduate provision in the form of MA courses. There were several reasons for this:

One was that during the early 1980s the government cut higher education funding⁷ and limited the number of undergraduate places each university would be funded for. It did not, however, cap postgraduate education and thus the only area in which universities could expand ‘funded’ student numbers was in postgraduate provision.

Secondly, the inquiry which had found that completion rates of PhDs were terribly low, had also suggested that students had inadequate preparation for research and should be required to complete a Masters degree before going on to do a PhD. Thus increasing numbers of Masters courses were set up to act as training grounds for future PhD students.

Thirdly, since the number of people completing undergraduate programs as a function of the shift from an elite to a mass higher education system rose, having postgraduate qualifications became more desirable as a way of distinguishing oneself in an increasingly competitive employment market. Many large firms started accelerated management courses for people who already had Masters degrees. Such degrees thus became a way of improving the speed of one’s career progression and of gaining better salaries.

Masters courses in the UK traditionally take one year full-time or two years part-time. They are taught once or twice a week, and traditionally in many subjects have small numbers of students, between 10 and 15. They therefore require relatively few resources which was one reason why cash-strapped universities during the 1980s were willing to set up Masters courses. Not only was there government funding for the students and a market, but the courses themselves were on the whole not resource intensive. Since moreover they were short they were also relatively easy to set up – you could plan, approve and run a course within one year. As these courses were meant to be based on staff research interests, many lecturers and professors began to develop Masters courses without significant resources being put in by their universities. Teaching on Masters courses was frequently conducted in addition to teaching at undergraduate level and remained unrecognized in terms of workload etc. It is within this context that many

⁷ John M. Ashworth’s ‘Reshaping Higher Education in Britain’ provides a graphic account of the disastrous cuts in higher education funding accepted by the University Grants Committee in July 1981 (Ashworth 1983, 59-67).

Women's Studies Masters in the UK were founded during the 1980s. Indeed, Masters courses in Women's Studies were set up before undergraduate degree courses in Women's Studies began. If a university was resistant to the idea one could point out that running a Women's Studies Masters would help the university fulfil its requirement to take in 'under-represented' groups, that it would be low cost, and that there was government funding for postgraduate courses. From the mid-1980s to the mid-1990s there was thus a veritable boom of Masters in Women's Studies courses in British universities.⁸

Modularization

The development of Women's Studies undergraduate courses which began around the same time but took off slightly later was facilitated by two things: the success of the postgraduate courses which in the first few years had relatively large numbers of students compared to other Masters courses, and the process of modularization which had begun, especially in the polytechnics and higher education colleges, and then increasingly in universities.⁹ Modularization, the breaking up of what had been prescribed undergraduate degree courses with fixed programs into units of one or two semester length which students could mix and match according to their interests, was done in order to maximize the economic return of universities in a climate of reduced funding. It was viewed as a way of breaking the power and monopoly of traditional university departments by modules being shared across a range of courses and therefore departments, thus enabling more students to take every module, of allowing more curriculum flexibility for students and making universities more attractive to students, and – most important for Women's Studies – of making it possible to create new degree courses by putting together existent modules from a range of disciplines without having to enhance resources because the modules, it was argued, were already in existence. Since the resource argument always was the strongest one, being able to demonstrate to a university that they could get and advertise a new degree course – for instance in Women's Studies – for nothing so to speak was a way of ensuring agreement from the university for such courses. Additionally, Women's Studies courses in the UK were from the beginning multi- or inter-disciplinary, a situation which had proved difficult for the setting up of courses before modularization because before modularization courses were 'owned' and resourced by single discipline departments such as English or Sociology which were not willing to share their resources with others from outside their discipline. Modularization, however, forced such sharing. This benefited disciplines with fewer student numbers but created resource difficulties for disciplines with large student numbers and for popular subjects. It also enabled the fusion of modules from diverse disciplines into new degree courses such as Women's Studies. Modularization was thus on one level a very positive move for Women's Studies since it allowed for multi- and interdisciplinarity. It also created the new argument of creating courses such as Women's Studies at zero cost to the university, and feminists who desired the establishment of Women's Studies as a discipline were willing to use that argument to further their cause.

⁸ See Griffin & Hanmer (2001) for the UK and SIGMA Report on Women's Studies (1995) for the Netherlands.

⁹ See Bird (2001).

The real problem with modularization was that it worked against the establishment of new departments and it is one reason why despite the numerous undergraduate and postgraduate courses in Women's Studies across the UK only one Women's Studies Department was ever created in Britain – the one at Roehampton Institute¹⁰ – but even that closed in 2001. As I shall indicate below, the policy of modularization which was in part about breaking up traditional departments and disciplines, was diametrically opposed to the funding regimes underlying the accountability exercises that were inaugurated during the 1980s, the Teaching Quality Assessment Exercise and the Research Assessment Exercise, and in consequence the traditional department or discipline retained great importance despite modularization. However, the history of creating Women's Studies courses out of existent modules militated against setting up new infrastructures for the subject, and that danger was not recognized early enough by feminist academics in the UK.

In addition, the rapid establishment of undergraduate Women's Studies courses during the mid-1980s to mid-1990s had a significant impact on the existent MAs in Women's Studies. These had originally been generic since students coming to the courses had no prior training in the subject but as more and more students completed undergraduate courses in Women's Studies they were less interested in general Women's Studies courses at postgraduate level. Since the mid-1990s postgraduate courses in Women's Studies thus have become increasingly specialized. Many generic Women's Studies MAs have closed down, and centres such as York, Lancaster, and Hull, where I teach, increasingly offer only specialist Masters courses in areas such as 'Gender and Development', 'Women and Law', or 'Women and Health' etc. The Women's Studies MA curricula have thus changed significantly over the past ten years or so as a function of the development of Women's Studies undergraduate courses, and in response to increasing demands for professionally overtly relevant courses.

The Teaching Quality Assessment Exercise (TQA)

As part of the drive towards greater accountability, the Higher Education Funding Council of England (HEFCE) in the late 1980s inaugurated two systems designed to ensure that the government gets value for money from its universities: the Teaching Quality Assessment Exercise and the Research Assessment Exercise. Both have financial rewards and penalties attached, and – importantly for Women's Studies – both operate by academic discipline. The HEFCE has a list of recognized academic disciplines and conducts its assessment exercises by subject. To this day Women's Studies has not achieved subject status either in relation to the Teaching Assessment Exercise or in relation to the Research Assessment Exercise. It is extremely difficult to achieve such recognition, requiring wide-spread strategic lobbying among university managers such as vice-chancellors and funding bodies. The absence of state feminism in the UK has augmented this problem. A key difficulty women – who are after all the makers, teachers, and students of Women's Studies – encounter here is that there are virtually no women

¹⁰ Roehampton Institute became part of the University of Surrey in 2000. The closure of its Women's studies Department means that the UK now has no such departments. Its most successful Women's/Gender Studies centres are probably at the universities of Lancaster, Leeds, London School of Economics, Hull, Kent, Manchester, Warwick and York where there is a focus on postgraduate work and on research, both areas which have expanded during the last ten years.

in those decision-making positions,¹¹ and there is therefore little sympathy for the subject. The reasons for that lack of sympathy are three-fold: one is that the subject *per se* is and remains overtly political – it is a subject that is about transformation and change. As such it challenges the status quo, including most prominently the position of men in power – the very men being asked, so to speak, to rule in its favour. In addition, it is a subject that epistemologically contradicts some of the key tenets of traditional higher education, namely the notion of the disinterested inquiry into knowledge, the notion of objectivity, a disembodied knowledge that is universalizable and positionless. Secondly, in a secular co-educational society such as the UK, Women’s Studies is the only subject that is women-centred both in terms of subject matter and in terms of composition. There are plenty of other single-sex subjects in the UK, subjects exclusively ruled by men such as engineering, mathematics, and computing but that single-sex status is not the object of resistance since as a society Britain fosters sex segregation for men in a variety of socially not merely acceptable but from their viewpoint desirable ways – from boarding schools to clubs of various kinds – but it simultaneously is markedly hostile or unsupportive to similar forms of segregation for women. Everybody knows what an ‘old boys’ network’ is and understands the meaning of the ‘old school’ or ‘club tie’ but there is no equivalent for women. In her famous *A Room of One’s Own* in 1928 Virginia Woolf remarked upon the patrilineage of the British education system where men had begotten or endowed colleges but women were in no financial position to do so – well, little has changed in 2002. Lastly, and this is in some ways an indictment of feminist academics, feminists in the UK have always pursued a two-pronged approach to integrating Women’s Studies into higher education, namely through modules within other mainstream subjects, *and* through named degree routes in Women’s Studies. This two-pronged approach reflects a division between those who want to see Women’s Studies established as an independent discipline – and I belong in that category – and those who think that its demands are such that it should certainly not be an independent discipline at undergraduate level which is where, in terms of numbers and funding, it matters most. The lack of consensus among British feminists in this matter has, without doubt, contributed to the lack of effective lobbying for the establishment of Women’s Studies as a subject recognized by the Higher Education Funding Council of England.

However, it should be noted that the Teaching Quality Assessment Exercise benefited Women’s Studies in the very early 1990s when there was a transition from these assessments being carried out by the HMI, Her Majesty’s Inspectorate to the Quality Assurance Agency as it is now called.¹² The HMI had had responsibilities for assessing all the teaching in polytechnics and colleges of higher education where many Women’s Studies courses were first set up. In 1991 it produced a glowing report on Women’s Studies teaching suggesting that the diversity and great degree of interactivity which the subject fostered promoted innovative teaching in higher education and constituted an excellent example of good pedagogic practice. This report was subsequently used effectively by women academics trying to set up new Women’s Studies courses. However, the Quality Assurance Agency, operating under the auspices of the Higher Education

¹¹ In ‘Female Figures that Don’t Add Up’ Alison Goddard reports that ‘There are just twelve women among the 168 heads of institutions for which [we] collected salary information for 1998-99.’ Her article is concerned with the pay gap between female and male vice-chancellors and also gives a clear indication of the low numbers of female vice-chancellors in the UK.

¹² In 1992 all polytechnics were incorporated and made into universities, thus producing a unified higher education system in the UK. Until that point the HMI (Her Majesty’s Inspectorate) had been responsible for inspecting polytechnics whereas universities, that is pre-1992 universities, had not been inspected at all.

Funding Council of England and its disciplinary categories, never replicated this report at a later stage, and the ground gained in 1991 was quickly lost.

This ground was lost partly because when the TQA and the RAE were first introduced, academics were very sceptical of these exercises, seeing them – not without justification – as ways of adding layers of bureaucracy and administration, forcing academics to work in particular ways and, altogether, putting more work pressure on academic staff. All of this was, indeed, the case and was in some respects perhaps necessary. Academic staff underestimated the importance these exercises would have for determining institutional policies and therefore failed both to protest effectively against these exercises and to produce constructive alternatives. It has to be said that in not gaining subject recognition Women's Studies in the UK lost an important terrain – the TQAs of the 1990s – on which to demonstrate its innovative teaching and learning practices. However, it is also the case that as TQAs progressed they came in for increasing criticism from the universities for the sheer bureaucracy they generated, the sometimes questionable judgments that were made, and the ways in which the parameters of the assessment failed to take into account the realities of higher education teaching during the 1990s. As I speak, TQAs are under heavy scrutiny, and in the process of significant revision.¹³ The Chief Executive of the Quality Assurance Agency was forced to resign earlier this year as the academic community protested against the new plans for assessing quality in higher education. It is unclear what kind of assessment will come next.

The 1990s have seen considerable changes regarding Women's Studies in the UK. Whilst there was a rapid expansion of under- and postgraduate Women's Studies courses during the first half of the 1990s, the second half saw course closures, mainstreaming of modules, and a decline in student numbers. Women's Studies hit a sort of mid-life crisis. One reason why student numbers declined was that the government introduced student fees and these hit certain student groups particularly hard since they simply could not afford to pay the fees. Among these groups were mature students, most of whom are women, and most of whom have family and other commitments to deal with financially as well as their studies. In the wake of the introduction of fees the numbers of mature students entering universities declined in the second half of the 1990s¹⁴ – a situation that was and remains in direct contradiction to the government's policy of what they describe as 'lifelong learning'. But then education policy in the UK, as no doubt elsewhere, is fraught with contradictions.

It should be pointed out that whilst some Women's Studies courses have closed, the integration, sometimes the re-integration, of Women's Studies modules into mainstream, traditional single disciplines such as English, Sociology, Social Policy and History has been highly successful. Modules such as 'Women's Writing' or 'Sexuality and the Family' which were inaugurated in the context of Women's Studies, are extremely popular with students who take such modules in very large numbers. Women's Studies

¹³ On 22 March 2002 *The Times Higher Education Supplement* devoted three pieces to Quality assurance agency issues under the page one heading 'Quality aims – Creating a new regime and ditching the old jargon'.

¹⁴ In 1998 when the fees were first introduced *The Times Higher Education Supplement* ran a number of features concerning the decline in mature students' take-up of university places. Thus on 13 February 1998 under the title 'Cost Forces Out Over-25s' Alan Thomson and Tony Tysome reported, 'A sharp drop in the number of mature students applying for higher education cast a shadow this week over the government's claim that its policies will not jeopardize lifelong learning. Figures from the Universities and Colleges Admissions service show a fall of more than 18 per cent in applications from people aged 25 and over and of more than 13 per cent from those aged 21 to 24.' A similar result was reported on 23 October 1998 under 'Mature Students Put Off by Fees'.

has thus been highly successful in inserting itself in the curricula of many humanities and social sciences subject areas, and continues to have an assured profile in those disciplines.¹⁵ This is evident in the number of academic job advertisements in humanities and social sciences requiring gender expertise.

The Research Assessment Exercise (RAE)

Women's Studies has also had a significant impact on knowledge production in the form of research. British universities are full of feminist academics conducting Women's Studies research. Feminist research in the UK flourished, especially from the 1980s onwards, both inside and outside of the academy. Inside the academy it was fuelled in part by the establishment of the so-called Research Assessment Exercise (RAE), the first of which was held in 1986. The Research Assessment Exercise is conducted by discipline. This affects Women's Studies adversely because of its lack of recognition as an autonomous discipline. It remains a critical issue for Women's Studies because both funding and status are attached to doing well in the RAE. In fact, the first RAE in 1986 was not taken very seriously by universities and many did not participate, or participated only in a limited way. However, as more funding and status became attached to success in the RAE, pressure on researchers to produce appropriate research increased. The assessment methodology used in the RAE has changed over the four assessments that have taken place to date (1986, 1992, 1996, 2001) but this has on the whole had less influence on the content of the research conducted than on how and where you publish, the kind of publication you aim for, application to research funding, and postgraduate student numbers and completion rates.¹⁶

For Women's Studies staff conducting feminist research *per se* was thus not a problem, but the subject remains unrecognized as a separate discipline by the Higher Education Council of England. There is therefore more pressure on researchers to work in areas that fit within one of the traditional disciplines. For someone working in an interdisciplinary manner this is disastrous for although lip service is paid to the notion of interdisciplinarity in the RAE documentation, it is not properly acknowledged within the assessment exercises.

The Executive Committee of the Women's Studies Network (UK) Association tried hard during the 1990s to get Women's Studies accepted as a discipline for RAE purposes but it failed: in 1992, during the second RAE, Women's Studies was established as a sub-panel of the 'traditional' disciplines of Sociology, Social Policy and Social Work – a move that set up Women's Studies as a particular sub-field of a specific discipline. This ignored Women's Studies' inter- and multi-disciplinary nature, and whilst the panel members themselves were selected to cover the Social Sciences and the Humanities, and they did everything to reinforce the inter- and multi-disciplinary nature of Women's Studies, many institutions shied away from submitting their Women's Studies

¹⁵ This is, *inter alia*, evident in the number of academic job advertisements, regularly advertised in *The Guardian* on Tuesdays and *The Times Higher Education Supplement* every Friday in the humanities and social sciences that require some form of gender expertise.

¹⁶ Like the TQA the RAE has come under highly critical scrutiny for its expense, its judgments, and the ways in which it privileges research over other university activities. On 26 April 2002 *The Times Higher Education Supplement*'s front page headline read: 'MPs signal radical RAE overhaul.'

staff to that sub-panel, either needing those staff to bolster submissions in other, more traditional disciplines, or fearing that being submitted under 'Sociology', albeit to the Women's Studies sub-panel, might disadvantage Women's Studies staff who were not from the Social Sciences. In 1996, after extensive lobbying, Women's Studies was again a sub-panel, this time of Sociology. In 1996, the sub-panel had no decision-making powers and could only act in advisory capacity.¹⁷ This rendered the sub-panel in some respects toothless. In the most recent Research Assessment Exercise in 2001 no sub-panel for Women's Studies was set up at all at the start of the process. It took sustained lobbying including by a panel member of Sociology, herself Professor of Women's Studies at the University of York, and various other pressure groups to gain an agreement that, belatedly, a sub-panel for Women's Studies was again set up, but this happened late in the preparation process for the assessment, with little publicity given to the fact, and in the face of the sub-panel still having only advisory and not decision-making powers. The impact was that few universities submitted to the Women's Studies sub-panel despite the fact that feminist research is widespread throughout British universities.¹⁸

Institutionally, individual staff have no power to determine which disciplinary RAE panel their research will be submitted to. Since feminist research has flourished in the UK it forms a key part of many traditional disciplines' work, and subjects such as English, History and Sociology, for example, will frequently not permit their feminist work to be submitted under Women's Studies as this will weaken the submission by the traditional discipline. It is thus on one level a triumph for feminist research that it has become a key and integral part of many traditional disciplines' submission to the RAE and that these disciplines are therefore not willing to lose feminist research to Women's Studies. However, lack of recognition of the subject also means that feminist academics lack a certain power base in higher education institutions which they need to be more influential in seeking wider changes. In conclusion one might say that whilst feminist research is widespread and extensive it is – for funding purposes – not predominantly associated with Women's Studies but located in the traditional disciplines, and this weakens feminist researchers' collective power base in institutions.¹⁹

The good news is that there is much feminist research and that there is also considerable funding for it. Since the 1970s international organizations and formations from the United Nations, through to the World Health Organization, the World Bank and indeed the European Union, have increasingly had gender agendas, recognizing the need to utilize women's socio-economic and political potential to produce change. It is within this context that feminist research can and continues to flourish. The benefit we derive from it is that we as academic researchers but also the next generation of women academics will be able to draw on these gender agendas to work for change, not least in

¹⁷ See the brief report from the chair of the then RAE sub-panel for Women's Studies, Celia Davies, in 1996. See also Miriam E. David's report in 2000.

¹⁸ The report of the Women's Studies sub-panel to Sociology (Unit 42) can be found on the Higher Education Funding Council of England website (www.hefce.ac.uk) on their RAE web pages.

¹⁹ In the EU-funded research project 'Women's Employment and Women's Studies Training in Europe' we found that the following factors facilitated the establishment of Women's Studies in universities: modular structures of university degrees, possibilities for interdisciplinarity and funding/support through state feminism. By the same token, rigid and traditional university structures, an emphasis on traditional single disciplines, and the absence of any form of state feminism tended to make the institutionalization of Women's Studies difficult. See Harriet Silius' summary report on the background data to the project at www.hull.ac.uk/ewsi under 'Reports'.

higher education. As universities are more and more driven to seek external funding, the opportunities offered by international organizations to conduct funded gender research are immense and can be utilized by us to our advantage.

The higher education reforms that have occurred in the UK during the past twenty years have impacted differentially on Women's Studies as a subject on the one hand, and on women students on the other. It's important to note that the two are not the same. For many women of a certain generation in the UK the 'widening access and participation' policy was critical in enabling entry into higher education. The same can be said for the expansion of the Masters programs which allowed many more women to gain post-graduate qualifications. By the same token, the fee policies of the mid- and late 1990s disproportionately disadvantaged certain groups of women and took away again what the widening access policy had promised. The establishment of the TQA created greater accountability in terms of more extensive documentation of higher education processes, and would have constituted an opportunity for Women's Studies to gain recognition for its innovative pedagogic approaches but that was lost through the non-recognition of Women's Studies as a discipline. The same is in some respects true for the Research Assessment Exercise for if all Women's Studies research were assessed under 'Women's Studies', the sheer volume of research would make it one of the largest academic fields in the UK. This, however, has not happened and the collective power that would have accrued to the discipline from that process has also been lost.

Overall, then, the following conclusions may be drawn: the princess, Women's Studies, unlike poor Diana, is still alive and well in the UK, flourishing in particular at post-graduate level and in research despite having kissed the frog who, it has to be said, has only partially transformed. That partial transformation can be measured in terms of the amount of feminist research carried out in universities, the extensive mainstreaming of Women's Studies curricula, and the funding opportunities for gender research. The untransformed aspects relate to the lack of recognition of Women's Studies as a discipline and the consequent lack of funding, the continuing pay gaps between women and men, the absence of female staff in senior positions, and the disadvantaging of certain female student groups through fee policies. However, it is important to see the histories of disciplines not in teleological terms – there is no decline and fall – but in terms of change and waves. The Women's Studies of today will not be the Women's Studies of 2020. Therein lies our hope and our challenge. And in the meantime we continue kissing frogs...

Bibliography

Ashworth, John M. (1983): Reshaping Higher Education in Britain. In: *Higher Education Review* 15/2, 59-67.

Bird, Elisabeth (2001): National Report: Training and Education in Europe – Women's Studies in the United Kingdom. In: Braidotti, Rosi et al. (Eds.): *The Making of European Women's Studies* vol. III. Utrecht: University of Utrecht, 199-204.

David, Miriam E. (2000): RAE Report. In: *The Women's Studies Network (UK) Association Newsletter*, no. 36, August 2000, 5-6.

Davies, Celia (1996): RAE Report. In: *The Women's Studies Network (UK) Association Newsletter*, no. 23, March 1996, 9.

Dokumentationsgruppe der Sommeruniversität der Frauen, e.V. (Hrsg.) (1981): *Autonomie oder Institution: Über die Leidenschaft und Macht von Frauen*. Berlin: Frauenbuchvertrieb.

Evans, Mary (1982): In Praise of Theory: The Case for Women's Studies. In: *Feminist Review* 10, 61-74.

Goddard, Alison (2000): Female Figures that Don't Add Up. In *The Times Higher Education Supplement* 28 January 2000 at www.thes.co.uk/search.

Griffin, Gabriele/Hanmer, Jalna (2001): Case Study: The United Kingdom. In: Braidotti, Rosi et al. (Eds.): *The Making of European Women's Studies* vol. III. Utrecht: University of Utrecht, 217-230.

Namjoshi, Sunita (1981): *Feminist Fables*. London: Sheba Feminist Publishers.

Oldham, G. (Ed.) (1982): *The Future of Research*. Guildford: The Society for Research into Higher Education.

Scott, Peter (1995): *The Meanings of Mass Higher Education*. Buckingham: Society for Research into Higher Education.

SIGMA Report on Women's Studies (1995). Utrecht: University of Utrecht.

Thomson, Alan/Tysome, Tony (1998): Cost Forces Out Over-25s. In: *The Times Higher Education Supplement* 13 February 1998.

Heike Kahlert

Elemente geschlechtergerechter Reform von Studium und Lehre im Hochschulmodernisierungsprozess in Deutschland

Die folgenden Ausführungen sind vor dem Hintergrund der Entwicklungen in Deutschland entstanden. Die darin skizzierten Problematiken und Tendenzen sind jedoch meiner Ansicht nach mit geringfügigen Modifikationen, die die jeweiligen nationalstaatlichen Spezifika in der sich globalisierenden Bildungslandschaft in den Blick nehmen, auch auf andere spätmoderne Wohlfahrtsgesellschaften übertragbar.

Geschlechtergerechtigkeit durch Hochschulreform

Im internationalen Vergleich betrachtet gehört Deutschland zu den Schlusslichtern bezüglich der Repräsentanz von Frauen in der Wissenschaft (vgl. Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung 2001, 10): Je höher wir die akademische Leiter erklimmen und mit je mehr Macht die damit verknüpften Positionen ausgestattet sind, desto weniger Frauen und desto mehr Männer finden wir dort (Tabelle 1).

Tabelle 1: Geschlechterverhältnisse an deutschen Hochschulen 1999 (in Prozent)

	Frauen	Männer
StudienanfängerInnen ¹	49,3	50,7
Studierende ²	45,3	54,7
Promotionen ³	33,4	66,6
Wiss. und künstler. MitarbeiterInnen ⁴	30,2	69,8
Wiss. und künstler. AssistentInnen ⁴	25,9	74,1
Habilitationen ⁵	17,7	82,3
Professuren C2 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	14,0	86,0
Professuren C3 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	10,2	89,8
Professuren C4 und entspr. Besoldungsgruppen ⁴	6,3	93,7

Quelle: bmb+f 2001, ¹⁾ 156, ²⁾ 164, ³⁾ 216, ⁴⁾ 234, ⁵⁾ 242; eigene Berechnungen

Die Suche nach den Ursachen für das bei steigender Qualifikation asymmetrischer werdende Geschlechterverhältnis in der Hochschule muss – neben anderen Faktoren¹ – die Statuspassage des Studiums analysieren, denn Lehrveranstaltungen stehen im Mittelpunkt der Erfahrungen aller Studierenden. In Lehre und Studium werden Studentinnen und Studenten wissenschaftlich sozialisiert, persönlich gebildet und für das Berufsleben fachlich qualifiziert. Hier formt sich ihre disziplinäre Identität sowie die Weltwahrnehmung und Wirklichkeitsgestaltung nach den Kategorien und Begrifflichkeiten des je-

¹ Zu denken ist vor allem an gesamtgesellschaftliche geschlechtlich codierte Macht- und Herrschaftsverhältnisse sowie an die (generell grosse) Bedeutung von Hochschule und Wissenschaft in spätmodernen Gesellschaften.

weiligen Studienfachs. Lehre und Studium wecken, bestärken oder bremsen das Interesse an einer weiteren wissenschaftlichen Qualifikation oder gar längerfristigen Berufstätigkeit im Wissenschaftsbetrieb. In Lehrveranstaltungen wird auch vermittelt, wie die Studierenden sich selbst wahrnehmen und wie sie ihre Rolle als Studentin oder Student auffassen. Dieser „heimliche Lehrplan“ hat eine „unheimliche Wirkung“, denn Frauen wird in der Regel in der Hochschule etwas anderes beigebracht als Männern (Katz/Vieland 1993, 15). Inhalte und Formen, aber auch Interaktions- und Organisationsstrukturen von Lehre und Studium können traditionelle Geschlechterverhältnisse reproduzieren oder dazu beitragen, dass die Geschlechterverhältnisse in Bewegung kommen – in Hochschule und Gesellschaft. Damit ist deutlich, warum Lehre und Studium zentral sind für die Förderung der „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ – so die etwas umständliche Formulierung im deutschen Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2) und im Hochschulrahmengesetz (§ 3). Doch wie passt die normative Forderung nach Geschlechtergleichstellung zur gegenwärtigen Hochschulreform, die – als *Reform von oben*² – vor allem als Struktur- und Finanzreform gestaltet wird und einen Wandel von der Input-Finanzierung zur Output-Orientierung mit sich bringt?

In Deutschland ist die Hochschul- und Wissenschaftslandschaft derzeit vor allem in *administrativer* und *betriebswirtschaftlicher* Hinsicht in Veränderung begriffen. Die *Zielsetzungen, Aufgaben und Inhalte* von Forschung, Lehre und Studium sind, wenn überhaupt, nur randständige Themen im Reform-Mainstream. Das Zentrum der aktuellen Studienreformbestrebungen bilden in Deutschland vor allem vier miteinander verknüpfte Absichten:

- Verkürzung der Studiendauer bei steigenden Studierendenzahlen und sinkendem hochschulischen Finanzvolumen
- stärkere Strukturierung und effizientere Gestaltung des Studiums
- Auflösung des Widerspruchs zwischen Wissenschafts- und Berufsorientierung in Studium und Lehre
- Erhöhung der nationalen und internationalen Mobilität von Studierenden und Lehrenden

Damit stehen die deutschen Studienreformbestrebungen weitgehend im Einklang mit den Zielen der *Bologna-Erklärung* (vgl. Kultusministerkonferenz 2000).

Auch die Gleichstellungsfrage steht auf der Tagesordnung der gegenwärtigen Reformbemühungen in Deutschland. Zu den Leistungen, die Gesellschaft und Staat von den Hochschulen erwarten, gehört auf langjährigen und letztlich erfolgreichen Druck von vielen engagierten Frauen und einigen geschlechtssensiblen Männern – neben Forschung, Lehre, Studium und Nachwuchsförderung – auch die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit. Die Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter im aktuellen Hochschulreformprozess wird normativ und ökonomisch begründet: als Beitrag zur Demokratisierung von Hochschule und Gesellschaft und angesichts der demogra-

² Die Charakterisierung der aktuell stattfindenden Hochschulreform als (ökonomisch ausgerichtete) Reform ‚von oben‘ bezieht sich auf die zentralen Akteure und Akteurinnen im Reformprozess, die in den Regierungen, Wissenschaftsministerien und -administrationen wie Hochschulleitungen zu finden sind, während sich nur wenige Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler und vor allem kaum Studierende aktiv im derzeitigen Reformgeschehen engagieren. Die Hochschulreform der 1960er und frühen 1970er Jahre bezeichne ich hingegen als (auf mehr Demokratie ausgerichtete) Reform ‚von unten‘, die vor allem von protestierenden Studierenden und Hochschulangehörigen getragen und inhaltlich wie organisatorisch von diesen bestimmt wurde (vgl. auch Kahlert 2002).

phischen Entwicklung als Beitrag zum notwendigen Ausbau der Humanressourcen in der Wissenschaft. Erst die Verknüpfung der Demokratiefrage mit der Ökonomiefrage verleiht der Forderung nach Geschlechtergleichstellung unter der gegenwärtigen Hegemonie des Neoliberalismus Durchsetzungskraft.

Die derzeit stattfindende Neuorganisation von Lehre und Studium im Rahmen der global ausgerichteten Hochschulreformen kann einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit leisten. Diese optimistische und für diesen Artikel programmatische Ausgangsthese soll jedoch nicht über die Risiken hinwegtäuschen, die die aktuellen Umgestaltungen im Hochschulwesen ebenfalls mit sich bringen, und zwar für Frauen und – wenn auch aufgrund der historisch gegenüber den Frauen differierenden Ausgangssituation etwas anders gelagert – ebenfalls für Männer. Bevor ich mich näher mit dem geschlechterpolitischen Handlungsfeld³ der Reform von Lehre und Studium auseinandersetze, möchte ich noch erläutern, was ich unter ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ verstehe.⁴

‚Geschlechtergerechtigkeit‘ ist ein relationaler und visionärer Begriff, der beide Geschlechter einbezieht und die Verteilung von gesellschaftlichen Gütern zwischen ihnen in ein ‚gerechtes‘ Verhältnis setzt. Jede Frau und jeder Mann soll(te) unter geschlechtergerechten Bedingungen den ihr oder ihm zustehenden Anteil an den zur Verteilung anstehenden Gütern bekommen. In kapitalistischen Gesellschaften ist dieser Anteil in der Regel nicht für alle Gesellschaftsmitglieder gleich gross, sondern wird leistungsbezogen verteilt. „Eine unterschiedliche Verteilung der Güter ist nur dann gerecht zu nennen, wenn die Unterschiede in der Verteilung gerechtfertigt sind.“ (Herrmann 1998, 83) Wenn Güter schon ungleich verteilt werden müssten, dann liege die gesellschaftspolitische Aufgabe darin, zumindest Chancengleichheit im Wettkampf um die zu verteilenden Güter herzustellen, so die Bielefelder Philosophin Martina Herrmann (1998, 84). Alle Gesellschaftsmitglieder müssten also die gleiche Chance bekommen, ihre Fähigkeiten zu entwickeln und einzusetzen. Eine Verteilung, bei der eine gesellschaftliche Gruppe ohne Grund systematisch benachteiligt werde, sei ungerecht. Nun sind Frauen nicht nur eine gesellschaftliche Gruppe, sondern eines von – in der Regel – zwei Geschlechtern und zumeist rund die Hälfte der Gesellschaftsmitglieder.

Auch der Geschlechterbegriff kann nach den kritischen Diskussionen der Frauen- und Geschlechterforschung nicht mehr länger alltagsweltlich-naiv verwendet werden. Christine Roloff (2002, 17) weist zu Recht darauf hin, dass die jeweiligen Potenziale und Begabungen von Frauen und Männern nicht etwa linear mit ihrem biologischen Geschlecht zusammenhängen. Es seien vielmehr soziale Zuschreibungen, die diese innerhalb von vordefinierten Geschlechtergrenzen hielten, und soziale Zustände, die nach Geschlechtern unterschiedliche Lebensverhältnisse schafften. „Diese festgezurrten Grenzen aufzubrechen, wäre *geschlechtergerecht*, eigentlich *menschengerecht*, zu nennen.“ (Roloff 2002, 17; Hervorh. i. O.) Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit beinhaltet also, strukturelle und soziale Bedingungen zu schaffen, unter denen Frauen die gleichen Chancen und Optionen wahrnehmen können wie Männer. Ihre Motivationen und Potenziale – unabhängig davon, ob sie anders oder gleich seien – sollten nach Roloff genauso beachtet, entwickelt und in gesellschaftliche Entscheidungen einge-

³ Die Unterscheidung verschiedener politischer Handlungsfelder zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in der Hochschule geht auf frühere Arbeiten von mir zurück (vgl. Kahlert 2001b und insbes. 2002).

⁴ Diese ‚Anstrengung des Begriffs‘ ist umso notwendiger, als der Begriff der ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ derzeit im Zuge der ungestüm um sich greifenden Debatte um die Politikstrategie des ‚Gender Mainstreaming‘ inflationär und selten geklärt verwendet oder zumindest problematisiert wird.

bracht werden. Damit ist die geschlechterpolitische Herausforderung der Hochschulen auf den Begriff gebracht.

Reform von Studium und Lehre als geschlechterpolitisches Handlungsfeld

Im folgenden werde ich unter Rückgriff auf Ausführungen von Akteuren und Akteurinnen der deutschen Hochschul- und Wissenschaftspolitik, aber auch von geschlechtskritischen Bildungsforscherinnen zehn Elemente analysieren, die eine geschlechtergerechte Reform von Studium und Lehre kennzeichnen:⁵

- Erhöhung des Frauenanteils an den Lehrenden
- Geschlechtergerechte Studienstrukturen, -organisation und -beratung
- Abbau der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl
- Neue Lehrinhalte
- Frauen- und Geschlechterstudien in der Erstausbildung und der wissenschaftlichen Weiterbildung
- Monoedukative Lehr- und Studienangebote (für Frauen)
- Geschlechtergerechte Hochschuldidaktik
- Geschlechtergerechte hochschuldidaktische Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrenden
- Berufseinstiegsförderung von Studentinnen und Absolventinnen
- Geschlechtergerechte Evaluation von Studium und Lehre

1. Erhöhung des Frauenanteils an den Lehrenden

Die einleitend dargestellte hochschulische Geschlechterpyramide zeigt das Gerechtigkeitsdefizit zwischen den Geschlechtern und die gesellschaftliche Verschwendung der wissenschaftlichen Innovations- und Leistungspotenziale von Frauen deutlich: Die geschlechterparitätische Basis bei Studienbeginn realisiert sich nicht einmal annähernd egalitär in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen. Die eklatante Marginalisierung von Frauen in der Wissenschaft, vor allem bei den Professuren, wirkt sich nach Christine Färber (1997, 144) für Studentinnen dreifach aus. Erstens fehle es Frauen im Studium an gleichgeschlechtlichen Vorbildern für ihre Lebens- und Karriereplanung, zweitens hätten ausschliesslich Männer die Lehrinhalte und die Didaktik sowie die Studienorganisation geprägt, während die fachlichen und organisatorischen Interessen und Bedürfnisse von Frauen nicht vorkämen, und drittens achteten Männer vom Studenten bis zum Professor darauf, dass die Wissenschaft auch in Zukunft männlich geprägt bliebe. Färber (1997, 144) schlussfolgert: „Eine hohe Repräsentanz von Frauen bei den Professuren wäre der wichtigste Beitrag zur Förderung von Frauen im Studium.“

Diese Forderung ist für das deutsche Hochschulwesen, das sich bekanntermassen sehr schwer mit der Zulassung von Frauen zum Studium und zur Wissenschaft als Beruf getan hat, keineswegs neu. Sie wird von den wichtigen hochschul- und wissenschaftspo-

⁵ Die Diskussion dieser Elemente führt frühere Überlegungen von mir weiter (vgl. Kahlert 2001a und 2002).

litischen Akteuren und Akteurinnen unterstützt: seit den späten 1980er Jahren von der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, einem bildungspolitischen Koordinationsgremium von Bund und Ländern, und von der Hochschulrektorenkonferenz, dem freiwilligen Zusammenschluss der staatlichen und staatlich anerkannten Universitäten und Hochschulen, seit den späten 1990er Jahren auch vom Wissenschaftsrat, dem höchsten wissenschaftspolitischen Gremium der Bundesrepublik. Seit Ende der 1980er Jahre wurden auf Bundes- und Länderebene zahlreiche Programme aufgelegt, um den Frauenanteil in der Wissenschaft und insbesondere in den wissenschaftlichen Spitzenpositionen, den Professuren, zu erhöhen. Inwiefern diese Programme erfolgreich waren, darüber lässt sich streiten: Zwar ist der Frauenanteil im wissenschaftlichen Nachwuchs seit den 1980er Jahren deutlich gestiegen, aber von dem ehrgeizigen Ziel der Bundesregierung, bis zum Jahr 2005 einen Professorinnenanteil von 20% zu erreichen, ist Deutschland im Jahr 2002 noch um rund 10% entfernt.

2. *Geschlechtergerechte Studienstrukturen, -organisation und -beratung*

Die bestehenden Studienstrukturen fördern die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit von Frauen nicht gleichermassen wie die von Männern. Sie sind Ergebnis einer langen, von Männern geprägten Entwicklung, die in Deutschland erst mit dem seit Ende der 1960er Jahre erfolgenden Ausbau der Fachhochschulen eine Studien- und Abschlussalternative zum Universitäts- bzw. Staatsexamen eröffnet. Die Neufassung des Hochschulrahmengesetzes von 1998 hat nun neben einer Differenzierung der Studienabschlüsse auch eine Flexibilisierung der Studienstrukturen rechtlich ermöglicht, die mit unterschiedlichen Lebensplanungen, Erwartungen an das Studium und beruflichen Wünschen vereinbar sind und zumindest nach Ansicht des Wissenschaftsrats vielfältige Optionen für Frauen und Männer eröffnen (sollen).

Der Wissenschaftsrat (1998, 108) empfiehlt den Hochschulen im Interesse der Chancengleichheit von Frauen, zeitlich kürzere Studiengänge einzurichten mit der anschließenden systematischen Option für die Studierenden, früh in die berufliche Praxis oder in eine wissenschaftliche oder berufliche Weiterqualifikation an der Hochschule übergehen zu können. Von der Einführung zeitlich überschaubarer, gestufter Abschlüsse – also Bachelor (B.A.) und Master (M.A.) – sei eine Verbesserung der Orientierung und der zielgerichteten Motivation der Studierenden zu erwarten. Sie könnten zudem eine zeitweise Unterbrechung des Studiums und einen problemlosen Wiedereinstieg in das Studium ermöglichen: „Eine stärkere Flexibilisierung in den Studienstrukturen würde die Lebens- und Berufsplanung vieler Frauen erleichtern, aber auch Männern die realistische Chance bieten, andere als die traditionellen Rollenmodelle leben zu können, beispielsweise wenn es darum geht, Familienpausen in Anspruch zu nehmen.“ (Wissenschaftsrat 1998, 108f.) Dass die auch in Deutschland derzeit stattfindende Einführung von gestuften Studienabschlüssen das Studium implizit auch in eine (erste) Phase der Massenausbildung und eine (zweite) der Eliteausbildung zerteilt und sich dies insbesondere für Frauen und Angehörige bildungsferner Schichten als nachteilig erweisen könnte, reflektiert der Wissenschaftsrat nicht.

Des Weiteren empfiehlt das höchste wissenschaftspolitische Gremium der Bundesrepublik, mit der Einführung von Teilzeitstudium auf die Wünsche und Möglichkeiten insbesondere derjenigen, die an einer frühzeitigen beruflichen Tätigkeit interessiert seien, oder der Studierenden mit Kindern einzugehen: Teilzeitstudienangebote sollten Sonderregelungen für Studierende mit Kindern ersetzen und so allgemein gestaltet werden, dass sie Frauen wie Männern gleichermassen attraktiv erschienen (Wissenschaftsrat 1998, 109). Ergänzend erweist sich eine geschlechtssensible Studienberatung, die die

verschieden akzentuierten Lebens- und Berufsplanungsmodelle von Frauen und Männern berücksichtigt, als unterstützend bei der Gestaltung des individuell besten Studienwegs von Frauen und Männern.

3. *Abbau der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl*

Trotz einem – quantitativ betrachtet – fast egalitären Geschlechterverhältnis bei Studienbeginn zeigen sich qualitativ signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede in der Studienfachwahl. Bei Studienbeginn und im Studium sind Frauen gegenüber Männern deutlich in den Sprach- und Kulturwissenschaften und der Veterinärmedizin, dicht gefolgt von Kunst und Kunstwissenschaft, überrepräsentiert. Das umgekehrte Bild ergibt sich in den Ingenieurwissenschaften: Hier ist die Studienfachnachfrage von Frauen klar geringer als die von Männern. Lediglich in den Sozial-, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und in Humanmedizin liegt eine annähernde Gleichverteilung der Geschlechter vor (vgl. bmb+f 2001, 164f.).

Im Interesse einer generellen Gleichverteilung zwischen den Geschlechtern müssten mehr Männer Sprach- und Kulturwissenschaften und mehr Frauen Ingenieurwissenschaften studieren. De facto steht in Deutschland aber nur die Veränderung des Fächerwahlverhaltens von (angehenden) Studentinnen und die Reform der *naturwissenschaftlich-technischen* Fachkulturen auf der hochschul- und gleichstellungspolitischen Agenda. Entsprechende Massnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Studienfachwahl von Frauen setzen erstens am Wechsel von der Schule in die Hochschule an, zweitens innerhalb der Hochschule, zum Beispiel durch die Reform von Lehre und Studium, und drittens am Übergang von der Hochschule auf den Arbeitsmarkt (vgl. Bundesländer-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2002).

Um das naturwissenschaftlich-technische Interesse von jungen Frauen zu fördern, bieten zahlreiche deutsche Hochschulen inzwischen Schülerinnen-Technik-Tage, Schnupperstudien und/oder Sommerhochschulen in diesen Fächern an. Hier können sich die potenziellen Studentinnen, zumeist nur in Gesellschaft von Gleichgeschlechtlichen, über die Studiengänge informieren und zum Teil auch Praxiserfahrungen erwerben (vgl. Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 38-45). Der Wissenschaftsrat (1998, 102) empfiehlt zudem eine veränderte Studieneingangsgestaltung: Diese könnte die eingeschränkten Studienoptionen infolge der Konzentration auf einen sprachlich-sozialen Fächerausschnitt in der Sekundarstufe II zumindest teilweise wieder erweitern und damit zugleich die Studierfähigkeit verbessern. Auch eine entsprechende Aus- und Fortbildung der schulischen Lehrkräfte kann mittel- und langfristig auf das Studienfachwahlverhalten junger Frauen verändernd einwirken.

4. *Neue Lehrinhalte*

Vor allem in den Ingenieurwissenschaften wird seit einigen Jahren die Forderung nach einer Reform von Studium und Lehre lauter, denn trotz grundsätzlich guter Berufsaussichten sind viele technikwissenschaftliche Studiengänge nicht ausgelastet, das Studium gilt als nicht praxisnah genug, und der Frauenanteil an den Studierenden und Lehrenden stagniert auf sehr niedrigem Niveau. In der Studienreformdiskussion finden sich daher inzwischen einige Ansätze, die insbesondere für Frauen die Attraktivität von ingenieurwissenschaftlichen, aber auch von naturwissenschaftlichen Studienangeboten steigern sollen.

Neben der Einrichtung von monoedukativen Studiengängen für Frauen gilt die „Integration sprachlicher und sozialer Kompetenzvermittlung in allen Studiengängen“ (Fach-

hochschule Rhein-Sieg 1997, Abschnitt 4.11/ohne Seitenangabe), „eine fachsprachliche Fremdsprachenausbildung“ sowie die „Vermittlung von Kenntnissen über die nationalen und internationalen Märkte einschliesslich ihres kulturellen, landeskundlichen und geographischen Kontextes“ (Fachhochschule Rhein-Sieg 1997, Abschnitt 4.13/ohne Seitenangabe) als besonders ansprechend für Frauen. Des Weiteren werden Präsentations- und Rhetorikkurse, die Integration betriebswirtschaftlicher Problemstellungen sowie gesellschaftswissenschaftlich ausgerichteter Aspekte wie Technikfolgenabschätzung und ökologische Fragen als ‚frauen‘gerechte Lehrinhalte angesehen (vgl. Wissenschaftsrat 1998, 107). All diese curricularen Reformelemente dienen der Vermittlung und dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen, aber auch der Verbesserung von Interdisziplinarität und Internationalität von Lehre und Studium (vgl. Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 34).

Der Wissenschaftsrat (1998, 102f.) empfiehlt den Hochschulen auch, ihr Fächerspektrum zu erweitern und neue Lehr- und Studienangebote zu entwickeln, die an die von Frauen bevorzugten ausserhochschulischen Berufsfelder anknüpfen, zum Beispiel aus dem Heil- und Pflegebereich, aus den Umweltwissenschaften sowie erzieherischen und pädagogischen Bereichen, die von der Professionalisierung lange Zeit ausgeschlossen waren. Es wäre keine Problemlösung im Sinne der Chancengleichheit, Frauen von diesen Berufen, die sie traditionell häufig und gern wählten und in denen sie grundsätzlich gute Berufsaussichten hätten, dirigistisch in vorhandene technische Studiengänge, die zur Zeit weniger stark vom Arbeitsmarkt nachgefragt würden, umzulenken.

5. *Frauen- und Geschlechterstudien in der Erstausbildung und wissenschaftlichen Weiterbildung*

Zu den neuen Lehrinhalten gehört auch die Frauen- und Geschlechterforschung (vgl. Wissenschaftsrat 1998, 106f.). Ihre Qualifizierungspotenziale liegen in der Persönlichkeitsbildung und der beruflichen Ausbildung für Tätigkeiten inner- und ausserhalb des Wissenschaftsbetriebs (vgl. Kahlert 2000). *Disziplinär bzw. dezentral* ist die Frauen- und Geschlechterforschung im deutschen Hochschulwesen in einer Reihe von sozial- und kulturwissenschaftlichen Fächern als Studienschwerpunkt, Wahl(pflicht)fach oder einzelner Pflichtenchein in den Curricula und Studienordnungen verankert. In den meisten Natur- und Technikwissenschaften ist hingegen noch Aufklärung über ihre Möglichkeiten in Forschung und Lehre notwendig (vgl. Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur 1997) – und zwar bei Lehrenden und Studierenden. Anschlussmöglichkeiten für die Frauen- und Geschlechterforschung ergeben sich in diesen Disziplinen zumeist an den Rändern, dort nämlich, wo sich die Fächer selbst(kritisch) reflektieren und professionshistorische oder -politische Aspekte aufgreifen (zum Beispiel Wissenschafts- und Technikfolgenabschätzung, Ökologie).

Interdisziplinär bzw. zentral institutionalisiert sich die Frauen- und Geschlechterforschung in deutschen Hochschulen seit den späten 1990er Jahren in Form von Studiengängen, zumeist als Nebenfach, in der Humboldt-Universität zu Berlin auch als zweites Hauptfach im Magisterstudiengang. Eine möglicherweise unintendierte Nebenfolge dieser disziplinübergreifenden Studienreformprojekte ist die ambivalent einzuschätzende Entstehung eines neuen Fachs namens ‚Frauen- und Geschlechterstudien‘ (vgl. Kahlert 2001c).

Sowohl der Wissenschaftsrat (1998) als auch die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000) empfehlen explizit, die Frauen- und Geschlechterforschung weiter zu stärken und auszubauen. Zwischen ihrer rhetorischen

Präsenz und ihrer realen Unterstützung mit Ressourcen tut sich jedoch eine grosse Lücke auf. Faktisch erfolgt die (Weiter-)Entwicklung und Institutionalisierung der Frauen- und Geschlechterforschung in Deutschland weitgehend kostenneutral, zum Beispiel durch Umwidmung frei werdender Professuren, gänzlich neue Stellen werden nur noch selten eingerichtet (vgl. den Überblick von Bock 2001). Einige Hochschulen fördern (und vermarkten) die Frauen- und Geschlechterforschung allerdings neuerdings auch als Element der Profilbildung.

6. *Monoedukative Lehr- und Studienangebote (für Frauen)*

Die Entwicklung und Förderung von geschlechtshomogenen Lehr- und Studienangeboten für Frauen ist neu für das deutsche Hochschulwesen, in dem Koedukation bisher die nahezu unwidersprochene Norm war und ist. Als dominierende Emanzipationsstrategie galt (und gilt) die der Gleichheit (von Frauen mit Männern).

Seit den 1970er Jahren zeigt sich aber immer deutlicher, dass formale Gleichheit der Geschlechter im Zugang zu (höherer) Bildung nicht ausreicht, um faktische Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

In den 1970er und 1980er Jahren entstanden an vielen (west-)deutschen Hochschulen in den Sozial- und Kulturwissenschaften Frauenseminare, in deren Umfeld auch über feministische Hochschuldidaktik reflektiert wurde. Impulsgebend waren zunächst die Studienreformideen der Studentenbewegung, neue Ansätze in der ausserhochschulischen Frauenbildungsarbeit und Forschungsergebnisse zur schulischen Koedukation. Seit den 1990er Jahren greifen die Befürworterinnen und Befürworter von Geschlechtertrennung in Lehre und Studium auch auf die Erfahrungen der U.S.-amerikanischen Women's Colleges zurück, die zeigen, dass junge Frauen besser lernen, wenn sie unter sich sind (vgl. Kahlert/Mischau 2000, 61-110).

Monoedukative Studienangebote für Frauen werden in Deutschland derzeit vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften erprobt und problematisiert – zu denken ist insbesondere an ingenieurwissenschaftliche Frauenstudiengänge an einigen Fachhochschulen (vgl. z.B. Kahlert/Mischau 2000, 131-140; Metz-Göckel u.a. 2000, 29-86; Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2002). Ihr Vorteil ist ihre Paradoxie: In geschlechtshomogenen Lernangeboten ist genau die Kategorie strategiebegründendes Kriterium, nämlich Geschlecht, deren hierarchische Wirkung durch die Separation aufgehoben werden soll. Um das Risiko zu minimieren, dass durch die Geschlechtshomogenität der noch immer gesellschaftlich vorhandene Zusammenhang von Feminisierung und Entwertung reproduziert wird, ist es zum einen notwendig, die Monoedukation in derartigen Studienangeboten bewusst und offensiv zu reflektieren. Zum anderen muss die organisatorische Geschlechtertrennung mit einer Reform der Curricula und einer verbesserten Hochschuldidaktik kombiniert werden, denn die alleinige Einführung von Monoedukation kann die Probleme mit der herkömmlichen Lehre nicht lösen.

7. *Geschlechtergerechte Hochschuldidaktik*

Die Schulforschung belegt seit den 1980er Jahren, dass die gängigen Methoden und Didaktiken eher die jungen Männer fördern und eher die jungen Frauen benachteiligen. Dieses Erkenntnis ist mit geringfügigen Modifikationen auch auf die Hochschuldidaktik übertragbar, wenngleich Forschungsergebnisse zu dieser Thematik rar sind. Trotz der in Deutschland breit geführten Debatte um Qualitätssicherung in Lehre und Studium fristet die Hochschuldidaktik generell nach wie vor ein Schattendasein, und über die Notwen-

digkeit geschlechtergerechter Hochschuldidaktik wird zwar viel geredet, aber nur wenig reflektiert (vgl. Kahlert 2001c). In der hochschuldidaktischen Literatur werden folgende Aspekte als geschlechtergerecht diskutiert:

- Ansatz an biografischen Erfahrungen und Alltagswissen
- forschendes Lehren und Lernen, das heisst Einbezug der Studierenden in Forschungstätigkeiten, aber auch Anleitung zur eigenständigen Konzeption und Durchführung von kleinen studentischen Forschungsprojekten
- interaktive(re) Lehr- und Lernformen, das heisst seminaristischer Stil mit Referaten, Diskussionen, Murren etc.
- team-teaching zur Förderung des Dialogs der Lehrenden untereinander und mit den Studierenden
- tutorinnen- bzw. tutorengestützte Lehre, das heisst studentische Mitwirkung an der Kursgestaltung und Vermittlungspraxis (häufig in Verbindung mit Arbeitsgruppen und Projektstudium)
- projektbezogenes Studium (in der Regel in Kleingruppen)
- problemorientierte, disziplinenübergreifende Herangehensweise⁶
- exemplarisches Lehren und Lernen
- Einbezug von realen und symbolischen Vorbildern und Rollenmodellen
- Praxis-/Anwendungsbezug, zum Beispiel durch ausserhochschulische Praktika der Studierenden, Einladung von Praktikerinnen und Praktikern in die Hochschule, Exkursionen etc.
- mündliche und schriftliche Präsentation der eigenen Arbeitsergebnisse
- Verwendung von geschlechterdifferenzierender Sprache

8. *Geschlechtergerechte hochschuldidaktische Aus-, Fort- und Weiterbildung der Lehrenden*

Die meisten Hochschullehrenden sind für die sich verändernden Anforderungen an die Hochschuldidaktik ebenso wenig ausgebildet, wie sie im Umgang mit der Geschlechterdifferenz sensibilisiert oder gar explizit qualifiziert sind: „Eine grosse und dringliche Aufgabe besteht für alle Lehrenden darin, Sensibilität für das Geschlechterverhältnis bei der Vermittlung wissenschaftlicher Themen sowie im Umgang mit Lernenden grössere Bedeutung als bisher beizumessen.“ (Wissenschaftsrat 1998, 106) Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird mit ihrer Befähigung zur Forschung in der Regel auch die Kompetenz zur Lehre unterstellt. Die hochschuldidaktische Aus-, Fort- und/oder Weiterbildung ist unter Hochschullehrenden bis heute kaum beliebt, denn ‚gute‘ Lehre ist im deutschen Hochschulwesen bisher nicht so reputations- und profilierungsträchtig wie Forschungsleistungen. Ein Wettbewerb um Exzellenz in der Lehre oder die Werbung

⁶ Ein gutes Beispiel für problemorientierte interdisziplinäre Forschung und Lehre bietet das Konzept der *Internationalen Frauenuniversität, Technik und Kultur* (ifu), die im Sommer 2000 an verschiedenen deutschen Hochschulen durchgeführt wurde. Forschung, Lehre und Studium waren an der ifu nach so genannten Projektbereichen organisiert, die den Namen des Themenfeldes trugen, mit dem sie sich gegenständlich aus verschiedenen disziplinären Perspektiven beschäftigten: Arbeit, Information, Körper, Migration, Stadt und Wasser (vgl. Kahlert/Mischau 2000, 179-182; <http://www.vifu.de>).

mit guten Lehrveranstaltungen in der Öffentlichkeit sind für eine deutsche Hochschule systemfremd (Metz-Göckel 1998, 82). Hinzu kommt eine fehlende „Kommunikationskultur über Lehre“ (Metz-Göckel 1998, 83), ja: ein „Beschweigen der Lehre“ (Koch-Klenske 1991, 97) – auch im feministischen Wissenschaftsfeld.

Daran hat auch die seit den 1990er Jahren geführte Diskussion über die Qualität(sverbesserung) der Lehre wenig geändert. „Die Finanzierung der Hochschulen ist noch zu wenig an ihre Leistungen im Lehrbetrieb, an die Qualität der Betreuung und an die Anzahl der Studierenden geknüpft.“ (Pellert 2002, 37) Für die Vernachlässigung des Lehrbetriebs ist nach Pellert (2002, 38) auch das dominierende Wissenschaftsverständnis verantwortlich, das vor allem die logische Stringenz der Inhalte und die Sauberkeit der Methodik betone, die Prozesse der Vermittlung und der Kommunikation aber nicht allzu hoch bewerte. Hingegen habe ein Wissenschaftsverständnis, das die Teamarbeit, transdisziplinäre Verständigung, die Auseinandersetzung mit der breiteren Öffentlichkeit und den Dialog zwischen Expertinnen und Experten und ‚Laiinnen und Laien‘ gross schreibe, aus sich heraus schon eine andere Beziehung zum Vermitteln, Lehren und Lernen.

Im Rahmen ihres sich verändernden Organisationsverständnisses und der beginnenden systematischen Personalentwicklung sind die Hochschulen aufgerufen, ihr Wissenschaftsverständnis, das prägend für die herkömmliche Wissensorganisation ist, zu modernisieren (Pellert 2002, 40). Das bedeute, vernetzte und diskursive Formen der Wissensproduktion zu etablieren und hierfür Vermittlungsfähigkeiten bei Lehrenden und Lernenden auszubilden. Unabdingbar ist in diesem Zusammenhang auch, die (angehenden) Hochschullehrenden für fachliche und methodische Fragen der Geschlechterverhältnisse in Forschung, Lehre und Studium zu qualifizieren (vgl. Wissenschaftsrat 1998, 106).

9. *Berufseinstiegsförderung von Studentinnen und Absolventinnen*

Hochschulen können nur bedingt dafür Sorge tragen, dass die von ihnen ausgebildeten Studierenden nach dem Studienabschluss adäquat in den Arbeitsmarkt einmünden. Sie können aber einiges tun, um insbesondere ihren Absolventinnen diesen Übergang zu erleichtern. In diesem Zusammenhang empfiehlt der Wissenschaftsrat (1998, 105f.) den Hochschulen, bereits während des Studiums Bewerbungstrainings anzubieten, um Frauen wie Männer auf ihre Situation als Absolventinnen und Absolventen aufmerksam zu machen. Zwar werde ein Bewerbungstraining an den Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen beim Übergang in den Beruf nur wenig ändern. Es könne Frauen allerdings durch die Vermittlung von Techniken darin unterstützen, Fehler bei der Bewerbung zu vermeiden, sich optimal zu präsentieren und damit die Eintrittschancen in die vielfach noch männlich dominierte berufliche Praxis zu verbessern. Darüber hinaus böte es die Gelegenheit, die eigene Berufs- und Lebensplanung zu präzisieren. Des Weiteren kommt nach Auffassung des Wissenschaftsrats (1998, 110f.) dem intensiven Austausch mit berufstätigen – und erfolgreichen – Frauen eine besondere Bedeutung für den Berufseinstieg zu. Dabei entstünden nicht nur Kontakte zu potenziellen Mentorinnen, sondern Studentinnen und der (potenzielle) weibliche wissenschaftliche Nachwuchs erhielten auch allgemeine Orientierungshilfen für die Gestaltung von Übergängen in berufliche Tätigkeiten und die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit.

Seit einigen Jahren bieten eine Reihe von deutschen Hochschulen Weiterbildungen von Frauen für Frauen an, die ihre Absolventinnen in der Berufseinstiegsphase begleiten.

Hierzu gehört auch Mentoring⁷, zum Teil in Kombination mit umfassenden Alumni-Programmen. Gegenüber herkömmlichen berufsbezogenen Förderungen zeichnet sich Mentoring einerseits durch die Individualisierung der eingeleiteten Orientierungsprozesse und andererseits durch die Vernetzung der Beteiligten aus. Die Teilnahme von Studentinnen und Absolventinnen an Bewerbungstrainings, Mentoring-Programmen und Weiterbildungsangeboten fördert die Netzbildung und den Informationsaustausch unter den Beteiligten innerhalb und ausserhalb der Hochschulen und trägt damit zur Gestaltung fließenderer Übergänge vom Studium in den Beruf bei.

10. *Geschlechtergerechte Evaluation von Studium und Lehre*

Die Umstellung der staatlichen Hochschulfinanzierung auf formelgebundene Globalzuweisungen, die damit verbundene Einführung von hochschulischer Finanzautonomie und die Entwicklung von Zielvereinbarungen zwischen Staat und Hochschule sind zentrale Elemente des neuen Steuerungsmodells. In diesem Zusammenhang müssen die Hochschulen nun Rechenschaft über die ihnen anvertrauten Mittel ablegen und ihre Leistungen dokumentieren. Das deutsche Hochschulrahmengesetz sieht seit 1998 als Evaluationskriterium auch die „Erfüllung des Gleichstellungsauftrags“ (§ 6) vor. Die zur Leistungsbewertung eingesetzten Verfahren müssten deshalb geeignet sein, die Situation der an Hochschulen studierenden und berufstätigen Frauen sowie die Lage des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses abzubilden, so der Wissenschaftsrat (1998, 128). Das setze eine Datenerfassung nach Geschlecht und die paritätische Beteiligung von Frauen bei Befragungen im Rahmen von Evaluationsverfahren auf allen Ebenen voraus. Der erreichte Entwicklungsstand sollte ebenso wie Mängel und Defizite bei der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen transparent gemacht werden und die Grundlage für zielorientierte und fachspezifische Verbesserungsmaßnahmen bilden. Die statistischen Daten müssten nicht nur quantitativ betrachtet, sondern auch bewertet und dabei Strukturen und Prozesse immer wieder auf Behinderungen der Chancengleichheit überprüft werden, um dauerhafte Veränderungen zu bewirken.

Evaluation – als Bestandteil von Qualitätsmanagement und -sicherung – kann innerorganisationale Veränderungsprozesse hinsichtlich von Geschlechtergerechtigkeit anstossen, Transparenz über die diesbezüglichen hochschulischen Leistungen ablegen, zum Beispiel darüber, was mit welchem Effekt in der Lehre passiert, Unterstützung und Hilfestellung für die Lehrenden bieten (Metz-Göckel 1998, 97) und den inter- wie intrahochschulischen Wettbewerb um das ‚beste‘ und ‚effektivste‘ E-Quality-Management fördern. Entscheidend für einen derartigen Erfolg von Evaluationsmassnahmen ist neben der Existenz eines entsprechenden hochschulischen Leitbilds und der Besetzung der betreffenden Gremien mit Menschen, die sich aufgeklärt gegenüber der Geschlechterfrage zeigen, auch die Problematisierung der gängigen Evaluationsmethod(ologi)en und -kriterien hinsichtlich ihres heimlichen Geschlechterbias (vgl. Cordes/Rieken 1997). Thematisch-fachliche Aspekte für eine geschlechtergerechte Lehrevaluation habe ich bereits in den vorangegangenen Ausführungen diskutiert: Inhalte, Methodik, Didaktik, Organisation und Struktur von Lehre und Studium.

⁷ Mentoring ist ein Instrument der beruflichen Orientierung und Karriereförderung, das seit Jahren erfolgreich in verschiedenen Berufszweigen eingesetzt wird. Seit einigen Jahren wird es auch im Hochschulbereich als Strategie der Frauenförderung entdeckt und erprobt.

Steigerung der hochschulischen Attraktivität durch Geschlechtergerechtigkeit

Wie ist nun die einleitend formulierte These einzuschätzen, dass die aktuelle Hochschulreform eine Chance für die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit bietet, aber auch Risiken – für Frauen und anders auch für Männer – in sich birgt?

Die vielleicht grösste Chance liegt für Frauen im derzeitigen Reformprozess darin, dass sie sich erstmalig in der deutschen Hochschulgeschichte als Akteurinnen am Modernisierungsgeschehen beteiligen können und von dieser Möglichkeit zur Einmischung und Mitgestaltung auch Gebrauch machen (vgl. Roloff 1998): Nie zuvor gab es eine so gut akademisch qualifizierte junge Frauengeneration, und nie zuvor gab es so viele Frauen an den Hochschulen, auch wenn Frauen in den hochschulischen Spitzenpositionen noch immer rar sind. Diese quantitative Veränderung ist vor allem an den politisch Verantwortlichen in den Parlamenten nicht vorbei gegangen, die die Förderung der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in Forschung, Lehre, Studium und Hochschulverwaltung auf die Reformagenda im Regierungshandeln gesetzt haben.

Im Interesse der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit wird diese Norm pragmatisch mit der neoliberalen Wende in der Hochschulpolitik verknüpft, die ökonomische Rationalität auf allen Ebenen des Reformprozesses einfordert: Das Argument, dass Hochschule und Wissenschaft es sich künftig nicht mehr (werden) leisten können, auf brach liegende Humanressourcen in Form der Innovations- und Leistungspotenziale von Frauen zu verzichten, hat auch in den Hochschulen grosse Ausstrahlung, Wirkung und Stichhaltigkeit, vor allem dort, wo Forderungen nach (mehr) Demokratisierung nicht gehört werden. Damit ist – trotz der sparpolitisch geprägten Ausgangslage – der Boden für Geschlechterdemokratisierung im Hochschulreformprozess bereitet.

Gesteigerte Aufmerksamkeit verdient vor diesem Hintergrund insbesondere die schon lang währende Debatte über die Steigerung des Frauenanteils auf allen Ebenen der naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen. Die Erkenntnisse und Erträge dieser Fächer gelten seit der Aufklärung als zentral und unverzichtbar für den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritt. Die neoliberal geprägte, auf unmittelbare Verwertung von Wissen ausgerichtete Hochschulreform verleiht diesem Postulat neuen Auftrieb: der Wirtschaftsstandort Deutschland braucht starke und innovative Natur- und Technikwissenschaften, um international wettbewerbsfähig zu sein und zu bleiben.

Auch im feministischen Spektrum wird die Steigerung der Partizipation von Frauen an diesen Wissenschaftsfeldern gefordert, wenn auch eher aus gleichheitspolitischen Erwägungen heraus. Die starke wirtschaftspolitische Hochschätzung der Ingenieurwissenschaften geht in Deutschland in den aktuellen Zeiten knapper Kassen auf Kosten der Sozial- und Kulturwissenschaften. Diese sparpolitische Verschiebung im Disziplinengefüge verknüpft sich wiederum faktisch mit einer impliziten Aufwertung der historisch auf Frauenausschluss gegründeten naturwissenschaftlich-techn(olog)ischen Beiträge von Männern zum zivilisatorischen Fortschritt. Zwar ist es folgerichtig und begrüßenswert, Frauen aus gerechtigkeits- und machtpolitischen Erwägungen heraus künftig verstärkt an der (Mit-)Gestaltung der techn(olog)ischen Modernisierung teilhaben lassen zu wollen – zumal sich die naturwissenschaftlich-technischen Fachkulturen bisher weitgehend resistent gegenüber Frauen und den von ihnen eingebrachten Veränderungen verhalten. Der gleichzeitig stattfindende Rückbau der von Frauen bisher bevorzugten kultur- und sozialwissenschaftlichen Wissenschaftsfelder führt jedoch zu einer impliziten Abwertung des von ihnen bislang präferierten Wissens und damit zu einer ge-

samtgesellschaftlichen intellektuellen Verarmung. Diese Entwicklung mit dem ihr inhärenten Geschlechterbias birgt ein grosses Risiko im aktuellen Hochschulreformprozess.

Bei genauerer Betrachtung der diskutierten Studienreformelemente erweist sich vieles, was mit ‚Frauenförderung‘ etikettiert wird, als grundsätzlich hochschulmodernisierend. Beispielsweise die neuen Lehrinhalte, aber auch methodisch-didaktische Veränderungen der Lehre gelten als allgemeine Bestandteile der notwendigen und vielerorts erfolgenden Modernisierung der Hochschulausbildung – nicht nur, aber vor allem in den Ingenieurwissenschaften. Dies ist aus geschlechtssensibler Sicht auch zu begrüßen, denn es kann nicht wirklich im Interesse von Frauen sein, wenn sie durch Studienreformmassnahmen einmal mehr gemäss traditionellen Geschlechterrollenklischees als sprachbegabter und sozialer kategorisiert werden als Männer – wenngleich diese Eigenschaften positiv zu bewerten sind. Die *Studienreform für Frauen* wird also im aktuellen Hochschulmodernisierungsprozess zum Motor für Veränderungen, die Frauen *und* Männern zu Gute kommen (Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 34).

Abschliessend möchte ich nun noch – subversiv dem neoliberalen Mainstream folgend – danach fragen, welchen Nutzen Hochschulen haben, wenn sie Studium und Lehre geschlechtergerecht reformieren (vgl. Kahlert 2002, 230f.). Im wachsenden (inter)nationalen Wettbewerb um Studierende kann eine Hochschule, die die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung der Geschlechter im institutionellen Leitbild verankert, ihre Attraktivität für Frauen und Männer aller Statusgruppen erhöhen. So kann sie in der sich globalisierenden Hochschul- und Wissenschaftslandschaft Macht gewinnen und ihren Einfluss sichern. Die Vorteile der Implementierung des Profilelements ‚Geschlechtergerechtigkeit‘ in Studium und Lehre, aber auch in Forschung und Verwaltung liegen auf der Hand:

- Die Hochschule erfüllt damit aus normativ-politischer Sicht das Gleichstellungsgebot der Verfassung.
- Die Hochschule gewinnt in Zeiten, in denen Frauenförderung Bestandteil leistungsbezogener Mittelzuweisung vom Staat an die Hochschulen ist, mit einer erfolgreichen Gleichstellungspolitik ökonomische Ressourcen.
- Die Hochschule steigert durch die Integration und Ausschöpfung der bisher vernachlässigten Potenziale von Frauen ihre organisationale Effizienz und damit ihre internationale wie nationale Wettbewerbsfähigkeit.
- Die Hochschule fördert mit einer entsprechenden Profilbildung ihre Auslastung mit Studierenden, insbesondere in den technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, aber auch in den Kultur- und Sozialwissenschaften, und sichert damit ihren Fortbestand.
- Die Hochschule erleichtert damit allen Hochschulangehörigen den Zugang zum Lehr-, Lern- und Arbeitsort Hochschule, denn eine ‚frauen‘gerechte Hochschule ist auch eine geschlechter- und familiengerechte Hochschule. So wird die Bindung aller Hochschulmitglieder an ‚ihre‘ Hochschule verstärkt, was wiederum die organisationale Effizienz erhöht und letztlich das organisationale Profil schärft.
- Die Hochschule fördert damit schliesslich ihre nationale und internationale Anerkennung und Reputation.

All diese Aspekte deuten darauf hin, dass eine geschlechtergerechte Hochschulreform generell eine zukunftsfähige Hochschulreform ist. Die Herstellung und Wahrung von Geschlechtergerechtigkeit im Reformprozess hat Effekte, die weit über die Geschlechterfrage hinausreichen und eine moderne Hochschule bewirken, die die Herausforderungen des beginnenden 21. Jahrhunderts souverän zu bewältigen versteht.

Literatur

bmb+f (2001): Grund- und Strukturdaten 2000/2001. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Bock, Ulla (2001): Frauenforschungsprofessuren an deutschen Universitäten. URL: <http://www.fu-berlin.de/zefrauen/datenbanken/ffprof>.

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2000): Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf – Ausbildungs- und Studienwahlverhalten von Frauen. Bonn: BLK (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 80).

Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2002): Frauen in den ingenieur- und naturwissenschaftlichen Studiengängen. Bericht der BLK vom 2. Mai 2002. Bonn: BLK (Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 100).

Cordes, Doris/Rieken, Marion (1997): Evaluation – Weg zur Hochschulreform? Eine feministische Betrachtung. In: Neue Impulse (3), 4-9.

Europäische Kommission, Generaldirektion Forschung (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“. Brüssel: Europäische Kommission.

Fachhochschule Rhein-Sieg (Hg.) (1997): Empfehlungen zum Ausbau der Fachhochschule Rhein-Sieg als frauengerechte Hochschule. Sankt Augustin: Fachhochschule Rhein-Sieg.

Färber, Christine (1997): Geschlechtergerechtes Studium. Defizite und Forderungen. In: Lang, Sabine/Sauer, Birgit (Hg.): Wissenschaft als Arbeit – Arbeit als Wissenschaftlerin. Frankfurt, New York: Campus, 144-156.

Gemeinsame Kommission für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen (2000): Ingenieurinnen erwünscht! Handbuch zur Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen. Bochum: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen.

Herrmann, Martina (1998): Warum soll man Frauen vorziehen? Normative Begründung von Gleichstellungsmassnahmen. In: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform. Bielefeld: Kleine (Wissenschaftliche Reihe, Band 105), 74-92.

<http://www.vifu.de>. (Homepage der Internationalen Frauenuniversität ‚Technik und Kultur‘ ifu.)

Kahlert, Heike (2000): (Aus-)Bildung durch Wissenschaft: Frauen- und Geschlechterstudien als Beiträge zur Hochschulreform. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 18 (1+2), 5-21.

Kahlert, Heike (2001a): Geschlechtergerechtigkeit als Herausforderung der Studienstrukturreform. In: Geissel, Brigitte/Seemann, Birgit (Hg.): Bildungspolitik und Geschlecht. Ein europäischer Vergleich. Opladen: Leske + Budrich (Politik und Geschlecht, Band 5), 155-187.

Kahlert, Heike (2001b): Gleichstellungspolitik/Mainstreaming. In: Hanft, Anke (Hg.): Grundbegriffe des Hochschulmanagements. Neuwied, Kriftel: Luchterhand, S. 146-151.

Kahlert, Heike (2001c): (K)Ein Fach wie jedes andere? Feministische Lehre im Professionalisierungsprozess. In: Die Philosophin. Forum für feministische Theorie und Philosophie 12 (23), S. 74-92.

Kahlert, Heike (2002): Gleichstellungsbezogene Chancen und Risiken einer Fusion der Universitäten-Gesamthochschulen Essen und Duisburg. Expertise im Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten der Universität-Gesamthochschule Essen. Essen: Universität-Gesamthochschule Essen.

Kahlert, Heike/Mischau, Anina (2000): Neue Bildungswege für Frauen. Frauenhochschulen und Frauenstudiengänge im Überblick. Frankfurt, New York: Campus.

Katz, Montana/Vieland, Veronica(1993): Uni-Knigge für Frauen. Wegweiser durch den patriarchalen Hochschuldschungel. Frankfurt, New York: Campus.

Koch-Klenske, Eva (1991): Über Freuden und Leiden bei der Aneignung feministischer Theorien. In: Fabianke, Ruth/Kahlert, Heike (Hg.): Frauen in der Hochschullehre: Auf der Suche nach neuen Lehr- und Lernformen. Dokumentation des Workshops „Lehre in der Frauenforschung“, Hamburg, 29./30. Juni 1990. Hamburg: Interdisziplinäres Zentrum für Hochschuldidaktik (IZHD) der Universität (Hochschuldidaktische Arbeitspapiere, Band 24), 96-116.

Kultusministerkonferenz (2000): Realisierung der Ziele der „Bologna-Erklärung“ in Deutschland – Sachstandsdarstellung. (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.11.2000). URL: <http://www.kmk.org/doc/publ/bologna.pdf>.

Metz-Göckel, Sigrid (1998): Lehrkulturen und Lehrökonomie. Zur Mikropolitik der Lehre als Modernisierungsstrategie der Hochschulen. In: Roloff, Christine (Hg.): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Ed. Sigma, 77-107.

Metz-Göckel, Sigrid/Schmalzhaf-Larsen, Christa/Belinszki, Eszter (Hg.) (2000): Hochschulreform und Geschlecht. Neue Bündnisse und Dialoge. Opladen: Leske + Budrich (Geschlecht und Gesellschaft, Band 24).

Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur (Hg.) (1997): Berichte aus der Frauenforschung: Perspektiven für Naturwissenschaften, Technik und Medizin. Bericht der niedersächsischen Kommission zur Förderung von Frauenforschung in Natur-

wissenschaften, Technik und Medizin. Hannover: Niedersächsisches Ministerium für Wissenschaft und Kultur.

Pellert, Ada (2002): Lehrqualität und Frauenförderung – neue Herausforderungen für die universitäre Personalentwicklung. In: Roloff, Christine (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine (Wissenschaftliche Reihe, Band 142), 37-48.

Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Ed. Sigma.

Roloff, Christine (2002): Der Zusammenhang von Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement. In: dies. (Hg.): Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule. Bielefeld: Kleine (Wissenschaftliche Reihe, Band 142), 11-33.

Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz: Wissenschaftsrat (Drucksache 3534/98).

Heidi Rebsamen

Mehr Studentinnen an den Fachhochschulen dank der Reformen? Voraussetzungen für eine frauenfreundliche Fachhochschule

1998 bewilligte der Bundesrat rückwirkend auf das Schuljahr 1997/98 die Erschaffung von sieben Fachhochschulen. Die Fachhochschulen stellen keine einzelnen Hochschulen mit zentralem Campus wie die Universitäten dar, sondern bilden sieben regionale Verbände, welche durch den Bundesrat festgelegt wurden. Der Leistungsauftrag der Fachhochschulen umfasst neben der traditionellen Lehre auch „Weiterbildung“, „Dienstleistung“ und „angewandte Forschung und Entwicklung“. Mit Beginn der schweizerischen Fachhochschulen mussten deshalb sämtliche Lehrpläne um- oder neu ausgearbeitet werden. Die sieben Fachhochschulen entstanden aus etwa 50 Höheren Fachschulen staatlicher, halbstaatlicher oder privater Herkunft. Diese Traditionen wirken immer noch nach, sei es in den Lehrformen, in der Kleinheit der Schulen (25 Studierende bei der kleinsten; 2000 bei der grössten Teilschule) oder in idyllischen Betreuungsverhältnissen.

Die Fachhochschulen erheben den Anspruch, als gleichwertige Hochschulen ins Bildungssystem der Schweiz beziehungsweise Europas eingegliedert zu werden. Sie bezeichnen sich als andersartig, komplementär und qualitätsbewusst gegenüber den universitären Hochschulen. Die Andersartigkeit zeichnet sich aus durch eine kürzere Dauer der Studiengänge und die Ausrichtung der Curricula auf Praxis und Beruf. „Forschung und Entwicklung“ sind anwendungsorientiert. Das bedeutet konkret, dass in kurzfristigen Projekten Forschungsaufträge erledigt werden und häufig keine klare Abgrenzung zu den Dienstleistungen erfolgen kann. Komplementär zu den Universitäten ist das Angebot der Studiengänge. In den gestalterischen Ausbildungen wie in den Bereichen Musik und Theater sind die Fachhochschulen die alleinigen Anbieterinnen. Promotionen sind vorläufig noch ausgeschlossen. Die Schulen bekunden deshalb Schwierigkeiten, einen Mittelbau mit Assistierenden aufzubauen. Das Bewusstsein für Qualität ist sehr ausgeprägt an den Fachhochschulen. So wurde im letzten Jahr eine umfassende Evaluation aller Studiengänge durch ein internationales ExpertInnengremium durchgeführt. Zudem werden hohe Ansprüche an die soziale Kompetenz, das ethische Verhalten und die Durchsetzung der Gleichheitsideale von Frau und Mann gestellt.

Frauenanteil an den Fachhochschulen

1997 sind die Fachhochschulen mit einem Studentinnenanteil von 17.7% gestartet und konnten sich bis zum Jahr 2000 um fast 10% steigern. Der Frauenanteil unter den Studierenden beträgt zur Zeit rund 26%. Dennoch ist diese Quote verglichen mit derjenigen der Universitäten deutlich geringer. Eine Erklärung ist in den unterschiedlichen Studienbereichen zu sehen.

Tabelle 1: Studentinnen an den schweizerischen Fachhochschulen nach Fachbereich im Jahr 2000

Studiengang	Frauen	Frauenanteil in %	Männer	Total
Technik	252	3.4	7259	7511
Bauwesen	309	14.6	1810	2119
Sport	15	22.0	53	68
Landwirtschaft	142	23.1	473	615
Chemie	132	25.1	393	525
Wirtschaft	2490	27.8	6478	8968
Musik	788	51.1	754	1542
Theater	88	54.6	73	161
Gestaltung	706	58.9	493	1199
Bildende Kunst	241	62.6	144	385
Soziale Arbeit	965	65.4	511	1476
Angewandte Psychologie	115	69.7	50	165
Angewandte Linguistik	111	87.4	16	127
Gesundheit	36	87.8	5	41

Quelle: Bundesamt für Statistik (BfS): Studierende an den Fachhochschulen 2000/2001

Die Verteilung weist ein sehr polarisierendes Muster auf. Der Frauenanteil in den technischen Studiengängen bewegt sich auf einem marginalen Niveau von 3.4%. Im europäischen Vergleich zählt die Schweiz deshalb zum Schlusslicht. Am anderen Ende der Skala liegen die Studiengänge Angewandte Psychologie und Linguistik (Übersetzungen) mit einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil (jedoch viel geringeren Studierendenzahlen). Frauen fühlen sich offensichtlich zu jenen Studiengängen hingezogen, die zwischenmenschliche und Beziehungsaspekte („soft skills“) thematisieren. Technisch-mathematische Fähigkeiten („hard skills“) sind eindeutig bei den Männern im Trend.

Die marginale Frauenquote in den technischen Studiengängen steht in direktem Zusammenhang mit den Zulassungskriterien der Fachhochschulen. Die Aufnahme an die Fachhochschule setzt eine einschlägige Berufslehre und die Berufsmaturität voraus. Ein Blick auf die im Jahr 2000 ausgestellten Fähigkeitszeugnisse (Diplom der abgeschlossenen Berufslehre) zeigt, dass immerhin 43% der Zeugnisse von Frauen erreicht wurden. Aber auch hier stossen wir auf die bereits dargelegte Polarisierung.

Tabelle 2: Fähigkeitszeugnisse an Frauen im Jahr 2000

Branchen	Frauenanteil in %	Anzahl Frauen
Körperpflege, Heilbehandlung	94.2	2519
SRK-Berufe*	88.6	4044
Textilverarbeitung	86.0	375
Verkauf	74.6	4470
Gastgewerbe	66.7	2661
Verwaltung, Büro	65.3	7799
Gartenbau	56.3	741
Grafische Industrie	43.5	290
Nahrungsmittel	41.0	545
Technische Berufe	22.2	601
Holzverarbeitung	4.6	99
Metall- und Maschinen	1.6	169
Baugewerbe	1.5	21

* Berufe des Gesundheitsbereiches

Quelle: BFS Lehrlingsstatistik

Die Daten zeigen, dass jede zweite Frau eine der folgenden fünf Ausbildungen gewählt hat: Kaufmännische Angestellte, Verkäuferin, Damencoiffeuse, Krankenschwester, Detailhandelsangestellte. Die Hälfte der jungen Männer hingegen haben aus 12 Berufen ausgewählt.

Den Berufswahlentscheid nur der weiblichen Sozialisation anzulasten, greift jedoch zu kurz. „Im Vergleich zum Ausland müssen sich Jugendliche in der Schweiz verhältnismässig früh für einen Beruf oder eine weiterführende Schule entscheiden. Ihre Berufswahl fällt deshalb in eine äusserst schwierige Phase der persönlichen Entwicklung. (...) Sie befinden sich auf der Suche nach der eigenen Identität als Frau oder als Mann. In dieser Lebensphase einen geschlechtsuntypischen Beruf zu wählen – und damit einen zusätzlichen Unsicherheitsfaktor in Kauf zu nehmen – überfordert viele junge Menschen.“ (Huber/Christen 1998, 61)

Die geschlechterkonforme Berufswahl bei Mädchen erfüllt aber noch eine andere Funktion. Die „weibliche Technikferne“ ist eine Folge der historischen und kulturellen Konstruktion von Technik als männliche Domäne. Schülerinnen, die einen technischen Beruf wählen, handeln gegen die Norm, auch wenn sie darin unterstützt werden. Buben handeln im Sinne der an sie gestellten Erwartungen. Technikinteresse und Technikkompetenz haben einen hohen Stellenwert in der männlichen Geschlechtsidentität und sind ein Mechanismus der Selbstbestätigung. Frauen setzen sich nicht mit Technik auseinander, da dadurch ihr Selbstbild bedroht würde. Somit ist die „Technikferne“ der Frauen eine Folge des hierarchischen Geschlechterverhältnisses. Technik hat die Funktion, dieses zu erhalten und zu rechtfertigen. Viele junge Frauen wenden sich zur Zeit der Berufswahl deshalb allgemeinbildenden Schulen auf Diplomstufe (Diplommittelschule/Matura) zu. In den Gymnasien ist die Verteilung von Frauen und Männern inzwischen ungefähr ausgewogen. Auf der Berufsmaturitätsstufe ist dies hingegen nicht der Fall.

Tabelle 3: Berufsmaturitätszeugnisse von Frauen im Jahr 2000

Berufsmaturität (BM)	Frauenanteil in %	Anzahl Frauen
Technische BM	9.0	241
Kaufmännische BM	35.5	1840
Gestalterische BM	62.0	186
Gewerbliche BM	44.1	45
Technisch-landwirtschaftliche BM	17.3	13
Total	35.9	2325

Quelle: BfS Hochschulindikatoren

Der Vergleich zwischen den Frauenquoten an den Fachhochschulen und den Berufsmaturitätsabschlüssen weist nun darauf hin, dass die meisten Frauen mit einer technischen Berufsmaturität weiterstudieren. Dies gilt jedoch nicht für die kaufmännische Berufsmaturität. Immerhin scheinen knapp vier Fünftel der Frauen weiter zu studieren.

Reformen: Chancen und Gefahren

Reformansätze sind an den Fachhochschulen weiter fortgeschritten als an den Universitäten. Dies aus dem einfachen Grunde, dass die Fachhochschulen erst seit fünf Jahren existieren und einige der diskutierten Anstrengungen bereits von Anfang an umgesetzt wurden. Neu hinzugekommen ist nun der „Bologna-Prozess“ (die Einführung gestufter Studienabschlüsse nach dem Typus Bachelor/Master). Meiner Meinung nach enthält der Reformprozess im höheren Bildungswesen vielversprechende Vorstöße, welche sich durchaus positiv auf die Chancengleichheit auswirken, aber auch Gefahren, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen um Jahre zurückwerfen könnten.

Chancen sehe ich vor allem bei den Steuerungsinstrumenten. Durch Indikatorsteuerung kann beispielsweise die Entwicklung des Frauenanteils an die Vergabe von Mitteln gekoppelt werden. So kann der Anteil der Professorinnen und Dozentinnen sukzessive erhöht werden. Als ebenso wirksam könnte sich das Instrument der Zielvereinbarung entwickeln. In den Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen den Hochschulen und dem öffentlichen Träger erweisen sich Kriterien zur Messung der Gleichstellung als probates Mittel zur Verdeutlichung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten. Mit den Evaluationsverfahren werden die Lehre und andere Bereiche bewertet. Die Bewertungen ermöglichen eine geschlechterdifferente Aufschlüsselung und können deshalb zu überraschenden Ergebnissen führen. Systematisch können Schwachstellen aufgedeckt werden. Ein Controlling bietet schliesslich eine ständige Überprüfung hinsichtlich der gewählten Massnahmen und Methoden.

Die Chance der Steuerungsinstrumente liegt meiner Meinung nach vor allem darin, dass sie die Verantwortlichen der Hochschulen zum Handeln zwingen, insofern diese ihr Nichtstun rechtfertigen müssen oder ihnen dabei Gelder vorenthalten werden. Finanzielle Anreize beschleunigen in Zeiten der Budgetknappheit die Erreichung gesetzter Ziele.

Messgrössen wie auch Evaluationsresultate können eine bedeutende Rolle übernehmen, um die Gleichstellungsarbeit zu legitimieren.

Etwas anders verhält es sich mit dem Qualitätskriterium Gleichstellung. Qualität ist nicht so einfach messbar, und das Bestimmen von Kriterien ist eine Herausforderung, deren Anfänge zwar geleistet sind, deren Weiterentwicklung aber noch viel Zeit in Anspruch nehmen wird. Die Qualität einer Schule oder des Unterrichts misst sich unter anderem an den Genderrepräsentationen in der Sprache wie an den Geschlechterideologien, welche in den Studieninhalten transportiert werden. Das Qualitätskriterium „Gleichstellung“ kann den Fachhochschulen zu einem besonderen Profil verhelfen.

Eine wichtige Intention des Bologna-Prozesses ist die Internationalisierung der Studiengänge. Damit wird erstmals eine Gleichwertigkeit, aber auch die Vergleichbarkeit der Abschlüsse in ganz Europa angestrebt. Für die Fachhochschulen bedeutet dieser Reformprozess eine grosse Herausforderung. Die Befürchtung einer Abwertung der Fachhochschuldiplome ist nicht ganz aus der Luft gegriffen. Zum jetzigen Zeitpunkt scheinen die Zeichen hinsichtlich Gleichwertigkeit aber Andersartigkeit mit den universitären Diplomen nicht günstig. Ein weiteres Risiko birgt auch die von allen Fachhochschulen angestrebte Finanzautonomie. Andere Aufgaben könnten der Frauenförderung und weiteren Gleichstellungsmassnahmen vorgezogen werden. Die Finanzierung der Gleichstellungsarbeit gerät so in den Einfluss einer reinen Kosten-Nutzen-Analyse oder hängt vom guten Willen einzelner Personen ab. Drittmittelbeschaffung in der Privatwirtschaft ist für Gleichstellungsprojekte generell schwieriger zu organisieren. Dies gilt insbesondere für die Genderforschung. Schliesslich kann durch falsch verstandenes Gender Mainstreaming die Frauenförderungspolitik unter den Tisch fallen.

Ich kann und möchte die Entwicklung des Reform- wie des Bolognaprozesses noch nicht abschliessend beurteilen. Die Reformen beginnen zumindest an den schweizerischen Fachhochschulen erst zu greifen und stehen noch am Anfang. Ob sich die Reformen auf die tatsächliche Gleichstellung positiv auswirken oder ihr gar schaden, wird erst in ein paar Jahren ersichtlich sein.

Voraussetzungen für eine frauenfreundliche Fachhochschule

Die Erreichung einer frauenfreundlichen Fachhochschule hängt stark mit der Berufsbildung zusammen. Es muss darauf geachtet werden, „kulturelle und strukturelle Zugangsbarrieren von Frauen zu bestimmten Ausbildungen und Berufen, insbesondere denjenigen der Technik und im Bereich der neuen Informations- und Kommunikationstechnologien, zu beseitigen.“ (Neef 2000, 34) Mit gezielten Massnahmen kann der Zugang zu allen Ausbildungen gefördert werden. Besonders wichtig ist auch die rechtliche Gleichbehandlung aller Berufe. Dies bedeutet für die laufende Revision des Berufsbildungsgesetzes, dass die kantonal geregelten Berufe ins neue Gesetz aufgenommen werden und zu eidgenössisch anerkannten Ausbildungen führen. Auch muss die Europataglichkeit der Berufsbildung angestrebt werden.

Die zweite wichtige Voraussetzung besteht in der Modularisierung des Fachhochschulunterrichts, die rasch verwirklicht werden muss. Denn nur diese Form garantiert die Berücksichtigung von unterschiedlichen und individuellen Lebenszusammenhängen. Selbstverständlich gehören dazu auch entsprechende Rahmenbedingungen für Fachhochschulangehörige in der Familienphase wie Kinderkrippenplätze und Teilzeitarbeit.

Die Modularisierung beinhaltet eine neue Ausrichtung der Curricula. Dabei sollte die Überarbeitung der Lehrpläne genutzt werden, neue Lern- und Lehrformen wie ganzheitliche Lernprozesse und eine personen- und prozessorientierte Lernkultur einzuführen. Diese Methoden kommen den Zielen einer geschlechtergerechten Didaktik besonders nahe, weil sie das induktive Lernen dem deduktiven vorziehen.

Das bisherige klassische Ingenieurstudium schreckt Frauen ab, weil „das Grundstudium als hart, fachlich deutlich zu eng, verschult, kurz als Durststrecke absolviert werden muss. Es übt klassische Fabrikugenden des 19. und 20. Jahrhunderts ein und bietet fast ausschliesslich naturwissenschaftlich-technische Inhalte. Dabei werden die gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Kontexte der Technik fast vollständig ausgeblendet.“ (Schmid Göldi 1998, 58) Attraktiv für junge Frauen wirken deshalb neue interdisziplinär aufgebaute Studiengänge, welche sich auch zur Erschliessung von neuen Berufsfeldern eignen. Ein neuer Fächermix bewirkt, wie erste Untersuchungen aus Deutschland zeigen, eine Motivationssteigerung bei den Studierenden und eine positive Auswirkung auf die interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen technischen und nicht-technischen Fachbereichen (Schwarze 2001). Hilfe für den Verbleib von Studentinnen an den Fachhochschulen kann durch gezielte Mentoringprogramme geleistet werden. Vor allem Studentinnen in den technischen Studiengängen nutzen das zusätzliche Coaching, um das Selbstbewusstsein in einem männlich konnotierten Fach zu stärken.

Für die meisten Berufe im sozialen und Gesundheitsbereich gelten spezielle Regelungen auf der tertiären Stufe. Im Rahmen der Integration dieser Berufe in die Bundeskompetenz ist dringend die Weiterqualifizierung auf Fachhochschulstufe anzustreben.

Besonders frauenfreundlich sind auch offene Zugangskriterien. Diese umfassen insbesondere eine grosszügige Bewertung des verlangten Praktikumsjahres, das auch während des Studiums nachgeholt werden können muss. Die einschlägige Berufslehre als Voraussetzung zum Studium vor allem technischer Fächer muss aufgehoben werden. Ziel sollte sein, die Berufsmaturität als *einziges* Zulassungskriterium für ein Fachhochschulstudium anzuerkennen. Anzustreben ist weiter eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Studiengängen und zwischen den Fachhochschulen und den Universitäten. Für Maturandinnen sollen spezielle Vorbereitungsjahre als Ersatz für die Berufslehre oder das Berufspraktikum angeboten werden. Familienarbeit muss als Berufserfahrung bei den berufsbegleitenden Studiengängen anerkannt werden. Das Nachholen der Berufsmaturität im fortgeschrittenen Erwachsenenalter soll gefördert werden und darf nicht übermässig viel kosten.

Literatur

Bundesamt für Statistik (BfS) (2001): Hochschulindikatoren. Neuenburg.
www.statistik.admin.ch

Bundesamt für Statistik (BfS) (2001): Studierende an den Fachhochschulen 2000/2001. Neuenburg.

Bundesamt für Statistik (BfS): Bildung und Wissenschaft/Lehrlingsstatistik.
www.statistik.admin.ch

Grossenbacher, Silvia (1998): Berufsbildung in der Schweiz: Aktueller Entwicklungsstand und Situation der Frauen. In: Frauenfragen 2, 1998.

Huber, Ursula/Christen, Gelgard (1998): Die Ausbildung in einem „Männerberuf“: Noch immer ein Hürdenlauf. In: Frauenfragen 2, 1998.

Neef, Wolfgang (2000): Innovationen in der Ingenieurausbildung. In: Ada-Lovlace-Schriftenreihe Heft 7: Frauen – Technik – Evaluation. Koblenz .

Schmid Göldi, Rita (1998): Die Totalrevision des Berufsbildungsgesetzes muss eine Revision zugunsten der Frauen werden. In: Frauenfragen 2,1998.

Schwarze, Barbara (2001): Studienreformmassnahmen für Frauen im Ingenieur- und Informatikstudium. Referat gehalten an der Tagung „Chancengleichheit an den Fachhochschulen“, Bern, 9. Mai 2001.

Corinna Seith, Sabin Bieri

Schweizerische Nachwuchs- und Forschungsförderung – geschlechterkritisch inspiziert

Die Hochschullandschaft Schweiz ist eine Baustelle – und die Gestalt der künftigen Architektur von Forschung und Lehre hängt nicht zuletzt von den Strategien der heutigen Forschungsförderung ab. In der im November 2002 vom Bundesrat verabschiedeten Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004-2007 werden diese Strategien routinemässig überarbeitet und an die neuen Gegebenheiten angepasst. Der Zeitpunkt zur kritischen Betrachtung und aktiven Informationsarbeit erscheint im Zuge der laufenden Reformprozesse, wo Weichen gestellt werden und über Gewichtung sowie Umsetzung der zahlreichen Massnahmen und Instrumente für Forschung und Bildung und mithin zur Gleichstellung und zur Förderung von Gender Studies verhandelt wird, besonders angezeigt.

Der folgende Beitrag stellt eine Auswahl der wichtigsten Stationen der Forschungsförderungspolitik und der Förderung des (weiblichen) Nachwuchses der letzten Jahre vor, beleuchtet neue Tendenzen und wirft Fragen nach deren Bedeutung für den Abbau von Hürden der akademischen Laufbahnen auf, die besonders Frauen treffen. Mit den Aspekten Nachwuchsförderung, Karrierestrukturen, Zugang zu Forschungsgeldern und Arbeitsbedingungen von ForscherInnen greift der Artikel vier Schwerpunkte auf, anhand derer die aktuelle Diskussion gespiegelt und gleichzeitig auf bestehende und neu hinzukommende Probleme verwiesen wird.

Nachwuchsförderung

Das gravierende Nachwuchsproblem in der schweizerischen Forschung ist in den letzten Jahren zunehmend zum Gegenstand wissenschaftspolitischer Auseinandersetzungen geworden.¹ Was die Situation von Frauen in der Wissenschaft betrifft, so kann man heute auf der Basis einer verbesserten Datenlage nachweisen, dass bei jedem Übergang innerhalb der akademischen Karriere durchschnittlich 10 bis 20 Prozent der Wissenschaftlerinnen aussteigen – ein Effekt, der als „leaky pipeline“ bezeichnet wird (Barinaga 1992). Zwar ist der personelle Verlust vor jeder Karrierestufe ein generell auftretendes Phänomen, verschiedene Analysen zeigen jedoch, dass verbleibende Differenzen vor allem durch Geschlecht zu erklären sind (GRIPS Gender 2001, 7; ETAN-Report 2001).

Die dringende Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Karrieren insbesondere für Frauen zu verbessern, Voraussetzungen für eine kohärentere Karriereplanung zu schaffen und die Forschungsförderungspolitik zu überdenken, war über die Jahre Gegenstand zahlreicher Stellungnahmen des Vereins Feministische Wissenschaft (vgl. zum Beispiel Verein Feministische Wissenschaft 1993 und 2002). Verschiedene wissenschaftspolitische Institutionen haben inzwischen Massnahmen ergriffen, auf die wir im Folgenden kurz eingehen werden.

¹ Vgl. Stellungnahme des Wissenschaftspolitischen Rates der Sozialwissenschaften (WRS 2001) zu den Zukunftsperspektiven für die Schweizer Sozialwissenschaften.

- **Impulsprogramme des Bundes zur Nachwuchs- und Frauenförderung**

Der Bund startete 1992 mit den Sondermassnahmen zur Förderung des akademischen Nachwuchses ein allgemeines Nachwuchsförderungsprogramm mit einer expliziten Frauenquote, das nach dem Willen des Bundesrates auch in der Periode 2004-2007 weitergeführt wird.² Hauptziel des Programms ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Hinblick auf die erwartete Emeritierungswelle und die damit hohe Anzahl von Professuren, die in den nächsten Jahren neu zu besetzen sind. Die Sondermassnahmen waren die ersten Fördermassnahmen im Hochschulbereich, die eine verbindliche Frauenquote festlegten. Vorgesehen war, zumindest ein Drittel der Stellen an Frauen zu vergeben. Dieses Ziel wurde im ersten Programm übertroffen. 2000 wurde die Quote auf 40 Prozent erhöht und soll auch in der folgenden Phase gelten. Gleichzeitig wurde das Programm aber auf den oberen Mittelbau, also auf Promovierte, eingeschränkt. Dies ist insofern problematisch, als zu einem Zeitpunkt, zu dem Frauen auf der universitären Diplomstufe gerade einmal zahlenmässig zugelegt hatten, schon wieder eine Förderungslücke auf der Doktorandinnen-Ebene geschaffen wurde.³ Ein weiteres Problem ortet Thomas Meyer, der diese Massnahmen evaluierte, bei den Angeboten für Teilzeitanstellungen. Diese finden sich vor allem auf der untersten Förderungsstufe, also bei den Assistenzen. Dem Bedürfnis nach reduziertem Beschäftigungsgrad wird also auf jener Stufe entsprochen, deren Arbeitsbedingungen häufig nicht karrierefördernd, sondern karrierebremsend wirken (Meyer 2000, 52). Schlechte Bezahlung⁴ und daher die Notwendigkeit zusätzlicher Erwerbsarbeit gehören zu den negativen Aspekten (Meyer 2000, 31).

Im qualitativen Teil der Evaluation gingen Meyer und Nyffeler (2000) unter anderem der Frage nach der geschlechtsspezifischen Ausgestaltung der individuellen Laufbahnplanung im Bezug auf die Fördermassnahmen nach. Die Ergebnisse verweisen auf eine kontroverse Beurteilung von Quoten (Meyer und Nyffeler 2000, 25). Während ein Teil der geförderten Frauen die Quoten im Kontext der bekannten frauenspezifischen Hürden des Hochschulbetriebs ausdrücklich würdigt, sehen andere die Koppelung von Bundesgeld mit Frauenquoten eher skeptisch. Bei den Männern, die als Inhaber der Förderstellen der Quote „entgangen“ sind, kommen einerseits Gelassenheit, andererseits klischierte Vorstellungen zum Ausdruck, wonach „Quotenfrauen“ nicht die erforderlichen Qualifikationen – sowohl in fachlicher als auch „anderer“ Hinsicht – für eine Stelle mitbringen würden (Meyer und Nyffeler 2000, 26). Schliesslich äussern sich die ProfessorInnen, die die Stellen vergeben, durchwegs kritisch gegenüber Quoten. Das Autorenteam kommt zum Schluss, dass sich die Debatte um Quoten in einem hoch polarisierten Diskurs, im Spannungsfeld zwischen „political correctness“ und Geschlechterstereotypen bewegt (Meyer und Nyffeler 2000, 25). Quoten stossen

² „Sonderprogramm des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses“ – Wissenschaftsbotenschaft 2004-07, 60.

³ Siehe die Zahlen für das Wintersemester 2001/2002 der universitären Abschlüsse gemäss des Bundesamtes für Statistik auf http://www.statistik.admin.ch/stat_ch/ber15/donbas_hsw/studbas_d.htm (30/12/02)

⁴ Die Ansätze des Nationalfonds betragen für DoktorandInnen in der freien Forschung im ersten Jahr CHF 32'280, im dritten Jahr CHF 38'280. Im Unterschied zu Stipendien berücksichtigen diese standardisierten Beiträge die individuelle Situation der Beitragsempfängerin/des Beitragsempfängers nicht. Die Beträge variieren je nach Förderungsart und können auf der Website des Schweizerischen Nationalfonds abgerufen werden (www.snf.ch).

in der „scientific community“ offensichtlich auf Widerstand. Insgesamt zeigt aber die Evaluation den Erfolg der Fördermassnahmen und insbesondere der Frauenquote: „Nicht zuletzt die für beide Geschlechter exakt gleich hohe Professurquote zeigt: wenn die Spiesse gleich lang sind, sind Frauen gleich ‚erfolgreich‘ wie Männer.“ (Meyer 2000, 53).

- **Personen- und Projektförderung des Schweizerischen Nationalfonds**
Erfreulich ist, dass eine vom Nationalfonds lange und vehement verteidigte Bastion – die Alterslimite bei den Forschungsstipendien (Stipendien für angehende und fortgeschrittene Forschende) – vorläufig und vorerst nur für Frauen – gefallen ist. Probeweise setzte der Nationalfonds die Alterslimite für zwei Jahre aus und wird prüfen, ob dies Auswirkungen auf den Frauenanteil bei den Bewerbungen und bei der Vergabe der Forschungsstipendien hat. Schon jetzt zeichnet sich ab, dass die Versuchsphase ausgedehnt werden muss, um die Auswirkungen auf die Eingabezahlen abschätzen zu können. Das partielle Festhalten an den Alterslimiten bei anderen Förderinstrumenten des Nationalfonds, wie beispielsweise bei den Förderprofessuren, und bei Männern birgt indessen die Gefahr, dass informelle Altersvorgaben wirksam werden, und leistet ausserdem dem zunehmend geführten Jugendlichkeitsdiskurs in der akademischen Berufswelt Vorschub.⁵

Das Nachwuchsprogramm des Bundes wird seit 2000 schrittweise durch ein neues Mittelbauprogramm, die SNF-Förderprofessuren, abgelöst. Es handelt sich bei diesem Programm um ein allgemeines Nachwuchsförderungsprogramm, das aber infolge seiner Zielsetzung, den Frauenanteil zu erhöhen, häufig der Kategorie „Frauenförderung“ zugeordnet wird. Pro Jahr sollen 50 junge, promovierte NachwuchswissenschaftlerInnen mit personengebundenen Beiträgen (Salär und Forschungsbeiträge) für vier bis sechs Jahre unterstützt werden. In dieser Zeit soll auch die Integration in den Lehr- und Forschungsbetrieb gefördert werden. In der ersten Runde wurde die festgelegte Zielvorgabe von einem Frauenanteil von 30 Prozent bei den Zusprachen nicht erreicht (nur 23 Prozent). Die zweite Tranche verzeichnete – trotz dreimaliger Ausschreibung – lediglich einen Anteil von 30 Prozent Frauen bei den Gesuchseingängen, 20 Prozent verblieben bei den Zusprachen.⁶ Diese Ergebnisse werfen die Frage auf, weshalb Frauen nicht nur weniger Gesuche einreichen, sondern insgesamt auch eine geringere Erfolgsquote aufweisen als Männer. Differenzierte statistische Auswertungen, die der Nationalfonds mittlerweile erstellt, bilden eine wichtige Wissensgrundlage, als Ergänzung erscheint jedoch eine qualitative Untersuchung der Entscheidungsprozesse und Analyse der Ablehnungsgründe notwendig, um allfällige Unterschiede bezüglich der Anforderungen an Männer und Frauen feststellen zu können.⁷ Die Praxis zeigt bereits, dass die Zielvorgaben dann ein wirksames Instrument sein können, wenn sie umgesetzt und gegenüber anderen Kriterien wie zum Beispiel Alter und Mobilitätsanforderungen prioritär behandelt werden. Über weitere

⁵ Vgl. den Beitrag von Christine Färber in diesem Band.

⁶ http://www.snf.ch/de/wom/wom_sta.asp.

⁷ Inzwischen liegen aus Schweden, den Niederlanden, Deutschland und Grossbritannien erste Studien vor, die Entscheidungsprozesse in Auswahlverfahren für Stipendien oder Forschungsgesuche auf die Wirksamkeit von vergeschlechtlichten Mechanismen untersuchen (vgl. Wenneras und Wold 1997 und 2000, Brouns in diesem Band). Der GRIPS-Gender-Bericht des Nationalfonds fordert eine entsprechende Untersuchung auch für die Schweiz (vgl. GRIPS-Gender 2001, 22).

Mechanismen, die die Zugangs- und Auswahlprozesse beeinflussen, und darüber, welche Massnahmen geeignet wären, die Wirksamkeit vergeschlechtlichter Prozesse zu minimieren, liegt bislang für die Schweiz kein systematisches Wissen vor.

Weiter stellt sich die Frage, welche Konsequenzen das Nichterreichen der Zielvorgabe hat. Im Unterschied zum Bundesprogramm sieht der Schweizerische Nationalfonds bei Nichterreichen der Zielvorgabe keine Sanktionen vor. Mit dieser Frage hat sich die GRIPS-Gender-Gruppe⁸ befasst, die in ihrem Bericht zum Schluss kommt, dass sich dieses Problem ohne Sanktionen nicht ausräumen lassen wird und deshalb die Blockierung bzw. Umlagerung der Gelder bei Nichteinhaltung der Zielvorgaben fordert (GRIPS Gender 2001, 21f.). Der Bericht enthält zudem verschiedene Vorschläge zur Neugewichtung der Evaluationskriterien, um diskriminierende Effekte zu minimieren. Darunter fallen die Aufhebung der Alterslimite für Frauen (wie sie beispielsweise für die Niederlande und Grossbritannien für beide Geschlechter nie existiert hat), die Berücksichtigung sogenannt untypischer Karriereverläufe und die Berücksichtigung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeiten statt ausschliesslich der Quantität von Publikationslisten.

- **Bundesprogramm Chancengleichheit**

Seit dem Jahr 2000 läuft auf Bundesebene erstmals ein explizites Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann im universitären Bereich.⁹ Das Programm „Chancengleichheit“ verfolgt das erklärte Ziel, den Professorinnenanteil bis zum Jahr 2006 zu verdoppeln – der Anstieg von sechs Prozent bei Programmbeginn auf acht Prozent bei Halbzeit ist vollzogen. Im Modul „Anreizsystem für die Wahl einer Professorin“ erhalten die Universitäten als Belohnung finanzielle Mittel, wenn sie eine Frau berufen. Das Anreizsystem ist nicht unumstritten, auch wenn den Universitäten grösstmögliche Freiheiten zur Verwendung der Mittel gelassen werden.¹⁰ Beispielsweise hat die Universität Bern – auf Initiative von Professorinnen – die Mittel zum Aufbau des Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung eingesetzt. Dies ist insofern ein wichtiger Schritt, als damit Strukturen zur inhaltlichen Förderung von Gender Studies aufgebaut werden können und die Förderungspolitik nicht auf die Ebene der „Frauenförderung“ begrenzt bleibt.

Zum Bundesprogramm Chancengleichheit gehören im weiteren die Module Kinderbetreuung und Mentoring, für die von 2000 bis 2003 je 4,8 Millionen Franken bereitgestellt wurden.¹¹ Mentoringprogramme laufen gegenwärtig auf

⁸ Der Nationalfonds hat im Jahr 1999 die Gruppe GRIPS Gender damit beauftragt, Empfehlungen zur Frauenförderung und zur Förderung der Gender Studies im Rahmen der Forschungsförderung und der Organisation des Nationalfonds zu formulieren.

⁹ Vgl. Wissenschaftsbotschaft.

¹⁰ Die rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Genf wies die ihr zustehenden Gelder im Jahr 2001 für die Wahl einer Professorin als unwürdig zurück mit der Anmerkung, eine gewählte Professorin werde durch diese „Mitgift“ zur „marchandise“ degradiert (NZZ vom 19.06.01). Am 18.10.2002 fand an der Universität Freiburg ein von der Schweizerischen Universitätskonferenz organisiertes Symposium zum Thema Anreizsysteme als Instrumente zur Erhöhung des Frauenanteils an Hochschulen statt.

¹¹ <http://www.bbw.admin.ch/d/hochschul/chancen/chancen.html>.

verschiedenen akademischen Stufen und operieren mit unterschiedlichen Methoden. Das Mentoringprogramm Deutschschweiz organisiert MentorInnen für Frauen mit einem Lizentiatsabschluss aufwärts, vernetzt diese und bietet Weiterbildungsveranstaltungen an. Dieses Programm, das bereits im zweiten Zyklus läuft, hat auch eine Entsprechung für die französische Schweiz, das „réseau romand de mentoring pour femmes“. Zu den neun bewilligten Programmen gehören im weiteren das „Laboratoire interuniversitaire en études genre (LIEGE)“, in Zürich wird ein Rahmenprogramm zur Unterstützung wissenschaftlicher Karrieren von Frauen angeboten, und in Bern vernetzen sich Studentinnen unterschiedlichster Disziplinen mit Doktorandinnen, Assistentinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen im Programm „womentoring“. ¹² Mit seiner Tagung zum Thema Mentoring im Jahr 2000 an der Universität Zürich hat der Verein Feministische Wissenschaft zusammen mit den Gleichstellungsstellen der Universität und ETH Zürich das damals noch dünn gesäte Wissen zu diesem unterdessen allgemein akzeptierten und breit angewandten Nachwuchsförderungsinstrument gebündelt und eine Diskussionsplattform geschaffen (vgl. Page und Leemann 2000). Das auf einer formalisierten persönlichen Beziehung basierende Modell bringt zwar keine strukturellen Veränderungen, hat aber Signalwirkung, indem es initiative Forscherinnen individuell in ihrer Karriereplanung unterstützt.

Bilanzierend kann festgehalten werden, dass in den letzten zehn Jahren einiges in Bewegung gekommen ist, wenngleich weiterhin Handlungsbedarf besteht. Trotz der Massnahmen, mit welchen beispielsweise der Bund versucht hat, die Nachwuchsförderung anzustossen und mit welchen der Nationalfonds sich bemüht, Frauen zu fördern, bleiben im Bereich des akademischen Nachwuchses noch einige Probleme zu lösen, Barrieren zu beseitigen und Lücken zu schliessen. Dies gilt insbesondere für die Arbeitsverhältnisse und die unsicheren Perspektiven von AkademikerInnen sowohl innerhalb als auch ausserhalb der Universitäten, auf die der folgende Abschnitt Bezug nimmt.

Strukturen akademischer Karrieren

Dass es um den schweizerischen Forschungsplatz nicht rosig bestellt ist, haben Medienberichte der jüngsten Zeit hinlänglich bekannt gemacht. An vorderster Front liess sich der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat vernehmen, dessen Einschätzung insbesondere der Nachwuchsfrage unverhohlen kritisch ausfiel. Gottfried Schatz, Präsident des Schweizerischen Wissenschafts- und Technologierats (SWTR) und Biochemieprofessor, sprach von einer „Krise“, gar von „alarmierenden Zuständen“ und forderte ein radikales Umdenken bei der Förderung des akademischen Nachwuchses. ¹³ Zur Verbesserung der akademischen Karrieremöglichkeiten in der Schweiz schlägt der SWTR zwei Instrumente vor, um WissenschaftlerInnen im schweizerischen Wissenschaftsbetrieb zu halten und ihre Perspektiven abzusichern: erstens die Verbesserung

¹² Einzelne Programme sind übers Internet abrufbar, eine gesamtschweizerische Plattform mit Informationen zu laufenden Projekten ist in Arbeit. Die Liste der bewilligten Projekte findet sich auf der Homepage der Schweizerischen Universitätskonferenz SUK:
http://shkwww.unibe.ch/De/D_Projekte/D_Projekte_Chance/Projekte_Chance1.html.

¹³ Basler Zeitung vom 30. Mai 2002.

der materiellen Lage von Doktorandinnen und zweitens die Verbesserung der beruflichen Aussichten durch eine einheitliche Karrierestruktur sowie faire und transparente Verfahren (SWTR 2001 und 2002).

Der Bericht zur Situation der Sozialwissenschaften folgt im wesentlichen der Position des SWTR, wobei spezifisch auf die Bedingungen in den sozialwissenschaftlichen Disziplinen (ein von Frauen bevorzugt gewählter Bereich) eingegangen wird (WRS 2001). Die ExpertInnen heben insbesondere die von den Naturwissenschaften abweichende Organisation der sozialwissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung sowie die prekären Betreuungsverhältnisse und damit auch die hohe Belastung des Mittelbaus durch die Lehre hervor (WRS 2000, 7). Sie fordern zum einen 100 neue Lehrstühle in den Sozialwissenschaften und regen die Schaffung von (finanzierten) Graduiertenkollegien in der Programmforschung sowie eine gezielte Erhöhung der Forschungsgelder in der Grundlagenforschung an (ebd., 10).

Nicht zuletzt äussern die in einer von SIDOS¹⁴ durchgeführten Evaluationsstudie über den Nationalfonds – „Der SNF im Spiegel der Forschenden“ – befragten Forschenden selbst einhellig Unbehagen gegenüber den an Schweizer Hochschulen bestehenden Karrierestrukturen: 80 Prozent der Befragten stufen diese als unzureichend ein. Die Studie kommt zum Schluss, dass im Zusammenhang mit dem Forschungsplatz Schweiz und dessen von verschiedenen Seiten attestierten eher rückläufigen Entwicklung die Frage der Karriereplanung künftig als eigentliche Schlüsselfrage zu behandeln ist (Hoffmann et al. 2002, 20, 28).

Die traditionellen Strukturen insbesondere der deutschsprachigen Universitäten stehen einer kohärenten und transparenten Organisation akademischer Karrieren im Weg. Aufstrebende WissenschaftlerInnen sind während langer Zeit in starker Abhängigkeit von ihren Vorgesetzten tätig, klare Zielvereinbarungen und Qualifikationsgespräche fehlen häufig (SWTR 2002, 23f.). Tenure Track, ein im amerikanischen Kontext verwirklichtes Modell, ist in den Augen des SWTR die Antwort auf diese Missstände. Dieses Modell soll NachwuchswissenschaftlerInnen (mit Doktorat) eine sechsjährige Anstellung mit unabhängiger Arbeit ermöglichen. Bei erfolgreicher Evaluation werden die NachwuchsforscherInnen automatisch zu permanent angestellten ProfessorInnen befördert. Das Modell erteilt – so der SWTR – der Habilitation, als einem Ausdruck undurchsichtiger institutioneller Schranken, eine Absage und versucht transparentere, nahtlosere Karriereverläufe zu schaffen (SWTR 2001, 27). Damit erhält die alte Forderung des Vereins Feministische Wissenschaft nach Abschaffung der Habilitation neue Aktualität.

Des weiteren ist der Versuch, die Prekarität von Forschungskarrieren¹⁵ und den damit verbundenen Energie- und Zeitverschleiss zu reduzieren, zu begrüssen. Gleichzeitig ist aber das Tenure Track-Modell bezüglich seiner Angemessenheit für das System der schweizerischen Nachwuchsförderung kritisch zu hinterfragen. Insbesondere seine Ausrichtung an naturwissenschaftlichen Karriereverläufen, wie sie idealtypisch im englischsprachigen Raum vorkommen, kann sich für Geistes- und SozialwissenschaftlerInnen und damit wiederum überproportional für Frauen als Bumerang erweisen. Tenure Track wirft somit neue Fragen auf:

¹⁴ SIDOS: Service suisse d'information et d'archivage de données pour les sciences sociales.

¹⁵ Die Prekarität der Forschungskarrieren besteht darin, dass die Anstellungen ausschliesslich befristet sind und zudem neben administrativen Pflichten, Lehrveranstaltungen und Aufträgen im Rahmen von Projekten der Vorgesetzten wenig Spielraum für die eigene wissenschaftliche Qualifikation und Weiterbildung bieten. Dies kann NachwuchsforscherInnen in existentielle Schwierigkeiten führen. Vgl. auch SWTR 2001.

Die starke Orientierung an naturwissenschaftlichen und amerikanischen Karrieren bedeutet, dass das Publizieren sehr stark gewichtet wird. Für Frauen- und Geschlechterforscherinnen sowie für weitere Disziplinen, deren Publikationskultur sich vom Vorbildmodell unterscheidet, ist die Übertragbarkeit von Tenure Track nur bedingt möglich. WissenschaftlerInnen im deutschsprachigen Raum haben beispielsweise eine geringere Auswahl an Journals, in denen sie publizieren können. Ausserdem wächst der Druck, sich dem englischsprachigen Raum anzupassen. Es bleibt unklar, ob alternative Evaluationskriterien für die Geistes- und Sozialwissenschaften angelegt werden müssten und wenn ja, welche.

Des Weiteren ist zu bedenken, dass das Tenure Track-Modell von einer Normalkarriere innerhalb der Universität ausgeht. Da Frauen und die Frauen- und Geschlechterstudien bekanntlich auf zahlreiche strukturelle und kulturelle Barrieren stossen, ist zu erwarten, dass das neue Modell Frauen wiederum benachteiligt, sollten keine spezifischen Steuerungsmechanismen implementiert werden. Feministinnen in den USA haben bereits auf diese Problematik aufmerksam gemacht, wobei sie feststellten, dass Frauen mit Kindern besonders benachteiligt sind. Schliesslich bedeutet der automatische Übergang zu permanenten Professuren, dass diese Stellen künftig nicht öffentlich ausgeschrieben werden. Es wäre also zu klären, welche Auswirkungen das Wegfallen öffentlicher Ausschreibungen für Frauen hat und welche Kriterien bei den Evaluationen während der sechsjährigen Anstellung angelegt werden. Im Zusammenhang mit dem bereits erwähnten Jugendlichkeitsdiskurs stellt sich die Frage, inwiefern Tenure Track beziehungsweise die in Deutschland geschaffene Alternative der Juniorprofessuren den Selektionsprozess lediglich um zehn Jahre vorverlegen.

Insgesamt erscheint es zentral, dass Tenure Track nicht als Paradelösung bestehender Missstände akademischer Karriereplanung angepriesen und überstürzt eingeführt wird. Eine geschlechterkritische Analyse des Modells, die sorgfältige Erstellung der Evaluationskriterien sowie die Prüfung möglicher Alternativen sind unabdingbar.

Arbeitsbedingungen von ForscherInnen

Karrieren im Wissenschaftsbetrieb sind häufig durch Prekarisierung gekennzeichnet. Dies betrifft insbesondere jene ForscherInnen, deren Karriere nicht in eine Professur einmündet. Wie im vorangehenden Abschnitt deutlich wurde, deckt Tenure Track nur eine bestimmte Gruppe ab, so dass die Frage bleibt, wie die materiellen Bedingungen all jener, die in Lehre und/oder Forschung tätig sind, verbessert werden können.

ForscherInnen, die im Rahmen der Evaluation „Der SNF im Spiegel der Forschenden“ befragt wurden, bringen deutlich zum Ausdruck, dass die Anstellungsbedingungen, insbesondere die zeitlich unsichere Perspektive sowie der Wunsch, längerfristig in einem Team tätig sein zu können, zu den Themen gehören, die für Forscherinnen und Forscher von Belang sind (Hoffmann et al. 2002, 23). Generell zeigt die Förderungspraxis, dass es bei den Übergängen häufig zu Förderungslücken und zu prekären Lebenssituationen kommt. Dies ist beispielsweise beim Auslaufen der Projekte der Fall, weil die Projektfristen meist sehr knapp bemessen sind. Strukturelle Massnahmen, die die einzelnen Fördergefässe stärker miteinander verknüpfen und Überbrückungsmassnahmen zwischen den einzelnen Karriereschritten herstellen, sollten diese Missstände beseitigen.

Indem sich der Schweizerische Wissenschafts- und Technologierat eigens zu den materiellen Bedingungen im Forschungswesen äussert, rührt er gleichsam an ein internes Tabuthema (SWTR 2001, 2002:23-30). Die Konstruktion des genügsamen, nach Erfolg strebenden Forschers hat bisher dazu geführt, dass das Privileg, sich in den heiligen Hallen der Wissenschaft anzusiedeln zu dürfen, offenbar die Frage nach den materiellen Bedingungen in den Hintergrund gerückt hat. Dass dieses Bild des wissenschaftlichen Forschers nicht mehr der Realität entspricht, dürfte ein Beweggrund für das Auftauchen des Themas sein. Andererseits reagiert der SWTR damit auf den Druck aus dem anglo-amerikanischen Raum (Stichwort Bologna-Deklaration) sowie auf den öffentlichen Diskurs, der schnelle, gradlinige Hochschulkarrieren fordert, um die Leute möglichst jung, flexibel und formbar in der Privatwirtschaft einsetzen zu können.

- **Das Beispiel Graduiertenkollegien Gender**

Zur Verbesserung der materiellen Engpässe von Doktorierenden schlägt der SWTR Ausbildungsstipendien vor, die der Nationalfonds an Departemente oder Graduiertenkollegien richten soll (SWTR 2001,15-17). Auch diese Forderung ist grundsätzlich zu begrüßen. In den letzten Jahren wurde im Rahmen des Forschungsprogramms „Zukunft Schweiz“ erstmals ein Graduiertenkolleg Geschlechterforschung eingeführt.

Ende 2001 wurde nochmals ein solches Programm ausgeschrieben, das nun durch die SUK (Schweizerische Universitätskonferenz) finanziert wird. Diese Initiative entspringt dem Umstand, dass künftig die Nachwuchsförderung eng an die Nationalen Forschungsschwerpunkte (NFS bzw. NCCR National Competence Centre of Research) geknüpft werden soll. Bekanntlich trafen die Ablehnungen bei der ersten Ausschreibung dieser langfristig angelegten Programme massiv die Sozial- und Geisteswissenschaften. Verschiedenen abgelehnten NCCRs wurde daraufhin angeboten, Graduiertenkollegs zu veranstalten. Im Bereich Gender Studies wurden vier Graduiertenkollegien mit unterschiedlicher Schwerpunktsetzung lanciert, die seit Anfang Mai 2002 an den Universitäten Basel, Bern-Fribourg, Genf-Lausanne und Zürich laufen.¹⁶

Investitionen in die DoktorandInnenausbildung insbesondere in Gender Studies sind erstrebenswert, jedoch müssen die Modalitäten überprüft werden. Sollten die NCCRs Bestand haben, was gegenwärtig von verschiedenen Seiten bezweifelt wird¹⁷, dann wird man darauf achten müssen, dass die Förderstrukturen nicht einseitig an NCCRs gebunden, sondern Mittel und Wege gefunden werden, die Nachwuchsförderung auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften zu verbessern, was sich auch auf die Frauen und die Frauen- und Geschlechterforschung positiv auswirken dürfte.

- **Das Beispiel der Drittmittelforschung**

Das Problem der schlechten materiellen Bedingungen wird besonders im Drittmittelbereich deutlich. Dort besteht ein Spannungsverhältnis zwischen der verlangten „Excellence“, den finanziellen Vorstellungen der ExpertInnen und der Lohnpolitik des Nationalfonds. Der Verein Feministische Wissenschaft kommt

¹⁶ Vgl. <http://www.genderstudies.unibas.ch/> sowie <http://www.izfg.unibe.ch>.

¹⁷ Vgl. u.a. die Stellungnahme der Präsidentin des Forschungsrats des Nationalfonds, Prof. Dr. Heidi Diggelmann, an der Tagung „Gender Talks“ in Genf, April 2002.

in einer 1993 verfassten Stellungnahme an den Nationalfonds zum Schluss, dass „*Billig zu sein*“ ein wichtiges Kriterium für die Projektauswahl zu sein scheint. Für die universitäre Forschung bedeutet das, dass vor allem junge, unerfahrene MitarbeiterInnen angestellt werden bzw. erfahrene ForscherInnen unterbezahlt arbeiten müssen. Und während Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern eine finanzielle Entsprechung findet, kennt der Nationalfonds nur fünf Erfahrungsstufen. Danach kommt es zu einer Plafonierung des Gehalts. Auch die Tatsache, dass in unterschiedlichen Abteilungen des Nationalfonds unterschiedliche Lohnskalen Anwendung finden, die zu beträchtlichen Einkommensunterschieden führen können, wirft Fragen auf.

Ein weiteres Problem wird darin gesehen, dass freie ForscherInnen benachteiligt werden, deren Projekte bei realistischer Kostenberechnung tendenziell teurer zu stehen kommen als universitäre Forschung. Seit Beginn der 90er Jahre hat sich die Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in der Forschungsförderung des Nationalfonds zwar verbessert – beispielsweise enthalten die Ausführungspläne für die Nationalen Forschungsprogramme inzwischen oft die Kategorie Gender – doch an seiner Strategie, möglichst viele Forschungsprojekte zu möglichst tiefen Kosten durchführen zu lassen, hat sich wenig geändert. Weil Frauen geringere Chancen auf Universitätsstellen haben und feministische Forschung schlechter an Universitäten institutionalisiert ist, treffen diese Probleme vermutlich Frauen wiederum stärker.

Mit der zunehmenden Bedeutung der Drittmittelforschung drängt sich eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen von ForscherInnen allgemein auf. Eine weitere Massnahme ist die direkte Ausrichtung der Overheadkosten an die GesuchstellerInnen. Als Beispiel können die Nationalen Forschungsprogramme herangezogen werden: Da Universitätsinstitute keine Overheadkosten geltend machen können, sind DrittmittelforscherInnen darauf angewiesen, dass die Institute ihnen Teile ihres Betriebskredits zur Verfügung stellen. Doch die Betriebskredite sind gerade in den Geistes- und Sozialwissenschaften knapp, und im Vergleich zu den Naturwissenschaften und der Medizin haben Geistes- und Sozialwissenschaftlerinnen grössere Probleme, Kosten zu legitimieren. Dies erschwert die Forschungsaktivitäten von DrittmittelforscherInnen. Für Frauen, die im Wissenschaftsbetrieb untervertreten sind und denen der Zugang zu Förderung und Ressourcen erschwert ist, verstärkt sich diese negative Auswirkung, zumal eines der Selektionskriterien bei der Gewährung von Drittmitteln die Frage ist, ob die Universität die Infrastruktur zur Verfügung stellt.

Für Wissenschaftlerinnen, die auf Frauen- und Geschlechterthemen arbeiten und als solche Angehörige einer nicht-etablierten wissenschaftlichen Disziplin sind, dürfte der Zugang zu Ressourcen nochmals schwieriger sein. Die direkte Zahlung von Infrastruktur- und Overheadkosten, wie dies im englischsprachigen Raum üblich ist, würde die Verhandlungsposition von ForscherInnen stärken, mehr Transparenz schaffen und der Forschung allgemein und der Frauen- und Geschlechterforschung im Besonderen mehr Dynamik verleihen.¹⁸

¹⁸ Gemäss der neuen Wissenschaftsbotschaft zeichnet sich diesbezüglich eine Neuerung ab: Über sogenannte Training Grants (Ausbildungsstipendien, die an Institute beziehungsweise an von ihnen organisierte Graduiertenkollegien vergeben werden) können künftig die den Instituten entstehenden Overheadkosten für Forschende abgegolten werden (Wissenschaftsbotschaft 2004-07, 59).

Gesuchsverfahren – wann kommt Geschlecht wie ins Spiel?

Der Frauenanteil der schliesslich bewilligten Forschungsanträge, die beim Schweizerischen Nationalfonds eingereicht werden, liegt im Jahr 2000 bei 13 Prozent (freie Forschung) und 17 Prozent (Programm gebundene Forschung).¹⁹ Wie im Fall der Untervertretung von Frauen bei Eingabe und Bewilligung von Förderprofessuren (siehe weiter vorne) liegen auch die Ursachen für die Untervertretung von Frauen bei den bewilligten Gesuchen in der freien und Programmforschung im Dunkeln. Nicht zufällig wird das Gesuchsverfahren von den Befragten der SIDOS-Studie denn auch häufig als Schwachstelle angesprochen (Hoffmann et al. 2002). Differenzierte statistische Auswertungen und qualitative Untersuchungen, welche die für die geringeren Erfolgchancen verantwortlichen Mechanismen analysieren, könnten diesbezüglich eine Klärung bringen.

Die Statistiken, die der Nationalfonds inzwischen über die bewilligten und abgelehnten Gesuche nach Geschlecht erstellt, können erste Hinweise geben, doch es zeigt sich, dass diese Kategorien zu grob sind. Ein klareres Bild entstünde, wenn beispielsweise die Zahlen nach Geschlecht der Haupt- und MitgesuchstellerInnen sowie der ProjektmitarbeiterInnen aufgeschlüsselt würden. Des Weiteren wäre es aufschlussreich, die Verteilung der Projektvolumina, d. h. die eigentlichen Geldmengen, nach Geschlecht zu vergleichen. Daraus könnte geschlossen werden, inwieweit Geschlechtergerechtigkeit auch in der Forschung realisiert wird.

Geschlechtergerechtigkeit ist, so Kahlert (in diesem Band), „ein relationaler und visionärer Begriff, der beide Geschlechter einbezieht und die Verteilung von gesellschaftlichen Gütern zwischen ihnen in ein ‘gerechtes’ Verhältnis setzt. Jede Frau und jeder Mann soll(te) unter geschlechtergerechten Bedingungen den ihr oder ihm zustehenden Anteil an den zur Verteilung stehenden Gütern bekommen.“ Diese Forderung stösst im Wissenschaftskontext, der sich als eine kompetitive Kultur definiert, die einzig dem Prinzip der Förderung der „Excellence“ verpflichtet ist, auf Widerstand.

Dass Frauen bei der Vergabe von Forschungsgeldern bisher strukturell das Nachsehen hatten, wurde klassischerweise mit dem Leistungsargument begründet. Dieses einfache Erklärungsmuster ist zunehmend in die Kritik geraten, und internationale Studien, die die Entscheidungsprozesse bei Auswahlverfahren und die zugrunde liegenden Vorstellungen von „Wissenschaft“ und „Excellence“ analysiert haben, suggerieren, dass Geschlecht sich je nach Eingabestufe und Disziplin unterschiedlich auf die Auswahlverfahren und die Erfolgsquote von Frauen auswirkt.²⁰ Daraus folgt die Notwendigkeit, die Entscheidungsprozesse in verschiedenen Bereichen der Forschungsförderung und in verschiedenen Stadien der Gesuchsevaluation auf die Wirksamkeit von geschlechtsdiskriminierenden Mechanismen zu untersuchen, um künftig die bestehenden Barrieren für Frauen besser abbauen zu können.

Schlussfolgerungen

¹⁹ http://www.snf.ch/de/wom/wom_sta.asp#Stip. (01/2003)

²⁰ Vgl. den Beitrag von Margo Brouns in diesem Band oder die schwedische Studie von Wennerås & Wold (1997). Brouns hat Auswahlverfahren bei Stipendien für fortgeschrittene Forscherinnen in den Niederlanden untersucht. Die schwedische Studie analysierte Begutachtungsverfahren im medizinischen Bereich.

Inwiefern die eingeschlagene Gangart und die erhobenen Massnahmen zum Ziel führen, werden nicht zuletzt die politischen Debatten über die neue Wissenschaftsbotschaft, aber auch die nachfolgende Umsetzung im Spannungsfeld zwischen Weisungen und Anreizen des Bundes, Interessen der Hochschulkantone und den Handlungsspielräumen der Universitäten und des Nationalfonds zeigen. In der neuen Wissenschaftsbotschaft wird die Förderung der Chancengleichheit als prioritäre Massnahme innerhalb der allgemeinen Zielsetzungen formuliert. Mit 46 Millionen Franken für Chancengleichheit an den Universitäten, den Eidgenössischen Hochschulen sowie den Fachhochschulen wird dieser Anspruch auch finanziell untermauert. Erstmals wird ein Betrag für Gender Studies ausgelöst. Die Gelder sind für die Konsolidierung und den Ausbau der bisherigen Anstrengungen im Bereich Chancengleichheit und der Gender Studies vorgesehen. Damit wird implizit der eingeschlagene Weg bestätigt, gleichzeitig gilt der weiterhin bestehende Handlungsbedarf als ausgewiesen. So wird die Erhöhung des Frauenanteils beim auszubauenden Lehrkörper (und hier speziell in den Sozial- und Geisteswissenschaften) hervorgehoben. Die Nachwuchsförderung soll insbesondere im oberen Mittelbau verbessert und spezielle Instrumente zur Unterstützung von Forscherinnen sollen ausgebaut werden (Botschaft 2004-07, 45). Der Schweizerische Nationalfonds wird verpflichtet, die bisherigen Förderungsmassnahmen weiterzuführen und zu verstärken (58).

Künftig wird zu beobachten sein, inwiefern der Nationalfonds als zentraler Akteur in der Forschungsförderung dazu beiträgt, jene Prozesse aufzubrechen, die für die Untervertretung von Frauen verantwortlich sind. Der Bericht der GRIPS-Gender Gruppe nennt die wesentlichen Bereiche, in denen Handlungsbedarf besteht. So behandelt er wichtige Probleme auf der Ebene von Ausbildung und Studium sowie der weiterführenden Karriereplanung von Nachwuchsforscherinnen. Anhand der detaillierten Erfassung der aktuellen Situation von Gesuchstellerinnen für Projektfinanzierungen, beim Marie-Heim-Vögtlin-Programm, den Forschungsstipendien sowie nicht zuletzt bei der Förderung von Gender Studies skizziert der Bericht konkret, in welcher Weise der Nationalfonds die Situation von Wissenschaftlerinnen und der Frauen- und Geschlechterforschung verbessern könnte. Die Frage stellt sich nach den Massnahmen, die zu ergreifen und fortzuführen sind und nach den Konsequenzen der laufenden Strukturveränderungen.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und die Institutionalisierung von Gender Studies sind Qualitätsmerkmale, die auch die schweizerische Forschungslandschaft auszeichnen sollten. Künftige Reformvorhaben sollten nicht mehr ausschliesslich auf ihre Kompatibilität mit dem Gleichstellungsauftrag hin geprüft, sondern die Gleichstellung sollte, dem Beispiel Deutschlands folgend²¹, als integraler Bestandteil in die laufenden Reformprozesse einfließen und als Qualitätsmerkmal dienen.

Literatur und elektronische Quellen

Barinaga, Marcia (1992): The Pipeline is Leaking. In: Science Vol. 255, March 1992. 1366-1367.

²¹ Vgl. die Artikel von Christine Färber und Christine Roloff in diesem Band.

<http://www.jstor.org/browse/00368075/di002106?config=jstor&frame=noiframe&userID=825c0938@unibe.ch/018dd5533b0050ab3b2c&dpi=3>

Botschaft des Bundesrates über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie in den Jahren 2004-2007. <http://www.bbw.admin.ch/html/pages/bft/2002/bft-d.pdf>

ETAN-Report (2001): Wissenschaftspolitik in der Europäischen Union. Förderung herausragender wissenschaftlicher Leistungen durch Gender Mainstreaming. Bericht der ETAN-Expertinnenarbeitsgruppe „Frauen und Wissenschaft“. Brüssel. ftp://ftp.cordis.lu/pub/improving/docs/g_wo_etan_de_200101.pdf

GRIPS Gender (2001): Empfehlungen zur Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft und zur Förderung von Gender Studies. Schlussbericht der „Reflexionsgruppe“ des Schweizerischen Nationalfonds.

Hoffmann Henrike/Joye, Dominique/Kuhn, Fredy/Metral, Grégoire (2002), Der SNF im Spiegel der Forschenden. Synthesebericht zur Evaluation des SNF. Neuchâtel: SIDOS. http://www.snf.ch/downloads/prr_arh_02jul27_synth_d.pdf

Mentoringprojekte (Auswahl):

Schweizerische Universitätskonferenz SUK,
http://shkwww.unibe.ch/De/D_Projekte/D_Projekte_Chance/Projekte_Chance1.html

Womentoring: <http://subwww.unibe.ch/womentoring/projekt.html>

Uni Zürich: <http://www.prowiss.unizh.ch/>

„Réseau romand de mentoring pour femmes“: <http://www.unifr.ch/f-mentoring/>

Mentoring Deutschschweiz: <http://www.mentoring.unibe.ch/>

LIEGE (Laboratoire interuniversitaire en études genre):

<http://www2.educa.ch/dyn/9.asp?url=35126Prozent2Ehtm>

Meyer, Thomas (2000): Förderung des akademischen Nachwuchses: Eine Sondermassnahme? Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen. Zwischenbericht.
<http://www.bbw.admin.ch/d/schriften/nachwuchs/nachwuchs2000-d.pdf>

Meyer, Thomas/Nyffeler Bettina (2000): Akademische Nachwuchsförderung im Spannungsfeld zwischen Beruf und Berufung. Sondermassnahmen des Bundes zur Förderung des akademischen Nachwuchses an den schweizerischen Hochschulen. Bericht zur qualitativen Befragung.
<http://www.bbw.admin.ch/d/schriften/nachwuchs2001/nachwuchs2001.pdf>

Michel, Christine (2001): Best practices der universitären Frauenförderung in der Schweiz. In: Hey, Barbara/Pellert, Ada (Hg.): Frauenförderung = Hochschulreform! Dokumentation der gleichnamigen Tagung. Graz: Interuniversitäre Koordinationsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung, 46-56.

Page, Julie/Leemann, Regula Julia (Hg.) (2000): Karriere von Akademikerinnen. Bedeutung des Mentoring als Instrument der Nachwuchsförderung. BBW-Schriftenreihe/1d. Bern.

Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat SWTR (2001): Förderung des akademischen Nachwuchses an Schweizer Hochschulen. Empfehlungen des Schweizer

Wissenschafts- und Technologierats. Schrift Nr. 1/2001.
http://www.swtr.ch/swtr_ger/_nachwuchsfoerderung.htm

Schweizerischer Wissenschafts- und Technologierat SWTR (2002): Ein Neun-Punkte-Programm zur Förderung von Wissenschaft und Technologie in der Schweiz. SWTR Schrift Nr. 2/ 2002. http://www.swtr.ch/swtr_ger/_neunpunkte.htm

Verein Feministische Wissenschaft, Stellungnahme zum Begutachtungsverfahren von Nationalen Forschungsprogrammen (NFP), 8.9.1993.

Verein Feministische Wissenschaft, Stellungnahme zur Wissenschaftsbotschaft. Rundbrief Nr. 6 (Sonderausgabe), August 2002.

Wennerås, Christine/Wold, Agnes (1997): Nepotisms and Sexism in Peer-Review. In: Nature, 22, 341-343.

Wennerås, Christine/Wold, Agnes (2000): A Chair of one's own. In: Nature, Vol 408, 07/12/2000, 647.

Wissenschaftspolitischer Rat (WRS 2001): Zukunftsperspektiven für die Schweizer Sozialwissenschaften. Eine Stellungnahme zum Arbeitsauftrag der Gruppe Schuwey, erstellt durch den Wissenschaftspolitischen Rat der Sozialwissenschaften der SAGW. <http://www.sagw.ch/dt/index.asp?pag=Publikationen>

Margo Brouns

The gendered construction of scientific quality

Abstract

The poor representation of female scientists at the height of the academy is usually analysed as an issue of personnel and human resources. This paper develops a sociological analysis of the relationship between gender and conceptions of 'science', especially the notion of 'excellence', in evaluations of scientific quality. First, I will make some remarks on the procedures of selection and evaluation. Second, I will investigate the way scientific standards are applied to male and female scientists. Third, I will investigate possible gender bias in these standards.

Reflection on criteria for 'excellence' will show that certain conceptions of science are dominant within the evaluation procedures. I argue that these conceptions are in fact a reflection of the hegemonic position that privileges masculinity. The conclusion suggests that reflection on images of the sciences, in combination with a plea for more transparent evaluation and selection procedures, are important strategies for those interested in improving the position of women, and democratising the scientific enterprise as a whole.

Introduction

In recent years, the longstanding gap between men and women in terms of scientific education has diminished. Nevertheless, the low representation of women at the highest levels of universities remains virtually unchanged. How can one understand the persistence of this masculine dominance? Since overt discrimination is prohibited and 'not done', it is necessary to analyse institutional practices, and particularly the way gender is inscribed into these practices, resulting in indirect discrimination (see, for example, the MIT-report on women and science 2000, Harding 1998). A better understanding of the way scientific quality is defined and put to practice will aid understanding of the slow progress of female researchers.

Mainstream ideas on the attribution of scientific competence are strongly related to the meritocratic view: that individual performance determines and reflects competence. It is an old idea, rooted in the heart of the scientific ethos, connected with the struggle of science to liberate itself from theology and other societal powers (Merton 1942). At root, it was a plea for democracy within the sciences: that the accomplishments of the individual should be what counts, and that the scientific community should evaluate scientific accomplishments. From this perspective the scientific forum is the best institution capable of evaluating the results of research. Peers should, therefore, assess the quality of research proposals and products. In this way the scientific community produces 'certified knowledge'. Disinterestedness and the ability to be objective are cornerstones of this scientific ethos.

Bourdieu called this claim of objectivity and disinterestedness one of the strongest myths of contemporary science (Bourdieu 1976). It functions to mask the specific inter-

ests of individual scientists and scientific communities. Gender neutrality has been part of that myth, as many feminist reflections on science have shown (Harding 1998, Harding and McGregor 1995, Rose 1994, Morley 1999).

Following the widely accepted critiques of Lakatos (1974), Kuhn (1962), and most recently postmodernism, the central theses of this scientific ethos have been severely destabilised. Put bluntly, there is no truth, no universalism, no straightforward objectivism. The positioning of the scientist in an academic and societal field of forces is crucial in the way research is done and knowledge is produced (Haraway 1998). Facts do not lie behind a curtain waiting to be discovered by the researcher; facts are made true (constructed and created) within a seamless web of social and academic practices (Latour 1987, Mol 1989).

However, there remains a gap between these theoretical debates and discourses on science as institution of knowledge production on the one hand, and the actual functioning of this institution (including the everyday power mechanisms regulating decision-making processes) on the other. The twin concepts of objectivity and disinterestedness have not disappeared, rather they remain at the core of rules and regulations within scientific enterprise. In evaluation procedures and the underlying criteria used, the classical image of science is still dominant. The central presupposition is that these evaluation systems are relatively objective, fair and open. Competition regulates and separates ‘bad science’ from ‘good science’: the ‘best’ researchers succeed in open competition.

In this paper I discuss some aspects of the gendered construction of scientific quality. What about gender? Does it matter? According to the normative standards of scientific enterprise – the scientific ethos – it does not. A closer examination reveals three issues:

- Gendered procedures
- Gender schemes in the perception and attribution of scientific competence
- Gendered definitions of scientific quality.

Gendered Procedures

Recent research on the so-called glass ceiling within organisations pointed to the importance of selection procedures. The paths to the top are far from transparent, and women seem to have less information on how to handle these shadowy pathways than men. Very little empirical investigation has traced the relationship between success rates of women and the transparency of procedures; but as this section will demonstrate lack of transparency often accompanies low success rates for women. Recent research by Van Balen (2001), involved comparing the positions of women at three universities in different countries, and provides some evidence that this is also the case at the higher echelons of the academy.

Another study, investigating the selection procedures for KNAW-fellowship – one of the most prestigious research awards in the Netherlands, concluded that the transparency of procedures was crucial. The research focused on the university of Groningen. Only 11% of the candidates put forward for this post-doctoral fellowship were women, a lower proportion than would be expected, given that one of every four of those completing doctoral studies was a woman (see Brouns & Spits 2001, for a complete descrip-

tion). Most faculties were found to be rather reluctant in nominating female researchers for the award (see Table 1 below).

Table 1: Nominations of men and women for the KNAW stipend in the University of Groningen (1996-2000)

Nomination*	Men	Women
Medicine	14	3
Mathematics and Physics	26	-
Literature	9	4
Social Sciences	5	1
TOTAL	(63*)	(9)

* Only the largest departments are represented in the table

Particularly revealing is the fact that even those faculties with relatively large numbers of female doctorates – Mathematics and Physics with 131 women and the Social Sciences with 85 over a ten year period – either did not nominate any women or only a few compared to male researchers. The only faculties with a nomination sex ratio comparable to the sex ratio of their successful doctoral candidates were Literature and Medicine. More detailed investigation of the procedures and files demonstrated that these faculties are also the ones with the most transparent procedures, in terms of: clarification of criteria; public announcement of the call for applications; and clear reporting on selection procedures and outcomes. Other faculties had almost no documentation of their selection procedures and it looked as if the selection was strongly influenced by the informal network. One of these was the faculty with the lowest representation of female scientists as applicants for the stipend. Based on these findings we can hypothesise that women have a greater chance of success in those faculties in which the messiness of selection procedures was minimised and selection commissions were accountable for their decision making.

Van Balen (2001), argues that a comparison of three university recruitment procedures for new professors, reveals that the Dutch system is one of the least transparent. The justification for this confidentiality and secrecy is to protect the privacy of candidates. But does ‘protection of privacy’ serve as a veil, disguising the reproduction of masculine hegemony? Whilst there is no way currently to demonstrate a causal relationship (more investigation is needed), it is nonetheless widely recognised that ‘old boys networks’ which privileges ‘the boys’ function best in the twilight of the institution. Transparency of selection procedures and accountability of advisors and decision-makers is, therefore, an important strategy guarding against the bias and arbitrariness of secret processes, and the reproduction of barriers to women’s career progression in universities.

Decreasing these power processes would be rather simple: women, and other newcomers in the academy, could demand open and transparent procedures. The next two as-

pects of the gendered construction of scientific quality are more complicated to understand and address.

Gendered Schemes in Perception and the Attribution of Scientific Quality

There is a longstanding tradition within gender studies of analysing the representations and perceptions of men and women. Various studies have shown that actions undertaken by women are interpreted differently than the same actions performed by men. Valian (1998) refers to these perceptual judgements as ‘gender schemes’, and suggests that they are an important, but little recognised, factor in the under-evaluation of scientific achievements of women. Her book title asks *Why so slow?*: her conclusion, put simply, is that ‘we’ (men and women) do not expect women to be ambitious and hard-working in relation to their careers. The dominant representations of women do not suggest scientific excellence, and, as a consequence, women’s achievements and potential are often undervalued. The naming of the process whereby important insights of relatively unknown scientists are easily ascribed to a more famous scientist – the Matthew Effect – can be extended to gender, where a Matilda Effect explains the way new knowledge produced by women is easily attributed to her male colleagues (Rossiter 1993, Stamhuis 1995).

Existing research provides evidence that the peer review system is not as ‘neutral’ as it claims to be. In their ground-breaking article ‘Nepotism and Sexism in Peer Review’, Wennerås and Wold (1997) pointed out that the assessment of applications to the Swedish Medical Research Council (MRC) was not unbiased. Male applicants, and researchers with a connection to one of the evaluators, were much more successful. In 1995 the success rate of men was 26%, compared to 8% for women. Detailed examination of the files showed that the selection procedure was not free from prejudice. Whilst the quality of the proposal was an important factor, so was the way the applicants were judged in terms of scientific competence. It was here that the gender of the applicant, and his or her affiliation to one of the members of the evaluation committee proved significant.

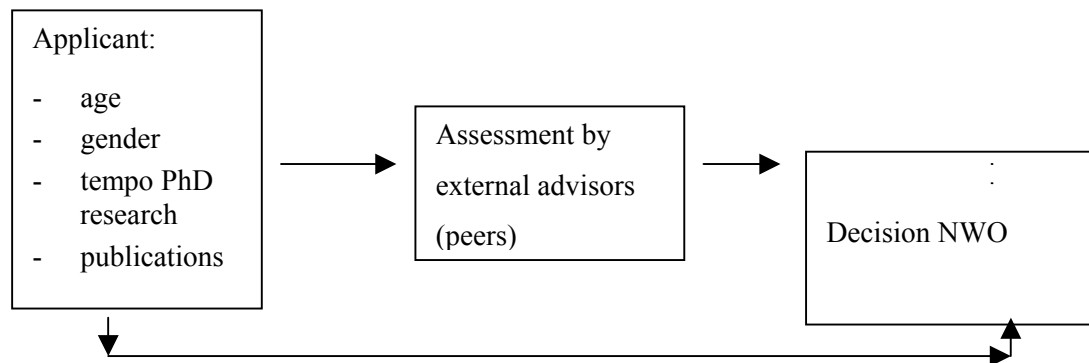
This study prompted other investigations into research funding. However, the results from studies in Great Britain (Wellcome Trust 1997) and Germany (Boehringer Ingelheim Stiftung 1999) found the success rates of men and women to be rather similar. The authors conclude, therefore, that there was no gender bias in the systems investigated. However, they did not research the files of the applicants in order to validate the conclusions. As we will point out below, our Dutch study shows that even if, on a general level, success rates of men and women are similar, gender bias can still be active.

We investigated the assessment procedures of the Dutch Organisation for Scientific Research (NWO), especially a grant for talented young researchers who are expected to become the future ‘top-10’ scientists in their field (Brouns and Scholten 1999, Brouns 2000). Although the overall figures seem to indicate that gender does not matter – men had an overall success rate of 51%, women 48% – a closer examination of the disciplines sheds new light on the gender question. First, the success rates of women were remarkably differentiated: ranging from a low of 26% in one discipline up to 84% in another.

In contrast, success rates for men were more stable (ranging from 46% to 76%). In two disciplines the differences between men and women were noteworthy: in Biology/Oceanography & Earth Sciences (BOA) women had a very low success rate, whereas in the Exact Sciences they were extremely successful. This variation could be

interpreted as a proof that there is no systematic discrimination against women: in the one discipline, women applicants have more success, in the other, male applicants. Systematic analysis of the files proved instructive, revealing more subtle processes at work. We gathered information on the applicants (gender, age, past performance and production rates), the external advisor who assessed scientific qualifications, and the decision of the funder (NWO). We expected a correlation between the scientific qualifications of the applicant, the results of the assessment and the decision of NWO (see diagram 1).

Diagram 1

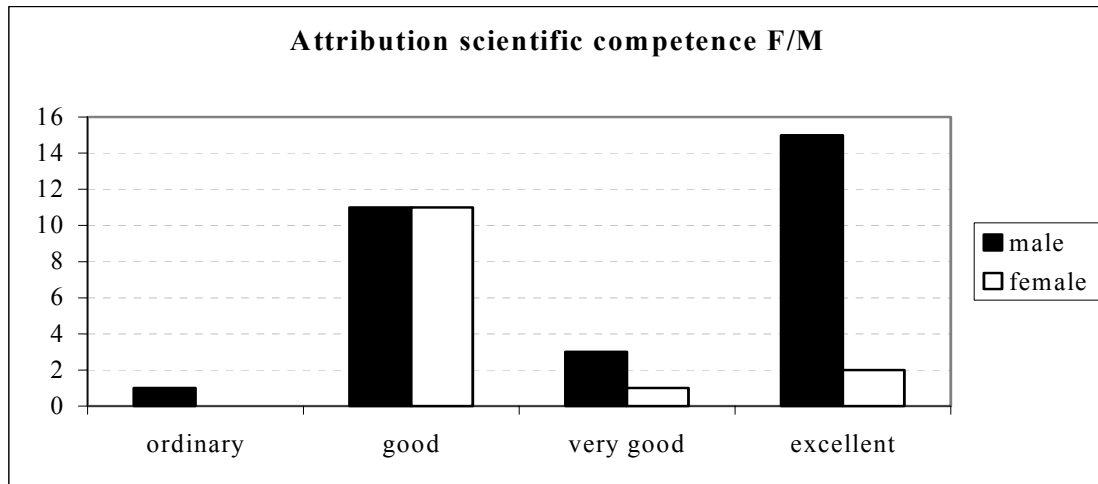


For the male applicants the hypothesis was confirmed: greater accomplishments led to a better assessment, which in turn was related to an increased chance of an award. However, the connection between qualification and success was not so straight-forward for women, mainly due of the low success rate for women in Biology. Following Wennerås and Wold we expected the attribution of scientific competence to account for this anomaly.

To test this, all biology applications for one year were coded and matched in such a way that on average men and women had the same scores with respect to their past performance. In this way it was possible to compare the assessment of scientific competence of similarly qualified women and men by the advisors of NWO¹ (see diagram 2 presenting the results). It concerns 30 peer review reports on male applicants and 15 reports on female applicants.

¹ Unfortunately, the number of women in the Exact Sciences was too small to make any statistical analysis on performance and perception of male and female researchers.

Diagram 2



The results were rather disturbing. Although men and women had similar scientific qualifications, many more of the male applicants were classified as ‘excellent’, whereas the majority of the female applicants were labelled only as ‘good’. This assessment effectively blocked the women in this category from the award of this prestigious grant. There was no evidence in the personal files that could explain this considerable gender difference in the evaluation. We were forced to conclude that some of the men were not as good as they were considered to be, and that many of the women were much better than the advisors assessed.

These results support Valian’s (1998) notion that gender schemes construct the way accomplishments of women and men are perceived and valued, often resulting in an underestimation of women’s qualifications and potential. They also suggest that the concept of excellence used by assessors reflects representations of masculinity rather than femininity in an academic context. Women are thus strangers in the world of excellent science, and paradoxically this seems the more true in those cases in which women are already on stage. In the Exact Sciences where women’s success rates were the highest, the absolute numbers were very small (for the two years investigated: $N = 8$). Here they are represented as tokens (Kanter 1977) or exceptions to the rule that most in the field are men.

This is how – at least in recent years – the micro politics of the academy (Morley 1999) work: reproducing masculine images of scientific excellence, and protecting the status quo in a man’s world. Even when we examine the standards of scientific quality it is clear that they are applied differently to men and women.

Gendered Definitions of Scientific Quality

The concept of scientific quality is at the heart of the micro-politics of the sciences as a social institution. According to Bourdieu (1976) epistemology – forcing a demarcation

between science / 'non-science' – is part of a legitimising process masking positions and strategies. Or, as Van der Meulen (1992) stated some years ago:

“The quality that is ascribed to the objects evaluated is not a property of the object but a relation between the object and the frame of reference, ascribed by an evaluator.” (Van der Meulen, 1992: 14).

Assessments of scientific quality reflect positions and visions about the field of science.. What kind of 'frames of reference' are activated in the evaluation process, creating the difference between 'excellent' and merely 'good'? What does 'science' mean to those responsible for evaluating scientific quality, what indicators do they deploy?

The position of key national funders – in case of the Netherlands the National Research Organisation (NOW) – is crucial in this respect. For some years there has been a debate on the assessment procedures and criteria of the NWO, with questions being raised about the dominance of a quantitative-empirical framework, especially in the social sciences, but also in the humanities. Research proposals characterised by a elaborated quantitative research design and style (large surveys) are more likely to be funded compared to more qualitative research projects, or less mainstream research designs. Moreover, mono-disciplinary projects are more likely to be positively evaluated, due to a perception that interdisciplinary projects have difficulties developing a sound empirical basis. From the point of view of some evaluators, the only 'real' science is that using a deductive/hypothetical design, and which produces statistical data. This is an disadvantage for many women in the social sciences and humanities, since they often prefer more explorative and qualitative, interdisciplinary research designs, which also holds for researchers engaged in gender/women's studies (Fox Keller 1985, Harding 1986, Morley 1999).

What about 'real' scientific products? In some cases the measure of productivity rates for individual researchers or teams is limited to articles in scientific journals, excluding the importance of scientific books and book chapters in some fields. These standards explicitly privilege publications addressing the international scientific community above those directed at a wider audience.

And last but not least, age is an important criteria for many funding programmes. The moment a researcher reaches the age of 40 many awards become unavailable to him or her. But the meaning and relevance of age is not the same across all disciplines, and above all, it is not gender neutral.

Altogether, these criteria reflect the normative ideal of the hard/natural sciences they are represented as an ideal for all scientific research (Becker & Van Raan 1986, *Facta* volume 6, 1998). Since proportionately more women are actively engaged in the social sciences and literature this results in an unintended, but nonetheless active, gender bias that affects the opportunities for submitting a NWO-application by men and women, and potentially influences their relative success rates. Women clearly face more difficulties meeting these standards. They often have part time jobs (read: less publications), they are sometimes – especially when they have children and a husband who does not want to move – reluctant to work abroad. It is arguable that these standards mean that many women are more or less condemned to a mediocre position within science.

Back to the Future?

Recent debates have, to some extent, produced a sense of unease in national research funders. NWO has changed its policy, committing itself to supporting: more interdisciplinarity; more creative research; more attention to the heterogeneity of scientific practices and practitioners. Nevertheless, it may not be that easy to translate these principles into practice. NWO still relies on a peer review system in assessing applications. The decision-making processes overall are conservative, even in those programmes aimed at a renewal within the scientific field (the so-called ‘Vernieuwingsimpuls’). The key question is whether this conservatism is inherent in judgements and decision-making about ‘science’. As Arie Rip noted a few years ago:

“Scientific establishments being influential with the intermediary sponsor could reproduce themselves, and did so (up to the reproduction of gender asymmetries [my emphasis]. The incestuous element in such a set-up reinforces the risk-averse tendencies of a bureaucracy. Careful judgements and due procedure limit the nonsense, at the cost of limiting some of the novelty as well. In general, without external stimuli, awarding decisions tend to be conservative.” (Rip 1997, 33).

If this is the case, then the only way to reduce conservatism is to develop new assessment procedures, in which different actors and stakeholders in the heterogeneous field in which sciences actually function are represented. Pluriformity of assessors is one possibility which, in turn, will require reformulating the image of science, and the classical scientific ethos.

As we have seen the normative standards for scientific quality to a large extent reflect the practices of the natural sciences: primarily targeted at the academy, the esoteric sciences publishing for the scientific community. Not only does this apply more to the behavioural repertoire of a large group of male scientists, it also reifies some functions of science and ignores other important functions of the sciences as a social institution.

In the classical model, science is an autonomous social institution, which produces superior knowledge: only science delivers true and objective knowledge. This epistemological claim to truth is reflected in academic social relations: a strong pyramidal structure, and an exclusionary scientific community, admitting – at least in the Netherlands – full professors, only (Van Balen 2001). The classical model, however, is increasingly under attack. Many alternative visions of science point to a strong interaction between production of knowledge, transmission and translation of knowledge. Science is one of the loci of the market place of exchange, firmly rooted in, and interacting with, the knowledge society. To put it in other words: the dominant metaphor for science as the Olympus needs to be replaced by the image of science as the Agora (the market place). This offers us a glimpse of other possible ways to evaluate scientific quality including: attentiveness to the social dimensions of knowledge; acknowledgment of the influence of science in an extended field of forces including public administration / policy makers, public opinion, and education. In this case, scientific quality is not related purely to academic value as assessed by peers and measured by publications in international scientific journals, but also linked to other values (for example, usefulness) surrounding knowledge.

To summarise, if the implicit gender bias in the awarding of research funding is to be addressed, at least two strategies are needed: firstly, that the procedures and decision

making process are transparent; and secondly, that the gap between theoretical debates about science, quality and excellence and the actual everyday evaluative practice is lessened. This requires a profound discussion about science as a social institution in the knowledge society and reflection on the gendered constructions currently implicit in conceptions of 'quality'.

Literature

Becker, H.A./Van Raan, A.F.J. (1985): *Kwaliteit in de wetenschap. Een meetbaar begrip?* (Quality in Sciences: a measurable concept?) Leiden: DSWO PRESS.

Boehringer Ingelheim Fonds (1999): *Boehringer Ingelheim Fonds (B.I.F.) and women. Figures and assumptions.* Stuttgart: B.I.F.

Bosch, Mineke/Hoving, Isabel/Wekker, Gloria (2001): *In het hart van de wetenschap. Naar Total E-quality en diversiteit in de universiteit.* (In the heart of the sciences. To a Total E-quality and diversity at the universities). The Hague: Council for Science and Technology Policy.

Bourdieu, Pierre (1976): *Le champ scientifique.* Actes de la recherche en science sociales, Vol. 2, nr. 3.

Brouns, Margo (2000): *The Gendered Nature of Assessment Procedures in Scientific Research Funding: The Dutch Case.* Higher Education in Europe, 25, 193-201.

Brouns, Margo/i.c.w. Spits, Jet (2001): *Toegang tot de Top. Onderzoek naar selectie kandidaten KNAW-fellowship Rijksuniversiteit Groningen, ronde 1996 tot en met ronde 2000.* (Access to the Top. On selection of candidates for the KNAW-stipendium). Groningen: University Groningen.

Brouns, Margo/Scholten, Monika (1999): *Kwaliteit van het Oordeel. Een onderzoek naar sekse en beoordelingssystematiek van NWO en KNAW.* (The Quality of the Assessment. An investigation into gender and the assessment procedures of NWO and KNAW). Utrecht: Nederlands Genootschap Vrouwenstudies.

Brouns, Margo/Harbers, Hans (1994): *Kwaliteit in Meervoud. Reflectie op kwaliteiten van vrouwenstudies in Nederland.* (Quality in Plural). The Hague: Vuga.

European Commission (2000): *Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality.* Brussels : European Commission.

Fox Keller, Evelyn (1986): *Reflections on Gender and Science.* New Haven/London: Yale University Press.

Haraway, Donna (1988): *Situated knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective.* Feminist Studies, vol. 14, 575-599.

Harbers, Hans (1986): *Sociale Wetenschappen en hun speelruimte.* (Social Sciences and their Play ground). Groningen: Wolters-Noordhoff.

Harding, Sandra (1986): *The Science Question in Feminism.* Ithaca/London: Cornell University Press.

- Harding, Sandra (1998): *Is Science Multicultural? Postcolonialisms, Feminisms and Epistemologies*. Bloomington, Ind.: Indiana University Press.
- Harding, Sandra & McGregor, Elizabeth (1995): *The Gender Dimension of Science and Technology*. Paris: UNESCO.
- Lakatos, Imre (1974): *History of science and its rational reconstructions*. In: Yehuda, Elkana (Ed.): *The interaction between science and philosophy*. Atlantic Highlands: NJ Humanities.
- Latour, Bruno (1987): *Science in Action. How to follow Scientists and Engineers through Society?* Milton Keynes: Open University Press.
- Merton, R.K. (1942/1973): *The sociology of science: theoretical and empirical investigations*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Massachusetts Institute for Technology (1999), *A study on the Status of Women Faculty in Science at MIT*. Women Faculty of Science. Cambridge/Massachusetts: M.I.T.
- Mol, Annemarie (1989): „Sekse’ en ‘wetenschap“: een vergelijking met twee onbekenden.’ In: Boon, Louis & De Vries, Gerard, *Wetenschapstheorie. De empirische wending*. (Scientific Theory. The Empirist Turn) Groningen: Wolters-Noordhoff, 97-107.
- Morley, Louise. (1999): *Organising feminisms: the micro-politics of the academy*. Basingstoke: Macmillan.
- Rip, Arie (1997): *Higher Forms of Nonsense*. In: *The Future of the Peer Review System*. The Hague: NWO, 27-52.
- Rose, Hilary (1994): *Love, Power and Knowledge; Towards a Feminist Transformation of the Sciences*. Cambridge: Polity Press.
- Rossiter, Margaret (1993): *The Matilda Effect in Science*. *Social Studies of Science*, vol. 23, 325-41.
- Stamhuis, Ida H (1995): ‘A female contribution to early genetics: Tine Tammes and Mendel’s Laws for continuous characters’. *Journal of the History of Biology*, vol. 28, 495-531.
- Valian, Virginia (1998): *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge/Massachusetts: MIT.
- Van Balen, Barbara (2001): *Vrouwen in de wetenschappelijke arena. Sociale sluiting in de universiteit*. (Women in the scientific arena. Social closure inside the universities). Amsterdam: Het Spinhuis.
- Van der Meulen, Barend (1992): *Evaluation processes in science. The construction of quality by science, government and industry*. Enschede: University Twente.
- The Wellcome Trust (1997): *Women and Peer Review. An audit of the Wellcome Trust’s decision-making on grants*. London: The Wellcome Trust.
- Wennerås, Christine/Wold, Agnes (1997): *Nepotism and Sexism in Peer-Review*. *Nature*, vol. 22, 341-343.

Les défis de la reconnaissance et de l'institutionnalisation des études féministes ou Etudes Genre dans le contexte universitaire actuel en Suisse: un débat

Quel rapport entre les réformes des hautes écoles et les Etudes Genre? Ou plus précisément: quel rapport entre les réformes du système de formation tertiaire en Suisse et le processus d'institutionnalisation des Etudes Genre dans les universités de ce pays? Dans le cadre du colloque de Femmes Féminisme Recherche „Réformes des hautes écoles – pouvoir – genre“ un forum a été consacré à la discussion sur le processus d'institutionnalisation des Etudes Genre dans le contexte actuel des réformes du système de la formation tertiaire en Suisse.

Comme dans d'autres pays européens, c'est durant les années 1970 que les premières chercheuses ont commencé à travailler en Suisse sur des thématiques liées aux femmes et à développer, dans le contexte du mouvement féministe, une critique des approches scientifiques dominantes qui ne mettaient pas en question les rapports de domination entre les sexes. Les critiques féministes du savoir, des rapports de pouvoir aussi bien dans la société que dans le monde académique et du manque d'ouverture de ce dernier à l'égard d'enjeux sociaux semblent pouvoir trouver un écho dans la critique contenue dans le projet de réforme du système universitaire suisse entamé durant les années 90. Or, comme le feront remarquer Brigitte Schnegg* et Patricia Roux**, invitées au forum de discussion sur ce thème, force est de constater que cette apparente convergence entre l'institutionnalisation des Etudes Genre et la réforme du système universitaire suisse n'a pas permis à celles-ci, à ce jour, d'être suffisamment reconnues dans le monde académique suisse.

Certes, depuis les années 1990, la Confédération a contribué au développement de ces études. Ceci a été le cas notamment à travers le Programme national de recherche 35 „Femmes, droit et société“, et la qualification du domaine des Etudes Femmes et Genre comme Thème interdisciplinaire d'intérêt national (TIIN). La visibilité du potentiel et de la qualité des recherches et de l'enseignement en Etudes Genre a été considérablement renforcée par l'évaluation nationale de l'enseignement et de la recherche en Gender Studies/Women's Studies 1995-1997 commanditée par le Conseil suisse de la science. Tant la Confédération que les autorités cantonales et universitaires sont régulièrement encouragées à soutenir et à développer ce domaine scientifique, sous peine de mettre en péril les acquis de la place scientifique suisse et de prêter tout développement futur en la matière. Cette „reconnaissance“ répond à un effort soutenu des chercheuses et chercheurs en Etudes Genre pour le développement de ce domaine. Cet effort s'exprime notamment à travers une volonté de faire profiter les Etudes Genre des programmes et moyens mis à disposition par la Confédération pour l'encouragement à la recherche, tels que les Programmes nationaux de recherche, les écoles doctorales et les Pôles de recherche nationaux.

* Dr. Brigitte Schnegg est responsable de l'Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IZFG) de l'Université de Berne.

** Prof. Patricia Roux est professeure-assistante en Etudes genre à l'Université de Lausanne et co-rédactrice de la revue Nouvelle Questions Féministes.

Vues de loin, les „Etudes Genre“ semblent faire figure de „bonnes élèves“ du processus de réforme en cours dans le paysage universitaire suisse. L’interdisciplinarité, l’ouverture à l’égard de la société et un haut niveau de collaboration tant au niveau régional que national et international, voilà des points forts des „Etudes Genres“ souvent mentionnés, points forts qui correspondent bien aux exigences mises en avant par les protagonistes des réformes des universités et hautes écoles en Suisse.

Et vues de près, on peut constater qu’en effet les Etudes Genre s’avèrent innovatrices dans la mesure où elles

- ouvrent des nouveaux champs de recherche
- répondent au postulat de la transversalité de la problématique (l’inter- ou trans-disciplinarité)
- suivent l’impératif de l’auto-réflexivité par la mise en cause constante de leurs objets d’étude
- visent une dimension centrale des changements sociaux du dernier siècle et des problèmes sociaux actuels, qui, tant dans les domaines économiques, politiques et sociaux que culturels, scientifiques et technologiques, sont liés à la catégorie du genre et touchent aux rapports sociaux de sexes.

Cependant, malgré un potentiel important en matière d’enseignement et de recherche, les structures en place sont caractérisées par leur rareté et précarité extrêmes. Ainsi, à Bâle, à Lausanne, les postes de professeurEs ne sont pas stabilisés. Les centres d’Etudes Genre ne le sont pas non plus, comme l’IZFG (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung) à Berne. Pourquoi donc le système universitaire Suisse n’investit pas plus dans l’institutionnalisation et la reconnaissance des Etudes Genre?

L’intervention de Brigitte Schnegg dans la discussion explore des éléments d’explication concernant la situation précaire des Etudes Genre en Suisse, tandis que Patricia Roux approche l’enjeu de l’institutionnalisation par le biais de sa „compatibilité“ avec un engagement féministe. Pour toutes les deux, l’expérience des dernières années, qui ont vu se développer dans la plupart des universités des structures de coordination et – pour Bâle et Lausanne – des postes au niveau du professorat en Etudes Genre, a montré que l’intégration des Etudes Genre dans le monde académique doit s’accompagner d’une réflexion et d’une pratique critiques à l’égard de ces structures.

Les mots-clés du discours des réformes: Innovation et compétitivité

Reprenant la notion des „bonnes élèves“ du processus de réforme engagé par le système universitaire suisse, Brigitte Schnegg rappelle brièvement les principales idées fortes véhiculées dans ce contexte, pour ensuite se demander dans quelle mesure ces idées soutiennent – ou non – les efforts d’institutionnalisation des Etudes Genre en Suisse.

Tout d’abord, Brigitte Schnegg constate que dans les années 1970 encore, „en tant qu’étudiantes, les structures des universités nous semblaient inébranlables“. Or, aujourd’hui, le constat est tout autre: tout change extrêmement rapidement, tandis qu’il est difficile d’en saisir le sens (et ceci sans qu’il y ait un débat démocratique). „Le modèle de l’Université universelle (Humboldt) est présenté comme dépassé, en voie de disparition et transformé en quelque chose qui est souvent nommé la „place pensante suisse“

(*Denkplatz Schweiz*). La notion clé mise en avant dans ce contexte est avant tout celle d'„innovation“, et elle rime ici avec „qualité“, „excellence“ et „(capacité de) compétition“. Or, précise Brigitte Schnegg, la signification de ces termes reste floue. Ils sont mal, voire pas définis. On ne s'exprime guère sur les critères de „qualité“ ou d'„excellence“ ni sur ceux d'„innovation“.

Dans la réalité de tous les jours cependant, les deux *leitmotivs* qui, selon Brigitte Schnegg, gouvernent les décisions de la politique scientifique, sont „l'économie“ et „la concurrence“, présentés sous le label de „l'efficacité“. Qu'en est-il de la qualité, de l'excellence, de l'innovation si, comme par exemple à l'Université de Berne, les économies à réaliser en quatre ans sont de 20 à 40 millions de francs – économies qui s'ajoutent à celles déjà effectuées durant les années passées? Brigitte Schnegg se demande „comment réaliser de tels objectifs quand, par ailleurs, on vient d'évaluer à 33 millions par an les moyens financiers pour pallier aux besoins les plus pressants en matière d'enseignement et d'encadrement en sciences humaines notamment?“

La solution à ces problèmes semble être trouvée en recourant à des recettes issues de l'économie. D'une part, les universités sont mises en concurrence les unes avec les autres pour l'attribution de l'aide fédérale (distribuée notamment en fonction du nombre d'étudiantEs et des moyens tiers acquis). Et d'autre part, on fait des universités des entités autonomes, à gérer plus ou moins comme une entreprise. Ce contexte devra désormais garantir l'innovation des universités.

Mais, le potentiel innovateur peut-il vraiment se réaliser dans ces conditions? Est-ce que les universités autonomes, protégées des influences et des pressions de la part de la société et de la politique, s'avèreront-elles vraiment innovatrices, ouvertes à des idées nouvelles? Selon Brigitte Schnegg, il y a de quoi être sceptique.

Difficultés dans la reconnaissance

Les universités ne sont pas seulement des lieux de recherche et de formation. Elles sont aussi des lieux de transfert et d'accumulation de capital symbolique et, par la suite, de capital matériel. Les titres universitaires par exemple, les licences, doctorats, habilitations etc., représentent des entités de capital symbolique, accordées aux nouveaux-venus du champs, c'est-à-dire aux étudiantEs, aux doctorantEs, etc., par les personnes déjà arrivées dans le système, c'est-à-dire par les professeurEs ou éventuellement par les assistantEs. Ce transfert de capital symbolique se fait donc dans un système strictement hiérarchisé, où ceux et celles qui en possèdent le monopole en transmettent des fragments à d'autres qui, selon eux ou elles, le méritent. Ceci fonctionne au niveau des carrières académiques aussi bien qu'au niveau des répartitions des moyens de recherches (Fonds national de la recherche par exemple).

Dans le système universitaire, le capital symbolique prend la forme de la „reconnaissance“ de la „qualité scientifique“ de la prestation en question. En d'autres termes, les personnes qui réussissent dans le système hiérarchique, qui se trouvent sur les postes hiérarchiquement élevés, qui reçoivent des moyens pour réaliser des projets de recherche, sont donc celles, qui, selon les règles du jeu, sont censées être les meilleures, représenter l'excellence. Or, la logique du système dit en même temps que ceux et celles qui ont peu de moyens, qui n'ont pas de postes de professeurEs etc., ne sont pas parmi les meilleurEs, ne font pas de „bonnes“ recherches. Par conséquent, s'ils ou elles n'ont pas de succès, ils ou elles sont responsables de leur échec.

Dans la pratique, le système de transfert de capital symbolique s'avère donc comme une barrière à l'avènement de nouveaux champs de recherches et finalement à l'innovation. Le système universitaire suisse se caractérise par une forte capacité de conservation, dont les Etudes Genre subissent les conséquences depuis plus de vingt ans. Depuis vingt ans, elles sont considérées comme une mode intellectuelle, et ne parviennent pas à une réelle reconnaissance scientifique. En plus, la tendance à l'auto-protection du champ universitaire est actuellement accentuée par le fait que le „gâteau“ financier à partager devient de plus en plus petit. Ainsi, Brigitte Schnegg souligne que la dynamique qui a donné naissance aux structures actuelles en Etudes Genre n'est pas due en premier lieu à une reconnaissance de l'intérieur du champ académique mais à une conjonction d'interventions „d'en haut“, du politique, répondant à des pressions „d'en bas“, voire externes au système universitaire.

Pour Brigitte Schnegg, la dynamique novatrice des Etudes Genre est liée à leur rapport au politique et à la société ainsi qu'à la critique de la science établie. Elle est axée sur la transformation des rapports de force existants dans la société et incarnés dans ses institutions, et non pas sur le maintien de ceux-ci. En Suisse, les Etudes Genre représentent une pression tant au niveau académique que sur le plan politique, et posent certaines questions peu confortables. Par ailleurs, sur le plan économique, l'apport des Etudes Genre n'est pas ou peu reconnu, contrairement à des pays comme les Etats Unis, ou encore les Pays-Bas. Le défi que posent les Etudes Genre au système universitaire suisse est ainsi celui de sa capacité à accepter une innovation liée à une exigence d'auto-réflexivité, de démocratisation et de réduction des hiérarchies.

Des liens possibles entre féminisme et reconnaissance scientifique

Ce constat renvoie à une discussion qui a son actualité au sein du champ des Etudes Genre lui-même. Comme le constate Patricia Roux: „Nous sommes face à un vieux débat: faut-il se revendiquer des études *féministes* ou doit-on partir de l'intitulé *Genre* pour marquer notre position dans la recherche scientifique? Beaucoup se demandent s'il est possible d'être reconnue scientifiquement lorsqu'on travaille dans une perspective féministe, ou s'il faut dépouiller les questions de genre de leur dimension politique pour obtenir une légitimité?“

En d'autres termes, faut-il renoncer à nos positions critiques pour avoir une chance de survivre dans les universités? La question est gênante, car, précise Patricia Roux, „a-t-on jamais demandé à un sociologue d'avoir une vision non-critique de la société quand il analyse des phénomènes tels que la délinquance, la violence, la toxicomanie, la criminalité économique...?“. Bien au contraire, c'est finalement ce qu'on attend de lui, car „la critique est un moteur du changement, ou en tout cas elle rend le changement, et donc la réponse au problème, envisageable. Qui plus est, on n'imagine pas que le sociologue puisse être lui-même délinquant, violent, toxicomane, ou un champion de la fraude fiscale dès lors qu'il s'intéresse à ces thématiques-là.“ Or, affirme Patricia Roux, ce raisonnement n'est pas appliqué aux chercheuses féministes: „on dira de celle-ci ou celle-là 'Ah c'est une femme, c'est pour ça qu'elle s'intéresse au genre...'. Le soupçon est immédiat, elle est 'trop' impliquée pour que son travail puisse être considéré comme scientifique et légitimé. Nous sommes donc des individus suspectées *a priori* à partir d'un de nos attributs dont nous ne nous débarrasserons pas si facilement: notre sexe féminin!“

Que faire face à cette attitude qui place les femmes travaillant sur les questions de genre dans une position paradoxale? Patricia Roux envisage deux réponses possibles au sein du monde académique: „se conformer, ou affirmer d'autres valeurs“.

Quelle est alors cette alternative? „Soit nous nous coulons dans le modèle dominant masculin, en adoptant les codes et les normes des hommes, en se conformant à leurs manières de faire. Avec un peu de chance, ils 'oublent' ainsi que nous sommes des femmes, ou considèrent que nous ne sommes pas des femmes comme les autres (ce qui revient au même).“ La sociologue estime que ce créneau est utilisé par une majorité des femmes qui arrivent à des positions de pouvoir au sein des institutions fonctionnant selon une logique patriarcale. „Soit alors nous nous affirmons, dans les universités, avec d'autres valeurs, d'autres projets, d'autres modes de fonctionnement que le modèle masculin dominant.“ Cela ne veut pas dire qu'il faut affirmer notre „différence“. Dans cette conception, il s'agit de revendiquer „notre opposition au modèle dominant“, ce qui passe par l'affirmation d'autres valeurs et d'autres projets. Selon Patricia Roux, „se positionner autrement peut avoir deux effets: se faire éjecter, ou réussir à prendre notre place à partir d'un positionnement différent. Ceci remet forcément en question l'ensemble du contexte, et en particulier les rapports sociaux de sexe qui structurent le monde académique.“

En cela, à l'appui des théories qu'elles produisent, les Etudes Genre rejoignent un objectif central du féminisme: „transformer les rapports sociaux de sexe“. Ce recoupement entre Etudes Genre et féminisme doit, selon Patricia Roux, se traduire dans l'engagement des personnes travaillant en Etudes Genre dans les universités: „Notre engagement ne peut qu'être féministe, sinon il perd toute assise intellectuelle et théorique.“

En phase avec l'analyse de Brigitte Schnegg, Patricia Roux affirme que le „manque de crédibilité institutionnelle des Etudes Genre n'a rien à voir avec la qualité scientifique de ce que l'on produit“. Si les recherches féministes sont rarement lues, et si les questions de genre ne sont pas, le plus souvent, intégrées dans une réflexion générale mais traitées de manière annexe, cette non-reconnaissance s'explique principalement, selon la sociologue, par deux facteurs: d'une part, la marginalité des Etudes Genre qui refléterait la marginalité des femmes au sein du système académique; d'autre part, la mise en cause de la domination masculine comme projet intrinsèque des Etudes Genre. Renoncer à un projet féministe dans le but de promouvoir l'institutionnalisation des Etudes Genre ne permettrait dès lors en aucun cas de sortir de la contradiction décrite plus haut.

Introduire des valeurs différentes dans l'institution

A partir de ce constat, Patricia Roux présente deux exemples de ce qu'elle entend par „projets différents“, qui visent à introduire d'autres fonctionnements et d'autres valeurs au sein du système académique, et à construire des espaces alternatifs dans l'institution. Dans la conception des Etudes Genre qu'ils soutiennent, ces projets et ces espaces ont notamment pour rôle de „faire le lien entre le dehors et le dedans“.

Le premier exemple est le réseau LIEGE – Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre. Financé par le Programme fédéral Egalité des chances, il s'agit d'un projet axé sur la démarche du „mentoring collectif“. Le LIEGE met en réseau des personnes de différentes disciplines qui veulent intégrer d'une manière ou d'une autre une perspective de genre dans leur recherche ou leurs engagements (étudiantEs, assistantEs, professeurEs).

rEs, militantEs, déléguéEs à l'égalité). Ce réseau fonctionne de manière horizontale, sans hiérarchie. Il part de l'idée que le savoir peut se transférer de bas en haut également, et se construire dans l'interaction.

L'intérêt de ce réseau (plus de 200 membres en Suisse) est de rassembler des personnes qui ne se retrouvent pas dans le système universitaire hiérarchisé que l'on connaît actuellement, et qui tiennent à s'investir pour plus d'égalité dans les universités. Le réseau offre un minimum d'espace pour connaître ce qui se fait dans les Etudes Genre un peu partout, pour échanger des informations, pour prendre des contacts et rencontrer des personnes dont les intérêts sont proches. L'un des projets du réseau est également de produire des publications élaborées collectivement.

Ce réseau est en dehors du monde de la compétitivité, où l'on doit dissimuler aux autres ce que l'on fait, et prétendre qu'on se suffit à soi-même pour avancer. Il permet à chacunE de se renforcer dans ses choix intellectuels, dans son droit à traiter de thématiques féministes (stratégie d'*empowerment*). C'est un soutien pour sortir d'une situation où nous nous sentons isoléEs et peu encouragéEs, développant plus de solidarité et créant une identité collective.

La conception qui sous-tend le réseau LIEGE permet aussi de mettre en avant une autre définition de la carrière. Actuellement les mots récurrents sont „relève féminine“, „promotion de la carrière des femmes“. Qu'entend-t-on par carrière? Quelle genre de carrière un programme de mentoring doit-il promouvoir? Les hommes en général sont socialisés pour établir une rupture très rigide entre ce qu'ils considèrent comme le privé et le public, mais cette rupture n'a pas de sens pour la plupart des femmes. Leur propre projet de carrière s'inscrit le plus souvent dans un projet de vie dont chaque dimension a elle aussi son importance. Faire une „carrière au féminin“, ce n'est pas donner son temps sans compter au travail de recherche, c'est articuler les unes avec les autres toutes les priorités qu'on s'est donnée dans son projet de vie. Avec le LIEGE, ses conceptrices entendent créer un espace d'échange et de soutien mutuel qui ne soit pas calqué sur la conception unique d'une carrière selon le modèle masculin.

Le deuxième „projet différent et alternatif“ qu'a présenté Patricia Roux est la revue *Nouvelles Questions Féministes*, également liée au LIEGE. Cette revue reconnue sur le plan international, basée depuis 20 ans à Paris, a été relancée, après deux ans d'interruption de publication, par un comité franco-suisse, la réalisation des numéros et le secrétariat de rédaction étant dorénavant basés à Lausanne. Le nouveau comité de rédaction, élargi, inclut 47 femmes, un nombre important si l'on en juge par ce qui se fait habituellement dans les revues. Comme le dit Patricia Roux, „c'est une autre philosophie de travail, et la réunion de toutes ces membres peut être considérée comme un mouvement en soi“. Ce rassemblement est une occasion de faire interagir les disciplines, les universitaires et les militantes, ainsi que les générations (la moitié du comité a moins de 30 ans). *Nouvelles Questions Féministes* est une revue théorique de qualité, proposant une réflexion ancrée dans le mouvement féministe. Elle est aussi un outil pour faire reconnaître davantage les Etudes Genre dans un cercle scientifique plus large.

Sur le plan financier, le comité de rédaction a obtenu un certain soutien qui a permis à la revue de redémarrer. C'est à souligner, car cela montre que des subventions sont possibles „même“ quand on affiche une orientation féministe. Selon Patricia Roux, „une des raisons du soutien obtenu est peut-être notre lien avec le 'public'. Avec une revue de ce genre, nous sortons de nos bureaux, nous entrons en contact direct avec les gens, nous participons au débat social et interpellons les médias. Les universités ont aussi besoin de ce type de relais avec la cité.“

Remarques en conclusion

En conclusion de ce forum de discussion, l'institutionnalisation des Etudes Genre semble poser un double défi. D'une part, atteindre une institutionnalisation réelle implique la création de postes fixes, un ancrage trans- et multidisciplinaire de cette approche scientifique, la possibilité de pouvoir faire de la recherche, générer de nouvelles connaissances et perpétuer l'approche critique et novatrice mentionnée par Brigitte Schnegg. Il faut donc une reconnaissance des Etudes Genre par le champ académique. D'autre part, cette institutionnalisation implique inmanquablement une confrontation aux structures et aux fonctionnements du monde académique. Ici, le défi consiste à faire de l'„auto-réflexivité“ et de la „critique“, constitutives du projet des Etudes Genre, des éléments centraux de ce processus d'institutionnalisation même. Comme le propose Patricia Roux, il s'agit de développer des espaces et des pratiques nouvelles et de participer par ce biais à la définition du fonctionnement des structures où nous voulons nous insérer.

Enfin, si l'on replace la discussion dans le contexte actuel, la tendance à l'autoprotection du système universitaire se trouve accentuée par le manque de moyens financiers. Il est donc indispensable que les autorités publiques mettent à disposition les moyens nécessaires pour contrer cette fermeture du système universitaire. L'innovation du système universitaire ne peut se faire en vase clos. Si elle doit servir à un projet universitaire qui bénéficie réellement à la société, il est tout aussi impossible d'appeler „innovation“ une politique dictée par l'économie et la restriction. Plus concrètement donc, il faut un soutien – idéal et matériel – clair de la part des autorités politiques, et en particulier de la Confédération, envers les Etudes Genre.

Dalia Schipper

Teil-haben oder mit-machen: Über die Unausweichlichkeit, die Machtfrage zu stellen

Zu Beginn von Änderungsprozessen, Reformvorhaben oder Reorganisationen ist es üblich, eine Ist-Analyse zu machen, um so eine klarere Vorstellung über die zu erreichenden Ziele zu erhalten. Diese Ist-Analyse der Hochschulen, wie sie heute bestehen, muss sicherlich auch aus der feministisch-wissenschaftlichen Warte vorgenommen werden. Verschiedene Berichte und Untersuchungen in den letzten Jahren haben aufgezeigt, wie grundlegend das Einbringen dieser Sichtweise für die Weiterentwicklung einer tatsächlichen Gleichstellung ist (ETAN-Bericht 2000; Kraus 2000; Neusel/Wetterer 1999; Liebig 1997; Roloff 1998) – auch und insbesondere in den Hochschulinstitutionen. In diesem Sinne sollen auch die folgenden Gedanken verstanden werden: Als Beitrag zur kritischen Analyse einer Institution und deren Regeln und Abläufe aus Sicht der darin integrierten „Ausnahmefälle“. Darunter subsumiere ich Frauen, welche ihr „am eigenen Leibe erfahrenes“ Wissen über Voraussetzungen, Ausgestaltungen und Wirkungen von hochschulspezifischen Prozessen haben und dieses Wissen in retrospektivischer Form erzählen. Dieser Artikel stützt sich zu weiten Teilen auf meine laufende Dissertation, die ich über Bildungsbiographien von Akademikerinnen im Fach Pädagogik an der Universität Zürich (Prof. Oelkers) schreibe: Ich gehe darin aus bildungswissenschaftlicher Sicht der grundsätzlichen Frage nach, warum der Einzug von Frauen in die höchsten Ebenen der Universitäten derart zögerlich sein kann. Dabei untersuche ich anhand von Bildungsbiographien von Akademikerinnen, inwiefern Geschlecht und Strukturen verknüpft sind, was also die einzelnen Frauen erbringen müssen, um trotz ihrem Geschlecht als Akademikerin und als Person in den universitären Strukturen bestehen bleiben können.

Ich beziehe mich im Artikel vorwiegend auf die universitären Hochschulen. Fachhochschulen sind in der Schweiz noch junge Institutionen, die sich durch tiefgreifende Umstrukturierungen und Umorientierungen in der Hochschullandschaft haben positionieren müssen und zum Teil noch daran sind. Der Status der Fachhochschulen gegenüber den altherwürdigen Universitäten ist vergleichbar dem jüngeren Akademikerinnensegment Frauen gegenüber dem alteingesessenen Segment der Männer an den Universitäten: Die Dazugekommenen sind „andersartig aber gleichwertig“. Die Andersartigkeit ist schnell bewiesen und beschrieben, schwieriger ist es mit der Gleichwertigkeit, die sich nicht immer so rasch und selbständig einstellt. Hoffen wir, dass die Fachhochschulen in der Hochschullandschaft Schweiz ihre gleichwertige Stellung schneller und reeller umsetzen können, als das die weiblichen Angehörigen der Schweizer Universitäten tun können!

Die im Artikel besprochenen Machtfragen können meines Erachtens aber trotz der unterschiedlichen Position der Fachhochschulen auch für viele Fachhochschul-Abläufe als analog betrachtet werden, denn die Grundsätze an sich stimmen oftmals überein – dennoch ist diesbezüglich sicherlich noch Forschungsbedarf angesagt.

Eine feministisch reflektierte Analyse von Organisationen muss den Aspekt der Macht zentral einbringen. Analysieren bedeutet ja, auf den Grund gehen, in Einzelteile zerlegen, von unten her untersuchen, und da wird früher oder später die Frage auftauchen, warum, vor welchem Hintergrund und wann wurden diese Organisationsbestandteile so (und nicht anders) geformt? Auf diese Frage sind verschiedene Antworten denkbar, die erklären, dass die Zeit der Strukturierung der Organisation die Voraussetzungen geliefert hat: die ökonomischen Bedürfnisse, die gesellschaftlichen Anforderungen, die sozialen Gegebenheiten und kulturellen Vorgaben. Der wissenschaftskritische feministische Blick wird sich nun auch damit nicht zufrieden geben, Gegebenheiten, Vorgaben und Anforderungen nicht als unabhängige und neutrale Umstände zu akzeptieren und spätestens hier auf geschlechtsspezifische (aber auch klassen-, schicht- und nationalitätsspezifische) Vordeutungen stossen.¹ Damit ist auch die Frage nach der Macht gestellt: Denn was ist es anderes als Macht, wenn Geschlecht, Klasse, Schicht und Nationalität scheinbar zwingende Voraussetzungen und Umstände massgeblich vordeuten? Ich möchte es noch anders ausdrücken: Von Macht kann dann gesprochen werden, wenn das Gegebene als selbstverständlich für alle gilt, obwohl nur ein Teil der Nutzenden bei der Formung und Inhaltgebung des Gegebenen beteiligt war und diese Tatsache auch für alle selbstverständlich scheint. Das ist Teil einer absolutistischen und in hohem Masse selbstreferentiellen Macht.

Anlässlich von Hochschulreformen möchte ich nun drei Fragen bezüglich der Macht bearbeiten:

1. Die Frage nach Hochschule und Macht: Welche Macht hat eine Hochschule, eine Universität, wie wird sie wahrgenommen von aussen, welche Einflussmöglichkeiten, welche Position hat sie in der ausseruniversitären Welt? Und wie nutzt sie diese Macht, was bedeutet diese Macht? Und was bedeutete es, wenn sie diese Macht nicht mehr hätte?
2. Die Frage nach Hochschulreform und Macht: Welchen Stellenwert hat Macht in der Hochschulreform? Welche Machtbereiche sind bei Hochschulreformen gefragt? Was bedeutet es, Macht in der Reform zu haben, was bedeutet es, keine Macht in der Hochschulreform zu haben? Ist es möglich, über Hochschulreform zu Macht zu kommen resp. Macht zu verlieren?
3. Die Frage nach Hochschulreform und Geschlecht: Wie geschlechtsspezifisch ist Hochschulreform? Wie verhält sich die Geschlechtzugehörigkeit zur Hochschulreform? Was kann Hochschulreform für die Geschlechter bedeuten? Und was kann Geschlecht für die Hochschulreform bedeuten?

Eine Antwort auf alle drei Fragen, die sicherlich kein Rezept darstellt, ist die Konstatierung der Tatsache, dass Geschlecht Hochschulreform macht: Wie alles andere ist auch Hochschulreform sicherlich nicht geschlechtsneutral oder geschlechtsunabhängig. Die geschlechtsspezifische Machtverteilung wird mit einer Hochschulreform ebenso wenig nivelliert wie mit Förder- oder Anreizprogrammen. Die Antwort kann also nicht mehr

¹ Ich stütze mich bei meinen folgenden analytischen Thesen der universitären Hochschulen insbesondere auf die Erkenntnisse von Kraus, 2000, Schaeffer-Hegel, 1996, Neusel/Wetterer, 1999.

sein als eine Aufforderung zur Analyse der Macht, um so unter Umständen Schritte zu erkennen, die im Laufe von Hochschulreformen vielleicht nutzbringender eingeleitet werden können als in reformfreien Zeiten. Denn Hochschulreform bedeutet zuerst, aktiv mitzudenken und zu handeln, wenn Schichten, die scheinbar unlösbar miteinander verbunden sind, hier und da plötzlich einzeln verhandelt werden. Es gilt also, den geschlechtsspezifischen, feministisch-kritisch geschulten Blick auf alle durch Reformvorhaben gelockerten Gefüge zu richten, die Machtfrage laut zu stellen und zu versuchen, die vorgesehenen Reforminstrumente diesbezüglich zu beeinflussen. So macht Geschlecht Hochschulreform. In den nächsten Abschnitten gehe ich etwas ausführlicher auf die oben gestellten Fragen ein, um so möglichst viele Aspekte und Abhängigkeiten der Machtfrage zu beleuchten.

Macht der universitären Hochschule

Universitäten sind kulturell, wirtschaftlich und sozial wichtige Institutionen für die ganze Gesellschaft. Es sind keine Randerscheinungen oder Einrichtungen, die beliebig eröffnet und wieder abgeschafft werden können. Verfassung von Bund und Kantonen stipulieren Universitäten als fixe Bestandteile des öffentlichen Lebens. Dementsprechend wird diesen Institutionen auch viel öffentliches Geld² gesprochen. Auch wenn hier und da eine kantonale oder auch die eidgenössische Legislative Streichungen am Budget einer Hochschulinstitution vornehmen, kann beobachtet werden, dass dies lieber in Bereichen, welche die Institution an sich nicht in Frage stellen, geschieht. Also: Dass die Betreuungssituation in gewissen Fächern aus Spargründen alles andere als optimal ist, bedroht die betroffenen Universitäten – scheinbar – nicht in ihrer Existenz. Würde hingegen eine medizinische Fakultät geschlossen – worin wohl eines der grössten vordergründigen Sparpotentiale läge – müsste sich die Öffentlichkeit schon die Frage stellen, welchen Stellenwert eine Universität ohne medizinische Fakultät noch hat.³ Diesbezüglich kann also davon ausgegangen werden, dass weder Bund noch Kantone mittelfristig über eine verweigerte Finanzierung Hochschulen einfach so aufheben werden. Zu gross ist das Prestige für den Standortkanton und der Stellenwert der Hochschule für die Gesellschaft.

Beobachtungen, die ich aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit im Hochschulbereich der Bildungsverwaltung machen kann, werden durch zahlreiche wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt.⁴ In der Folge beschreibe ich einige Tendenzen, die den Machtdiskurs nicht unwesentlich beeinflussen können: Universitäten sind im Bewusstsein der Öffentlichkeit anders anerkannt als andere Bildungsinstitutionen. Zur Macht der Hochschule gehört eine gewisse elitäre – aber durchaus zugestandene – Haltung. Geschichte und Organisation der Universitäten haben die Besonderheit dieses sich in sich selber regenerierenden Mikrokosmos gestärkt, geschützt und gestützt. Der Universität wird auch – wie kaum einem anderen durch die öffentliche Hand hochsubventionierten Betrieb –

² Die öffentlichen Gelder, welche für die Hochschulbildung ausgegeben werden, sind je nach Trägerschaft unterschiedlich hoch.

³ Zudem müsste überprüft werden, wie tiefgreifend solche Sparszenarien tatsächlich sind, müssten doch die MedizinerInnen an einer anderen Universität ausgebildet werden und könnten Universitätsspitäler und Kompetenzzentren, die direkt an eine Medizinische Fakultät gebunden sind, in ihrer Existenz ebenfalls bedroht sein – was standortpolitisch und volkswirtschaftlich wohl wenig förderlich wäre.

⁴ Zum Beispiel Daxner, 1999.

eine grosse Organisationsautonomie zugestanden. Neben der für Lehre und Forschung existentiellen Autonomie bezüglich der Tätigkeiten und Arten der Aufgabenerfüllung (eben Lehre und Forschung) ist auch die Selbstverwaltung der Universitäten ein Charakteristikum dieser Institutionen. Inwiefern die Autonomie von Lehre und Forschung eine Organisationsautonomie respektive Selbstverwaltung bedingt, kann diskutiert werden – bis heute wird jedoch davon ausgegangen, dass erstere in hohem Masse von der Gewährung letzterer abhängt. Mit den Gesetzgebungsverfahren der letzten Jahre wird die Selbstverwaltung denn auch tendenziell offiziell verankert und politisch-gesellschaftlich als Voraussetzung für den Erhalt einer qualitativ hochstehenden Universität erachtet (Teilautonomie oder Autonomie der Universitäten, eigener öffentlich-rechtlicher Status, je nach Kanton unterschiedlich). Das bedeutet konkret zum Beispiel, dass die Universität und nicht die Öffentlichkeit darüber bestimmt, wer die höchsten Stellen einnimmt – mehrheitlich finanziert durch Kanton oder Bund nota bene.⁵

Unter anderem aus diesem Grund ist es so harzig, eine tatsächliche Gleichstellung in den Universitäten zu erreichen, denn die legiferierende Öffentlichkeit, die mit Gleichstellungsartikeln in Verfassung, Gesetzen und Reglementen die tatsächliche Gleichstellung vorgibt, hat in den Abläufen der Universität, wo die Umsetzung der Forderungen zu einem grossen Teil geschehen muss, keinen oder nur einen marginalen Handlungsspielraum. Ich gehe davon aus, dass die Besonderheit der Universität wohl zu einem grossen Bestandteil dank dieser Selbstverwaltung gestützt worden ist. Dabei muss aber bedacht werden, dass die Unabhängigkeit von Lehre und Forschung nie so weit hätte gewährleistet werden können, wenn der Autonomiegrundsatz beschnitten worden wäre.

Der Stellenwert dieser Besonderheit ist gegen aussen auch in der Gewichtung von universitären Gutachten und Studien sichtbar. Bei heiklen politischen, kulturellen, wirtschaftlichen oder sozialen Belangen ist die Beziehung einer Stellungnahme der Universität unverzichtbar. Neben der Beurteilung durch ExpertInnen wird von der Universität auf diese Weise auch die öffentlich finanzierte Aufgabe eingefordert, für die vertiefte Reflexion gesellschaftlicher Belange besorgt zu sein. Die universitäre Stellungnahme erhält so den Nimbus des Unabhängigen, da sie im sich selber generierenden und von der Öffentlichkeit scheinbar abgekapselten „Elfenbeinturm“ entsteht.

Schliesslich besteht die Macht der Universität auch aus den einzelnen ExponentInnen: Ein Universitätsprofessor oder eine Universitätsprofessorin ist einerseits Mitglied des Betriebes, andererseits aber auch ein Exponent oder eine Exponentin in der Universitätslandschaft. Die Ehrungen werden ad personam wahrgenommen, nicht für den Betrieb, die Titel werden mit Namen verbunden, nicht mit der Universität als Ganzes, die Berufungen sind auf den Leib zugeschnitten und lebenslänglich. Aus diesem Grund wird auch die einzelne Professorin oder der einzelne Professor als tragendes Element der angesehenen Organisation Universität differenziert wahrgenommen. Dennoch wird eine Professorin oder ein Professor in der Öffentlichkeit stark mit „ihrer“ oder „seiner“ Universität identifiziert.

Diese und wohl noch weitere Bestandteile der Macht der Hochschule zeigen auf, wie fein verästelt und tiefgreifend Machtausübung und auch Machtanspruch der Hochschule als Institution sein können. Die Menschen nun, die in diesem offenbar selbstverständlichen Machtkonstrukt arbeiten und leben, werden das Ihrige dazu beitragen (müssen),

⁵ Es gibt noch Kantone (z.B. der Kanton Bern), wo die Exekutive (Regierungsrat) für die effektive Wahl von ProfessorInnen zuständig ist. Das ist jedoch oftmals lediglich Formsache – denn die Förderung der Personen, bis sie wählbar werden und die tatsächliche fachliche und persönliche Selektion wird durch die Universitäten vorgenommen.

um sich in ihrem Umfeld entfalten zu können. Es scheint vor diesem Hintergrund unmöglich, eine Reformbewegung der Institution Universität ohne Einbezug der Machtfrage zu diskutieren.

Hochschulreform und Macht

Die einzelnen Bestandteile, die Macht in Hochschulen und also massgebliche Beeinflussung der Reformprozesse bedeuten, sind eigentlich bekannt. Aus biographischen Interviews mit sieben hochqualifizierten Akademikerinnen⁶ habe ich Gewichtungen für diese einzelnen Bestandteile herausziehen können. Damit soll gezeigt werden, mit welchen Haltungen und Methoden die Akademikerinnen sich in den nicht selber definierten Strukturen haben behaupten und ihren Weg mittels gezieltem Ergreifen von Machtteilen haben gehen können. Das Ergreifen und Einsetzen von Macht geschieht auf verschiedene Weise. Ähnlich sind sich meine Interviewpartnerinnen aber bezüglich der Selbstverständlichkeit, Macht zu erringen, zu besitzen und einzusetzen. Die Illustration dieser Machtergreifungen soll Hinweis sein für die Abläufe und Vielschichtigkeit im Prozess der Machtbehauptung und so auch im Reformprozess. Denn bei der Gestaltung der Reform kann nur teilnehmen, wer über gewisse Macht verfügt und diese auch einzusetzen weiss und wagt respektive über die Konzessionen von Machtdemonstration im Bilde ist.

So berichten zwei Professorinnen, wie sie *Ressourcenmacht* bewusst ergreifen und einsetzen:

„Ich habe, seit die Kinder im Kindergarten sind, eine Haushälterin, immer die gleiche, die kocht und betreut, bis mein Mann nach Hause kommt. Ich muss jetzt ganz ehrlich sagen: Ich habe in den letzten 15 Jahren kein Hemd gebügelt und kein Fenster geputzt. ... Also hinter jeder erfolgreichen Frau steht eine Frau.“ (Interview mit E. vom Mai 2001)

„Deswegen bin ich auch mit dieser Supervisorin in Kontakt, damit ich die Utopien nicht aus den Augen verliere, damit mir auch noch Energie bleibt, um etwas in Gang zu bringen, eine grössere Publikation oder ein grösseres Forschungsprojekt...“ (Interview mit R. vom Juli 2000)

Wichtig ist zu wissen, woher die Ressourcen kommen, ob sie vorhanden oder allenfalls auf anderen Wegen zu beschaffen sind. Die Ressourcenmacht besteht darin, zu erkennen, zu welchen Bedingungen, zu welchen Zeiten und an welchen Stellen Ressourcen zu erhalten sind. Gleichzeitig muss die Verwaltung der Ressourcen auch beeinflussbar sein, die Regeln für die Abrufbarkeit der Ressourcen, für den Einsatz der Ressourcen sollen selber definiert werden können. Ressourcen müssen so eingesetzt werden, dass sie für sich selber dienlich sind, einem den Rücken freihalten für eigene Ziele.

Voraussetzung für das gezielte Abrufen von Ressourcen ist aber, dass das Bereitstehen von Ressourcen ein gewisses Selbstverständnis darstellt, wie es E. auch schildert. Es muss Bestandteil der Realität werden, dass für manche Leistungen eben Ressourcen abgerufen werden müssen, die vielleicht nicht allen offen stehen und deren Nutzung

⁶ Von den sieben interviewten Akademikerinnen sind zwei emeritierte Professorinnen, zwei sind habilitiert, arbeiten jedoch nicht als Professorinnen, eine ist freischaffende Forscherin und zwei haben einen Lehrstuhl an einer Schweizer Universität inne.

nicht für alle selbstverständlich ist. Die Frau, die die Kinder hütet, bis der Vater nach Hause kommt, ist eine unverzichtbare Ressource für E., für ihren Lebensentwurf und ihre berufliche Laufbahn. Und diese Ressource wird hier nicht als Möglichkeit aufgezeigt, weil es keine andere gegeben hätte als Notlösung, als Rettung aus einem Dilemma, sondern ganz klar als Voraussetzung für das eigene Schaffen, als Basis und Kondition, um genau so und genau dort tätig zu sein, wie es der Laufbahn oder den eigenen Vorstellungen entspricht.

Es gilt also, das Selbstverständnis der Ressourcennutzung in den eigenen Entscheidungskatalog aufzunehmen, wie auch R. sagt. Die Inanspruchnahme einer Supervisorin ist Teil ihres Entscheides, als Professorin zu arbeiten, den vielfältigen Ansprüchen zu begegnen. Es ist dies keine Massnahme, um Unvollständiges zu bereichern oder Lücken zu füllen, sondern Voraussetzung für den Entscheid, diese Tätigkeit so und nicht anders anzugehen.

Auch das Wissen um die kulturelle Macht wird in einigen Interviews hervorgehoben:

„... und ich glaube rückblickend, dass das durchaus eine Rolle für mich gespielt hat im Sinne, weil es nie undenkbar war, sagen wir, die Frau Chef zu sein.“ (Interview mit E., Mai 2001)

„Schon in ganz frühen Zeiten hatte ich das Gefühl, dass für meine Eltern von Anfang an klar war, dass das Wichtigste, was sie ihren Kindern auf den Weg geben konnten, ist, dass sie eine gute Ausbildung erhalten.“ (Interview mit G., Juli 2000)

Die kulturelle Macht, (mit-)bestimmen zu können, bedeutet, dass der grosse Teil der eigenen Handlungen, Entscheide und Definitionen keiner grundsätzlichen Legitimationen bedarf. Diese Handlungen sind bekannt als „Standards“, laufen unter der Bezeichnung „normal“ und weichen nicht ab davon, was eben als Kultur im weitesten Sinne gelebt wird. Zu wissen, dass es nicht unter Ausnahmezustand läuft, zum Beispiel „Frau Chef“ zu sein, stärkt Selbstgefühl und Selbstverständnis bezüglich Anerkennung. Mit diesem Hintergrund muss nicht scheinbar defizitär in eine Institution eingetreten werden, sondern das Fundament ist bereits vorhanden, worauf dann aufgebaut werden kann. Es ist letztlich eine Erleichterung für die Entscheidungsprozesse und Handlungsabwägungen, wenn E. sagt, dass es eben nie undenkbar war: Kulturell ist eine gewisse Macht vorprogrammiert in ihrem Selbstverständnis, umgekehrt hat sie eine kulturelle Macht inne, wenn sie Entscheide und Handlungen auch mit dem Bild von sich selber als „Frau Chef“ angeht. Der Kampf um Anerkennung ist – zumindest theoretisch – diesbezüglich bereits ausgestanden und gewonnen.

Auch die Selbstverständlichkeit, die G.'s Eltern ihr mitgeben in Form der Wichtigkeit einer guten Ausbildung, ist eine kulturelle Voraussetzung, die gewisse Umstände als gleichsam gegeben implizieren. Mit der Einstellung der Eltern, dass auch G. in den Genuss einer guten Ausbildung kommen soll, ist es auch für G. selbstverständlich, dass ihr diese gute Ausbildung zusteht. Die „gute Ausbildung“ – wenn wir jetzt von der universitären Ausbildung ausgehen – ist so auch schon teilweise einvernahmt, weil sie als grundsätzlich zugänglich erachtet wird. Es muss nicht mehr legitimiert werden, warum G. Gebrauch macht von dieser „guten Ausbildung“, von universitären Leistungen, denn sie hat sich bereits dank der elterlichen Prioritätensetzung einen Teil des Vorgegebenen, der Kultur bemächtigt, bevor sich überhaupt je die Frage hätte stellen können, ob sie das überhaupt darf.

Die sprachliche Macht ist für viele eine offensichtliche und aus diesem Grund auch schnell erkennbare und einsetzbare Macht:

„Da wurde ich von der Ordinaria in Z. angerufen, die hat mich vorher nicht gekannt und ich sie auch nicht, sie kannte meinen Namen lediglich aus den Publikationen. Ich war da von den einzigen, die darüber publiziert hatte...“ (Interview mit J., Mai 2000)

„Und dann gibt es die sogenannte Damenrede: Wo man dann so eine bisschen lustige Rede hält für die Frauen, die da sind, und die hält immer der Dekan. Und ich war schon im '72 Dekan.... Und dann musste ich diese Damenrede halten.“ (Interview mit F., März 2001)

Sprache in Wort und Schrift ist ein Instrument, das zur Machtergreifung, Machtvermehrung und Machterhaltung einsetzbar ist. Sprache ist in hohem Masse geprägt durch Kultur und Definition und kann meistens auch unhinterfragt benutzt werden: Sämtliche schriftlichen Grundlagen für die universitären Werdegänge sind in einer als absolut geltenden Sprache verfasst: Gesetze, Literatur, Nachschlagewerke etc. Die sprachliche Macht innezuhaben bedeutet auch, eine Brüchigkeit oder gewisse Einfallstellen durch die Allgemeingültigkeitserklärung zu verhindern. Dabei gilt es, die Vormachtstellung der schriftlichen Sprache für die universitären Abläufe zu erkennen. Das geschriebene Wort hat meistens einen höheren Stellenwert inne: Qualifikationen werden anhand von Publikationen anerkannt, Forschungsaktivität in Form von Artikeln gemessen, Abschlüsse mittels schriftlicher Arbeiten illustriert, Titel (zumindest zum Teil noch) nur über eine gewisse Anzahl geschriebener Seiten erreicht. Bekanntheit ist gekoppelt mit schriftlicher Äusserung, die verschriftlichte Sprache wird zu einer Machtbeteiligung. So wird J. direkt angefragt für einen Lehrauftrag, obwohl sie die zuständige Ordinaria nicht kennt: Über ihre Publikation hat sie sich positioniert und Machtanspruch geltend gemacht.

Erst die verschiedenen Emanzipationsbewegungen haben breiter darauf aufmerksam gemacht, inwiefern Sprache prägend ist für spätere Entscheide und Handlungen. So ist die Absurdität offensichtlich und zaubert dieses und jenes Lächeln hervor, wenn die erste Dekanin einer Fakultät plötzlich eine Handlung von Amtes wegen vornehmen muss, die sprachlich absurd wird, weil offensichtlich wird, dass die Benennung nicht allgemeingültig sein kann: Die Damenrede ist die Rede für die Frauen der Universitätsprofessoren, nicht etwa die Rede der Dame Dekanin. Überdies gibt es jetzt ja auch nicht mehr nur Damen als LebenspartnerInnen der UniversitätsprofessorInnen, weil die Dekanin ja nun eine Frau ist und vielleicht eben einen Mann in das Publikum der Damenrede mitgebracht hat. Die sprachliche Macht ist hier offensichtlich desavouiert worden – was aber nicht exemplarisch ist für weitere sprachliche Allgemeingültigkeitsansprüche. Die Wichtigkeit jedoch, die Absurdität der mündlichen (und auch schriftlichen) Sprachmacht zumindest zu erkennen und als Pervertierung der Macht auch aufzudecken, wird bald erkennen, wer selber sprachliche Macht beansprucht.

Grundlegend für die Formung von Prozessen und Abläufen ist die Definitionsmacht, die zu ergreifen gerade im Wissenschaftsbereich unumgänglich scheint:

„Weil man wusste: Was wir jetzt machen, ist für die nächsten zwei Generationen verbindlich, und es verhält auch bis heute, was wir gemacht haben.“ (Interview mit J., Mai 2000)

„Ich habe schon das Gefühl des Mitbeteiligt-Seins an einer sehr wichtigen Wende in Biologie und Medizin.“ (Interview mit G., Juli 2000)

„Weil ich war eine der Ersten und hatte auch eine Art lockerer Vorträge darüber gehalten, schon akademisch, aber lockerer, und das ist auch gut angekommen.“ (Interview mit F., Juni 2001)

Das Mitmachen bei Definitionsprozessen bedeutet, Rechte und Ansprüche auf das Mit-Definierte zu erhalten und sie auch zu nutzen, sie zu verkaufen und auch dafür einzustehen. Das Wissen darum, bei Definitionsprozessen massgeblich dabei gewesen zu sein, ist Grundlage für ein weitreichendes Selbstverständnis in breiten Gebieten und Basis für weitergehende Machtansprüche. Resultate aus Definitionsprozessen sind Leistungsausweise, Fähigkeitszeugnisse, worauf stolz zu sein erlaubt, ja nötig ist: Erst so wird signalisiert, dass das Mitbeteiligt-Sein am Definitionsprozess das Einnehmen einer Machtposition ist. Das „Mitbeteiligt-Sein“ an wichtigen wissenschaftlichen Angelpunkten, wie es G. schildert, ist Ausdruck des Wissens um die Definitionsabläufe, -zuständigkeiten, -orte und -zeiten und des Bewusstseins, welches die eigene Rolle dabei war und ist. Es ist also ein Übernehmen von Verantwortung für Konsequenzen aus den Definitionsabläufen, das Einstehen für Resultate aus der Definition: Das ist Ausdruck der Aussage von J. Sie weiss um die Relevanz ihrer wissenschaftlichen Arbeiten und um die Macht, die sie aus diesem Grund erhält.

Auch F. zeigt, dass sie keine Scheu vor dem Eingehen der Verantwortung für ihre wissenschaftlichen Definitionsergebnisse hat: Sie bestimmt nicht nur die Inhalte ihrer wissenschaftlichen Schwerpunkte, sondern auch die Art der Vermittlung dieser Inhalte. Die Selbstverständlichkeit, die auf Definition basiert, ist demnach weitreichend.

Die Macht, welche sich über *Netzwerke* ergibt, ist heute als Basis schlechthin für eine erfolgreiche persönliche Weiterentwicklung – nicht nur im Wissenschaftsbereich – erkannt:

„... ich habe mir eigentlich das Netzwerk in der Mediävistik, ein internationales, selber organisiert.“ (Interview mit C., Januar 01)

„Das ist jetzt etwas, das in das weltweite Netz eingespannt ist, und das ist einfach das, was mir Spass macht. Das ist das Network, das durchgeht.“ (Interview mit J., Mai 2000)

Die Zugehörigkeit zu den richtigen Netzwerken ist wohl für manche berufliche Positionierung ausschlaggebend. Für die Positionierung im universitären Arbeitsfeld ist sie unverzichtbar. Voraussetzung ist jedoch, dass das betreffende Netzwerk auch von aussen anerkannt, das heisst, dass die „richtigen“ Personen dabei sind. Die Wirkung von Netzwerken für die Beteiligten und nach aussen darf nicht unterschätzt werden, auch wenn die Gründe für diese Wirkungen oftmals nicht ganz durchsichtig sind. Das Zusammenspannen einzelner ExponentInnen kommt offenbar einer Potenzierung der Macht der einzelnen Netzwerk-Mitglieder gleich. Für die Einzelperson heisst das, davon ausgehen zu können, eine starke Macht im Rücken zu haben, die es gezielt einzusetzen gilt.

Die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk ist also wichtig. Umso schwieriger ist die Tatsache, dass die Türen der anerkannten Netzwerke nicht grundsätzlich für Frauen geöffnet waren und zum Teil noch sind (Studentenvereinigungen, Militär, einschlägige Sportclubs, Vereinigungen von Dozierenden etc.). Offensichtlich ist, dass die Selektion der Vorgesetzten bei der selbstverständlichen Einführung der Studierenden oder Assistenten in die (eigenen) Netzwerke hoch und geschlechterrelevant ist.

Aus dieser Einsicht heraus hat C. sich selber ein Netzwerk gebaut, ein internationales. Das heisst, dass ein (ungeschriebener) Grundsatz der Netzwerkbildung und -erneuerung für sie nicht zugetroffen hat: Sie ist selber in die Netzwerke eingetreten, wie es sich für „Frischlinge“ eigentlich nicht gehört. Denn eine der Aufgaben der Alteingesessenen wäre es, die Neuen sozusagen nachzuziehen. Die Nichterfüllung dieser Aufgabe ist ein Phänomen, das insbesondere für Frauen (aber auch für andere universitären Gruppen, die in den letzten 15 Jahren in die Universitäten gekommen sind) immer bestimmender wird. Was bleibt da anderes übrig, als – wenn denn die Netzwerkmacht an sich erkannt ist – sich selber ein Netzwerk zu organisieren? C. hat sich eine Netzwerkmacht gesucht und zusammengestellt, um sie bei Bedarf einzusetzen. Die Wirkung von Netzwerken besteht aber meistens unter anderem aus dem Wissen, dass das Netzwerk funktioniert und wie es funktioniert. Ein nicht bereits laufendes, vordefiniertes Netzwerk wird vermutlich in seiner Wirkung nicht so rasch und zielgerichtet sein wie ein bestehendes Netzwerk.

Der Spass, den J. beschreibt, wenn sie im Netzwerk arbeitet, ist auch Ausdruck vom Wissen über die Macht, die sie so nutzen und einsetzen kann. Netzwerkmacht kann das Arbeiten, die Wirkung von Entscheidungen und Tätigkeiten um ein Vielfaches erhöhen und gleichzeitig die eigene Positionierung und somit das Wohlbefinden verbessern. Das funktionierende Netzwerk ist Garant dafür, dass Widerstände gegen die wissenschaftliche Arbeit und die Person möglichst geschützt werden und so eine Art freier Raum entsteht. In einem zweiten Schritt sorgt das Netzwerk für eine möglichst reibungsfreie und schnelle Diffusion der Arbeitsergebnisse und trägt auch so wieder zum Selbstverständnis der oder des Forschenden bei. Die Netzwerkmacht zu haben und zu nutzen bedeutet also, die eigene Positionierung im betreffenden Wissenschaftsfeld zu festigen und das Selbstverständnis der eigenen wissenschaftlichen Arbeit zu vergrössern.

Die Selbstpositionierung, also das Ergreifen von hierarchischer Macht geschieht wohl nicht immer bewusst, ist jedoch ausschlaggebend für die Behauptung des eigenen Wirkens und Entscheidens:

„... ich bin natürlich schon etwas mit Herzklopfen hingegangen. Aber das war kein Problem. Ich hatte da als Ärztin schon einen Sonderstatus, überall eigentlich.“ (Interview mit G., Juli 2000)

„Und dann habe ich eigentlich in diesem Sinne an der Spitze der Forschung mitmachen können, war à jour.“ (Interview mit F., März 2001)

Eine hierarchisch hohe Position zu *erhalten*, das ist ein Aspekt der hierarchischen Macht, der hier aber nicht diskutiert werden soll. Vielmehr interessiert das *Wahrnehmen* der hierarchischen Macht, das Wissen um die Wirkung dieser hierarchischen Macht. Es reicht nicht, dass hochqualifizierte Akademikerinnen auf einflussreichen Positionen sitzen. Die betreffenden Positionen sind zwar in der Hierarchie hoch angesiedelt, dies

sagt aber noch nichts über deren Einfluss sagt: Erst die Person, die diese Stelle innehat, entscheidet darüber, wie, wann und worauf Einfluss genommen werden soll. Verschiedene Formen von Führungscoaching und Supervision haben unter anderem das Ziel, den Personen auf den entsprechenden Positionen aufzuzeigen, wie sie ihre hierarchische Macht nutzen können resp. sollten.

Der Sonderstatus, den G. als Ärztin flächendeckend erfährt, ist auch ein Beispiel für das Wahrnehmen dieser hierarchischen Macht: Auch wenn sie zu Beginn noch Herzklopfen hat, so weiss sie, dass sie nichts zu „befürchten“ hat, dass sie als Ärztin über eine hierarchische Macht verfügt, die das Herzklopfen mit ihrer Wirkung überdeckt. Das ist Ausdruck für das Selbstverständnis, über hierarchische Macht zu verfügen und sie auch zu nutzen. Die Handlungsmöglichkeiten sind erkannt und die Kompetenz, darüber zu entscheiden, wird genutzt. Ohne dieses Selbstverständnis ist hierarchische Macht in diesem Sinne nutzlos.

Teil des Selbstverständnisses ist auch die Selbstpositionierung, wie es F. ausdrückt, wenn sie sagt, dass sie an der Spitze der Forschung war. Das diskursive Element der hierarchischen Macht ist hier angesprochen: Es reicht manchmal nicht, hierarchische Macht lediglich zu nutzen, es gibt Momente, wo sie auch benannt werden muss. Die Zusammenfassung, die F. anhängt, dass sie „à jour“ gewesen sei, ist Ausdruck davon, dass sie zur richtigen Zeit auf der richtigen Position war, ihre Macht auch genutzt hat, um so eben dabei zu sein, zu wissen, welches die Themen waren, um dann direkt eingreifen zu können mit Definitionen, Entscheidungen und Handlungen. Die symbolische Bedeutung einer hohen hierarchischen Position ist verbal benannt und so gefüllt mit Inhalten, im Wissen um die Wirkung der hierarchischen Macht und deren gezieltem Einsatz.

Das Wahrnehmen der Anwesenheitsmacht beinhaltet einerseits die Frage der potenziellen doppelten Eingebundenheit von Frauen (Familie und Beruf), andererseits die Wichtigkeit der Präsenz schlechthin:

„Ich hatte natürlich auch meine Freiheit, dadurch dass ich keine Kinder hatte.“ (Interview mit J., Mai 2000)

„Ich habe eigentlich während möglichst aller Freizeit und allen Ferien irgendwo Praktika absolviert, um möglichst viel Erfahrungen zu sammeln.“ (Interview mit G., Juli 2000)

„... und im Sommersemester hatte ich bereits die Assistenzprofessur in Z. und immer noch die Lehrstuhlvertretung in K. und immer noch teilzeitlich da diese Beratungsfirma und dann noch die Kommission...“ (Interview mit F., März 2001)

Die Macht der (ungeteilten) Präsenz wird tatsächlich erst breiter diskutiert, seit klarer geworden ist, welchen Einfluss mehrfache Anwesenheitsanforderungen (v.a. im Zusammenhang mit Familie) auf die berufliche Laufbahn haben. Die Frage der Teilbarkeit von hohen, einflussreichen Positionen wird insbesondere aus diesem Blickwinkel oft mit wertbewahrenden Interessen abgeschmettert: Macht hat und kann wahrnehmen, wer ungeteilt nur für diese eine Aufgabe anwesend ist. Die prioritäre Anwesenheit für ihren Beruf bezeichnet J. so auch vielsagend als „Freiheit“: Abwesenheit von Kindern bedeutet Freiheit, Anwesenheit von Kindern kommt einem Gefangensein gleich, Freiheit ei-

nem uneingeschränkter Einsatz für den Beruf. Diese Zuordnung ist durchaus verständlich, solange die Gesellschaft davon ausgeht, dass Kinder in alleiniger Zuständigkeit der Frauen sind und Frauen entsprechend Prioritäten in ihrem Leben setzen müssen. Es schwingt aber auch ein bedrohliches Element mit, wenn Freiheit durch Kinderlosigkeit gewährleistet sein soll: Abgesehen von der sich abzeichnenden demographischen Entwicklung ist dies ein (männlich) vordefinierter Lebensstil, dem sich vorbehaltlos zu ergeben einem Definitionsverzicht seitens der Frauen gleichkommt.

G. braucht alle ihre Freizeit und alle Ferien, um Erfahrungen zu sammeln, um anwesend zu sein in ihrem Berufsfeld. Auch sie signalisiert, dass der Beruf ihre prioritäre Anwesenheit erhält: Es ist keine Ergänzung in ihrem Lebensentwurf, kein Nebenjob, sondern der Inhalt schlechthin. Qualifizierung durch Erfahrungssammlung kann nicht passiv gemacht werden, sondern erfordert Zeit und Engagement, die persönlich erbracht werden müssen.

Auch F. bezeugt die Wichtigkeit der Anwesenheit, wenn sie schildert, wo sie überall persönlich dabei war. Es ist nicht möglich, die Präsenz symbolisch oder stellvertretend zu erfüllen: Anwesenheitsmacht bedeutet, sich der persönlichen Präsenz bewusst zu sein und diese zu nutzen, um weitere Machtfelder einspielen zu können. Solange das Ausmass der Anwesenheit vordefiniert und normiert ist – nämlich ungeteilt und prioritär, also 100% ohne weitere Anwesenheitsanforderungen für andere Aufgaben – ist das Unterschreiten dieser Vorgaben mit dem Risiko eines Machtverlustes, nämlich demjenigen der Anwesenheitsmacht, verbunden.

Teil-haben versus Mit-machen

Eine basale Grunderkenntnis habe ich aus der Arbeit mit den bildungsbiographischen Interviews im Zusammenhang mit den relevanten theoretischen Grundlagen im Laufe meiner Dissertation gewonnen: Mit-machen bedeutet, bei der Macht dabei zu sein, mit der Macht zu wirken, jedoch nicht Macht innezuhaben. Letzteres ist erst gewährleistet, wenn diejenigen, die die Macht innehaben, einen Teil abgeben und so letztlich allen ein Teil der Macht zugestanden wird. Dies bedarf aber verschiedener Voraussetzungen, welche aus der Sichtweise der oben geschilderten Machtbestandteile erfüllt sein müssen.

- Die Nutzung von *Ressourcen* darf nicht als zugestandene Gefälligkeit geschehen, sondern die Ressourcen müssen als eigen bezeichnet und selbstbestimmt abgerufen werden können. Also nicht, dass Ressourcen mit-benutzt werden können, sondern dass die Ressourcen in den eigenen Entscheidungsbereich gehören und ihre Nutzung nicht von jemand anderem abhängig ist. Das bedeutet, dass über Gelder, Infrastruktur, Personal und Material selber entschieden werden kann, ohne dass eine übergeordnete Instanz dies erlauben oder verbieten könnte. Es geht also darum, Ressourcen, die für die Erfüllung von Aufgaben nötigen Grundlagen zu besitzen und nicht lediglich bei der Entscheidung über den Einsatz von Ressourcen bei-zu-sitzen.
- Regeln und Vorgaben müssen selber festgelegt werden können. Das Befolgen von Regeln, das Sichunterziehen gewissen Vorgaben ist eine Unterwerfung und lässt keinen Raum für eigene Definitionen. Erst wenn ein Teil der *Definition* selber erbracht wird, kann von der Definitionsmacht gesprochen werden.

- Hierarchisch hohe Positionen dürfen nicht nur gestützt werden durch viel Kompetenz und Erfahrung, das Supporting von einflussreichen Personen an Schlüsselstellen reicht nicht. Es geht darum, die *Hierarchie* zu formen, die hohen Stellungen selber einzunehmen, innezuhaben und sich selber unterstützen zu lassen; um selber zu entscheiden und zu handeln.
- *Netzwerke* müssen für den eigenen Vorteil genutzt und eingesetzt werden. Die Pflege von Gemeinsamkeit und Solidarität ist durchaus auch ein Bestandteil der Netzwerke und ein wichtiger Faktor für deren Funktionstüchtigkeit, darin kann sich jedoch ihr Sinn nicht erschöpfen. Erst wenn das Dabeisein mit dem selbstverständlichen Nutzen, der aus dem „Dabeisein“ gezogen wird, ergänzt wird, kann von Netzwerkmacht gesprochen werden.
- Die sprechende und praktische Teilnahme an den verschiedenen Prozessen ist ein Teil. Der andere, mächtigere weil anerkanntere Teil ist die schriftliche Teilnahme, das Einmischen in der *Schriftsache*. Publikationen, Gesetze, Literatur werden durch die mündliche und praktische Einmischung nur marginal und sehr zögerlich geändert. Die schriftliche Präsenz hingegen wirkt rascher und ist nicht so leicht zu ignorieren.
- Die *Präsenz* als solche darf nicht als fakultativ und ergänzend wahrgenommen werden, sondern als unverzichtbare Mitgestaltung. Das bedeutet, dass die Qualität der Präsenz in diesem Sinne eingefordert und auch erfüllt werden muss. Also nicht nur dabei sein und hörbar sein, sondern mitgestalten und sichtbar sein.

Konkret würde das für einen durch beide Geschlechter geprägten Hochschulreformprozess am Beispiel einer Überarbeitung des Leitbildes bedeuten:

- Mindestens die Hälfte der formulierten Ziele im neuen Leitbild wurde durch Frauen definiert. Definitive Beschlussfassungen über Ziele und Formulierungen werden vorgängig bei allen Betroffenen in Vernehmlassung gegeben, insbesondere bei Vertretungen von gleichstellungssensibilisierten Gruppierungen.
- Die Leitung der Projektgruppe „Neues Leitbild“ wird von einer Frau wahrgenommen.
- Die geschlechterspezifischen Ausformulierungen gewisser Schlüsselpunkte stammen aus den Unterlagen einer Tagung des Vereins Feministische Wissenschaft Schweiz.
- Die Verschriftlichung der verschiedenen Fassungen des Leitbildes wurde zumindest zur Hälfte durch Frauen gemacht. Dabei ist aber nicht die Rede von der Protokollierung der Leitbild-Sitzungen, sondern von der Auftragserteilung an Mitglieder der Projektgruppe, die jeweils aktuellen Entwürfe auszuformulieren und zu Papier zu bringen.
- Mindestens die Hälfte der Projektgruppenmitglieder sind Frauen, und zwar als Vollmitglieder mit Stimmrecht. Die Sitzungen der Projektgruppe können nur stattfinden, wenn mindestens drei Viertel der Mitglieder und mehr als die Hälfte der Frauen dabei sind. Die Projektmitglieder werden auf offiziellen Papieren allenamentlich aufgeführt.

Inwiefern bieten nun Hochschulreformprozesse Chancen für solches echtes Teil-Haben an den verschiedenen Machtstücken? Die geforderte Erhöhung der Autonomie der Hochschulen, die Verbesserung von Kompatibilität und Vergleichbarkeit der Studiengänge und Abschlüsse, die Optimierung der Führungsstrukturen sind Antworten auf die von aussen erwarteten Änderungen und Anpassungen. Die Reformfreudigkeit der Hochschulen selber bewegt sich heute einstweilen im Bereich der Erlasse, eventuell im Bereich der Reorganisation – vorwiegend noch in niedergeschriebenen und fassbaren Papieren.

Werden die Reformprozesse aber ausgedehnt auf die Erhöhung von Transparenz, die Weiterentwicklung der Qualität und der Erreichung von tatsächlicher Präsenz von Frauen in all ihren Konsequenzen, so betrifft die Reformfreudigkeit auch Selbstverständnis, Prozesse, nicht verschriftlichte Regeln und damit auch Haltungen und Personen. Diese Reformansätze sind Antwort auf die Erwartungen, welche durch die nicht zufriedenstellende Repräsentation von hochqualifizierten Frauen an den Hochschulen, durch Anforderungen von Gesellschaft und Individuen (Frauen und Männer) betreffend Abläufen, Prozessen und Regeln an den Universitäten und durch erhöhte Qualitätsanforderungen entstanden sind.

Das Wahrnehmen der Geschlechtermacht in den Reformprozessen wird sich vorzugsweise an diesen zweitgenannten Anforderungen orientieren. Dabei können die neuen Führungsinstrumente, welche die (Teil-)Autonomisierung einer Hochschule voraussetzen, auch Vehikel sein für das Offenlegen von Regeln, Zuständigkeiten, Ressourcenvoraussetzungen und Definitionsorten. Da ist zum Beispiel an das mbo, management by objectives, das Führen über Ziele zu denken: Dazu gehört eine *Leistungs- oder Zielvereinbarung* mit der geldgebenden Instanz. Wird nun bei der Erarbeitung einer solchen Vereinbarung der Genderansatz von Beginn an mitgedacht, können auf den verschiedensten Ebenen und in praktisch allen Kapiteln Gleichstellungsziele oder -zielbestandteile eingebaut werden, die im Sinne des Gender Mainstreaming so zu Zielen der Hochschule oder der Hochschulführung werden. Dies setzt aber voraus, dass *Definitions-* und *Anwesenheitsmacht* genutzt werden und bereits zu Beginn des Reformprozesses Anspruch erhoben und auch umgesetzt wird, die Reform auch für Gleichstellungsanliegen zu nutzen. Konkret müssen Gleichstellungsanliegen durch Fachpersonen ständig sichtbar vertreten sein und so in die Festlegung von Zielen und Leistungen eingebracht werden. Desgleichen müssen *Controlling* und *Reporting* als Instrumente für die Messung der Zielerreichung von Anfang an als Methode der Zielumsetzung erachtet werden. Indikatoren müssen also entsprechend der Ziele definiert und auch angewandt werden, andernfalls fehlt ein wichtiger Bestandteil für die Wirksamkeitsüberprüfung, und die entsprechenden Ziele werden mittelfristig als unnötig bezeichnet und gestrichen. Auch hier gilt also, bei der Erarbeitung und der Definition anwesend zu sein und sich schreibend und entscheidend einzubringen.

Das für die Führung einer Hochschule durchaus sinnvolle *Globalbudget*, das einen hochdetailliert geplanten Voranschlag ersetzt – der oftmals Flexibilität und Handlungsspielraum der Institution einschränkt – kann für eine nachhaltige und verantwortungsgerecht positionierte Gleichstellungsarbeit genutzt werden. Dabei ist es aber nötig, die *Ressourcenmacht* einzubringen und den Anspruch von Beginn an als selbstverständlich zu erachten. Wenn bei der Vereinbarung, die der Sprechung des Globalkredites zugrunde liegt, die Zieldefinition klar und eindeutig formuliert worden ist, ist die Zuteilung der entsprechenden Ressourcen theoretisch unbestritten. Hier gilt es, diese Selbstverständ-

lichkeit zu leben und umzusetzen, im Wissen darum, dass nicht um eine Gefälligkeit angegangen, sondern das Einhalten einer Vereinbarung gefordert wird.

Nach wie vor nicht unterschätzt werden darf die Macht des Instrumentes Globalbudget selber: Dadurch, dass die Budgeteingabe nicht mehr so klar zugeteilt sein muss, vergrößert sich das Risiko, ungeliebte „geldfressende“ Posten – wie die Gleichstellung auch heute noch dargestellt werden kann – elegant zum Verschwinden zu bringen. Die Kontrolle der geldgebenden Instanz soll sich erklärermassen mehr und mehr aus dem operativen Bereich herausziehen (Teilautonomie der Hochschulen). Auf diese Weise fehlt plötzlich auch der Mahnfinger der öffentlichen Hand, wenn die Institution in immer weitergehenden Belangen auf ihre eigene Verantwortung verwiesen wird.

Darum ist es wichtig, dass sowohl das Aufsichtsorgan oder die geldgebende Instanz (Bund und/oder Kantone) als auch die Institution selber gewisse Standards gleichsam als unhinterschreitbar deklarieren. Die Gleichstellung wäre aufgrund der rechtlichen Vorgaben bis auf Ebene Bundesverfassung einer dieser Standards: Es ist unverzichtbar, auf diese Tatsache zum richtigen Zeitpunkt mit der gehörigen Vehemenz hinzuweisen. In fast allen Universitäten sind die betreffenden rechtlichen Grundlagen weiter ausgearbeitet: Diesbezüglich kann davon ausgegangen werden, dass diese Absichtserklärung auch in einer Hochschulreform nicht eliminiert wird. Vielmehr entsteht die Anforderung, mittels der Reformbewegungen die Umsetzung des Grundsatzes verantwortungsgerechter und damit auch wirkungsorientierter einzubringen.

Die wohl am besten verwurzelten, weil unmittelbar mit den Prozessen, Regeln und Abläufen verbundenen Massnahmen für eine gleichstellungsfördernde Hochschulreform wird wohl aber die Implementierung des Anliegens in den basalen Anforderungen der Hochschule an sich selber liegen. Konkret wird die institutionsinterne Qualitätsentwicklung einen Hauptteil dieser Anforderungen ausmachen: Im Rahmen der Öffnung des Bildungsmarktes, der Vereinheitlichung der Abschlüsse und auch des Aufbaus anderer Hochschulstudiengänge (Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen) kann sich die Universität der Qualitätsdiskussion nicht verwehren. Das Angebot wird mehr und mehr unter dem Aspekt der qualitativen Leistungen gemessen und mittelfristig wohl auch finanziert (wie das heute schon bei den Fachhochschulen zum Teil der Fall ist). Das bedeutet für die Institution, dass sie aus diesem Grund ihre Prozesse, Regeln und Abläufe genauer betrachten und Anforderungen an den eigenen Standard stellen muss. Genau in diesem Prozess gilt es nun einmal mehr, Definitions- und Anwesenheitsmacht zu nutzen und in der offenen und eher unsicheren Phase des Suchens nach Qualitätskriterien zielorientierte Vorgaben auch für die Gleichstellung resp. Frauenförderung zu formulieren. Auf diese Weise werden geschlechterbewusste oder geschlechtergerechtere Prozesse zum Qualitätsmerkmal einer Universität, das, einmal definiert, nicht so schnell als ungültig erklärt werden kann. Die leitenden Gremien der Institution werden nun (insbesondere wenn die Akkreditierung der Studiengänge oder Fakultäten zur Norm gemacht wird) alles daran setzen, ihre Qualität allgemein zu halten oder zu steigern und dabei ihre Verantwortung auch für die Gleichstellung gleichsam automatisch wahrzunehmen. Auf diese Strategie geht der Artikel von Christine Roloff (Roloff in diesem Band) konkreter ein.

Wenn also Gleichstellung Bestandteil einer Leistungsvereinbarung, von Controlling und Reporting, Indikator für die Qualität einer Institution ist, hat Geschlecht eine gewisse Macht in der Hochschulreform eingenommen. Aber nicht mehr im Sinne, dass das eine Geschlecht als handelnde und entscheidende Instanz wie bis anhin fast 100% der Macht innehat, sondern dass die *Kategorie* Geschlecht Machtbestandteil der Hochschulreform wird. Zugleich hat Geschlecht so einen Teil der Definitionsmacht, der Anwesenheits-

und Ressourcenmacht, hat einen oder mehrere Teile der neuen Definitionen, der zu bestimmenden Ressourcen inne, was sich auf Kultur, Hierarchie, Netzwerk, Sprache und Präsenz auswirken wird.

Literatur

Daxner, Michael (1999): Die blockierte Universität. Warum die Wissensgesellschaft eine andere Hochschule braucht. Frankfurt/Main: Campus.

European Commission (Hg.) (2000): Science policies in the European Union. Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science. Luxembourg: European Communities.

Neusel, Aylâ , Angelika Wetterer (Hg.) (1999): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/New York: Campus.

Krais, Beate (Hg.) (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt/New York: Campus.

Liebig, Brigitte (1997): Geschlossene Gesellschaft. Aspekte der Geschlechterungleichheit in wirtschaftlichen und politischen Führungsgremien in der Schweiz. Chur/Zürich: Rüegger.

Roloff, Christine (Hg.) (1998): Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen. Berlin: Ed. Sigma.

Schäffer-Hegel, Barbara (1996): Säulen des Patriarchats. Zur Kritik patriarchaler Konzepte von Wissenschaft – Weiblichkeit – Sexualität und Macht. Pfaffenweiler: Centaurus.

Danielle Müller-Kipfer

Frauenförderung und Gender Studies als Komponenten des Hochschulreformprozesses in der Schweiz

Ist dieser Tage von den Aufgaben die Rede, die sich den kantonalen Universitäten in naher Zukunft stellen, so mangelt es nicht an besorgten Stimmen, die vor einer ganzen Reihe schwerwiegender Probleme warnen. Zu erwähnen sind, um nur einige Beispiele zu nennen,

- die untragbaren Betreuungsverhältnisse etwa in den Geistes- und Sozialwissenschaften,
- die Notwendigkeit, die Lehre zu erneuern, um international mithalten (Bologna-Deklaration),
- die steigende Zahl von Studierenden und gleichzeitig die in den vergangenen Jahren stagnierende bzw. abnehmende finanzielle Unterstützung der Hochschulen sowohl durch den Bund als auch durch die Kantone.

Dass diese Probleme ernst zu nehmen und drastische Massnahmen nötig sind, um den erwähnten Missständen abzuwehren, ist sicher unbestritten. Die immer wieder in der Presse zu vernehmenden Unkenrufe über die sich im internationalen Vergleich verschlechternde Stellung von Wissenschaft, Forschung und Technologie der Schweiz, über die doch nachdenklich stimmende Rangierung der 15-Jährigen im Leistungstest PISA, über die Entscheide von Firmen, ihre Forschungstätigkeiten ins Ausland zu verlagern, dürfen jedoch nicht den Blick auf Entwicklungen verstellen, die zeigen, dass wichtige Weichen für die Zukunft gestellt worden sind und dass der laufende Reformprozess erste Resultate erkennen lässt, die zuversichtlich stimmen. Dazu zählen auch die Massnahmen im Bereich Frauenförderung und Chancengleichheit.

Bezüglich Chancengleichheit übernahm der Bund bereits vor mehr als zehn Jahren eine Führungsrolle. Damals beschloss das Parlament, den akademischen Nachwuchs zu fördern. Erstmals wurde im Mittelbau des Hochschulbereichs eine verbindliche Frauenquote von einem Drittel eingeführt. Tatsächlich eine Pionierleistung, die sich bewährt hat. In der Folge wurde diese Frauenquote auf 40% erhöht.

Weitere Massnahmen wurden lanciert, so etwa das Bundesprogramm Chancengleichheit, mit dessen Modul 1 die Verdoppelung des Anteils der Professorinnen auf 14% angestrebt wird, die Bestrebungen im Schweizerischen Nationalfonds (SNF), den Frauenanteil bei den Förderprofessuren auf 30% zu erhöhen, das Graduiertenkolleg Wissen-Gender-Professionalisierung im Rahmen des Schwerpunktprogramms „Zukunft Schweiz“ und das Graduiertenkolleg Gender Netzwerk, das die Schweizerische Universitätskonferenz im 2001 bewilligt hat. Dazu gehören aber auch die neue Professur für Gender Studies an der Universität Basel, die Zentren für Gender Studies an den Universitäten Bern, Lausanne und Zürich, die zum Teil auch dank des Anreizsystems des Chancengleichheitsprogramms geschaffen wurden, der Preis für Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Freiburg sowie das beachtliche Angebot an insti-

tutionalisierten und nicht institutionalisierten Gender Studies der genannten, aber auch anderer Universitäten.

Trotz all der bisherigen, durchaus positiv zu wertenden Anstrengungen auf kantonaler und Bundesebene und trotz der allgemeinen Einsicht der Notwendigkeit von Chancengleichheit gilt heute an den Hochschulen immer noch: Je höher die Stufe, desto weniger Frauen sind anzutreffen. Die genannten Massnahmen sind nichts anderes als eine Konkretisierung der Zielsetzungen, die sich der Bund in seiner Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Technologie für die Periode 2000-2003 gesetzt hat. Er hat sich dort u.a. vorgenommen, bereits früher lancierte Massnahmen weiterzuziehen, namentlich die Förderung des Nachwuchses und die Verbesserung der Chancengleichheit von Frau und Mann auf allen Hochschulebenen. Nur ein einziger kurzer Satz in der Botschaft 2000-2003 verweist auf die Notwendigkeit, auch die Gender Studies gezielt zu fördern.

Was die Vorausschau in die Zukunft betrifft, können zum jetzigen Zeitpunkt noch keine konkreten Aussagen zum Inhalt und zu den Mitteln der Botschaft über die Förderung von *Bildung, Forschung, Technologie* für die Jahre 2004-2007 (BFT-Botschaft) gemacht werden. Zurzeit stehen wir in der ersten redaktionellen Phase für die BFT-Botschaft 2004-2007¹ – in einer Phase also, in der Visionen bestehen, Grundsätze vorliegen, in der ungezählte gute und weniger gute Ideen zirkulieren, unzählige Forderungen auf dem Tisch liegen, zahllose realistische, weniger realistische oder gar unrealistische Vorschläge diskutiert werden und in der immer neue Wünsche an die Verwaltungsstellen herangetragen werden. Aufgabe der Verwaltung ist es nun, diese Vorschläge auf ihre Realisierbarkeit, ihren Stellenwert und ihre Dringlichkeit hin zu prüfen und zuhanden des Bundesrates eine Entscheidungsgrundlage zu erstellen. Solange dieser Prozess noch im Gange ist, wäre es kontraproduktiv, sich zu einzelnen Vorhaben konkreter zu äussern. Nicht die Verwaltung, die Politik hat das letzte Wort.

Im Spätherbst wird der Bundesrat die Vorlage zuhanden des Parlaments verabschieden. Zu diesem Zeitpunkt werden der Inhalt sowie die konkreten inhaltlichen und finanziellen Anträge des Bundesrates ans Parlament veröffentlicht; sie sind von da an allen Interessierten zugänglich. Die Kommissionsarbeit – und damit die politische Diskussion – ist für Frühjahr 2003 geplant. Den definitiven Entscheid über die konkreten Inhalte, die Schwerpunkte, die Akzente und die zur Verfügung stehenden Ressourcen werden in der 2. Hälfte des Jahres 2003 erwartet.

Immerhin: Es darf heute schon festgehalten werden, dass der Bund es ernst damit meint, dem Gleichstellungsprinzip in der BFT-Botschaft vermehrt Rechnung zu tragen. Es besteht trotz allem, was bereits aufgegleist wurde, Handlungsbedarf. Der eingeschlagene Weg muss weiterverfolgt werden, die einzelnen Initiativen müssen weiter bestehen bleiben. Die Erarbeitung der Botschaft 2004-2007 ist das erste Bundes-Projekt überhaupt, in welches das Prinzip des Gender Mainstreaming von Anfang an konsequent integriert wird. Bereits in der Vorphase wurde eine Arbeitsgruppe gebildet. Diese hat selber konkrete Vorschläge ausgearbeitet und begleitet nun die Vorbereitungsarbeiten, indem sie gewissermassen eine Controlling-, aber auch Kontrollfunktion wahrnimmt, da noch nicht alle Redaktorinnen und Redaktoren der Vorlage den sogenannten „Gleichstellungsreflex“ verinnerlicht haben. Die Gruppe sorgt dafür, dass bei den verschiede-

¹ Nachtrag der Herausgeberinnen: Die neue Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung, Technologie für die Jahre 2004-2007 (BFT-Botschaft) wurde vom Bundesrat im November 2002 zuhanden des Parlaments verabschiedet. Siehe dazu: <http://www.admin.ch/ch/f/ff/2003/2067.pdf>.

nen Themen die Gleichstellungsdimension berücksichtigt und die Konsequenzen der Massnahmen auf die Frauen und Männer abgeschätzt werden. Die Direktorin des Eidg. Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann nimmt zudem seit Beginn der Arbeiten in der Leitungsgruppe der Botschaft Einsitz. Noch sind die Arbeiten nicht abgeschlossen, und wir wissen nicht, ob dieses erste Unterfangen, das Gender Mainstreaming systematisch in einem Bereich einzuführen, gelingt. Auf jeden Fall sollen die Erfahrungen ausgewertet und für weitere Projekte dieser Art nutzbar gemacht werden.

Was nun das Inhaltliche betrifft, signalisiert der Bund seit mehr als zehn Jahren Unzufriedenheit mit der bestehenden Situation bezüglich Frauenanteil unter den Studierenden, im Mittelbau und bei der Professorenschaft an unseren Hochschulen. Er sieht deshalb Massnahmen vor und setzt diese um mit dem Ziel, die Frauen zu fördern und die Chancengleichheit an den Universitäten gezielt zu unterstützen. An dieser Haltung wird sich auch in den nächsten vier Jahren nichts ändern. Im Gegenteil: Die mit der Botschaft 2000-2003 in Angriff genommenen Reformbewegungen sollen in der kommenden Periode weitergeführt, wo möglich konsolidiert und, sofern es die Mittel erlauben, gezielt intensiviert werden.

- Sollen das Nachwuchsprogramm sowie das Chancengleichheitsprogramm, die beide in der Vergangenheit positive Wirkungen gezeigt haben, dauerhaft angelegt sein und wirklich etwas bewirken, so müssen sie in den nächsten Jahren weitergeführt werden. Beide Programme gehören im Grunde eng zusammen. Eine ausreichende Zahl vor allem weiblicher Nachwuchskräfte ist Voraussetzung für das Vorhaben, die 322² Professorinnen, die gemäss Vorgabe bis Ende 2006 an den Hochschulen tätig sein sollen, aus jungen Forscherinnen der eigenen Reihen zu rekrutieren. Der Bund schafft Anreize, stellt die entsprechenden Mittel zur Verfügung und bindet diese wenn nötig an gewisse Auflagen. Entscheidend ist und bleibt aber, wie die einzelne Hochschule damit umgeht und wie die verfügbaren Ressourcen eingesetzt werden. Wäre es im Fall von Modul 1 des Chancengleichheitsprogramms unter Umständen nicht wünschenswert, dass die Universitäten die Gesamtheit der erhaltenen Anreizgelder zur Förderung der Chancengleichheit einsetzen würden, wie dies ein Teil der Institutionen bereits schon tut? Denkbar wäre auch, dass zu einem späteren Zeitpunkt eine Überführung der Mittel in die Grundfinanzierung erfolgen könnte.
- Die aufgrund des neuen Universitätsfördergesetzes eingeführten projektgebundenen Beiträge wurden im Rahmen einer Evaluation kritisch analysiert. Im Moment stehen in der Verwaltung verschiedene Varianten zur Diskussion, wie dieses Instrument in der nächsten BFT-Botschaft weiterzuentwickeln wäre, um dem Element der Zusammenarbeit zu grösserer Bedeutung zu verhelfen. Kooperation allein ist keine Tugend; es geht vielmehr darum, knappe Ressourcen durch Konzentration effizienter einzusetzen, um die Leistungsfähigkeit des Systems als Ganzes zu steigern. Eine Möglichkeit wäre, dass sich unterkritische Einheiten zu Netzwerken zusammenschliessen, die ausgerichtet sind auf weiterführende Studien und Forschung in speziellen Fach- oder Themenbereichen. Die einzelne Einheit müsste in ihrer Hochschule verankert bleiben, um dort Basisfunktionen,

² =14% der zu diesem Zeitpunkt voraussichtlich benötigten rund 2300 Professorinnen und Professoren.

z.B. in der Grundausbildung, wahrzunehmen. Die Hochschulen, die sich in einem solchen Netzwerk zusammenschliessen und ihre Kompetenzen zusammenlegen würden, könnten gemeinsam eine Strategie festlegen und auf gleiche Weise Fragen der Studiengänge, der Abschlüsse etc. regeln. Es wäre durchaus auch möglich, ausländische Hochschulpartner in ein solches Netzwerk einzubinden. Was den Finanzierungsmodus betrifft, müssten innovative Lösungen gesucht werden, die unter Umständen auch Änderungen und Anpassungen der rechtlichen Grundlagen erforderlich machen würden. Wäre die Geschlechterforschung ein Bereich, in dem es sinnvoll sein könnte, ein solches Netzwerk aufzubauen?

- Was die Umsetzung der Bologna-Deklaration betrifft, ist die Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) mit der Projektleitung betraut worden. Von Seiten des Bundes sind wir der Überzeugung, dass die Bologna-Deklaration – soll die Reform gelingen – möglichst im Rahmen einer umfassenden Studienreform umgesetzt werden muss. Wir sind uns bewusst, dass dies kein einfaches Unterfangen ist. Einige Universitäten bzw. Fachbereiche haben bereits auf das Bachelor-Master-Modell umgestellt. Andere sind im Begriff, die Vorarbeiten abzuschliessen und die neuen Studiengänge ab Wintersemester 02/03 anzubieten. Das bedeutet, dass bereits viele Probleme einer Lösung zugeführt werden konnten.

Doch viele Fragen bleiben vorerst noch unbeantwortet; Antworten sind hier in Zusammenarbeit mit den Fakultäten, den Rektoren, den Studierenden, den Dozierenden zu suchen. Dazu gehört auch die Frage der Studienorganisation bzw. der Studiendauer: Wie müssen die Studiengänge ausgestaltet sein, damit Studierende neben dem Studium einer regelmässigen Tätigkeit (Erwerbsarbeit, Kinderbetreuung) nachgehen können? Dies ist vor allem für Studentinnen ein zentraler Punkt, denn ihre Situation darf sich im Zuge der Bologna-Umsetzung nicht verschlechtern. Es ist bekannt, dass die Einführung gestufter Studiengänge eine Reihe von Anpassungen und Verbesserungen erforderlich machen wird, um neue Diskriminierungen auszuschliessen. Dies gilt auch für das Stipendienwesen. Erste Lösungsansätze liegen hier bereits vor. Es ist geplant, dass noch in diesem oder spätestens zu Beginn des kommenden Jahres eine gesamtschweizerische Tagung zur Umsetzung der Bologna-Deklaration inklusive Fachhochschulen und der Studierendenschaft aus dem In- und dem angrenzenden Ausland durchgeführt wird. An dieser Tagung soll eine Grundsatzdiskussion stattfinden, deren Resultate in die weitere Umsetzungsarbeit einbezogen werden können. Der Ball dazu liegt bei der CRUS.

- Wie Sie sicher wissen, hat der Schweizerische Nationalfonds eine Reflexionsgruppe beauftragt, geschlechtsrelevante Probleme in der Forschungsförderung des SNF zu analysieren und Empfehlungen für allfällige Massnahmen zu erarbeiten. Im Anschluss an diese Arbeit hat der SNF bereits erste wichtige Entscheide gefällt: Als erste Massnahme zur Umsetzung der Empfehlungen der Reflexionsgruppe hat die Geschäftsstelle des SNF im Juli 2001 die Stelle einer Gleichstellungsbeauftragten geschaffen. Zudem wurde die Bildung einer neuen, SNF-internen Gleichstellungskommission als Begleitgremium des Umsetzungsprozesses beschlossen.

Um den Anteil der an Forscherinnen erteilten Forschungsstipendien zu erhöhen, gilt für Frauen, die bis zum 31. Dezember 2003 ein Gesuch um ein angehendes oder fortgeschrittenes Stipendium einreichen, keine Alterslimite mehr.

Eine weitere Neuerung soll voraussichtlich im 2003 eingeführt werden: Ab diesem Jahr wird nämlich auch die Abteilung Geistes- und Sozialwissenschaften (Abt. 1) beim Marie-Heim-Vögtlin-Programm mitmachen. Bei den Marie-Heim-Vögtlin-Beiträgen handelt es sich um Beiträge, die ausschliesslich für Frauen mit einem Diplom oder einem Doktorat bestimmt und bisher auf die Fachbereiche Biologie, Ingenieurwissenschaften, Mathematik, Medizin oder andere Naturwissenschaften beschränkt sind. Die neue Gleichstellungskommission wird sich bei der Leitung dieses Programms allgemein für weitere Verbesserungen einsetzen. Eine Arbeitsgruppe Statistik wird noch dieses Jahr ihre Arbeit aufnehmen, um unter anderem eine geschlechtersegregierte Datenerhebung und Statistik beim SNF zu sichern.

Und schliesslich ist festzuhalten, dass der SNF seit langem auf eine frauenfreundliche Sozialpolitik achtet. Dies tut er einerseits mit einer Ersatzleistung, die er während der Schwangerschaft/Mutterschaft im Rahmen der unterstützten Forschungsprogramme gewährt. Unter bestimmten Umständen kann auch ein Antrag auf Verlängerung des Projektes oder auf Einstellung einer Ersatzperson gestellt werden. Andererseits haben Stipendiatinnen des Nationalfonds im Falle einer Mutterschaft während der Dauer des Forschungsstipendiums Anspruch auf einen viermonatigen bezahlten Mutterschaftsurlaub.

All diese Massnahmen flankieren den eingeläuteten Reformprozess. Sie sind ausgerichtet auf eine Verbesserung der Stellung der Frauen an den Hochschulen und unterstützen diese bei der Planung ihrer (wissenschaftlichen) Karrieren.

Die Vergangenheit hat uns gelehrt, dass legislative Anpassungen allein nicht ausreichen, um die in sich ruhenden, traditionsreichen Hochschulen in Bewegung zu versetzen. Es braucht ein Umdenken, einen Kulturwandel, selbstverständlich auch die nötigen Mittel.

Der deutsche Dichter Chamisso, der zu Beginn des 19. Jahrhunderts u.a. durch seine politische und zeitkritische Lyrik von sich reden machte, schrieb: „Die Zeit bringt Rat, sie wird die Sache reifen.“ Blindes Vertrauen in die Macht der Zeit ist heute nicht mehr möglich; hätten wir in Sachen Chancengleichheit, Gleichstellung, Frauenförderung, Genderforschung nur die Zeit walten lassen, stünden wir noch lange nicht da, wo wir heute sind. Wir alle müssen das Unsere dazu beitragen, um vorwärts kommen. Vom Bund darf man Impulse erwarten, von den Universitäten, dass sie diese aufgreifen und nutzen. Mithilfe bei der Umsetzung ist dringend vonnöten. Sie sind aufgerufen, voranzuschauen, Handlungsbedarf auszuloten und anzumelden. Sie tun dies bereits seit Jahrzehnten, und Sie tun das gut. Machen Sie weiter.

Die Autorinnen

Sabin Bieri, 1971, lic. phil. nat., 2 Kinder, Vorstand Verein Feministische Wissenschaft. Studium der Geografie und Geschichte in Bern. Gymnasiallehrerinnendiplom. Seit 2002 Stipendiatin des Graduiertenkollegs „Shifting Gender Cultures“ in Bern. www.giub.unibe.ch/sg

Margo Brouns, Dr., associate professor at universities of Groningen and Maastricht, leader of the Gender and Sciences project. She publishes about the issues of ‘women in the academe’ and ‘the glass ceiling’. Her current research concentrates on the micro-politics of career development within the universities and the intertwinement of structural constraints, cultural conventions and personal choices of male and female researchers.

Christine Färber, 1964, Dr. rer. pol., 2 Kinder, Studium der Politikwissenschaft, Philosophie und Amerikanistik in Tübingen, Providence, RI., USA und Mainz, 1999 Promotion Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft der Freien Universität Berlin (Neue Steuerungsinstrumente der Gleichstellungspolitik, veröffentlicht als „Frauenförderung an Hochschulen“, Campus Verlag Frankfurt 2000). 1991-1999 Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin, 1994-1997 Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, seit 2000 Inhaberin der Organisation- und Politikberatung Competence Consulting in Potsdam, Beratung von Ministerien der Bundesregierung und mehrerer Landesregierungen in Deutschland, Fortbildungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, u.a. im Programm „Anstoss zum Aufstieg“ der Bundesregierung für Frauen, die eine Professur anstreben.

Helen Fügler, 1969, lic. ès. sc. pol., Studium der Politikwissenschaften an der Universität Lausanne. Seit 1996 Beauftragte für Frauenfragen an der Universität Freiburg/CH. 2001/02 Mitarbeit am Forschungsprojekt des Nationalen Forschungsprogramms 35 „Etudes femmes / études genre en Suisse“. Vorstandsmitglied Verein Feministische Wissenschaft Schweiz.

Gabriele Griffin, Prof. Dr., Professor of Gender Studies at the University of Hull in the UK. She co-ordinates an EU-funded research project on “Employment and Women’s Studies: The Impact of Women’s Studies Training on Women’s Employment in Europe” (EWSI). She is also co-editor of the journal *Feminist Theory*. Her research interests focus on women’s cultural production on which she has published widely. Together with Rosi Braidotti she has co-edited the volume *Thinking Differently: A Reader in European Women’s Studies* (London: Zed Books 2002) and she is currently completing a monograph on *Contemporary Black and Asian Women Playwrights in Britain* for Cambridge University Press.

Natalie Imboden, 1970, lic. phil. hist., Studium in Geschichte und Politikwissenschaft an der Universität Bern. Mitherausgeberin des Tagungsbandes der 9. schweizerischen Historikerinnentagung: Veronika Aegerter et al. (Hg.): *Geschlecht hat Methode. Ansätze und Perspektiven in der Frauen- und Geschlechtergeschichte*. Zürich 1999. Seit 1998 Vorstand Verein Feministische Wissenschaft Schweiz. Vorstandsfrau Verein femdat: Die Schweizer Expertinnen-Datenbank, www.femdat.ch. Arbeitet beruflich als Zentralsekretärin des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes SGB, Dossier Frauen/Gleichstellung.

Heike Kahlert, Dr. rer. soc., Diplom-Soziologin, wissenschaftliche Assistentin am Institut für Soziologie und Demographie der Universität Rostock. Arbeitsschwerpunkte: Gesellschaftstheorien, Bildungs-/Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Politische Soziologie. Habilitationsprojekt: „Reflexive Modernisierung und die Verwissenschaftlichung von Protest: Über den Beitrag der Frauen- und Geschlechterforschung zur soziologischen Aufklärung der Wissensgesellschaft“. Aktuelle Buchpublikation: „Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln“ (Opladen: Leske + Budrich 2003).

Christine Michel, lic. phil., Vorstand Verein Feministische Wissenschaft. Studium der Philosophie und Politologie an der Universität Lausanne. Anschliessend wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Schweizerischen Wissenschaftsrat im Bereich der „Hochschulpolitik“, seit 2000 wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern. Doktorandin im Graduiertenkolleg „Shifting Gender Cultures“ der Universitäten Bern und Fribourg.

Danielle Müller-Kipfer, 1956, lic.phil. I/Gymnasiallehrerin, Studium der Romanistik und Germanistik an den Universitäten Bern und Paris/Sorbonne. Wissenschaftliche Mitarbeit im Bundesamt für Kultur und danach im Bundesamt für Bildung und Wissenschaft, seit Juli 2001 persönliche Mitarbeiterin des Staatssekretärs Charles Kleiber im Staatssekretariat für Wissenschaft und Forschung.

Gaël Pannatier, lic. ès. sc. pol., est coordinatrice du LIEGE - Laboratoire interuniversitaire en Etudes Genre, réseau suisse qui regroupe des chercheuses et chercheurs intéressé-e-s par les études féministes et les questions d'égalité. Elle est également secrétaire de rédaction de la revue Nouvelles Questions Féministes. Pour des informations sur le réseau ou la revue: www.unil.ch/liege/nqf

Heidi Rebsamen, 1961, lic. phil. Hat nach der obligatorischen Volksschule eine Berufslehre im Gastgewerbe absolviert. Es folgten Sprachaufenthalte in Grossbritannien und Frankreich, Matura auf dem zweiten Bildungsweg und anschliessend Studium der Sozial- und Geschichtswissenschaften an der Universität Zürich und an der Humboldt Universität Berlin. Nach einem Abstecher als Gewerkschaftssekretärin ist sie heute Gleichstellungsbeauftragte der Berner Fachhochschule.

Christine Roloff, 1942, aus Basel, Dr. phil., Diplom-Sozialwissenschaftlerin, Studien an den Universitäten Basel und Bremen. Seit 1985 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum der Universität Dortmund, 1994 und 1995 Frauenbeauftragte der Universität Dortmund, seit 1998 wissenschaftliche Projektleitung des Rektoratsprojekts „Qualität und Innovation – Geschlechtergerechtigkeit als Reformstrategie (QueR)“ an der Universität Dortmund. Lehre im Rahmen der Hochschuldidaktik. Forschung und Veröffentlichungen zu Frauen in Studium und Beruf (insbesondere Naturwissenschaft und Technik), zu Profession und Geschlecht und zu Hochschulstrukturreform und Gleichstellungspolitik, z.B. „Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen“, Berlin 1998 und „Personalentwicklung, Geschlechtergerechtigkeit und Qualitätsmanagement an der Hochschule“, Bielefeld 2002.

Dalia Schipper, 1969, lic. phil. I, 2 Kinder. Hat an der Universität Bern Allgemeine Pädagogik, Italienische Sprache und Literatur und pädagogische Psychologie studiert. Laufende Dissertation über Bildungsbiographien von Akademikerinnen bei Prof.

Oelkers in Zürich. Mitarbeiterin des Amtes für Hochschulen an der Erziehungsdirektion des Kantons Bern, wo sie auch Leiterin des Projektes Gleichstellungscontrolling ist.

Corinna Seith, cand. PhD, Gewalt- und Geschlechterforscherin am Institut für Soziologie der Universität Bern und Visiting Research Fellow an der London Metropolitan University, Child and Woman Abuse Studies Unit. Dissertation über den Umgang Institutionen mit Gewalt in Ehe und Partnerschaft (erscheint 2003 bei Campus). In den letzten Jahren Durchführung von Forschungsprojekten finanziert durch den Schweizerischen Nationalfonds, die EU und die Bundesverwaltung. Forschungsschwerpunkte: Gewalt gegen Frauen und Kinder, Polizeiforschung, Forschung über soziale Dienste, geschlechtsspezifische Segregation in Ausbildung und Beruf. Mitglied des Vorstands des Vereins Feministische Wissenschaft und der Gesellschaft für Frauen- und Geschlechterforschung.