

## Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit: Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft

Dalhoff, Jutta (Ed.); Kreuzer, Dorothée (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerk / collection

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Dalhoff, J., & Kreuzer, D. (Hrsg.). (2008). *Gender in der Forschung - Innovation durch Chancengleichheit: Konferenz im Rahmen der Deutschen EU Ratspräsidentschaft* (cews.publik, 11). Bonn: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244228>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Gender in der Forschung Innovation durch Chancengleichheit

Konferenzdokumentation

[cews.publik.no11](http://cews.publik.no11)

gesis



# Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit

Konferenz im Rahmen der  
Deutschen EU Ratspräsidentschaft

Konferenzdokumentation

18. - 19. April 2007

Axica Kongress- und Tagungszentrum  
Pariser Platz · Berlin



# Inhalt



**Vorwort** 4

**Programm** 10



**Eröffnungsrede** 12

Neue Akzente für Hochschule und Wissenschaft  
Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung



**Grußwort** 22

All equal – all different in EU Research Policy  
Zoran Stančić, Direktor, DG Forschung, EU Kommission



**Impulsreferat** 28

Qualitätsoffensive für die deutsche Wissenschaft  
Susanne Baer, Humboldt Universität, Berlin



**Podiumsdiskussion I** 36

Strukturen für die Zukunft



**Impressionen** 50

**Keynote** 52

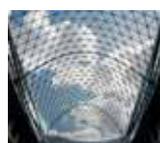
Getting More Women into Science: Knowledge Issues  
Londa Schiebinger, Stanford, CA



**Podiumsdiskussion II** 66

„Gendered Innovations“ - Gender in Forschungsinhalten

**Impressionen** 78



**Verzeichnis der Referentinnen und Referenten** 80

**Weiterführende Informationen** 94

**Impressum** 100



# Vorwort

Direkt neben dem Brandenburger Tor, inspiriert durch die schwungvoll lichte Architektur von Frank O. Gehry, fand am 18. und 19. April 2007 in Berlin die vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS ausgerichtete Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ im Axica Kongresszentrum statt. Gefördert wurde die Veranstaltung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Ziel der Veranstaltung war, im Rahmen der deutschen Ratspräsidentschaft und als Beitrag zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit, sowohl das Panorama der Bemühungen des deutschen Wissenschaftssystems um mehr Chancengleichheit bei der Vergabe von Leitungspositionen vorzustellen als auch dem Innovationspotential des Faktors Gender bei der Veränderung wissenschaftlicher Fragestellungen einen angemessenen Raum zu geben und ins breitere Bewusstsein von Entscheidern zu heben.

Die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Dr. Annette Schavan, eröffnete die Konferenz mit einer auch frauenpolitisch pointierten Rede und nutzte den Rahmen zur Ankündigung eines neuen Förderprogramms mit dem Ziel, den Professorin-

nenanteil nachhaltig zu erhöhen. Die Zahlenreihe 48/39/23/9 beschreibt den aktuellen prozentualen Anteil von weiblichen Studierenden, Promovierten, Habilitierten und Professorinnen in Deutschland und damit zugleich verlorenes, nicht ausgeschöpftes Potential für Innovationsfähigkeit, so die Ministerin.

Spitzenvertreter des Wissenschaftsrats, der Hochschulrektorenkonferenz, der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Leibniz-Gemeinschaft sowie ein Mitglied des Europäischen Parlaments diskutierten dann unter Einbeziehung der sachkundigen Teilnehmenden, wie mit Nachdruck der überfällige Wechsel in der wissenschaftlichen Kultur herbeizuführen und die im internationalen Vergleich für Deutschland beschämenden Zahlen zu verbessern seien.

Hatte schon das Impulsreferat „Qualitätsoffensive für die deutsche Wissenschaft“ von Prof. Dr. Susanne Baer, Humboldt Universität zu Berlin, die Untrennbarkeit von Wissenschaft und Geschlechterfragen deutlich gemacht und plastisch den „Gender Bias“ als den „Haken im Fleisch der Wissenschaft“ bezeichnet, so griff Prof. Ernst Theodor Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, das Bild auf. Gerade weil sie ja ganz gut mit den bestehenden Verhältnissen fahre, könne die Wissenschaft das Problem nicht alleine lösen. Um das Thema mit Gewicht auszustatten, warb er für die Bildung einer „Gender-Allianz“ mit konkreten Zielen, wie das Thema mittels „weicher“ und „harter“ Maßnahmen in nächster Zukunft endlich „abgehakt“ werden könne. Es ging aber nicht nur um Maßnahmen „von oben“. Im eigenen Selbstverständnis





eine „bottom up“ Organisation, stellte DFG-Präsident Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner die internen Bemühungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft vor, so z.B. bei den anstehenden Fachkollegienwahlen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern im Auge zu behalten. Darüber hinaus könne er sich angesichts dieses „emerging field“ in der Forschung ein DFG-Schwerpunktprogramm zu genderspezifischen Sichtweisen in den einzelnen Fächern vorstellen und forderte dazu auf, in dieser Hinsicht von außen qualitativen und quantitativen Antragsdruck zu erzeugen – und sorgte so für viel Applaus.

Die Europäische Kommission war prominent vertreten durch den stellvertretenden Direktor der Generaldirektion Forschung mit dem Aufgabenbereich wissenschaftlicher Fortschritt, Dr. Zoran Stancić. Auch Stancić bewegte den „gender bias“ und die „leaky pipeline“. Mit seinem Referat zu den aktuellen Akzenten der EU-Forschungspolitik „All equal – all different in EU Research Policy“ gewährte er einen Einblick in die derzeitige Sicht der Kommission auf das Thema, musste sich aber eine kritische Nachfrage zur Rücknahme des gleichstellungspolitischen Engage-

ments bei den Antragsmodalitäten im 7. Forschungsrahmenprogramm durch die international renommierte Expertin für „Gendered Innovations“, Londa Schiebinger aus Stanford gefallen lassen.

Schiebinger selbst lieferte die Key Note „Getting more Women into Science: Knowledge Issues“ des zweiten Tages, an dem die forschungsstrategische Dimension der Genderdifferenz und ihre Implementierung im Vordergrund standen. Anhand von Fallbeispielen aus Medizin, Zoologie, Genetik und Archäologie konnte die Wissenschaftshistorikerin zeigen, wie die Sensibilität für Geschlechter-Differenzen neue Fragen und neue Felder eröffnet hat. Sie gelangte zum Schluss, dass das Problem, Frauen in der Forschung zu halten, solange nicht zu lösen sei, wie das Wissensproblem nicht gelöst ist, welches sie auf drei Ebenen diskutierte: die Beteiligung von Frauen, die Wissenschaftskultur der „unspoken assumptions and values of its members“, sowie Gender und die Ergebnisse von Wissenschaft.

Sie regte eine lebhaftere Diskussion an zwischen ausgewiesenen Fachvertreterinnen und Fachvertretern

aus der angewandten Forschung über das Innovationspotential der Fragestellung, deren Relevanz sich ebenso bei der aufgabengerechten Softwareentwicklung wie in der Automobilentwicklung und in der Robotik zeigte. Am augenfälligsten sind ökonomischer Mehrwert und qualitativer Gewinn in der geschlechterdifferenzierenden Medizin zu illustrieren, weil sie die Bezahlbarkeit des Gesundheitssystems ebenso wie die individuelle Lebensqualität von Frauen tangiert. Die Überdosierung von Medikamenten, die lediglich an jungen Männern getestet werden, sind nicht das einzige Risiko von Behandlungsfehlern. Die Kardiologin Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek von der Charité stellte vor, wie geschlechtsspezifische Unterschiede bereits die Symptomatik bestimmen.

Allerdings machen auch die überzeugendsten Beispiele von Innovation und qualitativer Veränderungen in einzelnen Fächern weder die Hinweise von Frau Prof. Margret Wintermantel als Psychologin hinfällig, dass die Geschlechterdifferenz eine gesellschaftliche Leitdifferenz ist, die Beurteilungen und Bewertungen nach sich zieht; sie entwerten auch nicht die kulturwissenschaftliche Perspektive des Mediävisten Prof.

Peter Strohschneider, dass die Rede vom „kulturellen Wandel“ im Wissenschaftsbetrieb die Verniedlichung einer Machtfrage ist, insofern die Illusion der Eigenschaftslosigkeit von Wissenschaft auch ein massiver Exklusionsmechanismus ist, der die Stabilität und die Identität des Systems garantiert, mithin eine institutionelle und eine epistemologische Funktion erfüllt. Weshalb die Auflösung der Fiktion der Eigenschaftslosigkeit von Wissenschaft nicht umsonst zu haben sei, sondern erhebliche politische, institutionelle, finanzielle und epistemologische Folgen nach sich ziehen werde.

Wenn man die „Offensive für Chancengleichheit“ des Wissenschaftsrates und die entsprechenden Empfehlungen der Hochschulrektorenkonferenz als den Abschluss einer „Barrieren“-Debatte betrachtet, wie mehr Frauen der Wissenschaft erhalten bleiben können, dann herrschte in Berlin Aufbruchstimmung: gutgelaunte Einigkeit, dass die Zeit gekommen ist, praktisch zu werden, sinnvolle Quotierungen im Sinne des Kaskadenprinzips eingeschlossen – das alles nicht allein aus normativen Gründen der Gerechtigkeit, sondern vor allem aus Gründen der Qualität der



Wissenschaft, denen sich gerade der ökonomische Tunnelblick auf die internationale Wettbewerbsfähigkeit nicht entziehen kann.

Dank der hochkarätigen Impulsreferate und der engagierten Moderation durch Ursula Heller vom Bayerischen Rundfunk und der wirkungsvollen Einbeziehung des sachkundigen internationalen Publikums in die Expertenrunden konnten die zwei Kongresstage dem Thema „Gender“ eine produktive neue Dimension erschließen und den knapp 300 Kongressteilnehmern und -teilnehmerinnen neue Impulse mit auf den Weg geben.

Insofern dokumentiert die vorliegende Broschüre einen historischen Blickwechsel. In der forschungs-

politischen Öffentlichkeit ist angekommen, was bei Schiebinger schon 1999 zu lesen war: „Viele Versuche durch nationale und universitäre Förderungsmaßnahmen waren nicht erfolgreich, weil sie auf einem reduzierten Verständnis der relevanten Prozesse aufbauen. Sie richten sich auf Frauen, statt auf Institutionen und Ideologien.“

„Gender in der Wissenschaft – Innovation durch Chancengleichheit“ lässt sich so gesehen nicht einfach in zwei Seiten einer Medaille aufteilen, wo sich säuberlich Quantität und Qualität, (Beteiligungs-)Zahlen und (Forschungs-)Inhalte trennen lassen, wie es die Themenstellung der beiden Tage „Strukturen für die Zukunft: Gleichstellungsstrukturen in Forschung und





Lehre“ und „Innovation durch Genderaspekte in der Forschung“ suggerieren könnte. Gerade die erweiterte Perspektive, die die Qualität von Wissenschaft in den Blick nimmt, zeigt die Grenzen einer „Barrieren“-Diskussion, die sich am Widerspruch von tatsächlicher Zahl und normativer Partizipation abarbeitet: Partizipation als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung. Vielmehr stellt sich die aus der erweiterten Perspektive mit dem Fluchtpunkt wissenschaftliche Qualität die „Barrieren“-Diskussion, die sich lediglich am Widerspruch von tatsächlicher Zahl und normativer Partizipation abarbeitet, als eine notwendige, aber beschränkte dar. Angesichts der auch im April sicher nicht erschöpfend diskutierten vielfältigen Verflechtung von Partizipation und der Strukturierung von Wissen zeichnen sich für eine an Innovation orientierte, strategische Forschungspolitik die Umrisse der tatsächlichen Herausforderung ab.

Noch einige Hinweise zur Orientierung:

Erläuterungen zu den einzelnen an der Debatte beteiligten Persönlichkeiten finden sich in einem separaten Verzeichnis.

Die Zusammenfassungen der beiden durchaus kontrovers geführten Diskussionen bilden nicht deren Verlauf ab, sondern sind thematisch gruppierte Montagen von Zitaten aus den Abschriften des Tonmitschnitts. Ziel des gewählten Verfahrens ist eine klärende Strukturierung bei gleichzeitigem Bewahren der Atmosphäre und der Dynamik der Situation sowie der getroffenen Differenzierungen und den Eigenheiten der persönlichen Rhetorik. Redaktionelle Eingriffe, wie üblich durch [eckige] Klammern markiert, beschränken sich auf das zum Verständnis und Gewährleisten der Anschlüsse Nötigste.

Als kleine Handreichung sind die elektronischen Quellen für die in den Diskussionen und Referaten genannten Papiere und Bücher für die weiterführende Lektüre aufbereitet.

**Jutta Dalhoff**  
Leiterin CEWS

**Dorothee Kreuzer**  
Projektleiterin

# Programm

Mittwoch, 18. April 2007

14:00-14:30	Eröffnungsrede Dr. Annette Schavan Bundesministerin für Bildung und Forschung „Innovation durch Chancengleichheit“
14:30-15:00	Grußwort Dr. Zoran Stanić stellv. Generaldirektor – Wissenschaftlicher Fortschritt, EU Kommission GD Forschung „All equal – all different in EU Research policy“
15:00-15:30	Pause
15:30	Impulsreferat Prof. Dr. Susanne Baer Humboldt Universität, Berlin „Qualitätsoffensive für die deutsche Wissenschaft“
	Podiumsdiskussion I „Strukturen für die Zukunft“: Gleichstellungsstrukturen in Forschung und Lehre Prof. Dr. Margret Wintermantel Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz Prof. Dr. Peter Strohschneider Vorsitzender des Wissenschaftsrats Prof. Dr. Matthias Kleiner Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft Prof. Dr. Ernst Theodor Rietschel Präsident der Leibniz Gemeinschaft Erika Mann Mitglied des Europäischen Parlaments
17:30-18:00	allgemeine Diskussion mit dem Forum
18:00-21:00	Abendessen



Donnerstag, 19. April 2007

9:15-10:00	<p>Keynote: Gendered Innovations in Science  <b>Prof. Dr. Londa Schiebinger</b>  Stanford University, USA  „Getting more Women into Science – Knowledge Issues“</p>
10:00-10:30	Pause
10:30-12:30	<p>Podiumsdiskussion II  <b>Innovation durch Genderaspekte der Forschung</b>  <b>Prof. Dr. Thomas Christaller</b>  Fraunhofer Institut Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS,  St. Augustin</p> <p><b>Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek</b>  Charité, Berlin (Medizin/Pharmakologie)</p> <p><b>Prof. Dr. Susanne Maaß</b>  Universität Bremen (Informatik)</p> <p><b>Prof. Dr. Lutz Fügner</b>  FH Pforzheim (Autodesign)</p> <p><b>Prof. Dr. Susanne Ihsen</b>  TU München (Ingenieurwissenschaften)</p>
12:30-13:00	allgemeine Diskussion mit dem Forum



# Eröffnungsrede

## Neue Akzente für Hochschule und Wissenschaft

Dr. Annette Schavan, Bundesministerin für Bildung und Forschung

Meine sehr verehrten Damen und Herren  
aus Deutschland, aber vor allem:  
herzlich Willkommen an viele Gäste aus Europa.

I.

Uns alle eint die Überzeugung, dass Wissenschaft den ganzen Menschen erfordert. Diese Überzeugung führt jedoch allzu oft dazu, dass sich Frauen in der Wissenschaft skeptischen Fragen ausgesetzt sehen. Das betrifft insbesondere Frauen, die sich neben der Forschung zugleich für Familie und Kinder entschieden haben. Die Frage lautet, ob es in einer solchen Situation überhaupt denkbar sei, sich der Wissenschaft ganz zu widmen.

Für Deutschland – aber auch für Europa – kennen wir die Zahlen oder – salopp gesprochen – die „Verlustquoten“. Denn 48 Prozent der Studienanfänger in Deutschland sind Frauen. 39 Prozent der Promovierten und 23 Prozent der Habilitierten sind Frauen, aber nur neun Prozent der C4-Professuren sind in Deutschland von einer Frau besetzt. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen liegt der Anteil bei lediglich sieben Prozent.

Der EU-Durchschnitt präsentiert sich kaum besser. In den 25 Mitgliedsländern der Europäischen Union sind nur 29 Prozent der wissenschaftlichen Stellen mit Frauen besetzt. Das sind eindeutige Zahlen, über die man nicht zu diskutieren braucht. Sie deuten darauf hin, dass für Deutschland wie auch für die

Europäische Union gilt: Wir nutzen das Potenzial, die Kapazität, die Exzellenz von Frauen für Wissenschaft und Forschung in einem viel zu geringen Ausmaß. Das ist nicht nachvollziehbar und kaum zu verantworten.

Wir vertun damit Chancen an unseren Universitäten und in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Deshalb ist eine Konferenz wie diese, die im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft stattfindet, so wichtig und notwendig. Ich freue mich, dass wir miteinander Fragen diskutieren können, wie wir in Zukunft die Potenziale besser nutzen, die in unseren Ländern und in den Wissenschaften stecken.

Wenn wir bestimmte Analysen in den Blick nehmen, die es zum Forschungsstandort Europa gibt, wird die Dramatik der angesprochenen Zahlen noch deutlicher. In diesem Kontext wird immer wieder eine Zahl aus dem Bericht meines portugiesischen Kollegen Gago zitiert. Demzufolge fehlen in den nächsten Jahren in Europa zwischen 500.000 und 700.000 Forscherinnen und Forscher. Diese Zahlen machen deutlich, wie wichtig es ist, dass wir uns in allen Ländern der Aufgabe offensiv stellen, das Potenzial, die Leistungs-

bereitschaft, die wissenschaftlichen Kapazitäten und die Exzellenz von Frauen und Männern künftig noch besser zu nutzen.

Ich freue mich, dass heute Vertreterinnen und Vertreter aus der Wissenschaft, aber auch aus dem Parlament anwesend sind. Denn natürlich gehört das Thema mitten in die Gesellschaft.

An dieser Debatte sollen und müssen sich unsere Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen, großen Organisationen und eben auch die Politik beteiligen.

Derzeit führen wir in Deutschland eine breite Diskussion über die bessere Betreuung von Kindern – konkret: über Kinderkrippen. Dieses Thema richtet sich nicht nur an Städte und Gemeinden, es richtet sich auch an Hochschulen. Wer sich Hochschulen im Jahr 2010 oder 2015 in Deutschland vorstellt, kommt schnell zu einer schlichten Forderung: Kein Campus ohne Kita. Denn auch das wissen wir aus langjährigen frauenpolitischen Diskussionen, und viele junge Frauen bestätigen, dass dies noch heute für viele Hochschulen





zutritt: Es gibt auf dem Weg vom Studienbeginn bis zur Habilitation Phasen, in denen Frauen den Eindruck gewinnen, kaum Unterstützung zu haben. Die „Verlustquote“, von der ich eben gesprochen habe, deutet in diese Richtung.

Wir brauchen Unterstützung nicht irgendwo, wir brauchen tatsächliche Möglichkeiten der Kinderbetreuung vor Ort, das heißt auf dem Hochschulgelände oder in nächster Umgebung. Hier gibt es erste gute Überlegungen. Im Zusammenspiel zwischen Familien-, Bildungs- und Wissenschaftspolitikern sollten wir uns überlegen, wie wir dazu beitragen können, dass diese Innovation in einem möglichst überschaubaren Zeitraum an unseren Hochschulen Wirklichkeit wird.

Das ist mit Finanzfragen verbunden und zieht sofort die Klärung der Zuständigkeit nach sich. Jenseits aller Zuständigkeitsdebatten muss es aber unser Ziel sein, die Betreuungsangebote schnell zu verbessern. Denn Voraussetzung für Fortschritt im Blick auf Partizipation von Frauen an Wissenschaft ist, dass unsere Hochschulstrukturen unterschiedliche Lebensentwürfe wie z. B. die Parallelität von Studium und Familiengründung stärker im Blick haben müssen. Hier leistet die Genderforschung viel. Sie bringt Sichtweisen und Erfahrungen in die öffentliche Diskussion, deren langjährige Ignoranz zu jenen Defiziten geführt hat, von denen wir hier und heute sprechen.

Wenn ich in diesem Zusammenhang an die vielen Rankings über Universitäten denke, an die nationalen

wie internationalen, dann wäre in Zukunft auch ein Ranking interessant, das die Frage beantwortet: Welches ist die familienfreundlichste Universität? Und wo ist die Universität, die Studentinnen und Studenten, jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die besten Möglichkeiten gibt, Studium und Familie miteinander zu verbinden?

Wissenschaft benötigt den Menschen ganz. Ja, dieser Satz stimmt. Aber der zweite Satz eben auch: Wissenschaft und Forschung brauchen ganze Menschen. Wenn Frauen und Männer neben ihrer Forschungstätigkeit auch in der Familie Verantwortung tragen, bedeutet das nicht weniger Engagement, weniger Leidenschaft für die Wissenschaft, sondern erfordert eine bessere Organisation der Forschungsstrukturen, bei der die Einzelnen nicht alleine gelassen werden dürfen.

Deshalb war uns wichtig, bei der jetzt anstehenden BAföG-Reform, Betreuungskosten von Studierenden mit Kindern zu berücksichtigen. Dafür werden wir künftig Betreuungszuschläge zahlen. Dieser Zuschlag muss nicht zurückgezahlt werden. Damit wird die Familiengründung während der Studienzeiten begünstigt. Zudem haben wir für mehr Flexibilität gesorgt und die zulässige Befristungsdauer in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase für jedes Kind um zwei Jahre verlängert.

Das sind zwei Beispiele. Grundsätzlich müssen wir künftig alle unsere Regelungen und Strukturen durchforsten und analysieren, ob sie im Einklang mit unserem Prinzip stehen, die Verschiedenheit der Lebensentwürfe zu unterstützen.

Das Drei-Prozent-Ziel, das die Regierungschefs der Mitgliedsländer der Europäischen Union im Rahmen der Lissabon-Strategie gesetzt haben, ist nur erreichbar – hierüber besteht unter allen Fachleute Konsens –, wenn sich mehr junge Leute für Wissenschaft und Forschung entscheiden und wenn in unseren Mitgliedsländern der Anteil Hochqualifizierter generell höher wird.

Der frühere Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft und heutige Generalsekretär des Europäischen Forschungsrates, Professor Winnacker, hat im Zusammenhang mit der Exzellenzinitiative in Deutschland festgestellt, dass die internationalen Gutachter in den Bewertungsverfahren der Exzellenzinitiative nicht verstanden haben, warum wir so schlecht mit unseren Wissenschaftlerinnen umgehen. Deshalb sage ich für Deutschland: Die Internationalisierung der Wissenschaft hilft uns auch auf die Sprünge, Defizite schneller zu erkennen und zu beseitigen.

Die Exzellenzinitiative soll verstetigt werden. Aber Exzellenzförderung, Profilstärkung von Universitäten, Weiterentwicklung von Exzellenz ist langfristig nicht



wirklich möglich, wenn die Hälfte der Begabungen ausgeblendet wird. Gut qualifizierte Wissenschaftlerinnen müssen viel stärker eingebunden werden. Nur so wird es ein exzellentes und zukunftsfähiges Wissenschaftssystem geben.

Deshalb begrüße ich ausdrücklich sowohl die „Offensive für Chancengleichheit“ des Wissenschaftsrates, als auch die Empfehlungen der Hochschulenrektorenkonferenz. Ich versichere Ihnen, dass beide Papiere sowohl in der politischen Diskussion als auch in den Überlegungen meines Hauses eine große Rolle spielen.

Ich setze auf Einsicht- und Mentalitätswandel vor Ort. Frauen wollen nicht Quotenfiguren sein. Sie wollen mit ihrem Potenzial und ihrer Exzellenz wahrgenommen und einbezogen werden. Darauf müssen auch die organisatorischen Strukturen des Wissenschaftsbetriebes eingestellt sein. Der Einsichts- und Mentalitätswandel ist gleichsam die Folie, vor der neue Entwicklungen möglich werden.

Das Hochschulwissenschaftsprogramm, das dazu dient, die Weiterentwicklung von Hochschulen und Wissen-

schaft zu fördern, sowie die Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu realisieren, ist Ende des vergangenen Jahres ausgelaufen. Hier stecken wir mitten in den Planungen für neue Akzente.

Ich werde mit den Ländern über die Einrichtung von „Vorläuferprofessuren“ sprechen. Das heißt: Im Blick auf Professuren, die an Universitäten in naher Zukunft frei werden, sollen fünf Jahre vor der anstehenden Emeritierung junge Wissenschaftlerinnen die Möglichkeit bekommen, mit einem entsprechenden Engagement des Bundes eine Vorläuferprofessur zu übernehmen, bevor dann der reguläre Lehrstuhlwechsel ansteht. Da es hier auch um erhebliche Finanzmittel geht, bin ich überzeugt, dass die 16 Länder zustimmen werden.

Wer eingefahrene Wege nicht verlässt, vergeudet innovatives Potenzial. In diesem Kreis bedeutet es sicherlich, Eulen nach Athen tragen, wenn ich sage: Wer hohe soziale und hohe ökonomische Standards erhalten will, muss die Innovationsfähigkeit stärken und dafür auch die richtigen Voraussetzungen schaffen. Wenn wir von Talentschmiede sprechen,





wenn wir von der Leidenschaft für Wissenschaft und Forschung sprechen, müssen wir Sorge dafür tragen, dass nicht bereits zu einem ganz frühen Zeitpunkt der Motor abgewürgt wird, wie es die Zahlenkolonne – 48, 39, 23, 9 – illustriert. Diese vier Zahlen machen deutlich, was zwischen Studienbeginn und C4-Professur passiert, oder besser: verloren geht.

Übrigens lässt sich das auf viele andere Bereiche des öffentlichen Lebens übertragen und auch auf die Vorstandsetagen unserer großen Unternehmen oder die Redaktionen unserer großen Zeitungen und Medienanstalten. Ich sage es einmal ganz einfach: Hier in Berlin ist der Kreis der Frauen, die ich bei jeder Gelegenheit wiedertreffe, überschaubar. Es ist eine kleine Gruppe im Vergleich zu dem Potenzial, das eigentlich vorhanden ist. Wir reden also nicht nur über ein Thema, das die Wissenschaft betrifft. Dieses Thema betrifft das öffentliche Leben generell.

## II.

Innovationsfähigkeit in einer wissensbasierten Wirtschaft zu fördern, heißt heute mehr denn je, alles zu tun, um das vorhandene Potenzial auszuschöpfen. Genau das wollen wir mit der Hightech-Strategie für Deutschland erreichen. Es ist wichtig, die Hightech-Strategie auch einmal unter dem Gesichtspunkt der Genderforschung zu betrachten. Genderforschung behandelt eben nicht nur frauenspezifische Fragestellungen. Vielmehr erwarten wir geschlechtsspezifische Erkenntnisse über Frauen und Männer und vor allem den Transfer solcher Erkenntnisse in unterschiedliche Forschungsfelder, in die Wirtschaft und in die Politik. Genau darin liegt die große Chance. Hier steckt ein unentdecktes Forschungspotenzial.

Das lässt sich an sehr unterschiedlichen Forschungsbereichen deutlich machen. Ich wähle als Beispiel die Gesundheitsforschung. Erst getrennt geschlechtlich



angelegte Untersuchungen haben gezeigt, dass die Symptomatiken und Behandlungsnotwendigkeiten bei Frauen und Männern in vielen Krankheitsbildern höchst unterschiedlich sind. Dies zu ignorieren, hat weitreichende Folgen – angefangen von Fehldiagnosen bis hin zu Fehltherapien. Wir wissen beispielsweise, dass noch heute Herzinfarkte bei Frauen häufig nicht rechtzeitig erkannt werden, weil die Symptome bei Frauen andere sind und schlechter erkannt werden, als es bei Männern der Fall ist. Auch in der Pharmakologie wird erst durch geschlechtsgetrennte Studien deutlich, dass bestimmte Wirkstoffe bei Frauen niedriger oder anders dosiert werden können.

Die Aufgabe der Forschung im Allgemeinen und der Gesundheitsforschung im Besonderen besteht darin,

Differenzen bei Verhaltensweisen und Reaktionen der Geschlechter systematisch in Fragestellungen, Methoden und Auswertungen zu integrieren. Solche Forschung kann unser Gesundheitssystem wirksamer und bezahlbarer gestalten. Sie hat nicht zuletzt erhebliche Konsequenzen für die Betroffenen.

Der Nachholbedarf ist offensichtlich. Deshalb wird das Gesundheitsforschungsprogramm der Bundesregierung dies in den Blick nehmen. Wir brauchen die Ergebnisse einer derartig ausgerichteten Forschung. Wir benötigen aus Gründen der Chancengerechtigkeit, der Finanzierbarkeit und der Wirksamkeit einen effektiven und geschlechtsspezifischen Ansatz bei Vorsorge-, Diagnose- und Therapieleistungen.

In der Bildung hat die Genderforschung Tradition. Hier gab es unterschiedliche Etappen: angefangen bei der spezifischen Mädchenförderung in den Schulen – Stichwort: Naturwissenschaften, Technik. Wir haben uns viel beschäftigt mit der Frage, wie für Mädchen ein besserer Zugang geschaffen werden kann. Wir verfügen mittlerweile über die Auswertungen koeduktiver Bildungs- und Erziehungskonzepte, die den Erfolg dieser Maßnahmen weitgehend unterstreichen.

Heute haben wir eine ganz andere Situation: Längst wird von der Benachteiligung von Jungen in der schulischen Bildung gesprochen und die Sprachkompetenz rückt mehr in den Blick.

Die Konzepte der Zukunft können sich deshalb nicht schlicht auf Frauenförderung oder Mädchenförderung konzentrieren, sondern müssen unterschiedliche Entwicklungen und unterschiedliche Notwendigkeiten von Kindern und Jugendlichen beiderlei Geschlechts in verschiedenen Altersphasen in Betracht ziehen. Auch hier ist die Debatte differenzierter geworden, weil wir über bessere Kenntnisse verfügen. Die Pädagogik wird neue Bildungs- und Unterrichtskonzepte entwickeln müssen, die mit den Unterschieden und der Individualität zielgenauer umgehen als in der Vergangenheit.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat eine Studie hierzu in Auftrag gegeben. Sie wird in Kürze erscheinen. Die dort beschriebenen Erfahrungen und Erkenntnisse werden eine gute Grundlage liefern, um von den alten Konzepten Abschied zu nehmen, die vorrangig auf die Mädchenförderung fokussiert waren. Wer Koedukation will – und das wollen wir –, der muss Pädagogik und Didaktik entsprechend anpassen.

Zögerlich beginnen Unternehmen die Bedeutung der weiblichen Fachkräfte zu erkennen. Nicht nur der Wissenschaft werden Forscher und Forscherinnen fehlen. Wir werden auch in den Unternehmen die

Situation erleben, dass über den Mangel an Fachkräften geklagt wird. Das Klagen hat übrigens vielerorts schon begonnen. Auch hier ist ein höheres Maß an Sensibilität notwendig. Ich sage es ganz deutlich: Wer immer noch meint, Genderforschung sei eine Modeerscheinung, die auch irgendwann vorübergeht, der irrt.

Genderaspekte werden in vielen Forschungsbereichen bis heute zu wenig einbezogen. Ich danke ausdrücklich der Fraunhofer-Gesellschaft, die im Rahmen eines von meinem Haus geförderten Projekts für die angewandte Forschung Wissensgrundlagen und Methodiken entwickelt hat. Damit können wertvolle Impulse in unsere Forschungslandschaft eingebracht werden.



Genderaspekte müssen aber auch als solche in Forschungsprozessen verankert werden. Diese Frage richtet sich vor allem an die Hochschulen und Forschungsorganisationen, wobei es hier ein wunderbares Signal gibt, das es zu Veränderungen kommen wird. Das Signal haben die Deutsche Forschungsgemeinschaft, der Wissenschaftsrat, die Leibniz-Gesellschaft und die Hochschulrektorenkonferenz ausgesandt.

Wir müssen in unserer Forschung nicht nur Genderaspekte stärker berücksichtigen, wir brauchen auch noch mehr Ansätze über Grenzen von Fachdisziplinen hinweg. Denn die wesentlichen Entdeckungen werden an den Grenzlinien der Wissenschaft gemacht. Erfolg entsteht nicht in der wissenschaftlichen Monokultur, sondern an den Schnittstellen von Disziplinen. Innovationen entstehen dann, wenn andere Denkweisen und Sichtweisen in die Forschung einfließen.

Das klingt eigentlich selbstverständlich, so, als wenn man das immer schon hätte wissen müssen. Ich erinnere mich aber noch gut an Zeiten, als diejenigen, die an Fachgrenzen und Schnittstellen arbeiteten und

vom interdisziplinären Forschen überzeugt waren, schräg angesehen wurden. Heute wissen wir: Innovation entsteht an den Schnittstellen. Diese Einsicht hat sich mittlerweile herumgesprochen. Der Mentalitätswandel hat begonnen.

Im Jahr der Geisteswissenschaften in Deutschland wird deutlich, wie wichtig es ist, auch geisteswissenschaftliche Fragestellungen in natur- und ingenieurwissenschaftliche Grundlagen- und angewandte Forschung einzubringen. Das liefert wesentliche Beiträge für den nachfolgenden Erfolg neuer Verfahren, Produkte und Dienstleistungen.

Die Entwicklung des Joggingschuhs ist dafür ein wunderschönes Beispiel. Wegen der orthopädischen Voraussetzungen und Anforderungen in Bezug auf Formfestigkeit und Stoßreduzierung fallen enorme Kosten für die Forschung an. Diese Leistungen allein reichen aber für den Erfolg am Markt nicht aus. Erfolgreich am Markt ist ein Produkt erst dann, wenn insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigt werden und sich Konsumenten weltweit von den „Lifestyle-Aspekten“ angesprochen fühlen. Die Grundlagen hierfür erarbeiten dann nicht Ingenieure oder Orthopäden, sondern Soziologen, Psychologen und Kommunikationswissenschaftler. Das gilt übrigens für andere Gebrauchsgüter wie Automobile oder Handys genauso.

Wir haben auch deshalb das 7. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union erweitert. Es ist gut und wichtig, dass in diesem 7. Forschungsrahmenprogramm erstmals die Geistes-, die Kultur-, die Sozialwissenschaften aufgenommen sind. Das sind Disziplinen, die uns Antworten darauf geben können, wie Technologien, Produkte und Dienstleistungen für die Märkte von morgen beschaffen sein müssen.





### III.

Für unser Thema hier gilt wie für viele Themen der frauenpolitischen Diskussion: Frauen sollten nie der Versuchung erliegen, sich zu stark als Opfer darzustellen. Wer sich als Opfer darstellt, wird wie ein Opfer behandelt.

Wir sollten nie uns aber auch nie einem Legitimationszwang aussetzen. Wir müssen nicht zeigen, dass Frauen die Welt besser gestalten. Ziel ist nicht, besser, fleißiger, schneller zu sein oder sich mehr aufzureiben, als Männer das tun. Es gibt überhaupt keinen Grund, mehr leisten zu wollen als die andere Hälfte der Menschheit. Es reicht, gleich gut zu sein, etwas Anderes einzubringen, dem Anderen einen Wert zu geben und daraus dann Selbstbewusstsein zu schöpfen.

Mit jeder Frau, die zusätzlich in eine Führungsposition gelangt, muss die Erwartung verbunden sein, dass sie diese Debatte nicht hinter sich lässt, sondern gewissermaßen mit ins Amt nimmt und dafür sorgt, dass sie das, wofür sie bislang eingetreten ist, nicht aus Gründen der Opportunität hintanstellt.

In diesem Sinne wünsche ich dieser Tagung und wünsche ich Ihnen allen selbstbewusste Diskussionen, Diskussionen mit Esprit. Ich erhoffe mir viele Impulse für Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Forschung. Zukunftsträchtige Entwicklung und Innovation werden nur möglich sein, wenn Weiblichkeit, öffentliches Leben in dem Maße prägt, wie es der Hälfte der Menschheit zukommt und zusteht.

In diesem Sinne eröffne ich die Tagung und freue mich auf Ihre Beiträge!

Vielen Dank.



# Grußwort

## All equal – all different in EU Research Policy

Dr. Zoran Stancič, Deputy Director General: Scientific Advances, European Commission

Dear Minister Dr. Schavan,  
Dear researchers and scientists,  
Ladies and Gentlemen,

It is a real pleasure for me to be here in Berlin today, and I express my gratitude to the German Presidency for hosting this important conference for innovation through gender equality.

Innovation stands in the heart of the Lisbon agenda, aiming to make the EU the most competitive knowledge society. The EU's strengths are knowledge and innovation. The Lisbon Strategy is designed to exploit them. If we get it right, we will have a more competitive Europe, with more sustainability, and

a better quality of life for all citizens. That is why science and research really matter for tomorrow's Europe.

The necessary preconditions for innovation are high standards of education, linked with excellent research which in turn should lead to innovation. It's about the generation and use of knowledge.

However, innovation comes from our best brains and talents and is generally the product of years of studying and researching. Thus achieving the goal of innovation in Europe requires a new paradigm of mobility, flexibility and adaptability of all of us. It will allow research development and innovation to create the added-value that can then support the quality

of life. The EU has no choice but to become a vibrant economy. Key to this change in paradigm is the people: European citizens, women and men.

Historically, women have played a great role in the advancement of innovation, although it has not always been recognised. Yesterday evening, a roundtable in Turin discussed the difficulties women experience in the scientific field through the example of the “denied Nobel prizes”. Six very important women scientists of the XX century did not get the Nobel Prize for their outstanding research and discoveries and did not always have a fair recognition of their work despite their fundamental contribution to the science they did. In some cases the recognition was given only to other – male – scientists!

Just to give you an example: One of them is Jocelyn Bell-Burnell, astrophysicist, who discovered the first radio pulsars with her thesis advisor Antony Hewish. Professor Hewish received the Nobel Prize, but Dr. Bell-Burnell did not share it with him, even though she has later been honoured by many other prize giving organizations.

This story, ladies and gentlemen, may seem anecdotal, but it could well be the tip of the iceberg.

As Ms. Schavan mentioned earlier, Europe is losing competitiveness because the best brains are not fully encouraged to start and continue their careers in research and innovation. This is true for both women and men, but even more so for women.

As you know, last year the European Commission published “She Figures 2006” on Women in Higher Education and in Science & Technology jobs. Despite the fact that women now account for almost 60% of University graduates, they remain a clear minority among researchers in Europe. In 2003, they represented only 29% of the workforce. If we look at the higher education sector, only 15% of those at the highest academic grade (for example full professor, or head of department) are women. The gender imbalance in this senior grade is even greater in engineering and technology, where women account for just 6%.

Finally, we should look at the private sector as well, where just 18% of researchers in business and enter-



prise are women, even though this is the largest R&D sector in most countries, and the one that will need to provide two-thirds of the financing required to meet the EU target 3% of GDP devoted to Research and Development.

Clearly this raises the question of how the scientific system actually promotes men and women to senior positions. Almost every scientist you ask will tell you scientific excellence is the only aspect that counts. But, ladies and gentlemen, if that were true, how is it possible that only 15% of all full professors are women? Surely there must be other factors than scientific excellence, that determine who becomes a full professor or a head of research department. Such a waste of talents is one of the main challenges to

address in order to boost European competitiveness and innovation.

The European Commission is working with key industrial actors to address this issue in private research as well. Several leading multinational companies such as EADS, Shell and Rank Xerox are committed to gender diversity. Indeed gender diversity in industrial research and innovation gives also economic benefits! The Commission published a report last year on „Women in Science and Technology: the Business Perspective“ showing that gender-balanced research teams are more innovative than predominantly male or female groups. Individual performance is also best in balanced teams, and by balanced I mean at least one third of each sex. In other words, promoting higher partici-



pation of women in research and innovation activities will also result in higher quality.

But can we attract more young people, and especially girls, to scientific careers?

Unfortunately there is growing evidence that young people across Europe are losing interest in key science and technology studies. While the total number of young people entering university and undertaking science studies is increasing, this increase is limited to certain science fields, – basically all those with bio or environment in the name. In other key scientific areas that are also very important for Europe's innovation capacity and technological leadership, for example physics and many engineering disciplines, the number of students is decreasing. So, why is this happening? The science taught in schools does seem to discourage quite a number of young people from engaging in science and technology. In basically all European countries only a minority of pupils like science in school. In response to this, the European Commission set up a group of experts in November 2006. This group, composed of distinguished scientists with a long lasting experience and a particular interest in science education, which is chaired by Michel Rocard, former French prime minister and now Member of the European Parliament.

Recommendations are expected in June on how to improve scientific teaching in Europe, and make this teaching more appealing to our youth.

Special attention must be paid to girls, in order for them to overcome specific barriers such as stereotypes about images of scientists.

Apart from attracting more girls to science, it is also important to retain more women in scientific careers: we are currently faced with the so-called „leaky pipeline“ and we need to improve the access of women to senior positions in research. What needs to be done in practice?



Can we for example simply wait until the imbalance disappears by itself? As could be noted from Minister Schavan's speech earlier, it would take approximately 80 years to reach 50% women professors with the current rate of improvement. Can we do this faster? As I explained earlier, achieving better gender balance will provide a competitive advantage and will prove to be necessary for the development of our knowledge based society.

This is why the European Commission is pleased that Member States have agreed to reach, as a medium term goal, the target of 25% for women in leading positions in public sector research. This was agreed at the European Research Council in April 2005 in Luxemburg.

In May 2003, the Education Council adopted a European target to be achieved in the specific area of mathematics, science and technology, with a view to increase the number of women working in engineering and technology: It was decided that "The total number of graduates in mathematics, science and technology in the European Union should increase by at least 15% by 2010 while at the same time the level of gender imbalance should decrease."



The European Commission will continue to follow the evolution of women's participation in science at all levels. A new „She Figures“ will be published in 2009 to monitor progress.

The Member States will continue also to inform policy on gender equality in research and innovation through the Helsinki Group, which will be meeting tomorrow. The Group has worked since 1999 and is currently pulling information on policies carried out at national levels. It is important for all to exchange good practices and evaluate what works and how to improve the gender balance.

We certainly need to improve our understanding. We need to know more about gender specific motives and performances in the choice of fields of study. We need to know more about how gender stereotypes, individual behaviour and a male-centred culture create an unfriendly environment for women, for example in engineering.

When it comes to recruitment and promotion, more light needs to be shed over factors such as “same gender preference”, networking, family background,

peer group inclusion and exclusion, interview designs and interpretation. As you will have noticed, none of these factors are related to scientific excellence, but they have all been shown to influence the choice of candidates. Also, normative aspects, such as acceptance of gender equality and the implementation and real functioning of equal opportunities measures, as well as structural changes of the scientific and education system, need to be looked at.

In the 6th Framework Programme, there have been funding possibilities for research on these different elements. The same will continue to be reinforced in the 7th Framework Programme.

The priority „Socio-economic sciences and humanities“ invites analyses of the major trends in society and their implications, such as demographic change, lifestyles, work, and families. These topics have all very strong gender aspects.

The „Science in Society“ action will include gender research in relation to the science and technology and will promote the integration of the gender dimension and the role of women in all areas of research. In a diverse Europe of 27 plus the Associated Countries extending from Iceland to Turkey and Israel and from Lithuania to far above the polar circle, it is difficult to grasp the richness of European research on gender equality in science. This is why the European Commission has launched a wide meta-analysis on this topic, covering vertical and horizontal segregation in science. Such a study will help to inform research topics in the years to come.

However, research alone is certainly not enough to ensure progress. We must find a way to ensure that the best researchers have the resources, have the support, and infrastructures to carry out their work and that they can turn it into added-value through innovation. Both men and women should have these opportunities.

Another way to increase the number of women scientists is for them to be part of active networks. The European Commission has financed the set up of the European Platform of Women Scientists (EPWS), which is an international association based in Brussels aiming at networking existing networks and being the voice of female scientists. The purpose of this Platform is to build a link between women scientists and research policy makers, and to promote the understanding of gender issues in science as well as promoting women scientists from all disciplines. The Platform will have its first General Assembly next week and over 40 networks are already engaged in its activities.

The Commission also is contributing to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining the highest quality researchers. To help achieve these objectives, a Code of Conduct for the Recruitment and a European Charter for Researchers have been adopted as recommendations to Member States and other RTD employers. The implementation of Code and Charter will not be enough to substantially reduce the gender imbalance in the RTD sector.

Also a more family-friendly working environment must be established to signal clearly that women and men who wish to take parental leave and become active parents are welcome to and that it is feasible, and normal, both for female and male researchers, to combine family and work, children and career.

Allow me to finish my speech on another note: everything that I have said so far could give the impression that the Commission is interested in gender equality for one reason only, that is to increase the human resources. Let me assure that this is not the case. Gender equality is not only a question of increasing resources and its increased performance. I want to insist, it has also always been, and still is, a question



of human rights and also democracy. These values have been at the core of the European construction for 50 years, and the Commission intends to play its part in the promotion of gender equality in research and innovation and across the European Research Area as a whole.

I wish you a fruitful conference and hope that new ideas will emerge from the discussions ahead.

Thank you very much.



# Impulsreferat

## Qualitätsoffensive für die deutsche Wissenschaft

Susanne Baer, Humboldt Universität, Berlin

Meine sehr verehrten Damen und Herren!  
Zunächst bedanke ich mich natürlich für die Einladung zu dieser Tagung. Ich weiß allerdings nicht, ob ich mich über diese Einladung immer noch freuen soll. Die Rolle, einen Impuls zu geben für die nachfolgende Podiumsdiskussion, ist eine eher schwierige, um es dezent zu sagen.

Zum einen sitzen auf dem nachfolgenden Podium Verantwortliche und damit auch Menschen mit langjähriger Erfahrung in den Strukturen deutscher Wissenschaft, die wahrscheinlich wesentlich besser wissen als ich, wo genau und wo ganz konkret die

Herausforderungen liegen, wenn es um das Thema Gleichstellung geht. Im Saal sitzen zum anderen sehr, sehr viele, die sich seit Jahren um Gleichstellung in Universitäten, Forschungseinrichtungen, auch in der Europäischen Kommission, in Ministerien und an anderer Stelle bemühen – auch Sie wissen doch längst Bescheid. Die Ministerin und der Deputy Director General haben die Dinge ebenfalls anschaulich beschrieben. Was soll ich also jetzt noch sagen?

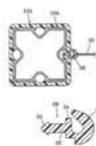
Allen ist bekannt und bewusst, worum es bei der Frage nach Gleichstellung in der Wissenschaft wirklich geht. Es ist eigentlich alles gesagt und wir sind uns wohl auch einig. Wir haben ganz eindeutige Befunde und wir haben ganz eindeutige Bewertungen derselben; wir haben eine Menge an Instrumenten, um Gleichstellung

personell und auch konzeptionell-inhaltlich zu erreichen. Einige rufen zwar immer noch nach mehr Daten und mehr Informationen. Als Wissenschaftlerin bin ich diesem Ruf auch äußerst zugeneigt: Daten können nie schaden. Aber es ist nicht so, dass wir zu wenig wüssten – ganz im Gegenteil. Wir haben eine ausreichende Grundlage, um etwas zu tun.

Nur: Irgendwo scheint es zu hängen. Frau Schavan sprach vom Konsens in der Theorie. Aber was ist mit der Praxis? Ich zeige Ihnen nun einen Haken:



Natürlich werde ich nicht über Angelhaken oder Kleiderhaken sprechen, sondern über einen wissenschaftlich durchdachten Haken:



Aber ein Haken ist ein schwieriges Thema. Warum ist Gleichstellung und warum ist Gender eigentlich kein „Bringer“ in der deutschen Wissenschaftslandschaft? Warum sind die schönen Botschaften in der Politik oder die wissenschaftspolitischen Schlagere immer eher Exzellenz, Innovation, Qualität und so weiter, aber so selten Gender oder Gleichstellung, klassischer: Gerechtigkeit? Denn da machen wir uns doch nichts vor. Warum ruft der Ruf nach Gender oft eher merkwürdige Reaktionen hervor? Ich werde über genau den Haken sprechen, an dem die Sache offenkundig hängt. Und ich will Sie natürlich motivieren, diesen Haken schnellstens zu lösen, und zwar auch dann, wenn es wehtut.

Viele Kolleginnen und Kollegen wollen sich ja ohnehin lieber mit Wissenschaft befassen. Der Haken sitzt also genau da, wo Wissenschaft und Geschlecht und

Gleichstellung wohl offensichtlich untrennbar zusammenhängen. Gleichstellung wird dann marginalisiert oder bagatellisiert, weil es dann in medias res geht. Viele reagieren empfindlich, genervt, gelangweilt, bagatellisierend oder auch manchmal aggressiv, wenn die Frage nach Gleichstellung in der Wissenschaft gestellt wird – nicht mehr öffentlich, nicht mehr in den Satzungen, Regulierungen, Hochschulgesetzen und und und ... denn da ist alles getan. Aber vor Ort in der Praxis, im Flur, im Kollegengespräch und und und ... da sieht es ab und zu noch anders aus. In den Medien hat sich ebenfalls eine Stimmung verbreitet, die eher skeptisch ist gegenüber dem Begriff Gender, die gegen Gender Mainstreaming und all diese wilden Ideen agitiert. Hier ist Sache dann wieder alles andere als klar.

Gleichstellung wird in der Wissenschaft, insbesondere von zahlreichen Peers als externe Zumutung, als Eingriff in die akademische Freiheit, insbesondere als sachfremde, ggf. auch bürokratische Störung des Strebens nach Erkenntnis empfunden. Deshalb ist es gerade in Leitungspositionen auch alles andere als einfach, wirklich aktiv für Gleichstellung einzutreten und tatsächlich ganz konkret vor Ort für Gerechtigkeit und Fairness zu sorgen. Da sitzt ein Haken, den wir lösen müssen, sonst passiert nicht viel.

Zwingend ist es meines Erachtens, den Befund der Ungleichheit in der Wissenschaft wirklich ernst zu nehmen. Der Zusammenhang zwischen Wissenschaft und Gleichstellung und Geschlecht zeigt sich immerhin in sehr vielen Dimensionen und – das haben wir auch von der Ministerin gehört – ist auch recht gut belegt. Deutschland steht zunächst personell schlecht da: mit nahezu geschlechtshomogenen Verhältnissen in den akademischen Eliten, mit unterproportionalen Chancen für Frauen, Wissenschaft zum Beruf zu machen, mit einer starken Orientierung an der sozialen Herkunft anstelle der Leistungen, wenn Personal ausgewählt und wenn definitionsmächtige Posten vergeben werden. Forschende mit Migrationshinter-

grund sind ohnehin extreme Ausnahme. Und eine ganzheitliche Sicht auf vorurteilsfreie Personalpolitik, also auf Geschlecht, Herkunft, Lebensweise, Alter ist eher selten. Die Vielfalt, wie es die EU formuliert, oder Diversity, wie es in der Wirtschaft heißt, ist dem Akademischen eher fremd, und das, obwohl nachweislich Innovationseffekte zu erwarten sind, wenn sehr unterschiedliche Menschen (allerdings gut moderiert) über ein Problem nachdenken.

Die Zeit wird uns auch nicht helfen. Auch das haben wir gehört. Es wäre wirklich schön, auf sie vertrauen zu können. Man hört es auch immer wieder: wenn mehr Nachwuchs da ist, also die Frauen dann die Technikfächer wählen, dann auch die Abschlüsse machen und dann noch die Promotion schaffen, dann kriegen wir auch mehr Professorinnen. Sie wissen allerdings auch, wie lange das in etwa dauern würde. Die Zeit erweist sich also als schlechter Partner. Warten wir nämlich ab, geschieht nicht nur sehr langsam etwas, es geschieht gar nichts. Das ist das Phänomen der leaky pipeline, die Herr Stančić schon zitierte. An ganz bestimmten Stellen bleiben ganz auffällig die Frauen auf der Strecke.

Klar ist auch: Frauen gehen nicht, weil sie keine Lust auf Wissenschaft haben, und Frauen gehen auch nicht immer, weil oder wenn Kinder zu versorgen sind. In Deutschland verengt sich die Debatte um Gleichstellung sehr oft, sehr gern und sehr schnell auf die Kinderfrage, die dann noch enger den Frauen anvertraut werden. Für Berliner und Berlinerinnen könnte ich jetzt hinzufügen, dass bei Knut, dem Eisbär, noch niemand die Frage gestellt hat, ob der Pfleger wirklich kompetent erziehungsfähig sei. Ein ganz interessantes Phänomen! Gleichstellung lässt also sich nicht auf Vereinbarkeitspolitik und auf Double-career-Maßnahmen reduzieren. Es geht um Diskriminierung in einem umfassenderen Sinne.

Die Pipeline leidet unter Vorurteilen. Etwas freundlicher gesagt: Was tun wir genau, ganz konkret und

vor Ort dafür, talentierte Frauen zur wissenschaftlichen Arbeit von der Studienwahl über das Studium bis zur Promotion und den Post-doc-Positionen zu fördern, und dagegen, dass sie weniger gefördert werden als Männer? Das ist für zahlreiche Bereiche mehr oder minder gut nachgewiesen. Was tun wir dagegen, dass bei Beurteilungen geschlechtsbezogene Differenzen auftauchen? Was tun wir dagegen, dass in Evaluationsprozessen ein bias mitregiert, sogar fachliche Überlegungen überspielt? Hier beginnt es dann, weh zu tun. Der Haken ist jetzt definitiv kein Kleiderhaken mehr, sondern widerständig:



So klar nämlich die Zahlen sind, so weh tut diese Diagnose. Wer will sich exakt persönlich sagen lassen, dass er Männer und Frauen ungleich behandelt? Wer will mit dem Vorwurf des Vorurteils je konfrontiert sein? Ich nicht, und Sie ganz sicher auch nicht. Und wer hat nicht sofort ein Beispiel parat, dass eine ganz talentierte junge Frau dann bedauerlicherweise gegangen ist, als die Familie rief, und dass man sich so Mühe gegeben hat. Das sind die Realitäten. Selten lässt sich auch so gut beobachten, wie Ergebnisse der Forschung zugunsten anekdotisch selektierter Erfahrung ignoriert werden. Der kognitive Widerstand gegenüber dem Befund von Ungleichbehandlung von Frauen und Männern und gegenüber dem Befund strukturell verankerter Vorurteile ist in der Wissenschaft größer als in anderen Berufen. Zwar könnte ich jetzt als Juristin auch die Besonderheit bei Richterinnen und Richtern anführen – aber das ist eben ein anderes Thema. Die Wissenschaft jedenfalls verweigert sich Befunden.

Erneut: Es scheint um medias res zu gehen. Warum sonst ist vor Ort immer alles anders und leider nichts zu ändern? Es gibt heute drei ja Gründe für die



Gleichstellung im Akademischen: normative, ökonomische und qualitative. Sie sind heute Nachmittag schon angesprochen worden. Die Qualität ist meines Erachtens der Ort, wo der Haken sitzt.

Ganz kurz dennoch zum Normativen: Die Gleichberechtigung, die Chancengleichheit, Herr Stancić sagte: die Menschenrechte und die Demokratie, das stand von Anfang an bei der Forderung nach Zugang zu höherer Bildung und wissenschaftlichen Positionen für Frauen eigentlich im Vordergrund. Es war in Deutschland zu Beginn des letzten Jahrhunderts die Kernforderung. Da sind wir ja schon recht weit gekommen. Aber wir wollen mehr: Suzanne Fortier, Präsidentin des Natural Sciences and Engineering Research Council in Kanada, hat es bei der OECD auf den Punkt gebracht: Der gute Grund sei eigentlich ganz einfach zu benennen: Gerechtigkeit bedeutet, part of the fun sein zu dürfen. Denn Wissenschaft ist eine begeisternde Sache. Aber sie ist auch anstrengend, und kostet Zeit. Denken Sie jetzt bitte nicht nur an Mütter, sondern auch an Väter, und überhaupt an all die, die unter tradierten Zeitpolitiken leiden und möglichst früh schon und möglichst spät noch anwesend sein müssen, oder nachts E-Mails versenden, um besonders

wichtig zu sein, oder allabendlich zu Vorträgen und zu Netzwerken gehen usw. usf., und das mit den Bedürfnissen, die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen auch noch so haben! Wissenschaft ist zwar Beruf und Berufung, aber es sind eben auch Menschen, die das so ohne weiteres nicht unter einen Hut kriegen. Hier sind zeitgemäßere Formen von Wissenschaft als Beruf und damit andere Zeitpolitiken gefragt. Gleichberechtigung hat auch hier Wirkung.

Neben der Gleichberechtigung gibt es aber natürlich den weiteren guten Grund: das ökonomische Überleben. OECD, EU und weite Teile der deutschen Öffentlichkeit sind sich heute einig, dass wir Frauen schlicht brauchen. Es beunruhigt, wenn Frauen z.B. seit vielen Jahren in China sehr rigide in die technologischen Fächer und die technologische Forschung integriert werden. Die USA wie auch die OECD stellen beunruhigt fest, dass man ernsthaft im Hintertreffen ist, weil man Personalmangel vor sich sieht. Es ist auch schade und teuer, dass so viele schlaue Frauen irgendwann mal verlorengehen. So ist das ökonomische Argument zudem charmant, denn es markiert eine Win-win-Situation: Wir werden gewinnen, wenn sie denn kommen. Der demografische Wandel und



die Globalisierung der Arbeitswelt bewegen so auch die Wissenschaft. Nur ab und an weht da ein kleiner Hauch von Zynismus. So hat ein Kollege neulich ganz freundlich gesagt: Ja, wissen Sie, heute kann ja jeder Professor werden. Aus der Geschlechterforschung wissen wir auch, dass Berufe verkommen, wenn die Frauen Einzug halten, oder mehr Geld und Ehr´ bringen, wenn die Männer kommen. Mehr Frauen auf Professuren – ist dann der Professorenberuf eben sozusagen der höherwertige Lehrer oder die Lehrerin? Mit einem „Lecturer“, der anders als in den USA oder England, wirklich nur noch lehrt, bestünde diese Gefahr. Das motiviert die einen oder anderen, sich um die Verweiblichung der Wissenschaft doch noch mal ganz andere Gedanken zu machen, als ich mir sie machen würde. Ein anderer Teil von Zynismus hängt damit zusammen, dass die Reservearmee in den assoziativen Raum einmarschiert. Jetzt, wo die anderen nicht mehr wollen, brauchen wir auch die Frauen. Das ist an technologischen Hochschulen gar nicht so selten, wo plötzlich die Studenten wegbleiben und dann erstmals darüber nachgedacht wird, da gab es doch noch die anderen 53 %. Andere wieder wehren sich überhaupt gegen Ökonomisierungen. Aber

wieder andere lassen sich von so einem ökonomischen, volkswirtschaftlichen Argument, auch Zukunftsfähigkeitsargument, durchaus überzeugen. Auch ich stehe dem überaus aufgeschlossen gegenüber: Es gibt solide Zahlen und das sind solide Gründe dafür, Gleichstellung zu betreiben.

Wenn wir also zugunsten der Konkurrenzfähigkeit europäischer Forschung Talente vorurteilsfrei identifizieren, fördern und halten, und derzeit ja besonders aus den USA zurückholen müssen, tut das nicht eigentlich aber doch wieder weh? Impliziert das nicht, dass Talente derzeit mit Vorurteilen konfrontiert sind, und steckt da nicht der Vorwurf, dass die Entscheider – es sind mehrheitlich Männer und wenige Entscheiderinnen – und die Peers Vorurteile hegen, denn sonst wären die doch alle irgendwie schon da? Erneut: Hier sitzt, so glaube ich, so ein gewisses Maß kognitiver Verweigerung. Warum werden Zielvorgaben zur Gleichstellung – juristisch existieren die seit 10 bis 15 Jahren, je nach Bundesland – denn eigentlich doch weitgehend ignoriert? Warum werden sie unterlaufen – in der Berufungskommission, im Peer-Review, in anderen Zusammenhängen?

Der Glaube, dass allein die Qualität entscheidet, scheint entscheidend – und das ist wörtlich zu nehmen. Diese Qualität, so sagt es die Überzeugung, wird vorurteilsfrei gemessen. Vorurteile, prejudices, das passt da nicht. Qualität hat Menschen in wissenschaftliche Positionen gebracht, und jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler sind irgendwo doch davon überzeugt, dass die eigene Leistung, das eigene Denken, das eigene wissenschaftliche Tun dahin führten, wo sie jetzt sind. Daher ist es äußerst unangenehm, jedenfalls öffentlich eingestehen zu müssen – auch die Ministerin Schavan sagte das zuvor – eine „Quotenfrau“ zu sein. Dass jemand öffentlich eingestanden habe, ein Quotenmann zu sein – diese Quote ist ja auch sehr groß –, das habe ich noch nie gehört. Das ist also nicht so einfach.

Der Glaube also, allein die Qualität entscheide, ist ein Problem. Wenn jedoch heute sogar Journale wie Science und Nature, also die international führenden Wissenschaftsjournale, jedenfalls für die Naturwissenschaft und den medizinischen Bereich, Beiträge zum gender bias publizieren, dann ist es höchste Zeit, sich von dieser Illusion zu befreien. Sie hat allerdings ziemlich viel Geschichte und damit hat sie ziemlich viel Gewicht. Der Haken, um im Bild zu bleiben, schmerzt jetzt noch mehr. Der Glaube an die objektive Neutralität von Wissenschaft, an das Qualitätskriterium als entscheidend, ist für Wissenschaft letztlich konstitutiv. Wer in Frage stellt, dass Wissenschaftler frei von persönlichen, auf Persönlichkeit bezogenen Annahmen urteilen, zielt auf den Kern der akademischen Identität.





Wie gesagt: Das hat Geschichte. Durch die Abspaltung des Privaten, des Subjektiven, des Verkörperlichten, des Emotionalen, vulgo des Weiblichen, von der Person des Denkers wurde schon in der Antike die Kategorie Geschlecht tief in das Wissen eingeschrieben. Ich sage eingeschrieben, nicht hinausgeschrieben, denn Maskulinität wurde eingeschrieben, indem Weiblichkeit hinausgeschrieben wurde. Weiche Empfindung, etwas pauschalisiert gesagt, gehört nicht zum harten Denken. Im 19. Jahrhundert war es dann notwendig, „a-perspektivische Objektivität“, so hat es die Wissenschaftshistorikerin Lorraine Daston formuliert, zum Credo des Wissenschaftlichen zu machen, um eine Welt der Forschung, nämlich jenseits der sozialen Bezüge überhaupt denken zu können. Der Forscher war nun, so Daston, der „eigenschaftslose Beobachter“ und damit natürlich bar jeden Geschlechts, offiziell erfolgte also durch Ausblendung des Geschlechts die implizite Einblendung und Einschreibung des Geschlechts. Die sozialen Verhältnisse, die Wissenschaft tatsächlich auch ausmachen, konnten so heimlich weiter wirken. Das entscheidende dritte Argument in der Wissenschaft für die Gleichstellung zielt darauf, sich von dieser Illusion der Eigenschaftslosigkeit zu befreien. Solange Wissenschaft Geschlecht ausblen-

det und gerade deshalb unter einem ganz tradierten gender bias leidet, müssen wir umso entschiedener dafür sorgen, ihn zu beseitigen, und zwar zugunsten der Qualität.

Forschung ohne Reflexion auf Gender – die Ministerin hat das am Beispiel der Gesundheitsforschung illustriert – ist defizitär. Gender bedeutet hier ganz ausdrücklich nicht nur die Reflexion auf die Frauen und die Männer, die es als sozial homogene Gruppen ohnehin nicht gibt, sondern die Reflexion auf Geschlecht als Dimension, die sich in zahlreichen Kontexten der Forschung sehr unterschiedlich gestaltet, konturiert, wandelt, auswirkt. Dazu nur drei Beispiele: Die Medizin, das haben wir gehört, riskiert ernsthafte Behandlungsfehler, solange sie paradigmatisch am männlichen Patienten, übrigens auch am männlichen mittelalten usf. Patienten orientiert arbeitet. Die Kindermedikation ist in der Öffentlichkeit mittlerweile Thema. Die Mädchenmedikation ist dann die Verdoppelung desselben Problems: ein bias, weil über gender nicht nachgedacht worden ist.

In den Ingenieurwissenschaften ist – nicht zuletzt dank des Fraunhofer und bmbf-Projekts „Discover

Gender“ – mittlerweile relativ bekannt, dass u.a. Märkte verfehlt werden, wenn systematisch ausgeblendet wird, dass für Frauen und Männer – eben nicht zwei Gruppen, die man mal kurz mit einbaut – sehr unterschiedliche, statistisch auch nicht ganz einfach zu erfassende Lebenssituationen reflektiert werden müssen. Menschen nutzen und benötigen Technik unterschiedlich. Das wird auf dem Podium morgen Vormittag Thema sein.

In den Geisteswissenschaften – im Jahr 2007 zwingend Thema! – gibt es wie in den Sozialwissenschaften riesige Problemfelder wie die Entwicklung des Wohlfahrtsstaates, das Problem der neuen Kriege, Fragen der Gerechtigkeit usw. usf., die nur partiell behandelt werden, solange die Dimension Geschlecht außen vor bleibt. Und ganz deutlich: Es geht hier nicht um das weibliche Denken, es geht um Forschung im Hinblick auf die Dimension Geschlecht. Und das beruhigt mich auch immer ungemein: So differenziert denken können Frauen und Männer, wirklich ganz toll!

Anders gesagt: Gleichstellung ist ein Beitrag zu Innovation und Exzellenz. Eine Gleichstellungsoffensive ist eine Reaktion auf Forderungen der Gerechtigkeit oder ökonomisch notwendig, aber sie ist in der Wissenschaft – und muss es sein, um Erfolg haben zu können – auch eine Qualitätsoffensive. Wer das ganz konkret vor Ort thematisiert, wird immer damit konfrontiert sein, den Vorwurf zu implizieren, dass die Qualität derzeit fehlt. Das ist ein harter Vorwurf. Es ist der Kernvorwurf, den man Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen machen kann. Deswegen ist er nicht ganz leicht zu machen und muss auch gut begründet sein. Dann ist die akademische Identität mit den formalen und informellen Strukturen, die diskriminierende Wirkung entfalten, Thema. Es ist schmerzhaft, diesen Haken aus dem Fleisch des Akademischen zu lösen, und ich weiß, dass die Situation eben vor Ort oft gar nicht rosig ist, sondern eher mit dem einen oder anderen Leiden verknüpft sein kann. Das zeigen Statistiken selten, aber ich weiß es aus der qualita-



tiven Forschung und aus zahlreichen Gesprächen mit Kollegen und Kolleginnen. Ich bin mir dennoch sicher, dass Linderung gewiss ist. Es lässt sich doch nur gewinnen, wenn der gender bias in der deutschen Wissenschaft systematisch beseitigt wird. Und zwar aus eigener Motivation, nicht weil es von außen kommt, nicht weil das Personal fehlt, sondern weil wir an Erkenntnis orientiert sind, dort Qualität wollen.

Geschlecht spielt also in der Wissenschaft eine kritisch zu betrachtende Rolle, sowohl im Wettbewerb um Personal als auch im Wettbewerb um die beste Erkenntnis. Wie da ganz genau vorzugehen ist, das überlasse ich natürlich jetzt gleich dem Podium. Nur warten, prüfen, wägen, sammeln, beobachten, berichten – das ist meines Erachtens wirklich nicht mehr angesagt. Irgendwann ist die Sache dann auch abgehakt. Das wäre schön.

Vielen Dank!

*Im Übrigen finde ich, hier sitzen viel zu wenige Männer im Auditorium; vor allen Dingen solche, die im Wissenschaftssystem einiges bewegen können. Es geht uns letztendlich alle an.*

Matthias Kleiner

*Im Wissenschaftsrat sind die Veranstaltungen zur Gleichstellungspolitik, wie diese auch, im Wesentlichen von Frauen besucht worden.*

Peter Strohschneider

# Podiumsdiskussion I

## Strukturen für die Zukunft

Im ersten Diskussionsblock setzten sich SpitzenvertreterInnen der deutschen Wissenschaftsorganisationen und ein Mitglied des Europäischen Parlaments darüber auseinander, welche Strukturen im Wissenschaftssystem zukünftig erforderlich sind, um Chancengleichheit und die Gleichstellung von Frauen durchzusetzen. Zur Diskussionsrunde gehörten: Prof. Dr. **Matthias Kleiner** (Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft); Prof. Dr. **Margret Wintermantel** (Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz); Prof. Dr. **Ernst Theodor Rietschel** (Präsident der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz); Prof. Dr. **Peter Strohschneider** (Vorsitzender des Wissenschaftsrats; und **Erika Mann**, MEP (zugleich Senatorin der Max Planck Gesellschaft). Es moderierte **Ursula Heller**, Bayerischer Rundfunk.

Die nachfolgende Dokumentation ist eine Montage von Zitaten zu vier thematischen Schwerpunkten: Aktualität der Problematik, Kultur und Macht in Deutschland, konkrete Maßnahmen und „Emerging Field“ Gender in der (Fach-) Wissenschaft.

Hintergrund ist die im November 2006 vom Wissenschaftsrat initiierte „Offensive für Chancengleichheit“ und die hier schon angekündigten „Empfehlungen zur Chancengleichheit“<sup>1</sup>. In dem dieser Diskussion unmittelbar vorausgegangenen Impulsreferat hatte Susanne Baer die Partizipation von Frauen und die Berücksichtigung von Gender als eine Frage der wissenschaft-

<sup>1</sup> Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Berlin, 13. Juli 2007



lichen Qualität postuliert, die damit ein genuines Interesse einer an Exzellenz orientierten Wissenschaft selber sein müsste und deshalb „abzuhaken“ sei.

Die TeilnehmerInnen der Podiumsdiskussion waren sich nicht nur einig, den viel beschworenen kulturellen Wandel herbeiführen zu wollen. Als Zeichen der tatsächlichen Entschlossenheit, diesen Wandel auch tatkräftig zu befördern, lassen sich die Berichte über Zielvorstellungen und Aktivitäten der Präsidenten im Rahmen ihrer Möglichkeiten und den besonderen Bedingungen ihrer jeweiligen Organisationen lesen. Ebenso konkret und differenziert wurde ein ganzer Fächer von „weichen“, „mittelharten“ und „harten“ Maßnahmen diskutiert, wie dem Beharrungsvermögen der einzelnen Institutionen beizukommen sei und wie

sich quantitative Zielvorgaben angemessen realisieren lassen. Als weiteres Indiz für die Ernsthaftigkeit der Auseinandersetzung ist die Tatsache zu werten, dass die Frage der Wissenschaftskultur ganz offen als Übersetzung der „Machtfrage“ thematisiert wurde, der in ihrer spezifisch deutschen Konfiguration allein schon aus Gründen der demokratischen Kultur zu begegnen ist. Was wiederum dem dringenden Appell an die Politik, diesem Prozess durch klare Vorgaben Flankenschutz zu geben, umso größeres Gewicht verleiht. Nicht zuletzt erinnert der Rahmen der Deutschen Ratspräsidentschaft daran, dass die thematisierten Desiderate jenseits der nationalen Grenzen die Wettbewerbsfähigkeit des Europäischen Forschungsraums ebenso wie die europäische Forschungsförderung betreffen.

## I. Was steht auf der Tagesordnung?

**STROHSCHNEIDER:** *Das Handeln ist überfällig. Man muss nicht immer noch weiter Erkenntnis produzieren, um politisch werden zu können. Die Zeit des Handelns ist schon lange gekommen, und man weiß im Grunde auch, was man tun muss. Es gibt eine ganz klare politische Agenda. Das politische Problem ist, das Agendasetting zu machen, diese Agenda zu halten. Das hat im Wesentlichen damit zu tun – es handelt sich natürlich um Exklusionsme-*

*chanismen, um Machtmechanismen und um Verteilungsstrukturen für finanzielle und reputationelle Ressourcen im Wissenschaftssystem –, dass Gleichstellungspolitik inzwischen eine eigene Geschichte hat. Es gibt professionalisierte Gleichstellungspolitik, es gibt den Sachverhalt, dass die heutige es mit Lateraleffekten früherer Gleichstellungspolitik zu tun hat. Die Subtilisierung von Ausgrenzung ist ein solcher Effekt. Die Ausgrenzungsmechanismen werden im Maße des Erfolgs von Gleichstellungspolitik immer*



von links nach rechts:

Ursula Heller, Peter Strohschneider, Erika Mann

raffinierter, weil sie auf die Gleichstellungspolitik reagieren müssen. Das sind Zusammenhänge, die es politisch schwierig machen, das Thema auf der Agenda zu halten. Das ist die entscheidende politische Aufgabe und auch die, die der Wissenschaftsrat sich in einer gewissen Weise zu eigen gemacht hat, indem er selbst eine solche Veranstaltung zur Gleichstellungspolitik im Wissenschaftssystem gemacht hat, die auch weniger die Aufgabe hatte, die Analysen weiter zu verfeinern und zu sagen, was muss man eigentlich tun – denn das ist im Wesentlichen klar –, sondern die vor allem die Aufgabe hatte, das Thema politisch mit einer gewissen Wucht auszustatten.

**RIETSCHEL:** Ich glaube, dass die Wissenschaft alleine dieses Problem nicht lösen wird. Wir können Wissenschaft in jeder Beziehung betreiben, wir können auch Gender-Wissenschaft betreiben. Aber das bringt uns in der zentralen Frage letztlich nicht weiter. Die zentrale Frage, der zentrale Punkt ist das letzte Dia von Frau Baer: „abgehakt“. Ich glaube, das schafft die Wissenschaft nicht alleine. Die Wissenschaft funktioniert nach anderen Kriterien, nach Wettbewerb, nach Exzellenz. Die Wissenschaft ist zufrieden mit dem System, wie es existiert. Ob da 7 % oder 22 % Frauen

in Führungspositionen sind, das ist der Wissenschaft eigentlich nicht so wichtig. Es ist eine politische Frage. Wir können es nur politisch lösen, indem eine Gender-Allianz, oder wie Sie das nennen wollen, heute beschließt, wir setzen uns ein quantitatives Ziel zum Jahre X, und zwar nicht 2100, sondern zum Jahre X. Es ist doch überfällig. Herr Strohschneider hat es angesprochen, es gibt ja schon eine Geschichte. Dieses quantitative Ziel müssen wir mit allen politischen Maßnahmen versuchen auch zu erreichen. Sie können weich sein, indem man Empfehlungen gibt, die können aber auch sehr hart sein. Ich vermeide, wie Sie sehen, den Begriff Quote. Ich benenne das mit quantitativen Zielen. Dazu sind manchmal eben auch harte Maßnahmen notwendig.

**MANN:** Man muss da eine wirkliche Politik der Veränderung machen.

**KLEINER:** Was mir durch den Kopf geht, ist allerdings noch ein allgemeiner Aspekt: schlichtweg ist es doch eine Frage des demokratischen Handelns; es ist schlichtweg eine Frage von Demokratie und von demokratischer Haltung, hier mit großen Schritten weiterzukommen.



**RIETSCHEL:** *Wir brauchen eine Phase der Chancengleichheit, um zu einer Chancengleichheit zu kommen. Wir brauchen diese Phase, um etwas zu durchbrechen. Wir sind jetzt an einem Wendepunkt. Es gibt jetzt ein Fenster, wo ich das Gefühl habe, entweder wir machen jetzt quantitative Ziele, Kaskade, Quote, oder wir machen nichts. Das ist eine politische Frage, die auch beinhaltet, welches Zeitfenster das Ganze hat. Das können auch gerne fünf Jahre sein. Das ist überhaupt gar kein Problem. Das Problem ist, dass es nur über Zuwendungsgeber gesteuert werden kann. Die DFG tut was sie kann. Es gibt aber auch andere Zuwendungsgeber. Wenn die klare Zeichen setzen würden, würde die Wissenschaft alles mitmachen. Sie ist nur nicht in der Lage, das selbst zu gestalten. Im Klartext: wenn das BMBF sagt – in fünf Jahren, um Ihnen entgegenzukommen – haben wir folgende Strukturen, was Frauen – um einmal dabei zu bleiben, es gibt ja noch viele andere Aspekte, die wir diskutieren müssten – in Führungspositionen, C4-Professuren oder Direktoren betrifft, und das wird folgendermaßen gesteuert, dann können wir das hinkriegen. Wenn ich Zuwendungsgeber wäre, dann würde ich sagen, es ist jetzt die Zeit, denn diese Debatte führen wir jetzt seit so und so viel Jahren. It's now, it's now or never. Und dann kann*



*man einen Zeitpunkt definieren, aber wir sollten ihn definieren. Es ist besser, wir definieren – und da meine ich einen Zeitpunkt in zehn Jahren – setzen dann aber hinterher einen Schlusspunkt, als gar nicht zu definieren. Ich bin aber gerne bereit zu 5 Jahren, wenn die entsprechenden politischen Akzente dafür kommen.*

**KLEINER:** *Ich glaube auch an entschiedene Maßnahmen, vehementen Druck, sodass wir den Gradienten der Veränderung wirklich essentiell steigern. Aber wir müssen im Hintergrund haben, dass wir über wissenschaftliche Karrieren von Menschen reden, und zwar solche, die am längsten dauern. Da reden wir über 10, 15, 20 Jahre, die solche Karrieren brauchen. Dementsprechend müssen wir uns mit solchen Veränderungszyklen anfreunden, nur jetzt einsteigen wirklich mit hohem, hohem Druck.*

**STROHSCHNEIDER:** *Ich habe ja vorhin gesagt, dass ich es im Moment wesentlich für ein politisches Problem halte. Zu der politischen Situationsbeschreibung gehört, dass das deutsche Wissenschafts- und Hochschulsystem im Moment in einer so dramatischen Veränderungsphase ist, wie es das zuletzt in der vorangegangenen Generation war, nämlich*



*zwischen etwa 1964, Gründung Uni Bochum, und 1977, Öffnungsbeschluss. Wir haben eine ganz extrem dynamische Situation. Die ist chancenreich.*

*Zweiter Punkt: Das System expandiert. Das 7. [EU-Forschungs-] Rahmenprogramm enthält 33 Milliarden Euro mehr als das sechste Rahmenprogramm. Es gibt den Hochschulpakt. Es gibt die Exzellenzinitiative. Das sind viele, viele tausend Wissenschaftlerinnenstellen, die darüber finanziert werden können. Das will ich beschreiben als die politisch relevanten Parameter in der gegenwärtigen Situation. Die ist also chancenreich. Deswegen sagt Herr Rietschel Now or Never. Der Punkt ist: Es ist jetzt eine gute politische Situation.*

*Weitere Punkte wären der Altersaufbau der Professorenschaft, die Auswechselungsrate in den nächsten fünf Jahren. Das alles sind harte politische Faktoren, die man jetzt nützen muss.*

**WINTERMANTEL:** *Dass wir ein Zeitfenster haben, dass es im Augenblick enorme Möglichkeiten gibt, das ist ganz sicher richtig. Wir sollten diese Situation wirklich nutzen, [auch wenn] ich die Realität der deutschen Hochschulen ganz gut kenne, die Veränderungsresistenz, die wir nach wie vor bei*



*vielen Leuten in den deutschen Hochschulen und im Wissenschaftssystem insgesamt haben. Ich glaube, wir werden versuchen, alles dafür zu tun.*

**RIETSCHEL:** *Bei mir hat es Klick gemacht mit dem Schlussdia von Frau Baer. Es muss abgehakt sein. Das ist das Stichwort, was ich von heute mitnehme. Keine Details, es muss abgehakt sein und es muss ganz schnell abgehakt sein. Es ist alles gesagt worden. Wir wissen, was wir zu tun haben. Lassen Sie uns abhaken. Heute war vielleicht ein entscheidender Tag. Der Wissenschaftsrat hat die Vorlage gegeben, heute haben wir das Tor geschossen.*

von links nach rechts:

Margaret Wintermantel, Ernst Theodor Rietschel,  
Matthias Kleiner



## II. Kultur und Macht in Deutschland

**MANN:** In Brüssel ist der Erwartungshorizont ein anderer als in Deutschland. Ich merke immer mehr, dass ich „nur“ Frau bin, wenn ich nach Deutschland komme – ein bisschen überzogen gesagt. In Brüssel ist das relativierter, wie in vielen anderen Ländern auch. Da ist nicht diese Diskrepanz, dass man selber das Gefühl hat – es ist ja auch ein psychologisches Gefühl –, dass man jetzt mehr mit dieser Dimension Frau wahrgenommen wird, sondern man wird erst einmal mehr als Fachperson wahrgenommen. Das finde ich angenehm und befreiend. Es gibt nur eine kulturelle Schwelle, diese muss man brechen.

**WINTERMANTEL:** Ich kann das nur unterstützen, diese Wahrnehmung, dass das plötzlich so eine Rolle spielt, wenn man aus dem Ausland kommt. Ich war ja nun lange an der Universität des Saarlandes. Ich habe immer wieder festgestellt, dass man drei Kilometer weiter in Frankreich anders über diese Dinge denkt. Es ist dort viel selbstverständlicher als

bei uns, sich [als Frau] auf eine wissenschaftliche Laufbahn [hin] zu bewegen. Dafür müssen wir etwas tun.

**RIETSCHEL:** Es ist eine kulturelle Frage in Deutschland, die Hintergründe sehr vielfältig. Die Ursachen sind relativ klar, wenn auch nicht in allen Verästelungen. Diese Kultur ist eine Männerkultur. Deswegen wird eine wie auch immer geartete vorsichtige Maßnahme diese Kultur nicht ändern.

**STROHSCHNEIDER:** Medizin ist eine weithin männliche und auch eine weithin männlich durchmachete Wissenschaft: Baufragen sind Männerfragen, Medizinfragen sind Männerfragen. Ich meine es nicht normativ. Man könnte Frau Schavan ja missverstehen: Aber, als sie gesagt hat, Frauen müssten nur genauso gut sein wie Männer, sie müssten nicht beanspruchen, besser zu sein, da war das keine deskriptive Äußerung, sondern eine normative. Natürlich müssen sie de facto viel besser sein, um die gleichen Positionen erreichen zu können. Und das muss sich ändern!



*Man sagt dann immer, wir brauchen einen kulturellen Wandel, wenn es um die Gleichstellung geht. Das halte ich, schlicht gesagt, für eine Verniedlichung. Es geht nicht einfach nur darum, die Frauen irgendwie ins Wissenschaftssystem zu integrieren, obwohl da so viele Steinchen auf dem Weg sind. Es gibt nicht nur Integrationshindernisse, es gibt Exklusionsmechanismen. Die haben Funktionen im System. Die sind nicht einfach da, weil die Leute keine Lust haben, sondern weil darüber institutionelle Stabilität und Identität erzeugt wird und weil darüber Ressourcen verteilt werden. Es geht schlicht auch um Macht, um reputationelle Macht, um ökonomische Macht, um Entscheidungsmacht im System. Das ist der Punkt, wo ich mich frage, ob Wissenschaft wirklich als sozusagen eigenschaftslose, rein sachliche Wahrheitssuche beschrieben werden kann. Wie funktioniert Wissenschaft als Beruf, als Sozialsystem? Die Behauptung der reinen Wahrheits- oder auch Leistungsorientierung von Wissenschaft ist ein massiver institutioneller Exklusionsmechanismus. Aber wenn man den abschaffen will, muss man zunächst fragen, was seine Funktion ist. Und da taucht dann die auch theoretisch extrem schwierige Frage auf, wie sich Wissenschaft institutionell und epistemologisch verändern würde,*

*wenn man sie betriebe unter der Bedingung, dass eine solche Fiktion wie die von der reinen Wahrheits- oder Leistungsorientierung von Wissenschaft nicht mehr gelten soll. Das hat erhebliche politische, institutionelle, finanzielle und epistemologische Folgen.*

*Ich sehe ganz selten, eigentlich fast nie, dass eine absichtliche Verhinderung von Frauen als Frauen durch Männer stattfindet, um die eigene Macht in der Hand zu behalten. Das sind unreflektierte Prozesse. Es ist oft ganz subtil. Wir müssen in diese Prozesse der Rekrutierungsentscheidung und Steuerung einfach mehr Frauen einbinden, weil dann die Prozesse und die Diskussionen völlig anders ablaufen. Aus dem Stegreif würde ich sagen: Die Veränderung der Geschlechterrollen ist überhaupt der fundamentalste soziale Prozess im 20. und im frühen 21. Jahrhundert, und auch irreversibel. Der Frauenanteil steigt. Das ist ganz wichtig. Aber die Frauenquoten steigen in ganz dramatisch unterschiedlicher Weise: W2-Professuren in den Soft Sciences für die Frauen, W3-Professuren in den Hard Sciences für die Männer. Das wäre eine ziemlich prekäre Situation.*

**KLEINER:** *Was mir durch den Kopf geht, ist allerdings noch ein allgemeiner Aspekt: Wie viel Demokratie haben wir in unserer Gesellschaft? Mich würde auch mal die Korrelation zwischen demokratischer Tradition und Gleichstellung, nicht nur im Wissenschaftsbereich sondern insgesamt in einer Gesellschaft interessieren. Ist in Gesellschaften, die eine größere demokratische Geschichte haben, eine längere Geschichte als wir in Deutschland, dieses Problem einfach ein geringeres?*

**WINTERMANTEL:** *Mir ist es auch ganz wichtig darauf hinzuweisen, dass wir bestimmte Bedingungen an den Hochschulen brauchen, die für Frauen und für Männer, für den wissenschaftlichen Nachwuchs interessant und positiv sind. Wir haben im Augenblick eine Situation, wo wir eine negative Bilanz haben. Unsere jungen und besten Leute gehen weg aus Deutschland, sie wollen nicht unbedingt in unserem Wissenschaftssystem bleiben.*

**SCHIEBINGER:** *I think that is true in many cases because the institutions are so unwelcoming. In universities like Stanford and Harvard, there are 24% of women professors. The NSF has a program called the Advance program. It gives money not to individuals, so not to jump start individual scientist careers, but to institutions; very large chunks of money, four million dollars over a five-year period, to transform the culture of those institutions, to look at things like our tenure system and how does that work to the advantage of women or men, how does it work for both of the sexes. So universities are competing against each other to devise programs that work to change the culture of the gender culture, to make it a better place for women to actually want to be active.*



### III. Wie handeln und praktisch werden?

**RIETSCHEL:** *Was glauben Sie, was die Exzellenzinitiative in dieser Frage bewegt hat, weil einfach gefordert worden ist: Wenn nicht eine bestimmte Maßnahme ergriffen wird, wird diese Exzellenzinitiative anders beurteilt als eine solche, die für Chancengleichheit pfiffige Ideen entwickelt hat. Das meine ich mit mittelhart. Man kann sich noch etwas viel Härteres vorstellen.*

**STROHSCHNEIDER:** *Ich will das mal ironisch sagen: In der Bund-Länder-Vereinbarung, die die Exzellenzinitiative definiert, steht der logisch bemerkenswerte Passus drin: Es „erfolgt eine Förderung ausschließlich nach wissenschaftlichen Kriterien. Ferner ist die Eignung der Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen in der Wissenschaft zu berücksichtigen.“ Die Entwicklung von gender policy in der Universität als einer Institution ist gleichwohl eines der*

*entscheidenden Prüfkriterien für die dritte Förderlinie der Exzellenzinitiative, die übrigens ein institutioneller Ideenwettbewerb ist. Es gibt keinen Maßnahmenkatalog, sondern es geht darum zu prüfen, wie originell, wie konsistent, wie durchsetzungsstark die gender policy in einer Universität ist und wie sie sich weiterentwickeln will.*

**WINTERMANTEL:** *Wir haben im letzten Herbst noch mal unsere Empfehlungen spezifiziert, differenziert an die Hochschulen gegeben und den Hochschulen auch wirklich empfohlen, Gleichstellungsinstrumente einzusetzen und sie tatsächlich auch für die Profilbildung ihrer Hochschulen zu verwenden. Wir haben in der Hochschulrektorenkonferenz die Meinung, dass wir nicht eine generelle Quote einführen sollten, dass aber die Hochschulen selber im Sinne ihrer Zielvorstellungen, ihrer Differenzierungsansätze und ihrer Profilbildungsansätze durchaus Quoten definieren können müssen.*



**STROHSCHNEIDER:** Um das ein bisschen zu entspannen: im Jargon heißt das „Kaskadenmodell“. Der Wissenschaftsrat ist für das Kaskadenmodell, nicht einfach für eine Quote. Er ist dafür, dass auf jeder Stufe in der akademischen Karrierebahn diejenige Quote gilt, die auf der vorangegangenen Stufe erreicht worden ist: Es müssen so viele Frauen promovieren wie ein Studium abschließen; es sollen so viele Assistentinnen sein, wie es Promovierende gewesen sind; es sollen so viele Habilitandinnen sein, wie es Assistentinnen gewesen sind.

Einer der wichtigsten Punkte [in den Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 1998] ist dieses Kaskadenmodell, weil es ganz viele Debatten um die Quote entschärft. Es kommt nicht mit einer abstrakten Norm, die sofort in politischen Kämpfen untergehen würde, sondern es setzt ganz entspannt, aber sehr konkret einen Wandlungsprozess in Gang.

**RIETSCHEL:** Ob Kaskadenmodell – das ist sehr vornehm ausgedrückt – oder Quote oder quantitative Zielsetzung, diese Phase können wir so oder so gestalten, aber ich glaube nicht, dass wir sie gestalten können, indem wir freundlich miteinander umgehen und sagen, wir wollen das alles. Wir brauchen ganz

konkrete Maßnahmen, über die wir heute noch reden müssen.

**STROHSCHNEIDER:** Eine Maßnahme wäre, dass ein Exzellenzcluster oder eine Universität zukünftig nur eine Antragsberechtigung hat, wenn sie eine bestimmte Zahl an Frauen auf Professuren hat. Ein ganz hartes Kriterium: Wenn das nicht erfüllt ist, kannst Du kein Exzellenzcluster starten. Oder Sonderforschungsbereiche: Man sagt, eine gewisse Zahl an Projekten im Sonderforschungsbereichen muss von Frauen geleitet werden. Dann würden sich alle Universitäten anstrengen, Professorinnen zu berufen, die solche Anträge stellen können. Das sind nur zwei Diskussionsbeispiele.

**KLEINER:** Forschungsprojekte, bei denen mindestens 30 % Frauen im Verbund sind: wir diskutieren das gerade. Wir haben im Zusammenhang mit der Offensive eine Senatsarbeitsgruppe eingerichtet, die genau solche Maßnahmen beraten soll. Da ist z. B. diskutiert worden oder es wird diskutiert, ob es ein Bonussystem geben soll. Sollen Projekte, die mehr Wissenschaftlerinnen involvieren, einen Bonus bekommen, z. B. in Sonderforschungsbereichen? Der Vorschlag

wäre z. B., dass Sonderforschungsbereiche, die Teilprojekte haben, für jede Teilprojektleiterin einen Bonus bekommen. Ich sage mal, 100.000 EUR mehr.

Was mir aber jetzt durch den Kopf geht:

Was kann eigentlich die DFG auf der fachwissenschaftlichen Ebene als Organisation, die strikt mit Bottom-up-Prozessen agiert, tun? Was können wir z. B. bei den Fachkollegien tun, die als Parlament der Wissenschaft von 90 000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlichen gewählt sind – es sind knapp 600 Parlamentarier? Wie können wir da in Sachen Gleichstellung einiges erreichen? Wir haben gesagt, wir gucken in alle Disziplinen hinein – wir haben 48 Fachkollegien, die alle Disziplinen abdecken –, wie viele Wissenschaftlerinnen es gibt und wie hoch der Anteil ist. Wir sagen, wir wollen von den nominierungsberechtigten Institutionen x plus 50 %. Das heißt, wir wollen im Schnitt 18 % Nomination haben – wir haben im Moment 12 % Wissenschaftlerinnenanteil –, um mit einer solchen differenzierten quantitativen Zielvereinbarung wirklich kurzfristig die Dinge zu verändern. Wir sind ganz sicher, dass wir am Ende dieses Jahres hier noch einen großen Schritt nach vorne tun werden. Das wissenschaftliche Entscheidungssystem der DFG, das ist die eine Dimension. Die der Struktur in der DFG die zweite Dimension: dass der Präsident ganz wenig zu entscheiden hat. Er hat im Senat, im Hauptausschuss keine Stimme. Ein persönliches Ziel habe ich mir [aber] gesetzt, in den Gremien der DFG mehr zu bewirken: im Vorstand und im Präsidium der DFG möchte ich im Laufe meiner ersten Amtszeit, das sind die nächsten zweieinhalb Jahre, eine Gleichstellung, ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter hinbekommen. Wir sind auf einem guten Weg. Wenn man in die DFG hineinschaut, wie ich das jetzt seit einigen Monaten tun kann, entdeckt man vieles, wo die DFG als Avantgarde für andere Arbeitgeber dienen kann. Ich möchte ganz konkret zwei Zahlen nennen: Die DFG hat im höheren Dienst, sprich im akademischen Bereich knapp 50 % Frauen und insgesamt bei 750 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etwa einen Anteil von 75 %.



**STROHSCHNEIDER:** [Das einzige inhaltlich und zeitlich konkrete Zielfixum in der gesamten Offensive ist die Selbstverpflichtung des Wissenschaftsrats, den Anteil der Wissenschaftlerinnen in Ausschüssen und Arbeitsgruppen bis 2011 auf 25 % zu steigern.] In der Gruppe der Allianzorganisationen, die diese Offensive für Chancengleichheit auf Initiative des Wissenschaftsrats gemeinsam tragen, hat der Wissenschaftsrat insofern eine Sonderstellung, als er weder eine Forschungsorganisation noch eine Forschungsförderorganisation noch, wie die HRK, eine institutionelle Interessenvertretung ist, sondern ein Beratungsgremium, und zwar ein Beratungsgremium, das nicht über seine eigene Zusammensetzung entscheidet. Die Hälfte der Mitglieder des Wissenschaftsrats sind Ex-officio-Mitglieder, nämlich die Wissenschaftsministerinnen und –minister des Bundes und der Länder. Die andere Hälfte wird auf Vorschlag der anderen Wissenschaftsorganisationen vom Bundespräsidenten berufen. Wir haben mit der Zusammensetzung des Wissenschaftsrats nichts zu tun, wir können sie nicht beeinflussen.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen allerdings wird im Wissenschaftsrat entschieden, die einzige Ebene, wo wir uns selbst verpflichten können.



Diese Selbstverpflichtung ist in unterschiedlichen Arbeitsgruppen ganz unterschiedlich schwer oder leicht zu erfüllen.

**RIETSCHEL:** Kurz zur Leibniz Gemeinschaft: Wir haben ganz spezifische Maßnahmen ergriffen, um voranzukommen. Alle Leibniz-Institute, 83 im Moment, werden alle sieben Jahre evaluiert, und zwar mit der Möglichkeit, dass sie hinterher geschlossen werden. Da ist jetzt Chancengleichheit ein ganz entscheidendes Kriterium, was zunächst weder Bonus noch Malus ist, was aber sensibilisiert. Wir werden da hinkommen, hinterher dieses als Kriterium zu nehmen, wenn eine Institution beurteilt wird, also quantitative Kriterien zu nehmen: Wie haltet ihr es damit?

Das zweite ist: Wir haben im Pakt für Innovation und Forschung – es bekommen ja alle außeruniversitären Einrichtungen etwa 3 % mehr – 1 % davon genommen und machen damit einen Wettbewerb unter den verschiedenen Instituten: fünf Förderlinien, eine davon ist Chancengleichheit. Im Rahmen dieser Förderlinie sind im letzten Jahr drei Nachwuchsgruppen in der Größenordnung von 500.000 EUR für Frauen eingerichtet worden. Es gibt

eine Reihe anderer Maßnahmen, Mentoring-Programme. Was eine dezentrale Organisation wie die Leibniz Gemeinschaft tun kann, tun wir.

Noch schöner wäre es, wenn wir eine Möglichkeit hätten, diese quantitativen Ziele zu setzen, denn sie sind gar nicht so schlimm. Frau Schavan hat gesagt, verdopple doch einfach die Zahl der Frauen in verantwortlicher Position, im Allgemeinen Direktorinnen, die auch gleichzeitig an Hochschulen berufen sind. Das sind bei Leibniz 7,6 %. Wenn wir das verdoppeln würden – ich bin mal ganz großzügig, in zehn Jahren – dass wir bei 15 % wären: das würde bedeuten, dass jedes Institut in den zehn Jahren zwei Personen in führende Positionen bringen muss. Das wäre machbar, ohne dass damit irgendeine Katastrophe ausbräche. Nur: ich bin ein Präsident, der empfehlen kann. Ich kann das nicht durchsetzen, aber ich werde alles tun, um auf diesem Wege voranzukommen.

**MANN:** Ich habe auch noch einen Posten als Senatorin bei der Max-Planck-Gesellschaft. Wir haben jedes Mal, wenn wir unsere Tagungen haben, sehr engagierte Debatten, was wir tun können. Wir haben seit 1997 ein Frauenförderprogramm und haben das ohnehin schon bezogen auf Einstellungen immer wieder diskutiert. Wir sind jetzt aber noch mal einen Schritt weitergegangen und wollen wirklich versuchen, das auch bei Einstellungen aktiv umzusetzen, wobei wir immer wieder an den Diskussionen scheitern, welches Modell man wählt.

**WINTERMANTEL:** Die Hochschulrektorenkonferenz hat im letzten November eine Empfehlung einstimmig angenommen. Sie sieht vor, dass die einzelnen Hochschulen diese Frage in ihre Leitbilder, in ihre Zielvereinbarungen, die sie jeweils mit den Länderministerien, aber dann auch mit ihren Fakultäten abschließen, einbringen und sich verpflichten und entsprechend auch in der Budgetierung Gleichstellungsmaßnahmen tatsächlich positiv zu begleiten und im Zuge von Berufsvereinbarungen und der Budgetierung der einzelnen Fakultäten interessant zu machen.



*Das andere ist, die Bedingungen zu schaffen, damit nachher auch junge Frauen da sind und Frauen da sind, die überhaupt in die Fachkollegien gewählt werden können. Da haben wir ja noch ein Problem, dass die Entscheidung für eine wissenschaftliche Karriere schon kurz nach der Promotion fällt und dann eben sehr häufig negativ ausfällt, weil die Bedingungen, der Kontext für junge Wissenschaftlerinnen offensichtlich kein idealer Kontext ist.*

**KLEINER:** *Auf der europäischen Ebene, wenn wir jetzt auf den ERC gucken, sind „Starting Grants“ ein ganz hervorragendes Instrument, junge Leute nach vorne zu bringen; solche Wissenschaftlerinnen, die man dort vorschlägt, die man ermutigt sich zu bewerben – und zwar aus meiner Sicht nicht nur national und auf der europäischen Ebene, sondern auch international – ganz aktiv zu suchen und zu finden. „Aktives Suchen und Finden“: in Berufungsverfahren, in Besetzungsverfahren wirklich sehr gezielt vorgeh[en], dass die Verantwortlichen, ob Männer oder Frauen, diesen Aspekt im Hinterkopf haben und sich auch immer wieder auf die Füße treten lassen müssen, ob sie denn ihrer Verantwortung gerecht werden. Mann – mit Doppel-N – kann auch Frauen vorschlagen,*

*kann auch sehen, da gibt es ein Berufungsverfahren, da guck ich mal, ob es da eine geeignete Frau gibt, bei Besetzung von Gremien allemal.*

**STROHSCHNEIDER:** *Was hat man über die Besetzung dieser Stellen hinaus für konkrete Instrumente? Jetzt kann ich wieder sagen, der Wissenschaftsrat macht eine neue Empfehlung zur Gleichstellungspolitik. Die wollen wir – wenn uns das gelingt – im Juli verabschieden. Die wird Stellung nehmen zu den Fragen der Modifikation der Leistungsbewertungssysteme: Wie wird der Gender Bias aus der Evaluation herausgenommen? Sie wird sicher Stellung nehmen zu Fragen der Work-Life-Balance, zu Fragen der Karrierewege, und zwar über die ganze Schiene vom Studium über die Promotion, wo der gläserne Deckel lastet, über die Assistentenzeiten bis hin zu den Berufungsverfahren. Sie wird Stellung nehmen zu dem, was wir gerade diskutiert haben, zu Quoten oder Kaskadenmodell, zu Weiterbildungsfragen, Gender-Sensibilisierung von Führungskräften usw.*



#### IV. Wie mit der Komplexität umgehen – „Emerging Field“ Gender in der (Fach-)Wissenschaft

**WINTERMANTEL:** *[Frau Baer] hat sehr stark auf die Gender-Dimension und die Rolle, die diese Dimension in unserem Denken, in unserer Konstruktion von Realität spielt, hingewiesen. Das ist etwas, was ich als Psychologin empirisch untermauern kann. Wir haben in unserem Denken diese Gender-Kategorie als eine relevante Kategorie der Urteilsbildung. Man kann das nachweisen. Wenn man die gleiche Leistung einem Mann und einer Frau zuschreibt, wird sie unterschiedlich beurteilt. Das ist ein experimentell leicht reproduzierbares Verhältnis.*

*Ich selber bin in so vielen Kontexten die erste oder einzige Frau gewesen, für mich ist es immer wieder ein Anliegen, darauf hinzuweisen, dass die Gender-Kategorie tatsächlich eine relevante Kategorie ist, aber dass wir uns bemühen müssen, diese Vorurteilhaftigkeit unseres Denkens zu überwinden. Das hört sich vielleicht sehr theoretisch an, aber es müsste*

*möglich sein abzuheben in der Weise, dass wir eben doch lernen, auch wissenschaftliche Leistungen nach den gleichen Kriterien zu beurteilen.*

**MANN:** *Es hat sehr viel damit zu tun, wie Bewertungen und Kriterien in der Wahrnehmung aufgebaut werden und wie man glaubt, frauenspezifische Dimensionen wahrnehmen zu müssen.*

**STROHSCHNEIDER:** *Gender ist eine der zentralen gesellschaftlichen Leitdifferenzen, und zwar eine besonders komplexe.*

**KLEINER:** *Trotzdem ist es wichtig, in den Entscheidungsgremien, z. B. in Fachkollegien, Frauen zu haben, gerade wenn man solche Gender-Aspekte in Bezug auf die jeweilige fachwissenschaftliche Fragestellung mit berücksichtigen möchte. Die gucken nämlich dann eher, wenn so ein Antrag kommt, ob das gerechtfertigt ist oder nicht. Die Gefahr, dass ein reines Männergremium sagt, ach, das ist unnötiger Quatsch,*

lassen wir das mal, ist ja doch ein bisschen höher. Was mir aber jetzt durch den Kopf geht, ist was Frau Baer angestoßen hat. Was kann eigentlich die DFG auf der fachwissenschaftlichen Ebene als Organisation, die strikt mit Bottom-up-Prozessen agiert, tun? Sie gibt nicht von oben – höhere Weisheit des Präsidiums, des Präsidenten – Forschungsprogramme vor. Aber nichtsdestotrotz: genderspezifische Sichtweisen auf fachliche Themen, das ist augenscheinlich, wie wir es nennen, ein emerging field, ein klassisches Feld z. B. für ein Schwerpunktprogramm der DFG. Nicht in der Genderforschung, sondern in der fachwissenschaftlichen Forschung. Aber an der Stelle gibt es eine ganz simple Gleichung. In der DFG bewirkt nur qualitativer und quantitativer Antragsdruck etwas. Es wäre tatsächlich die Aufgabe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, hier mal über den Antragsdruck etwas zu tun, solche Projekte, solche Schwerpunkte mal vorzuschlagen und in Gang zu bringen.

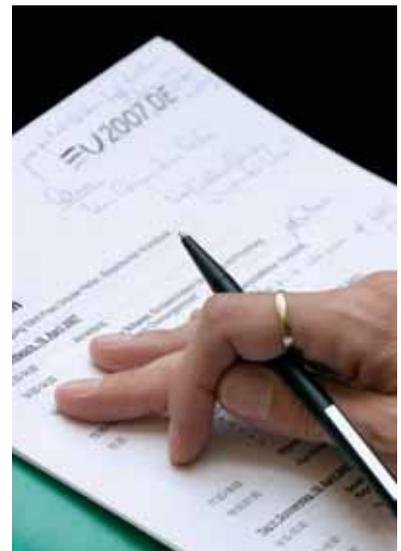
Ich habe darüber berichtet, was wir im Moment anstoßen, was die strukturellen Maßnahmen angeht. Was die vielleicht für Sie im Moment wesentlich spannenderen Dinge sind, was Forschungsprojekte angeht, ich kann nur sagen, stellen Sie Anträge! Stellen Sie Anträge, Schwerpunktprogramme. Bis zum November nehmen wir Skizzen für neue Anträge entgegen. Ich kann Ihnen nur das zusichern, was eine meiner prominentesten Aufgaben ist, nämlich dafür zu sorgen, dass mit großer Fairness rein wissenschaftsgeleitet Entscheidungen über solche Anträge herbeigeführt werden. Ich kann nur sagen: **Antragsdruck**, quantitativ, qualitativ, ist das alleinige Mittel, das an der Stelle in der DFG etwas nutzt.

**WINTERMANTEL:** Zum Schwerpunktprogramm Genderdimension: Wir reden tatsächlich über zwei verschiedene Dinge, nämlich einmal: Wie relevant ist die Genderdimension für wissenschaftliche Anstrengungen? [Das] ist etwas anderes, als dass wir den Anteil der Professorinnen erhöhen wollen. Das eine betrifft die wissenschaftliche Analyse. Welche Rolle

spielt die Genderdimension in unserer Kultur, in unserem Denken, in unseren Rationalitätsanstrengungen, in unseren Wissenschaften? Das ist sehr wichtig.

**MANN:** [Zur ersatzlosen Streichung Gender Action Plan (GAP) im Antragsverfahren innerhalb des 7. Forschungsrahmenprogramms:] Was wir hatten, war einfach ein sehr steifes System. Viele Wissenschaftler, Institutionen und Einrichtungen wollten das einfach nicht. Als Wunsch, die überzogene Bürokratisierung abzubauen, war das weniger der Wunsch von Brüssel, sondern wirklich ein externer Wunsch, der unter anderem aus Deutschland kam. Ich habe [den GAP] sehr gemocht, weil man einfach vernünftige Bewertungen bei den Projektanträgen schon eingebaut hatte – so ähnlich, wie wir das jetzt hier diskutieren. Wir müssen jetzt einmal abwarten. Natürlich besteht der Wunsch weiter, das trotzdem mit anderen Kriterien am Leben zu erhalten. Wenn das nach einem Jahr nicht greift und wenn wir feststellen, dass das nicht auch ohne so ein System funktioniert, dann werden wir wieder etwas einführen. Eindeutig. Wir sehen ja, welche Projektanträge kommen. Wenn es dann einen dramatischen Abbau gibt, dann dreht man das sofort wieder um.

# Impressionen







# Key Note

## Gendered Innovations in Science

Prof. Londa Schiebinger, Stanford

▶ Thank you. It's a pleasure to be here. I thought yesterday was a very important day, lots of interesting discussions, and obviously we need to move things along very quickly.

Getting more Women into Science: Knowledge Issues, this is what I am speaking about today.

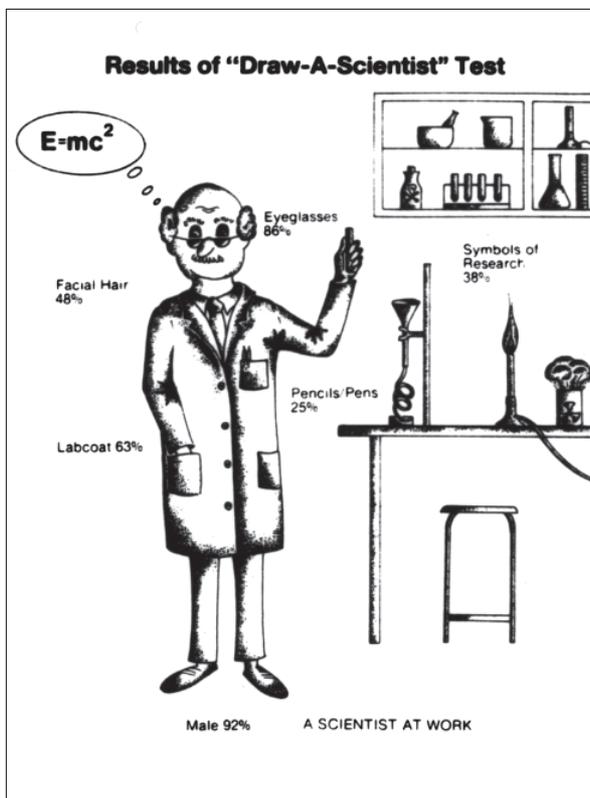
Innovations surrounding women and gender have rocked the worlds of science and technology in the past three decades. Who, for example, would have predicted that the chief scientist at NASA would be a woman? This is France A. Córdoba, who is now Chancellor of the University of California, at Riverside.

Or who would have thought that geneticists would dethrone the "master-gene" model – that conceptualized mammalian sex as determined by a single master gene on the Y chromosome – and put in its place an account that emphasizes interactions between the testes and ovaries? Or who would have imagined that an artificial knee would be designed with nineteen unique aspects to meet the unique skeletal and load-bearing needs of females? We now have our own knees.

In my lifetime, the situation for intellectual women in the United States has improved dramatically. We can measure these changes iconographically. Anyone growing up in the US or in Europe consumer cultures understands the power of images. Images project

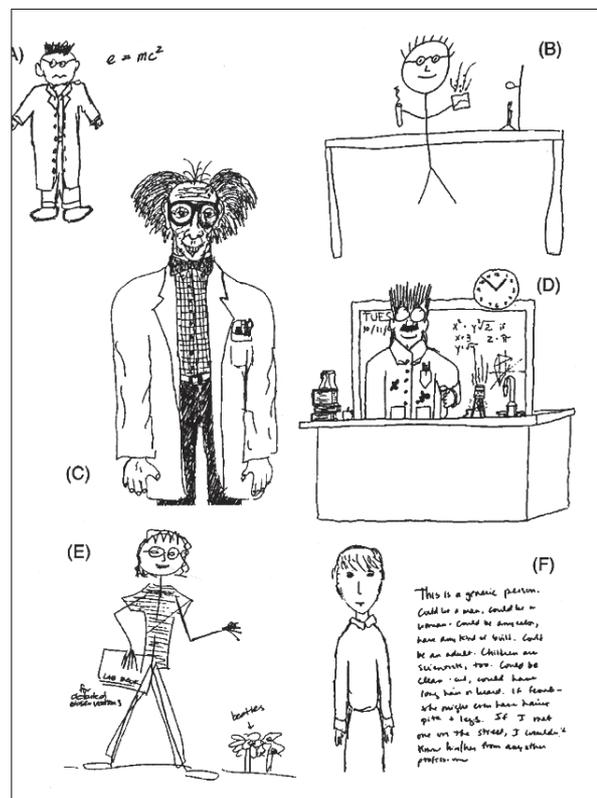
messages, hopes and dreams, mien and demeanor, about who should be a scientist and what science is all about.

Now we see some ... I am going to give you some before and after pictures. This is the before picture,



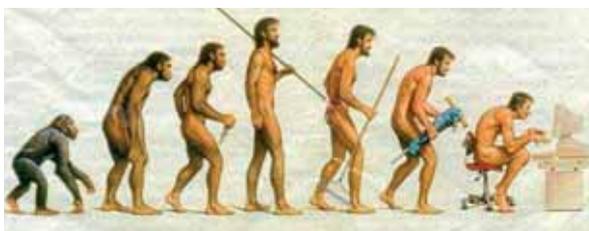
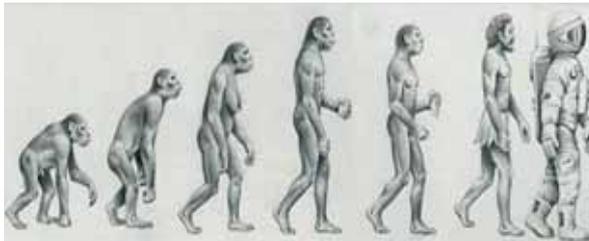
before feminism changes science. This is a "draw a scientist" test or contest. Highschool kids drew scientists, and then the experts made a composite image out of all the little pictures that they drew. So of these pictures, 63 percent of the pictures the scientists, were drawn with lab coats, 48 percent were drawn with facial hair, 25 percent have the pocket protectors (scientists can't go anywhere without their pocket protector), 86 percent had eye glasses, and of course down here is what we are interested: 92 percent were male. This was drawn in the 1980s. Now by

the 1990s we had a few different images. You know, the hair seems to be important to science. But here we see that the number of males has been reduced to 70 percent of the images. Sixteen percent of the scientists were drawn clearly female, and you see this anorexic-looking stick figure over here of a female.



She is outside in the field, looking at flowers, which I think is – you know – interesting. But I draw your attention to figure F over there, the text of which you can't read. The kids drew that image to be ambiguous with respect to sex, because they said: "Sex doesn't matter in science". That's a really interesting development. There pictures were drawn in the United States, and remarkable 96 percent of the scientists drawn were Caucasian, despite the prominence of Asians in science in the US. So it's remarkable that there is this slippage still between ideal and reality.

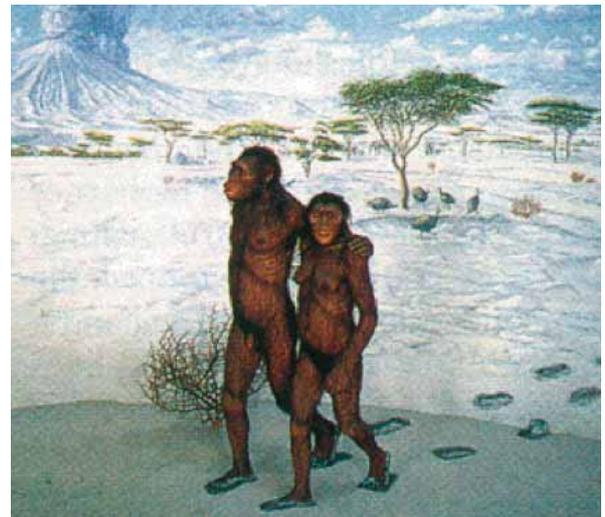
We can also see gender innovations in the content. So this has to do still with participation in science. But we can see innovation in the content of science, in this case, in understandings of the human evolution. Most of us grew up with the picture of human evolution as literally the “evolution of man”. Of course sometimes things go a little bit wrong.



Evolutionary theory focused tightly on males and their activities. As Charles Darwin stated, only something that he called “the equal transmission of characters allowed traits selected for in males to be transmitted to females”. I hope you understood that sentence. According to Darwin, males evolve and those characteristics selected for in the male just kind of sloshed over to females somehow.

In 1993, a much-heralded new image was produced to correct this image. The American Museum of Natural History wanted to include females in images of human evolution and this is what we got. The New York American Museum of Natural History opened its new “Human Biology and Evolution” exhibit featuring this reconstruction of early humans from the 3.5 million-year-old footprints preserved in volcanic ash near Laetoli in Africa. This diorama clearly gives woman a place

in human evolution, and although the assumptions captured in this image have changed dramatically since the 1960s, the process of evolution is still incomplete. The humans embodying the footprints are portrayed as a robust male, here you see, towering over his smaller female consort, his arm positioned to protect and reassure her. We simply do not know, the sex or relationship



of the two individuals that we have here. What we actually have, the substance, the facts that we have are footprints preserved in lava. Somebody was running away from a volcano, that is what we have. You can't sex these footprints, because the DNA would be completely burnt up, so in fact there is no way to sex them. So you have to imagine this reconstruction. It could have been a male and his female mate who are running away, but it could also have been a parent comforting an adolescent child trying to get them out of the way, or could have been two friends fleeing the volcano. We just don't know. But this is better than the evolution of man that we saw earlier.

As the framework for this talk, I want to set out three distinct levels for analysis. I thought yesterday our levels of analysis were getting kind of mixed in with each other.

### Three Levels of Analysis

1. The participation of **women** in science
2. Gender in the **cultures** of science
3. Gender in **knowledge**

The first is: the participation of *women* in science; who should do science;  
the second level of analysis is: gender in the *cultures* of sciences;  
the third is: gender in the results of science or gender and *knowledge*.

I will touch on all three levels but focus on this third level and explore, in particular, how gender analysis, when turned to the sciences, can have profound effects on human knowledge. We will investigate ways in which gender analysis can open new questions and fields for future research and spark creativity in particular fields of science.

I want to emphasize from the outset that gender analysis is complicated. People come up to me and say, "how do you do it?" as though I could tell them in two to three sentences how to do it. It must be taught in undergraduate classes and graduate classes, and faculty must be taught how to do this. No one, for example, would attempt to do string theory if they weren't taught to do it. Gender analysis is complicated and needs to be taught in a systematic fashion. And, gender analysis is something that can be done, and must be done by both men and women. It is not sexually linked in any way. It need to be part of your training as a scientist.

### Rethink Disciplines

- ▶ At the University of California, Berkeley, 26% women vs. 15% men hold "joint appointments" (appointments in two departments or disciplines). In one of the newer departments at Berkeley, bioengineering, half the faculty are women.
- ▶ Mainstream gender analysis into curriculum.

When considering how bringing women into science might require change in the theories and practices of science, we must remember that modern, academic disciplines are arbitrary ways of cutting up knowledge. This is why as you re-structure your Universities right now, you do have a golden opportunity to mainstream gender studies into the curriculum and also to re-think the disciplines.

Disciplines are historical, they are not natural. We divide up problems so that we can actually pick out a part small enough to treat. The disciplines are historical, not natural. They were developed over the past two hundred years when women were stringently excluded from the academy, and of course, many of our modern disciplines developed in Germany which was for a very long time the leader in world science. We need to be open to the possibility that human knowledge – what we know, what we value, what we consider important – may change dramatically when women become full partners in knowledge production. We know already that women tend to hold interdisciplinary appointments. That is to say that they tend not to "fit" in traditional departments. A study at Berkeley showed that 26% of the women faculty vs. 15% of the men faculty hold joint appointments. That is what we call it, joint appointments is when you are appointed in two departments. That means you

don't feel that you fit in one department in particular, but you want to be in two departments. In one of the newer departments at Berkeley, bioengineering, half of the faculty are women. This really is a time to re-think in Germany and elsewhere, women and their intellectual interests may fit better as we reconfigure universities for the 21st century.

Now I am going to go through my levels of analysis, and I start with "The Participation of Women in Science" here since we have talked about this yesterday, I just want to say a few words.

The first and most straightforward level of analysis focuses on increasing the participation of women in science. At this level, Government and university programs aimed at increasing the numbers of women in science generally attempt to "fix the women" and we heard some of that yesterday. "Oh let's help the women understand how to do their careers, you know, let's teach the women how to be successful in this business." So fixing the women is to make them more competitive. Governments, the NSF in our country try to jump-start women's careers by increasing funding to women's research, teaching them how to negotiate for salary, or, more generally, how to succeed in a man's world. Now of course this support is important. Women should get their fair share of research funding. But this is not enough; to stop there is not enough. I want to tell you a quick story, of something that we did at Stanford where we were trying to "fix the women." The idea is that women get lower salaries; women academic's salaries are generally lower than men academic's salaries, and the problem is we don't negotiate. You have to "fix the women"; we don't negotiate. So, Stanford paid some people at our business school a lot of money and we had negotiation training it seemed like forever, it was like three Saturdays and much more of my free time. So the women learned then how to negotiate. I told the people who were organizing this from the very beginning

that this would not work. All the women got trained up to negotiate, and they went to their departments, especially in the medical school and they negotiated. And of course they hit the same brick wall that they always hit because administrators do not expect women to negotiate. We are supposed to be modest, and we aren't supposed to emphasize our qualities, so we are not supposed to negotiate. So we are damned if we do, damned if we don't. If you do negotiate, you are not a proper woman; there are some nasty English words for you. So, when I negotiated my salary at Stanford, knowing all about this, I had to go to another level. I had to say to my dean when she was resisting, I had to say "I am now negotiating, and, you know, women's salaries are lower because we don't negotiate. I am a woman and I am now negotiating." But this puts a huge burden on women to have to go to this metalevel and say: "Look, you know, I now am dealing with a particular gender issue". I think men can more easily just negotiate. So, that is one story.

We have to fix both sides. If you are going to fix the women, you also have to fix the administrators. This is what I would like to emphasize at level one. When we are talking about the participation of women in science, we have to also fix the administration. That negotiation workshop at Stanford would have worked if all the Heads of Departments had been there, if

### What is to be Done?

- ▶ Fix scientific institutions
- ▶ Fix scientific culture
- ▶ \*\*Fix scientific knowledge

the Deans had been there, if the Provost and the President of the University had been there. So, not to have women in a room like we have now, but we need the people who run the place, we need the people in power to be in the room to learn what to do as well.

What's new at this level, at level one, "The Participation of Women in Science", is really quite extraordinary in the US. We have a law called: Title IX, which was passed in 1972. It has never been really reinforced except in the area of women and sports. So women in collegial sports, the numbers of women in sports have shot up dramatically because women sports have been funded because of this law, Title IX. Title IX very simply says that if the Federal Government supports any kind of educational activity, women need to be well represented in that activity. There is now a movement to move this from the sports over to the sciences. This is really serious stuff. So now you have to show that you have enough women in science or the Government will take away your Federal funding and contracts. We are talking, this is a huge stick, right, and people are very worried about this law being enforced. Right now Universities are scrambling to comply with the law, before they are sanctioned by the Federal Government. In the past year, the US government has done compliance reviews at Columbia University, University of Michigan and University of Maryland. They aren't doing these reviews quite in the way that they should, they are only looking at student activities. There are a few of us working together to help the Government conceptualize this law, and something needs to be done at the faculty level as well. So you might be hearing more about that, depending on who wins the next election.

I come to my second level now:  
"Gender in the Cultures of the Sciences"

A culture is more than institutions, legal regulations, or a series of degrees and certificates. It consists in the unspoken assumptions and values of its members.

Despite claims to objectivity and value-neutrality, the sciences have identifiable cultures whose customs and folkways have developed over time.

We are by now familiar with these examples of subtle gender-bias in the cultures of sciences. So I am going to talk about only one study, and you are probably already familiar with this study. But I think these empirical studies are very good. We are not saying that there are subtle gender biases; you can show that there are subtle gender biases and what is interesting about these studies is that women are often as biased as men are. Just because a woman is in the room doesn't mean that she is not sexist. I think that that is very important to remember especially when you are trying to get more women in science. It doesn't necessarily fix things to have biologically female bodies there. You need people who are engaged in gender issues, who have studied and know about gender issues.

So we have this study "The McKays": It is a study by social psychologists. The very same, identical article was sent out to review. The same article, same essay, the same paper was sent out for review but with four different author names. John T. McKay, Joan T. McKay, J. T. McKay, and Chris T. McKay: very same article, nothing different about the piece of paper that was

### Cultural Bias against Women

Lower evaluation of women's scholarship:

- ▶ Same article
- ▶ Four different names:
  - John T. McKay (a man)
  - Joan T. McKay (a woman)
  - J. T. McKay (supposedly sex-neutral)
  - Chris T. McKay (ambiguous with regard to sex)
- ▶ Four different evaluations of the very same article. If sex did not matter, the evaluations should be the same.

Similar gender bias exists in reading CVs sent for job applications and in written letters of recommendation.

sent out. So, John got much higher marks than any of the other three. J.T. got higher marks than Joan. Chris, no one was sure about Chris; Chris could have been a woman trying to hide out as Chris the man and Joan got the lowest marks. What does this say about the evaluation of academic work? It says a lot. It says that the male name can give you higher marks. There are lots of studies of this sort. I am not going to talk about these because I am running late already, but it is very important that CVs are read the same way. A male CV, they have done studies also, the very same CV with the male name on it is evaluated higher. Letters of recommendations are also sometimes written differently for men and women. For the woman, where the next sentence should be "and she is brilliant," it rarely says that.

### Cultural Bias against Women

- ▶ Swedish study published in Nature 387 (1997): 341. Showed that women needed 2,5 more publications than men to be awarded postdoctoral fellowships by the Medical Research Council in Sweden.
- ▶ MIT study (1999). Found that senior women professors systematically had less lab space than senior men professors.
- ▶ Vienna symphony. Blind auditions increase the likelihood that a woman will be selected by 30-60 percent.

Programs at this level work to "fix the institutions." So remember programs at level one works at fixing the women, programs at level two try to fix the institutions. This is a robust approach and is much more effective than focusing on fixing women. This level is extremely important and there is a great need in Europe for governments, granting agencies, and universities to take the lead and develop strong intervention programs to overcome gender bias.

### NSF ADVANCE Program

- ▶ University of Michigan STRIDE program.
- ▶ As a result of the program, new hires for professorships in science and engineering were 39 percent women in 2004, compared to 13 percent in 2001. In addition, 8 women have been made department chairs.
- ▶ Similar program currently being implemented at Stanford University.

In the US, as I said quickly yesterday, the National Science Foundation is a major funder of science. It currently has a program called the ADVANCE grant program which is aimed at transforming university cultures. The grants are made to universities, not individuals and are worth about \$ 4 million over a five-year period. This is very serious money. One of the most powerful and successful interventions that has come out of the ADVANCE program is called the STRIDE program at Michigan. STRIDE stands for something, but I can't remember what it stands for. But it is a very interesting way of teaching senior faculty about subtle gender bias. What the University of Michigan did, was to take nine senior science faculty, five men and four women and train them over the summer in subtle gender bias and other gender issues. They got a mini course on women's studies, let's put it like that. They were also paid some money to do that, they got some course release to do that, so it wasn't just added on top of the rest of their work. These nine then went to hiring committees in science and engineering in the fall, and they presented their own PowerPoint; they presented this information about subtle gender bias in their own words. Therefore they told the faculty who is going to do the hiring about how CV's are read differently, how letters of recommendation are different, how articles are judged differently. It had an impact on hiring. Now this

PowerPoint, all this information is on the web. If you google Michigan, if you google STRIDE, you get the PowerPoint they presented and you get their evaluation of the program.

The best summary of all of the work on subtle gender bias in the US was prepared by the National Academy of Sciences, the Institute of Medicine of our National Academies, and the National Institute of Engineering. This is downloadable from the web, I really recommend a read. It is called: *Beyond Bias and Barriers*. I think it costs 35 dollars. They should give it away. I don't know why they are not just giving it away. Anyway, it is easily purchased, and it summarizes all the literature. You don't have to start from scratch; everything that has been written in the last twenty years is in here. It only goes to the point of gender bias in the cultures of sciences; it does not get over to the knowledge side, which is what I want to talk about now.

### Summary of this Literature

- ▶ *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*  
National Academies 2006  
Washington, D.C.

So now I come to "Gender in the Results of the Sciences".

Many people are willing to concede that women have not been given a fair shake, that social attitudes and scientific institutions need to be reformed. They are also increasingly willing to concede that women are

excluded in subtle and often invisible ways. They stop short, however, from analyzing how gendered practices and ideologies have structured knowledge.

Since the Enlightenment, science has stirred hearts and minds with its promise of a "neutral" and privileged vantage point, above and beyond the rough and tumble of political life. Somebody on the stage yesterday was holding this point of view. The power of Western science – its methods, techniques, and epistemologies – is celebrated for producing objective and universal knowledge, transcending cultural restraints. With respect to gender, race, and much else, however, science is not value neutral. Scholars have now documented how gender inequalities, built into the institutions of science, have influenced the knowledge issuing from those institutions.

My very first book, *The Mind Has No Sex?* looks at modern science during the time of the scientific revolution and shows how women and their values were excluded from science at that time, to argue that science is not value-free, but in fact has systematic gender-bias in it.

Here, today, I will discuss several examples of how removing gender bias can open science to new perspectives, new questions, and new missions. It is actually quite exciting. So, before we turn to these examples, let me say a word first about difference feminism in this regard. Difference feminism is the notion that women do science differently. So, women as female creatures do science differently. Difference feminism can be especially *unhelpful* when applied to knowledge. In the 1980s – and I am unhappy with the translation of my book "Frauen forschen anders" because I argued specifically against that, but oddly as an author, you can't control titles of your translations. This I don't understand exactly, but it is not possible –. In the 1980s, much difference feminism promoted the notion that women have a lot to contribute to science because, it was said, women hold different values

and think differently. It is important to understand, however, that gender characteristics often attributed to women, whatever these might be, cooperation, caring, cultivating a feeling for the organism, or whatever it may be – the characteristics date back to the eighteenth century and were often produced in efforts to keep women out of science and the public sphere. In romanticizing traditional femininity, difference feminism does little to overturn conventional stereotypes of men and women. Women’s historically wrought gender differences cannot serve as an epistemological base for new theories and practices in the sciences. There is no “female style” or “women’s ways of knowing” ready to plug in at the laboratory bench or clinical bedside. Women – as females of the species – do not do science differently; science doesn’t need to be “for women, by women, about women.” Moreover, difference feminism or standpoint theory, as it is sometimes called, can tend to exclude men from understanding how gender operates. It is absolutely crucial that we include men in learning how to do gender analysis. I must say that my classes at the universities, I teach gender and science, I now have at least one third and one half men in my courses. An audience like this is very unusual for us in the US.

This is not to say that gender bias has not had a huge impact on science: ignoring gender biases is to ignore possible sources of error in past and also future science. What we need is to develop tools of gender analysis. It must be emphasized that gender analysis requires rigorous training; there is no recipe that can simply be plugged to the design of a research project. It must also be emphasized that the tools of gender analysis are as diverse as the variants of feminism and of science. As with any set of tools, new ones will be fashioned and others discarded as circumstances change. Some of these tools transfer easily from science to science, others do not. The brilliance of their implementation depends, as with other research methods, on the creativity of the research team. Training in gender analysis is something that must become

part of undergraduate and graduate education in the sciences – for everyone, for men and for women. Gender analysis acts as yet another experimental control to heighten critical rigor.

### Developing Tools of Gender Analysis

- ▶ Collect empirical examples of how gender analysis has changed theory or practice in specific subfields of science
- ▶ Develop frameworks for gender analysis
- ▶ Develop new ways of addressing these issues for sciences, such as physics and chemistry, where gender appears not to play a role in knowledge, i.e., how might gender analysis spark creativity in those fields?
- ▶ \*\*Requires training in gender analysis at the undergraduate and graduate levels

Perhaps the best way to understand how gender analysis works is to study examples where this type of analysis has opened new perspectives or insights into particular areas.

Medicine was mentioned yesterday, and I am going to just give medicine as an example because it is a best example of where feminism, if you want to call it that, gender analysis has changed science. Since the 1960s, the U.S. has had an active women’s health movement; women of all classes and backgrounds demanded better health care. By the 1980s, scholars had documented that many medical studies funded by our federal government included few female subjects. Critics found, for example, that a number of large and influential medical studies omitted women completely – so, notably we had the 1982 “Physicians Health Study of Aspirin and Cardiovascular Disease”, this was the study to say if you take an aspirin a day, this improves your risk of not having a heart attack, that study in 1982 was performed on 22,071 male physicians and 0 women. Scholars documented that research conducted primarily on men had for many

years has been generalized to women, even though the outcome for women is not known. So my mother always took an aspirin a day because she thought this was good for her, even though the studies have never been done on female bodies. She died of a massive stroke, I should say, but I don't know if this is related or not.

The net effect of gender bias in medical research and education is that adverse drug reaction occurs twice as often in women as it does in men. This is very serious. So if you take any medicine from the shelf or that is prescribed for you, you are twice as likely to have a bad reaction to that medicine as a man. Some clot-dissolving drugs used to treat heart attacks, for example, while beneficial to many men, can cause bleeding in females. So if you have a heart attack and you go to emergency room they have a first drug they give you, this can cause severe hemorrhaging in women. It may be helpful for some men but it can be quite dangerous. This is true about medicine for high blood pressure as well. Standard drugs used to treat high blood pressure tend to lower men's mortality from heart attack but have been shown to increase deaths among women.

Coming back to science, it is important to point out that no self-correcting mechanism of scientific research kicked in. This is the promise of science, that it is repeatable everywhere, and that if there are errors in the design of the research, they will be found when somebody else repeats them. There was no self-correcting mechanism that kicked in in these medical studies. It seems fairly evident that studying drugs in non-representative populations is just bad science. This is really a no-brainer. Everybody knows that if you are studying, doing science, you use representative populations. This does not require high level feminist theory. This is really a no-brainer. So importantly what did work in the scientific community in the US, were not the methods of scientific research, but federal law. It took political action. In 1993 we

passed a law that required that women must be included in clinical drug trials, and importantly, that cost could not be used as a justification for excluding them. I think we had here a real break down of the methods of science.

By the 1990s, this situation began to be remedied. The National Institutes of Health (NIH), which is our highest governmental agency for health, founded the Office of Research on Women's Health. This was very important. This office has two missions: one is to increase the number of women in the medical profession (level one of my analysis), and to re-conceptualize medical research to include women (level three of my analysis). In 1991 the federal government also announced Women's Health Initiative, which was a fourteen-year \$625 million year study of diseases unique to women or prevalent in women. This is the largest single study ever undertaken by NIH. As Bernadine Healy remarked – she is the former head of the NIH, these innovations came about under her watch – what she wrote was that: "Let's face it, the way to get scientists to move into a certain area is to fund that area". So funding has a lot of power to change the way that we do science and to see what we are interested in. Medicine was my first example; my second example comes from the field of zoology.

### **Mandate: National Institutes of Health Office for Research on Women's Health**

- ▶ To create initiatives to increase the number of women in biomedical careers and to facilitate their advancement and promotion
- ▶ \*\*To reconceptualize medical research to include women and/or an analysis of sexual differences



Removing gender bias from medicine has helped to improve women's health and well-being. Uncovering gender bias, however, can also lead to improvements in human knowledge more generally. So now I give an example which doesn't have to do with good outcomes for women, necessarily. Some tools of gender analysis examine hypothesis-generating metaphors used in science. Take, for example, the wide-spread practice in zoology of calling herds – of horses, antelope, elephant seals, it doesn't matter what group of animals you have, but in zoology, zoologists often call herds, "harems" – you've got your sultan animal who has all these females around him. The assumption is that one mighty male, acting as sultan, safeguards his females, who like Arabic women reserve their sexual services for him alone. Gender analysis has called such assumptions into question. I remember in the 1980's when Sue Rosser came to Penn State, and she was talking about how zoologists call group of animals harems. A researcher there took this to heart, and Sue was just giving the criticism: this is silly, why are we using this loaded word to talk about groups of animals. Why lay this metaphor onto the animal world. And one researcher was listening very carefully. What she did, and it could have been a he, but in this case

it was a she, she questioned this governing metaphor and the results that it seemed to be giving and she went out and studied mustangs, these are the are horses that run wild in the western part of US, to see if they actually live in harems. She did this through DNA testing. What she had found is that the stallion typically sired less than one third of the foals. If the stallion was a sultan, he was not guarding his females very well or the females seemed to have minds of their own and they were certainly reproducing outside the band. Through DNA studies, this zoologist showed that the model that zoologists had been unconsciously applying all of these years, was not a good one. But could now show how these groups of horses reproduced and develop a new model to describe their social organization.

A third example: second to medicine, biology has been a field much transformed by gender analysis. Is interesting that biology has been much transformed by gender analysis, because many women are biologists, in the US now 45 % of Ph.D.s are women. You never know what came first, the gender analysis in the field, or the influx of females, but it means that a field is more open to new thinking I think when you get both the females and the gender analysis into the field. These transformations have not been driven by policies of granting agencies, but by a growing awareness that removing gender bias can improve science. Because biology deals with sex and gender, and because biology has been open to women, biologists have moved swiftly to remove cultural bias. It is interesting to look at textbooks, because you can see the edition in which all the bad gender stuff was taken out. Two of my male friends write biology text books, and they told me exactly when they went through their text book and took out all the kind of sexist metaphors and the outmoded science there.

I want to give you one example from biology. Philosopher of science Sarah Richardson tells the powerful story of how gender analysis contributed to an

overhaul of theories of sex determination that guide research in reproductive biology. Tending to privilege things male in the 1980s, geneticists championed a “master-gene” model of sex determination (the notion that a single gene controls the development of an entire organism). Further, they saw the Y chromosome as a trigger gene that (in tandem with sex hormones) drove sexual dimorphism. In this model, a gene on the Y chromosome initiates testis formation and testis formation is what was seen to determine sex. In other words, the Y chromosome triggered development in males. For sexual differentiation, it was triggered by the male chromosome, and if it wasn’t triggered, then you by default became female. That is what the story has been. Richardson documents how the development of gender analysis in the 1990s along with an active women’s movement in both science and society dethroned the master gene and put in its place a model of sex determination that takes into account the interactions between the testes and ovaries in the co-production of sexual dimorphism. It is around 2000. The biologists go to these Gordon Conferences. The biologists among you know about the Gordon Conferences. There are transcripts, luckily for historians, for philosophers, for those that want to study it, there are transcripts. You can just see this change of thinking going on. Today biologists are much more interested in looking at the interaction between the male and female pathways and how that leads to sex determination, rather than thinking of things being activated by the male side of things, and the female side of things developing by default.

Richardson goes on to make the important point that although geneticists gradually became sensitive to gender issues, they did not credit feminism for the many insights it provided. Often when gender becomes one among many tools of analysis in a research program, its feminist roots is ignored. We need to understand better why it is that when feminism enters the mainstream, it becomes “business-as-usual” it is no longer seen as feminist. It’s weird – and detrimental



to gender studies. Actually this is a topic for another lecture, but as soon as we come to see something as just and right, it is just “business as usual”, it is good science, and it is no longer feminism. Therefore feminism remains a dirty word that is always on the radical edge. I think that we need to remember that a lot of these innovations come from feminism, and it is fine to talk about what it is because feminism is in fact many things.

One final example and this comes from archaeology. So I’m trumping you through a lot of sciences today. Paleoanthropologist Lori Hager finds that unexamined assumptions about gender have contributed to sexism in sexing fossils – the prized “finds” for human origins research. I am talking about fossils, these old, old, old bones that tell us about what the first humans were like. When viewed uncritically, fossils tend to tell us more about the assumptions of modern-day researchers than they do about our ancestors. Working with partial and fragmented skeletons, paleoanthropologists have in the past tended to sex large and robust individuals, male, and diminutive or small specimens, female. It is hard when you get a fossil, right? You’ve got a part of a body, you don’t have a whole pelvis, just a

### **National Science Foundation:**

- ▶ Level 1: Principal Investigator (PI) must discuss "any way in which the proposed activity will broaden the participation of underrepresented groups"
- ▶ Level 2: ADVANCE program works transform institutions
- ▶ Level 3 Goal: Move NSF toward requiring that federally-funded science and engineering integrate gender analysis into research design, where appropriate

few bones, and everybody wants to "sex" it. The first question we want to know, like when a baby is born, "What sex is it?" One of the first questions we ask about a fossil as well. So Paleoanthropologists sex the fossils. They sex them and what happened in Australian Aboriginal skeletons in the process of sexing them, it turned out that 90 percent of the fossils were male. It is a really weird population if Australian Aboriginals had 90 % male and 10 % female, you know we usually expect a 50% to 50% ratio. This came about because it was assumed that large things are male and small things are female. Lucy, the famous fossil, the small body found was sexed female right away, because she was small. It not only has to do with the sexing of the fossils, but the taxonomy and with the categorization of these fossils. Lucy is of course a very complicated case. So, by calling this to people's attention by saying "Whoa, you have 90 % fossils here that are male", then people start thinking, "That is probably not right, let's have another look." It is possible that the bias is not in the researchers, we want to look at all possible forms of bias here. It could have been in burial sites. Perhaps the males were buried in a way that their bones were preserved better. That is possible. It is also possible that the male bones just were bigger, and so that the bias is in nature, that they preserve better. So we don't want to jump to any conclusions, we have to look at all the possible forms of bias, and go from there.

Alright, moving along:

Once we have made some headway developing gender analysis useful to the natural sciences how do we mainstream this type of analysis in the day-to-day work of science? There are two next steps. As I have said several times, we need to train students – undergraduate and graduate students – along with faculty in how to integrate gender analysis into their research. While most people agree that a student needs to learn molecular biology or particle physics to excel in their field, many believe that one can just "pick up" gender along the way. You just kind of intuit how you do gender analysis. Understanding gender, however, requires research, development, and training, as in any other field of intellectual endeavor. The NIH program I described earlier worked, for example, because a solid body of gender research on these issues was available from a number of leading institutions across the U.S. relatively early.

Second, and this is where policy kicks in, funding agencies need to require that gender analysis be part of research design, where appropriate. As I said before, this is true of the NIH. The NIH has two missions and two requirements for grant writing. One is that they increase the number of women, and the second is that they re-conceptualize medical research.

### **European Commission requirements for Commission funding:**

- ▶ Research must address women's needs, as much as men's needs
- ▶ Women's participation in research must be encouraged both as scientists/technologists and within the evaluation, consultation and implementation process
- ▶ \*\*Project design must address in what sense sex and gender are relevant in the objectives and the methodology of the project

Now I used to show this slide, and I used to say that this is very progressive on the part of the European Commission because the European Commission in 6th Framework Program also asked that a good number of women be represented in the project, and that the project design address, and in what sense, sex and gender are relevant to the objectives and methodology of project. So I guess this is not going to be part of the 7th Framework Program, and I will probably have to remove that from my list of positive suggestions.

Even where these policies are in place, and I think that this is important, I think as I understand it, one of the reasons this was removed, was that people didn't know how to do gender analysis. So what we need to do is train people how to do that. On a recent visit to Sweden not so long ago, and Sweden has this a part of their national science policy, you have to always say how gender analysis works in the research that you are doing as well, but people were desperate how to know how to do it. So instead of removing these kinds of policies from our national and international research commissions, we need to get busy teaching people how to do gender research in order to remain on the cutting edge of science.

Let me emphasize again that this work is crucial to our efforts to retain and recruit women – we will not solve that problem until we solve the knowledge problem. We heard yesterday that women deselect themselves; they don't want to go into science. They drop out. Why? Because the institutions are not inviting and because the knowledge projects are not necessary the ones that interest them. We need to open up the disciplines; we need to open up what knowledge is in order to bring the women in. If you take my own field, history, gender analysis has completely, transformed history in the last twenty, twenty-five years. It is intriguing to me that sciences, such as biomedical sciences, primatology, archaeology, and biology, where gender analysis has flourished, have relatively high numbers of women. In these fields and in many

### Basic premises

- ▶ Science is not value neutral.
- ▶ Nature is infinitely rich.
- ▶ Science is invariably selective (limited by funding and social priorities).
- ▶ Science is a social process molded, in part, by cultural values, social priorities, and funding patterns.
- ▶ Gender is one, but not the only or even necessarily the primary, value molding science.
- ▶ Our purpose as a society is to create better science.
- ▶ Good science is science that serves well the greatest number of people, including women.
- ▶ Science strives for “truth” or our best approximation of truth in a particular time and place.
- ▶ “Truth” and “objectivity” represent lofty goals that require continuous vigilance to attain.
- ▶ To obtain truth requires removal of systematic bias.
- ▶ Researchers are best able to approximate truth and objectivity by becoming aware of systematic preconceptions and biases – of which gender has been (and in some quarters continues to be) a powerful one.

### What is to be Done?

- ▶ Fix scientific institutions
- ▶ Fix scientific culture
- ▶ \*\*Fix scientific knowledge

fields in the humanities, employing gender analysis has sparked creativity in asking new questions and opening new areas to research. Can we afford to miss these opportunities?

*Frauen müssen sich anpassen, solange sie nicht  
Institutsleiterinnen sind. Sie müssen sich anpassen,  
solange sie ihre Forschungsziele nicht wirklich frei  
wählen können, was sie erst als Leiterin eines eigenen  
Bereichs können. Insofern ist der kritische Punkt  
tatsächlich die Eroberung der Machtposition.*

Vera Regitz-Zagrosek

*Ich glaube, Genderforschung wird erst dann einen  
höheren Stellenwert erhalten, wenn von politischer  
Seite die klare Vorgabe gemacht wird, dass  
Forschungsfragen unter Berücksichtigung von  
Genderaspekten zu entwickeln und zu bearbeiten sind.*

Susanne Maaß

## Podiumsdiskussion II

### „Gendered Innovations“ – Gender in Forschungsinhalten

Über die „Gendered Innovations“ und andere Genderaspekte in der Forschung diskutierten Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek, Charité, Berlin (Medizin/Pharmakologie); Prof. Dr. Susanne Maaß, Universität Bremen (Informatik); Prof. Dr. Thomas Christaller, Fraunhofer Institut Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS, St. Augustin; Prof. Dr. Lutz Fügener, FH Pforzheim (Autodesign); die Soziologin Prof. Dr. Susanne Ihsen, TU München (Ingenieurwissenschaften). Es moderierte Ursula Heller, Bayerischer Rundfunk. Es folgt eine Montage von Zitaten zu fünf thematischen Schwerpunkten: der kleine Unterschied und der „andere“ Blick, die Rolle der fachlichen Ausbildung, Kreativstrategien, Forschungsprioritäten und Innovation, Genderforschung als Quelle innovativer Fragestellungen.

Gerade im Hinblick auf die Kategorie Gender als möglichem „Emerging Field“ in der (Fach-) Wissenschaft und den höchst unterschiedlichen disziplinären Kulturen lassen sich die Statements auf ihren paradigmatischen Wert hin lesen und auf ihre Übertragbarkeit befragen. Nicht zuletzt betrifft die Frage der jeweiligen disziplinären Kultur auch die Definition von wissenschaftlicher Exzellenz. Hatte Londa Schiebinger zuvor mit erfolgreichen Beispielen historisch argumentiert, standen in der nachfolgend dokumentierten Diskussion die Bedingungen der Möglichkeit im Vordergrund, die Geschlechterkonstellation produktiv zu machen.



## I. Was macht und was machen Wissenschaftlerinnen „anders“ ?

**CHRISTALLER:** Die biologischen Auswirkungen der jeweiligen Geschlechtszugehörigkeit fangen wir wahrscheinlich gerade erst an zu verstehen. Männer sind größer und schwerer als Frauen. Das Verhältnis von Muskelmasse zu Bindegewebe und Fett sind verschieden. Solche Aussagen stimmen nicht, wenn man das interpretiert als „Alle Männer“ und „Alle Frauen“. Wenn es um andere Bereiche geht, bei denen insbesondere unsere Vorurteile bzgl. Gehirn und Geist ins Spiel kommen, ist das alles viel weniger klar. Aber mich würde es gar nicht wundern, wenn sich heraus stellt, dass die Geschlechtszugehörigkeit einen weitaus größeren Effekt auf beides hat als bisher bekannt oder angenommen. Aber wie immer muss man folgendes mitdenken: Es sind graduelle Unterschiede.

**MAAB:** Der Blick von Forscherinnen und Forschern auf einen Gegenstandsbereich ist – außer durch ihre fachliche Ausbildung – geprägt durch ihre persönliche Biografie: ihre Erziehung, ihre Erfahrungen, ihre Lebenswelt. Da diese Einflussfaktoren geschlechtlich geprägt sind, ist es auch ihr Blick. So könnte man in gewissen Fällen von einem weiblichen oder männlichen Blick sprechen.

**IHSEN:** Die Lebensumstände von Frauen und Männern sind nach wie vor sehr unterschied-

lich. Da „das Sein das Bewusstsein prägt“, ist leicht nachvollziehbar, dass auch technische Entwicklungsprozesse davon geprägt werden, WER forscht.

**FÜGENER:** Hierbei scheint mir jedoch bemerkenswert, dass sich diese Differenz nicht nur in der konzeptionellen Herangehensweise in der Produktgestaltung dokumentiert, sondern auch einen Einfluss bis in den Bereich der nicht bewussten Faktoren des Prozesses hat. Zum Beispiel zeigen die Designerinnen eine erheblich größere Varianz bei der Entwicklung eines eigenen Zeichenstils. Und hier sind nicht die erlernbaren Fertigkeiten in der Darstellungstechnik, sondern der wirklich intuitive Teil des „Denkens mit dem Bleistift“ gemeint. Leider ist die Anzahl der Studentinnen noch nicht so hoch, dass die Beobachtungen von statistischer Relevanz sind.

**REGITZ:** Der weibliche Blick hat eher Systeme oder Netze im Auge und ein wirklich weiblicher Blick konzentriert sich natürlich auf die Geschlechterunterschiede und versucht auch Erkrankungen spezifisch bei Frauen anzugehen. Insgesamt scheinen die Frauen weniger monokausal und mehr im Sinne von Netzwerken zu denken. Allerdings achten die Frauen mit ihren Aktionen immer sehr darauf, niemand etwas wegzunehmen und das Gesamtsystem nicht zu beschädigen. Das trägt erst dann, wenn sie wirklich zum eigenen Arbeiten kommen.



**FÜGENER:** *Da mein Bereich weniger Forschungsanteil enthält als viele andere in der Veranstaltung vertretene Disziplinen resultiert hier der Unterschied aus der anderen, eben weiblichen Sichtweise auf das Produkt, das im Kern aller Bemühungen steht.*

**CHRISTALLER:** *Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind nicht pauschal, sondern eher tendenziell. Tendenzen in die eine oder in die andere Richtung verstärken sich, je mehr ein Geschlecht gegenüber dem anderen rein zahlenmäßig überwiegt. Nach meiner Erfahrung tendieren Männer eher dazu, Technik zu explorieren und neue Funktionsweisen zu entdecken oder zu entwickeln. Sie sind mindestens anfangs geschickter darin, neue Technik sich anzueignen. Frauen tendieren dazu, vom gewünschten Ergeb-*

*nis oder Ziel her zu denken. Sie investieren nur so viel in das Aneignen von Technik, wie zur Aufgabenlösung notwendig ist. Frauen tendieren auch dazu, Nutzern ihrer Technikprodukte zuzuhören und heraus zu finden, was die wirklich haben wollen. Vor allem in der Softwareentwicklung fällt es auf, wie wenig „gute“ Softwareprodukte es gibt. Ich vermute, dass häufig dabei das „weibliche“ Element oder weibliche Blick fehlt bzw. sich nicht durchsetzt.*

## II. Warum findet ein Blickwechsel nicht von alleine statt? Was konsolidiert den „Mainstream“?

**REGITZ:** *Zum Teil sind die Studentinnen sehr an den männlichen Mainstream angepasst. Er wird ihnen ja von ihren verehrten Professoren als das ganze Bild der Wissenschaft und der Forschung präsentiert. Auf Geschlechterunterschiede wird in der Regel im Studium nicht hingewiesen. Insofern wachsen die Studentinnen in dem Glauben auf, dass das männliche Bild das Bild der Welt ist.*

**CHRISTALLER:** *In der Informatik/Künstliche Intelligenz sind es so wenige, dass sie wahrscheinlich gar keine andere Chance haben.*

**IHSEN:** *Weder meine Studentinnen noch meine Studenten sind angepasst, sondern sehr aufgeschlossene, neugierige und intelligente Menschen. Gemeinsam haben die Frauen und die Männer ihre Technikbegeisterung und den Wunsch, technische Entwicklungen mit zu gestalten. Es liegt den einen mehr und den anderen weniger, dabei quer zu denken, unbequeme Fragen zu stellen oder die Blickrichtung (von der Entwicklung zum Kundeninteresse) zu wechseln. Das ist erfreulich geschlechtsunabhängig.*

**FÜGENER:** *Die Disziplin des Automobildesigns ist nach wie vor eine Männerdomäne. Das Gebiet wurde bisher „den Männern überlassen“, so wie sein Pendant – das Modedesign – eine unangefochtene Frauendomäne ist (mit allerdings bedenkenwertem Überschuss an Männern in den Spitzenpositionen). Das Automobil wird vom Mann wesentlich emotionaler betrachtet und behandelt als von der Frau. Daraus resultiert oft eine sehr frühe und intensive Fixierung. Der Weg der weiblichen Annäherung an das Thema führt deshalb meist phasenweise*

*an dem der männlichen Kollegen entlang, trennt sich dann aber mit wachsender Professionalität und Berufserfahrung.*

**REGITZ:** *Frauen müssen sich anpassen, solange sie nicht Institutsleiterinnen sind. Sie müssen sich anpassen, solange sie ihre Forschungsziele nicht wirklich frei wählen können, was sie erst als Leiterin eines eigenen Bereichs können. Insofern ist der kritische Punkt tatsächlich die Eroberung der Machtposition.*





von links nach rechts:

Thomas Christaller, Vera Regitz-Zagrosek, Susanne Ihsen

### III. Mit welchen Strategien lässt sich der für die Innovation notwendige Blickwechsel herbeiführen?

**CHRISTALLER:** Reine Männergruppen entfalten eine sehr maskuline Gruppendynamik und tendenziell, so habe ich das erfahren, ziehen solche Gruppen nach und nach solche Männer an, mit denen als Gruppe es noch viel schwieriger für Frauen wird, dort Eingang zu finden. Männer neigen tendenziell eher dazu, sich zu viel vorzunehmen und sich mit ihren Erfolgen zu brüsten oder auch sehr konservativ zu sein. Und dann fällt oft nicht auf, dass des Kaisers neue Kleider nur aus Luft bestehen oder die alten schon ziemlich fledderig geworden sind. Frauen hinterfragen tendenziell solches Verhalten kritisch und Männer kriegen dann die Chance, mehr Bodenhaftung zu entfalten. Man muss ein Klima erzeugen, in dem Frauen und Männer gleichermaßen zu Wort kommen können. Man benötigt eine Diskussionskultur, in der jeder einfach „losplappern“ kann, ohne sozial sanktioniert zu werden.

**FÜGENER:** Kreativstrategien werden nicht geschlechtsspezifisch unterrichtet. Das widerspräche auch der Intention, diese Strategien unabhängig vom Subjekt und somit in einem Selbstlauf einsetzen zu können. Nur wenn man in der Lage ist, sich als Person zurückzunehmen, kann eine solche Strategie einen kreativen Prozess wirksam initiieren und variieren, bevor man dann wieder subjektiv und bewertend eingreift.

**IHSEN:** Auch hier plädiere ich zunächst für eine genderneutrale, dafür aber viel konsequentere Einbindung von Kreativtechniken in Studium und Lehre. Die Lehrmethoden und -inhalte in den Ingenieurwissenschaften richten sich bislang allerdings noch immer sehr konsequent an eine bestimmte Gruppe von Menschen, die schon viel praktische Erfahrung haben sollen („alle, die schon mal unter einem Auto gelegen haben, verstehen schnell...“), Mathe- und Physikleistungskurse werden vorausgesetzt usw. Hier wäre es im Sinne von „mehr Vielfalt“ sicherlich bedenkenswert,



weniger Konkretes voraus zu setzen, sondern Sinn und Zweck von Technik, ihre Einbindung, den Problemlösen usw. stärker heraus zu arbeiten und damit auch Quereinsteiger/innen entgegen zu kommen.

**FÜGENER:** Alle Designer werden darauf ausgerichtet, möglichst unkonventionell an ein Thema heranzugehen – besonders, wenn es ein schon lange bestehendes Thema ist. Das sich Hineinversetzen in eine andere Situation ist also gewohntes Denkschema des professionellen Designers. Natürlich sind sich die Designer der Gefahren bewusst, die ein solcher Versuch mit sich bringt: man hat mit verschiedenen Strategien abzusichern, dass eigene Klischees und Ressentiments weitgehend neutralisiert werden. Das betrifft übrigens nicht nur das Hineinversetzen in den Kunden anderen Geschlechts, sondern auch anderen Alters, anderer Sozialisierung oder Nationalität etc.

**REGITZ:** [Die Patientenorientierung in der Medizin hingegen sieht so aus:] die Versorgung von Herz-Kreislaufkrankungen ist bei Männern und Frauen unterschiedlich; Frauen werden weniger umfassend diagnostiziert, erhalten z.B. weniger Echos bei Herzschwäche und weniger Herzkatheter bei Brust-



schmerzen; sie werden weniger therapiert, z.B. mit Lipidsenkern oder Antikoagulantien; und sie werden seltener invasiv oder hightec therapiert. Sie kommen schwerer krank zur Herztransplantation und sterben häufiger nach der Implantation von Herzunterstützungssystemen.





von links nach rechts:

Ursula Heller, Lutz Fügener, Susanne Maaß

#### IV. Was wollen wir wissen: wer entscheidet über Forschungsprioritäten und wie kommt es zu Innovation?

**CHRISTALLER:** *In erster Linie sorgt Neugierde dafür, dass Bekanntes hinterfragt oder ganz neue Fragen gefragt werden. Im Wissenschaftssystem gilt der so genannte Peer Review als Filter, um die richtigen oder wichtigen Fragen durch zu lassen. Doch diese Filterfunktion wird nie nur sachlich wahrgenommen, sondern auch taktisch und politisch. Das ist vielen Experten und Expertinnen oft nicht selbst bewusst, wenn sie im Brustton der Überzeugung einen Projektantrag ablehnen. Selten gibt es reflektierende Bewertungen wie „soweit ich das überblicke“ oder „das habe ich zwar auch schon mal probiert, aber vielleicht habe ich etwas übersehen“. So mitteln sich die relativ scharfen Bewertungen und heraus kommt Mainstream. Projekte, die keinem wehe tun, wenig Risiko beinhalten und damit auch potenziell wenig Erkenntnisgewinn beinhalten oder Innovationen.*

*In nur aus dem Wissenschaftssystem organisierte Begutachtungen geht das noch. Der Effekt verstärkt sich in politisch gefärbten Begutachtungsprozessen, d.h. wenn Ministeriale insbesondere politische Beamte, in dem Prozess mitwirken. Da es fast keine Qualitätskontrollen gibt, wie gut eigentlich die Begutachtungsverfahren und die Einflussnahme sich auf die Erreichung wissenschaftspolitischer Gesamtziele auswirken, ist auch wenig Besserung in Sicht.*

**IHSEN:** *Lassen Sie uns zu dieser Frage doch mal über Eitelkeiten, Glaubensfragen und Machtstrukturen nachdenken... Galileo hatte wissenschaftlich recht, aber selbst als Mann hat es ihm nicht viel genutzt.*

*[Kämen mit mehr Frauen an wissenschaftlichen Schaltstellen Innovationen schneller voran?] Aber natürlich! Aber nicht, weil wir die besseren Menschen sind und die Erde eine Scheibe, sondern weil es sich zeigt, dass Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen eine andere Problemsicht und manchmal auch andere Lösungsbeiträge einbringen.*



**FÜGENER:** Der Wunsch, im Automobildesign mehr Designerinnen zu beschäftigen, resultiert einfach aus der Tatsache, dass man die Vorteile und Möglichkeiten zu Gunsten der Verbesserung des Produktes und der Arbeitsweise erkannt hat. Auch das Projekt des schwedischen Herstellers Volvo, ein Showcar nur von Frauen entwerfen zu lassen, gab nicht dem Druck der Erfüllung einer Quote nach, sondern richtete sich an den weiblichen Kunden.

**REGITZ:** Der männlich orientierte Wissenschaftsbetrieb, der ein Neutrum, dessen Grundzüge aber männlich sind, untersucht und beforscht, hat kein Interesse, sich mit weiblichen Wesen zu beschäftigen. Mit diesen Aufmerksamkeiten Macht und Ressourcen zu teilen. Warum sollte er auch? Eine Änderung hier erfordert eine Änderung der Entscheidungsgremien. Entscheidungen darüber, was wir wissen wollen – in der Kardiologie ganz einfach: Der Vorstand der Kreislaufgesellschaften besteht fast nur aus Männern und natürlich interessieren sie sich für die Herz-Kreislaufkrankung, die an einem männlichen Krankheitsbild modelliert wird. Die Bearbeitung von Geschlechterunterschieden wird als unergiebig, unnötig, unnötige Ressourcen



kostend abgetan und als unnötig, da die Frauen ja ohnehin länger leben.

Ich sehe eine große Gefahr, dass Institutionen sich mit Vorzeigefrauen schmücken, aber eine noch größere Gefahr darin, dass Institutionen sich auf die Förderung des weiblichen Nachwuchses beschränken. Jeder Prof. möchte in seinem Bereich gerne ein paar schöne willige, fleißige Doktorandinnen haben, die er mit Empathie fördert (typisches Schlagwort: „Männer sind sehr gut in Frauenförderung“). Der tatsächlich kritische Prozess setzt erst ein, wenn er die Frau als Kollegin und Institutsdirektorin auf gleicher Augenhöhe akzeptieren soll. Dieser Prozess ist bei den Universitäten in den letzten 20 Jahren trotz ausreichender Zahl von fleißigen Doktorandinnen nicht in Gang gekommen.

**IHSEN:** Wenn diese Vorzeigefrauen mal auf Vorstandsebene wären, würde ich damit leben können... Eine erste soziologische Antwort: durch die Beteiligung von realen Personengruppen verändern sich Systeme – nicht immer in wünschenswerter Geschwindigkeit, zugegeben. Aber dass sich ein Teilsystem anpasst, ohne das andere mit zu beeinflussen, ist systemtheoretisch nicht möglich. Eine zweite soziologische Antwort:

*Anpassung ist genau so Teil menschlicher Sozialisation und gesellschaftlicher Gestaltung wie Veränderung.*

**REGITZ:** *Jede strukturelle Wandlung würde die sich dahinschleppende Erneuerung beschleunigen, insofern auch die Einführung von Frauen. Es wird ein wesentliches Potential von Wissenschaftlerinnen erschlossen. Jedes Bewertungssystem, das weitgehend anonymisiert und strukturiert vorgeht (multiple choice Fragen, schriftliche Examina) fördert die Chancengleichheit der Frauen, da sie über weniger informelle Netzwerke verfügen, aber die gleichen oder besseren Leistungen bringen wie die Männer.*

*Wahrscheinlich kämen Innovationen schneller voran, da Frauen in der Regel etwas pragmatischer sind und bei der Akzeptanz von Innovationen nach deren Umsetzbarkeit fragen würden. Sie sind meiner Erfahrung nach weniger bereit, langfliegende Pläne zu machen und sie lange auf Eis liegen zu lassen oder sehr langsam voranzutreiben; sie sind eher geneigt, tatsächlich pragmatisch nach Verbesserungen zu suchen und die dann auch umzusetzen.*

## V. Wie lässt sich die Kategorie Gender für innovative Fragestellungen produktiv machen?

**IHSEN:** *[Dazu wäre notwendig,] Genderforschung als Forschung begreifen und nicht als Frauenfördermaßnahme; Genderforschung in ALLE Fachthemen integrieren (analog zu den Gender Issues im Antragsverfahren der Exzellenzinitiative); zulassen, dass sich Genderforschung in den verschiedenen Disziplinen verschieden entwickelt.*

*[Die Gefahr, bei der Integration der Frage in die Sackgasse der Stereotypen zu geraten, ist] ohne Sensibilisierung und Qualifizierung im Thema Gender sehr hoch. Immerhin ist das Fachgebiet von Ingenieur/innen Technik und nicht Gender. Geben wir also keine Unterstützung an die Hand, wird jede/r anhand eigener Glaubenssätze, Annahmen und mehr oder weniger reflektierter eigener Lebenserfahrungen alle Sackgassen einmal abschreiten. Ergebnisse der Genderforschung [müssen] integraler Bestandteil der Curricula, ebenso wie andere nichttechnische Kompetenzen werden.*

**REGITZ:** *Wir müssen Gender in der Medizin nicht nur als Wahlfach wie in Berlin voranbringen, sondern in der Einführungsvorlesung für Mediziner einen festen Block Gender haben. Darüber hinaus müssten Curricula erstellt werden, die Gender in allen Fachrichtungen identifizieren und die Fächer dazu bringen, diese Genderfragen tatsächlich zu bearbeiten. Es müssen entsprechende Fragen in die Prüfungskataloge aufgenommen werden.*

*Die bisher vernachlässigten Unterschiede nur bei den häufigsten Herz-Kreislaufkrankungen, wie Myokardinfarkt, Schlaganfall, Herzschwäche aufzuzählen, nähme Stunden in Anspruch. Darüber sollte man ein Lehrbuch schreiben: „Der kleine Unterschied in der Medizin (– oder auch nur in der kardiovaskulären Forschung)“.*

*Frauen und Männer unterscheiden sich in der Symptomatik beim Infarkt und Herzschwäche. Die Sterblichkeit am akuten Infarkt oder nach Bypassoperation ist vor allem bei jungen Frauen höher als bei Männern; die Manifestation der Herzschwäche unterscheiden sich. Bei Frauen dominiert Herzschwäche mit normaler Pumpfunktion – wofür es*



keine Leitlinien für Diagnostik und Therapie gibt; das Ansprechen auf Medikamente für Herz-Rhythmus ist unterschiedlich und die Ergebnisse der Behandlung mit Gerinnungshemmern. Darüber hinaus vieles andere mehr. An Tiermodellen sterben an bestimmten genetischen Veränderungen bei zahlreichen Mutationen nur die männlichen Tiere, nicht die weiblichen. Lediglich zwei Mutationen sind bekannt, die ein schwereres Krankheitsbild bei den weiblichen Tieren machen. Am experimentellen Herzinfarkt der Maus, versterben 60 – 80% der männlichen Mäuse und nur 20% der weiblichen. Dennoch wurde nie darauf fokussiert, das Krankheitsbild der weiblichen Tiere zu untersuchen, oder den Unterschied – immer bezog man sich auf das schwerere Krankheitsbild der männlichen Tiere.

**MAAB:** In Deutschland wird Genderforschung häufig noch mit Frauenforschung verwechselt. Auch die Denomination meiner eigenen Professur „Frauenforschung und Technik“, die noch aus den 1980er-Jahren stammt, ist insofern irreführend. Frauenforschung ist Forschung von Frauen über Frauen und zugunsten von Frauen, so die alte Definition. Diese Sorte Forschung wird meist den Frauen selbst überlassen. Ob man sowas heute noch braucht, wird von manchen bezweifelt.

Genderforschung oder feministische Forschung betrachtet und analysiert dagegen Gegenstandsbereiche unter der Fragestellung, wie Konzepte von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen Individuen, soziale Strukturen und Wertesysteme und das Handeln darin prägen, und verfolgt dabei das Ziel (Chancen-) Ungleichheiten aufzudecken und in Frage zu

stellen. Genderforschung erfordert nicht notwendig weibliche Forscherinnen. In der neueren Genderforschung werden auch weitere gesellschaftliche Strukturierungsmerkmale wie Klasse oder Ethnie einbezogen. Bei der Genderforschung geht es nicht mehr um die Gleichberechtigung oder Förderung von Frauen, sondern um eine kritische Analyse der Gesellschaft mit dem Anspruch, Ausgrenzungen wissenschaftlich nachzuweisen, um die Voraussetzungen für Veränderungen im politischen Handeln zu schaffen. Auch die Wissenschaft selbst ist Gegenstand der Genderforschung: Die feministische Wissenschaftsforschung betrachtet die Konzepte, Fragestellungen und Methoden der etablierten Wissenschaften. Allerdings ist auch die allgemeine Wissenschaftsforschung in Deutschland – im Gegensatz etwa zu den Science and Technology Studies in England, Niederlanden oder USA – sehr wenig etabliert.



In den Geisteswissenschaften wird inzwischen in größerem Umfang Genderforschung betrieben, wohl weil die Tatsache, dass unsere Gesellschaft in vieler Hinsicht von Geschlechterstrukturen durchzogen ist, nicht mehr abzustreiten ist. In den Naturwissenschaften, die die Phänomene der Natur noch immer „objektiv“ und unabhängig von der Person und dem Erkenntniskontext der BeobachterIn zu studieren glauben, ist es demgemäß schwierig, das Thema Gender einzuführen. Eine breite Integration von Geschlechteraspekten in den Mainstream der Technikforschung ist mir bislang noch nicht aufgefallen. Anwenden kann man diesen Ansatz auf alle technischen Fächer, die Produkte für Lebens- und Arbeitssituationen schaffen.

**REGITZ:** Wie Londa Shiebinger sehr richtig zitierte, „Science goes where the money is“. Wenn wir tatsächlich Genderforschungsprojekte dezidiert mit diesem Inhalt ausschreiben oder auch Frauenforschungsprojekte, da derzeit ein Defizit an Daten von Frauen vorliegt, werden sich auch Antragsteller/innen um diese Projekte bewerben. Dann liegt es an den Gutachtern, echte Bewertungen durchzuführen und auch Wissenschaftlerinnen mit ihren eigenen Projekten eine Chance zu geben, obwohl sie natürlich in puncto Vorleistungen, network, Können, Nature- und Science-Publikationen, bisher eingeworbenen Drittmitteln den Männern unterlegen sind, sein müssen. Das heißt, man braucht hier ganz gezielt eine Ausschreibung in Bezug auf die Inhalte von Gender in der Forschung und zum anderen die klare Forderung, dass 30% der Mittel an Projektleiterinnen gehen müssen oder auch 50% oder auch 100% in einer speziellen Ausschreibung.

Wir brauchen erstens klare Bewertungskriterien für Gender in Forschungsprojekten [hinsichtlich]:

1. Objekte – männliche und weibliche Zellen (?)
2. Geschlechter miteinander vergleichen
3. Spezifische Pathomechanismen für Geschlechtsunterschiede ergründen.

Und: eine Liste geeigneter Gutachter – Gender-Datei!



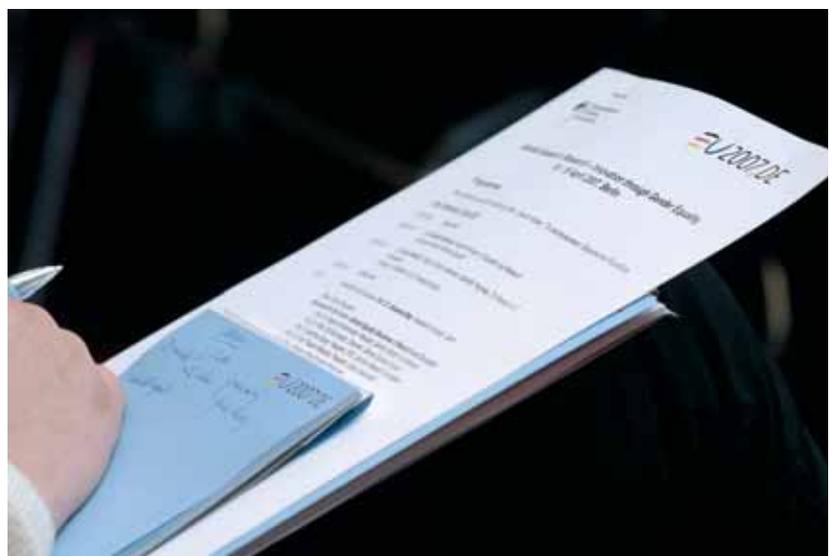
*Wir brauchen weiter ein klares Votum, dass ein bestimmter Anteil der Forschungsmittel an die Frauen zu gehen hat.*

**MAAB:** *Ich glaube, Genderforschung wird erst dann einen höheren Stellenwert erhalten, wenn von politischer Seite die klare Vorgabe gemacht wird, dass Forschungsfragen unter Berücksichtigung von Genderaspekten zu entwickeln und zu bearbeiten sind. Das DiscoverGender-Projekt hat vorgeführt, wie viel Innovationspotenzial darin liegt. Ich halte den dort entwickelten „Leitfaden zur Ermittlung von Gender-Aspekten“ für einen guten Ausgangspunkt, der weiterzuentwickeln ist, und plädiere dafür, dass sich alle forschungspolitischen Akteure in diese Richtung weiterbilden. Alle MitarbeiterInnen von Projektträgern für öffentlich geförderte Projekte sollten m.E. verpflichtet werden, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen, damit sie in der Lage sind, AntragstellerInnen auch in dieser Hinsicht umfassend zu beraten.*

**IHSEN:** *Das Selbstverständnis von Forschung und Entwicklung könnte sich hinsichtlich diverser Querschnittsfragen und -gruppen verändern.*

*Ein mögliches Steuerungsmittel dazu wäre die Vergabe öffentlicher Gelder. Ein anderes wären verbindliche Zielvereinbarungen zwischen Ministerium und Hochschule, Hochschule und Fakultäten zur Steigerung des Frauenanteils und evtl. dafür nötiger struktureller Rahmenbedingungen: von modernen Arbeitsmodellen über die Bewertung von Leistungen zu Einstellungskriterien und zurück. Vor allem müssen wir alles tun, dass es mehr Frauen als heute gelingt, dauerhaft und erfolgreich (wissenschaftlich) berufstätig zu sein.*

# Impressionen





# Verzeichnis der Referentinnen und Referenten



**Dr. Annette Schavan,**  
Bundesministerin für Bildung und Forschung

## Persönliches:

Geboren am 10. Juni 1955 in Jüchen, aufgewachsen mit zwei jüngeren Brüdern in Neuss am Rhein, katholisch, ledig. Nach dem Studium der katholischen Theologie, Philosophie und Erziehungswissenschaften 1980 Promotion zum Dr. phil.

## Beruflicher Werdegang:

1980 bis 1984  
Referentin bei der Bischöflichen Studienförderung Cusanuswerk

1984 bis 1987  
Abteilungsleiterin für außerschulische Bildung im Generalvikariat in Aachen

1987/1988  
Bundesgeschäftsführerin der Frauen-Union der CDU

1988 bis 1991  
Geschäftsführerin des Cusanuswerkes

1991 bis 1995  
Leiterin des Cusanuswerks

## Politischer Werdegang:

1975 bis 1984  
Kommunalpolitikerin in Neuss

1982 bis 1984  
Stadträtin

1995 bis 2005  
Ministerin für Kultus, Jugend und Sport in Baden-Württemberg

seit 1998  
Stellvertretende Vorsitzende der CDU Deutschlands

2001 bis 2005  
Mitglied des Landtages von Baden-Württemberg

seit Oktober 2005  
Mitglied des Deutschen Bundestages

seit November 2005  
Bundesministerin für Bildung und Forschung



## Zoran Stančič

European Commission  
Directorate-General for Research  
Deputy Director General

Dr. Zoran Stančič is Deputy Director General in the European Commission, DG Research since 2004.

Trained as an engineer he started his professional career as a research assistant at the Department of Archaeology, University of Ljubljana. In 1994 he was employed as the Head of the Spatial Information Centre of the Scientific Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts and Associate Professor at the Department of Geodesy. From 1990 till 2000 he was a research fellow or visiting professor at the University of Arkansas, the Delft University of Technology, the University of Reading, the Boston University, the University of Trieste and the University of Paris I. Zoran Stančič has published seven scientific books and a number of scientific papers on quantitative methods in archaeology and remote sensing.

During 1999 - 2000 he was Deputy Director of the Scientific Research Centre of the Slovenian Academy of Sciences and Arts.

From the year 2000 to 2004 he was State Secretary for Science at the Ministry of Education, Science and Sport in Slovenia.



**Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.,**  
Humboldt Universität Berlin

Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M., hat an der Juristischen Fakultät der Humboldt Universität zu Berlin eine Professur für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien. Sie lehrt und forscht auch international vergleichend im Verfassungs- und Verwaltungsrecht, zum Antidiskriminierungsrecht und an der Schnittstelle zwischen Kultur-, Sozial- und Rechtswissenschaften. Regelmäßig ist sie an der CEU Budapest und der Universität Linz zu Gast. Sie war Vizepräsidentin der Humboldt-Universität zu Berlin und ist Direktorin des GenderKompetenzZentrums an der Humboldt Universität zu Berlin ([www.genderkompetenz.info](http://www.genderkompetenz.info)).

Prof. Baer hat sich – nach einem Studium der Rechts- und Politikwissenschaften, dem Master an der University of Michigan 1993 und der rechtsvergleichenden Promotion 1995 – mit einer Arbeit zu Subjektvorstellungen im Verwaltungsrecht und Leitbildern vom Staat habilitiert und war dann in Erfurt und Bielefeld tätig. Sie verfügt über praktische Erfahrungen in der Ministerialverwaltung als Referentin in der Senatsverwaltung Berlins, in der Fort- und Weiterbildung von Polizei, Justiz oder auch Gleichstellungsbeauftragten und als Beraterin u.a. im Auftrag der gtz. Sie war als Expertin zu Fragen der Europäischen Grundrechtscharta bei Anhörungen von Bundesrat und Bundestag, bei der Enquetekommission

Bürgerschaftliches Engagement und für die Europäische Kommission zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, zu Rechtsfragen der Diskriminierung und zu „Women in Research Decision Making“ tätig.

Zu den Publikationen gehören:

*„Der Bürger“ im Verwaltungsrecht. Von der Obrigkeit zum aktivierenden Staat. Tübingen 2005.*

*Würde oder Gleichheit? Zur angemessenen grundrechtlichen Konzeption von Recht gegen Diskriminierung ... in der Bundesrepublik Deutschland und den USA. Baden-Baden 1995.*

*mit Norman Dorsen, Michel Rosenfeld, Andras Sajó, Comparative Constitutionalism, St. Paul 2003.*

*mit Karin Hildebrandt, Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit, Frankfurt/M. 2007.*

*mit Dietrich Englert, Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung – Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst Bd. 1, Gender kompetent, Beiträge aus dem GenderKompetenzZentrum, Bielefeld 2006.*

*Verwaltungsaufgaben, in: Hoffmann-Riem/Schmidt-Abmann/ Voßkuhle (Hg.), Grundlagen des Verwaltungsrechts Bd. 1, München 2006, S. 717-759.*

*Gleichheit im Reich der Freiheit, ?Quo vadis universitas?, Nr. 5 (2006), S. 1-9.*

*mit Julia Lepperhoff, Instrumente zur Förderung von Chancengleichheit, ARCHIV für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit, 4 (2006), S. 20-32.*

*Geschlechterstudien/Gender Studies: Transdisziplinäre Kompetenz als Schlüsselqualifikation in Wissensgesellschaften, in: Kahlert, Heike/Thiessen, Barbara/ Weller, Ines (Hg.), Quer denken – Strukturen verändern. Gender Studies zwischen Disziplinen, Wiesbaden 2005, S. 143-162*



## Prof. Dr. Margret Wintermantel

Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz

Margret Wintermantel studierte Psychologie und Publizistik an der Universität Mainz. Nach ihrer Promotion im Jahr 1972 und Forschungsaufenthalten an der University of Michigan in Ann Arbor und der University of California in Berkeley war sie Forschungsassistentin am Institut für Psychologie der Universität Heidelberg. Als Stipendiatin der DFG habilitierte sie sich im Jahr 1986 im Fach Psychologie.

Im Jahr 1992 wurde sie zur Universitätsprofessorin für Sozialpsychologie an der Universität des Saarlandes berufen. Von 1994 bis 1997 war sie dort Vizepräsidentin für Studium und Lehre. Im Jahr 2000 wurde sie zur Präsidentin der Universität des Saarlandes gewählt und 2004 für weitere sechs Jahre in diesem Amt bestätigt.

Von 2001 bis 2006 war sie Vizepräsidentin der Hochschulrektorenkonferenz für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs. Im März 2006 wurde sie zur Präsidentin der Hochschulrektorenkonferenz gewählt.

In ihrer Laufbahn hat sie sich in verschiedenen Funktionen der akademischen Selbstverwaltung und in ihren Leitungspositionen für Frauenförderung engagiert. Unter ihrer Präsidentschaft hat die Hochschulrektorenkonferenz im Jahr 2006 eine Empfehlung beschlossen, in der sich die Hochschulen zur Gleichstellungspolitik als Aufgabe der Hochschulleitungen bekennen. Denn es bedeutet ein Effizienz- und Exzellenzdefizit, wenn es nicht gelingt, die herausragenden Talente und Persönlichkeiten unabhängig vom Geschlecht im Wissenschaftsbereich zu halten. Den Hochschulen ist es wichtig, ihre gewonnene Autonomie zunehmend auch für gleichstellungspolitische Strategien und Maßnahmen zu nutzen, um den stark unterschiedlichen Beteiligungswerten der Geschlechter entgegenzuwirken. Dazu werden sie hochschulinterne Ziel- und Leistungsvereinbarungen ebenso nutzen wie ihre Gestaltungsmöglichkeiten als Arbeitgeber und ihre Personalentwicklung.



## Prof. Dr. Peter Strohschneider

Vorsitzender des Wissenschaftsrats

Prof. Dr. Peter Strohschneider ist seit 2006 Vorsitzender des Wissenschaftsrats, dem er seit 2005 als Mitglied angehört.

Der Professor für Germanistische Mediävistik hat von 1992 bis 2002 an der Technischen Universität Dresden gewirkt und ist seitdem an der Ludwig-Maximilians-Universität in München tätig. Im November 2006 war Strohschneider Gastgeber einer vom Wissenschaftsrat initiierten Tagung in Köln zum Thema „Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik“. Neben der Analyse der Situation von Wissenschaftlerinnen (insbesondere der Ursachen ihrer Benachteiligung) ging es dort vor allem um die Ausarbeitung von Maßnahmen für eine leistungs- und gleichstellungsorientierte Umgestaltung des Wissenschafts- und Forschungssystems. Am Ende der Veranstaltung haben sich die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen der Wissenschaft deutlich anzuheben.

Die dort gemeinsam von den Allianzpräsidenten unterzeichnete „Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ hält fest, mit welchen Maßnahmen und Instrumenten die Wissenschaftsorganisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen. 1998 hatte der Wissenschaftsrat erstmals umfassende „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ verabschiedet.



## Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner

Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft

Professor Dr.-Ing. Matthias Kleiner ist seit Januar 2007 Präsident der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Als Professor für Umformtechnik hatte er von 1994 bis 1998 den Lehrstuhl für Konstruktion und Fertigung der neugegründeten Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus inne. Von 1994 bis 1995 war er Prorektor Planung und Finanzen im Gründungsrektorat dieser Universität. 1998 wechselte er an die Universität Dortmund auf den Lehrstuhl Umformtechnik. 1997 erhielt Matthias Kleiner den Gottfried-Wilhelm-Leibniz-Preis der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

Als Präsident und auch persönlich ist Matthias Kleiner dem Satzungsauftrag der DFG verbunden, die Gleichstellung von Mann und Frau in der Wissenschaft zu fördern. Im Rahmen der im November 2006 von den großen Wissenschaftsorganisationen beschlossenen Offensive für Chancengleichheit hat der Senat der DFG im Herbst 2006 eine Arbeitsgruppe Chancengleichheit eingerichtet. Der Senat der DFG hat des Weiteren im vergangenen Jahr beschlossen, bei der Aufstellung der Kandidierendenliste für die noch in diesem Jahr anstehende Wahl der Mitglieder der Fachkollegien den Frauenanteil im Vergleich zu den vorherigen Wahlen deutlich zu erhöhen.

Die Geschäftsstelle der DFG hat sich verpflichtet, die Erreichung dieses Ziels aktiv zu unterstützen. Schließlich fördert die DFG auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, indem sie beispielsweise finanzielle Hilfestellungen bei Vertretungen in der Schwangerschaft und Elternzeit leistet, um den Eltern das Fortführen ihrer wissenschaftlichen Karriere zu ermöglichen.



## Prof. Dr. Dr. h.c. Ernst Th. Rietschel

Präsident der Leibniz Gemeinschaft

Ernst Th. Rietschel absolvierte das Studium der Chemie an der Ludwig Maximilians-Universität in München. Seine Dissertation und Habilitation im Fach Biochemie erfolgte am Max-Planck-Institut für Immunbiologie in Freiburg unter der Leitung von Prof. Dr. Otto Westphal. Von 1980 bis 2005 leitete er die Abteilung „Immunchemie und Biochemische Mikrobiologie“ des Forschungszentrums Borstel – Leibniz-Zentrum für Medizin und Biowissenschaften. In seiner Forscherkarriere hat Prof. Rietschel zahlreiche Gastaufenthalte in den USA und Japan wahrgenommen und war bis vor kurzem Acting Chair in der Europäischen Science Foundation.

Für seine jahrelangen Bemühungen um die deutsch-französischen Beziehungen, die in den Aufbau einer französischen Schule in Hamburg mündete, erhielt er 1994 den „Ordre pour le Merite“ durch den Staatspräsidenten der Republik Frankreich und 2003 für seine Verdienste um die Forschung das Verdienstkreuz 1. Klasse des Verdienstordens der Bundesrepublik Deutschland. Ernst Rietschel wurde vielfach national und international für seine bahnbrechenden Untersuchungen zur Pathogenese und Therapie der bakteriellen Sepsis (Blutvergiftung) ausgezeichnet (2002 Frederik B. Bang Award, 2004 Behring Lecture).

Seit 2005 ist Ernst Th. Rietschel Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, einer außeruniversitären Forschungsgemeinschaft, die sich aus 84 eigenständigen Instituten und rund 13.000 Mitarbeitern zusammensetzt und über einen Gesamtetat von über 1 Mrd. Euro verfügt. Die Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft sind auf thematisch definierten Forschungsfeldern tätig mit einem gesellschaftlich relevanten Fokus. Das konkrete Aufgabenspektrum reicht von den Raum- und Wirtschaftswissenschaften über Sozialwissenschaften bis zu den Natur-, Ingenieur- und Umweltwissenschaften.



## Erika Mann

Mitglied des Europa Parlaments

Erika Mann ist seit 1994 Mitglied des Europäischen Parlaments für Niedersachsen. Sie ist Mitglied im Ausschuss für internationalen Handel und stellvertretendes Mitglied im Ausschuss für Industrie, Forschung und Energie. Zudem ist Erika Mann stellvertretendes Mitglied im Haushaltskontrollausschuss und Vorsitzende der interparlamentarischen Delegation EU-Mexiko.

Erika Mann ist Sprecherin der Sozialdemokraten im Europäischen Parlament (SPE) für Außenwirtschaftsfragen und SPE-Koordinatorin im Ausschuss für internationalen Handel. Darüber hinaus ist sie zuständig für transatlantische Wirtschaftsbeziehungen zwischen der Europäischen Union und den USA, Wirtschaftsbeziehungen zum Kosovo sowie für Kommunikations- und Internetpolitik.

Neben ihren parlamentarischen Funktionen ist Erika Mann Senatorin der Max-Planck-Gesellschaft, sie hat den Vorsitz des „Transatlantic Policy Network“ inne, ist Vorsitzende der „European Internet Foundation“ und Mitglied im Board der „Kangaroo Group“. Zudem ist Erika Mann Co-Vorsitzende der „Automobile Forum & Society“ und im Aufsichtsrat der „German European Security Association“. Außerdem arbeitet Erika Mann

eng mit europäischen und amerikanischen Think-Tanks zusammen. Insbesondere mit „Friends of Europe“, der „Breughel Foundation“, der „German Marshall Foundation“, dem „Center for European Policy Studies“ und dem „European Policy Center“.

Erika Mann ist stv. Vorsitzende im Kuratorium des Kompetenzzentrums Technik, Mitglied im Wissenschaftsforum sowie in der Arbeitsgemeinschaft selbständiger Unternehmer in der SPD.

Eine intelligente Verzahnung zwischen internationaler, europäischer, deutscher und regionaler Politik ist für Erika Mann der Schlüssel für eine positive Gesellschafts- und Wirtschaftsentwicklung.



## Londa Schiebinger

Stanford University, USA

Londa Schiebinger is the John L. Hinds Professor of History of Science and the Barbara D. Finberg Director of the Michelle R. Clayman Institute for Gender Research at Stanford University. Londa Schiebinger is a leading international expert on gender in science from the eighteenth century to the present, and is interested in particular in how gender can serve as one analytical tool among many to open new questions and fields of inquiry in the sciences.

Schiebinger is author of *The Mind Has No Sex? Women in the Origins of Modern Science* (Harvard University Press, 1989); the prize-winning *Nature's Body: Gender in the Making of Modern Science* (Beacon Press, 1993; reissued in 2004 by Rutgers University Press); *Has Feminism Changed Science?* (Harvard University Press, 1999); and the prize-winning *Plants and Empire: Colonial Bioprospecting in the Atlantic World* (Harvard University Press, 2004). She has edited *Feminism and the Body* (Oxford University Press, 2000), *Fix the Women, Fix the Culture, Fix the Knowledge: Gender in Science and Engineering* (in press), co-edited with Angela Creager and Elizabeth Lunbeck of *Feminism in Twentieth-Century Science, Technology, and Medicine* (University of Chicago Press, 2001), with Claudia Swan, *Colonial Botany: Science, Commerce, and*

*Politics* (University of Pennsylvania Press, 2004), and served as section editor for the *Oxford Companion to the Body* (Oxford University Press, 2001). Her work has been translated into numerous languages.

Schiebinger is the recipient of numerous prizes and awards, including the prestigious Alexander von Humboldt Research Prize and Guggenheim Fellowship, and Fellowships from National Science Foundation, National Endowment for the Humanities, National Institutes of Health, the Rockefeller Foundation, the Fulbright-Hays Commission, the Woodrow Wilson Foundation, the Deutsche Forschungsgemeinschaft, and the Deutscher Akademischer Austauschdienst. She has also served as a senior research fellow at the Max Planck Institute for History of Science in Berlin and the Jantine Tammes Distinguished Chair in the Faculty of Mathematics and Natural Sciences at the University of Groningen, the Netherlands.

Most recently, Schiebinger won the 2005 Prize in Atlantic History from the American Historical Association and the 2005 Alf Andrew Heggoy Book Prize from the French Colonial Historical Society for her book, *Plants and Empire: Colonial Bioprospecting in the Atlantic World*. In addition, she was awarded the 2005 J. Worth Estes Prize from the American Association for the History of Medicine for her article „Feminist History of Colonial Science,“ *Hypatia* 19 (2004): 233-254.



## Prof. Dr. Vera Regitz-Zagrosek

Charité, Berlin (Medizin/Pharmakologie)

Studium in Homburg/Saar und Grenoble/Frankreich; Forschungspositionen am Institut für Biochemie, Universität von Wisconsin-Madison, USA; Ausbildung am Deutschen Herzzentrum München, Deutschen Herzzentrum Berlin, an der Freien Universität und an der Humboldt-Universität zu Berlin und an der Charité.

Langjährige Ärztin/Oberärztin, zuletzt leitende Oberärztin im Deutschen Herzzentrum Berlin. Forschungsschwerpunkte Molekulare Mechanismen von Herz-erkrankungen und seit 2001 Geschlechterunterschiede bei kardiovaskulären Erkrankungen.

Seit 2002 Professur für „Frauengesundheitsforschung mit Schwerpunkt Herz-Kreislaufkrankungen“ in Kooperation mit dem Deutschen Herzzentrum Berlin.

### Forschungsfelder:

Molekulare Grundlagen von Herz-Kreislaufkrankungen

Molekulare Mechanismen von Herz-Kreislaufkrankungen und seit 2002

Geschlechterunterschiede bei Herz-Kreislaufkrankungen

Seit 2002 Gründungssprecherin und Sprecherin des GiM, des Zentrums für Geschlechterforschung in der Medizin an der Charité in Berlin.

Das Zentrum für Geschlechterforschung in der Medizin ist das einzige seiner Art in Deutschland, im deutschsprachigen Ausland und gemeinsam mit dem Karolinska Institut in Stockholm das einzige in Europa. Ziel dieses Instituts ist es, die Bedeutung von Geschlechterunterschieden in der Medizin systematisch zu untersuchen, d. h. sowohl ihre molekularen Grundlagen als auch ihre Auswirkungen auf die klinischen Krankheitsbilder, auf die Versorgung und auf die Prävention. Wir gehen davon aus, dass dies ein erster Schritt in Richtung individualisierte Medizin ist und ein deutlicher Schritt in die Verbesserung der Gesundheitsvorsorge bei Frauen und Männern.



## Prof. Dr. rer. nat. Thomas Christaller

Fraunhofer Institut Intelligente Analyse- und Informationssysteme IAIS

Prof. Dr. rer. nat. Thomas Christaller ist geschäftsführender Leiter des Fraunhofer Instituts für „Intelligente Analyse- und Informationssysteme“ (IAIS) in Sankt Augustin, welches aus dem von ihm 1998 gegründeten GMD-Institut für „Autonome Intelligente Systeme“ hervorgegangen ist. Seit 2001 gehörte dieses Institut bereits zur Fraunhofer Gesellschaft.

Er studierte Mathematik, Physik und Informatik in Marburg und Bonn und promovierte an der Universität Hamburg. Seit 1990 ist er ordentlicher Professor für Künstliche Intelligenz an der Universität Bielefeld, Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaften. Er war von 1998 bis 2004 Mitglied des Wissenschaftsrates und ist heute Sprecher des DFG Schwerpunktprogramms „Kooperative Teams von mobilen Robotern in dynamischen Umgebungen“ (SPP-1125).

Er hat sich mit Sprachverarbeitung und wissensbasierten Systemen beschäftigt.

Seit 1994 stehen Roboter im Zentrum seines wissenschaftlichen Interesses. Ziel seiner Forschung ist die Entwicklung und Anwendung von Methoden der künstlichen Intelligenz in der Robotik.



## Prof. Dr. rer nat Susanne Maaß

Universität Bremen (Informatik)

Prof. Dr. rer nat Susanne Maaß, studierte Mathematik, Informatik und Linguistik in Hamburg; Promotion und Habilitation in Informatik an der Universität Hamburg, Gastforscherin am User Interface Institute des IBM T.J. Watson Research Center, Yorktown Heights, N.Y.; Gastlehrertätigkeiten an mehreren Hochschulen; Mitgründerin der CARO Computer Arbeit Organisation Dienstleistungsgesellschaft m.b.H. in Hamburg, Beratung von Betrieben bzgl. Arbeitsschutz, Arbeits- und Softwaregestaltung.

Susanne Maaß ist seit 1998 Professorin an der Universität Bremen. Sie leitet die Arbeitsgruppe „Frauenforschung und Technik“ im Fachbereich Informatik und im Zentrum Gender Studies. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Sozialorientierte Technikgestaltung, insbesondere unter Genderaspekten, Methoden der Anforderungsanalyse, partizipative Softwareentwicklung, Softwareergonomie, Softwaregestaltung für „Frauenarbeitsplätze“, Selbstbedienungskonzepte und Kundenorientierung beim E-Commerce.



## Prof. Lutz Fügener

FH Pforzheim (Autodesign)

Lutz Fügener absolvierte ein Grundstudium im allgemeinen Maschinenbau mit der Spezialisierungsrichtung CAD an der Technischen Universität Dresden (von 1987 bis 1989) und nahm daraufhin ein Studium für Industrial Design an der Hochschule für Kunst und Design, Burg Giebichenstein, in Halle an der Saale auf (1989).

Während dieses Studiums absolvierte er in einem An-Institut der Hochschule ein einjähriges Praktikum, in dessen Verlauf er eine Lernhilfe für den Umgang mit dem damals im Designbereich noch wenig verbreiteten 3D-Tool Alias Studio entwickelte.

Im Verlauf des Studiums hatte Lutz Fügener Gelegenheit, an einem Projekt eines muskelbetriebenen Rekordfahrzeugs mitzuarbeiten, welches in Zusammenarbeit mit Unterstützung der Volkswagen AG durchgeführt wurde. Hier ergaben sich erste konkrete Anknüpfungspunkte an das Fahrzeugdesign.

Noch während der Bearbeitung seiner Diplomarbeit arbeitete Lutz Fügener für die Deutsche Waggonbau AG (heute Bombardier Transportation) an dem Großprojekt „Neue S-Bahn Berlin, BR 481“. Hier oblag ihm die Verantwortung für das gesamte virtuelle 3D-Projekt.

Das Studium beendete Lutz Fügener im Jahr 1995 mit dem Abschluss eines Diplom-Industriedesigners. Im selben Jahr wurde er Juniorpartner des Büros Fisch & Vogel Design in Berlin, welches den überwiegenden teil der Entwurfsarbeiten am S-Bahn Projekt geleistet hatte. Seit dieser Zeit spezialisierte sich das Büro (heute: studioFT) mehr und mehr auf die Bearbeitung von Fahrzeugprojekten. Zwei Jahre nach seinem Einstieg wurde Lutz Fügener Seniorpartner und gleichberechtigter Mitinhaber des Büros.

Das Büro studioFT arbeitet im Bereich Transportation Design erfolgreich für eine Vielzahl von Kunden im In- und Ausland.

Im Oktober 2000 wurde Lutz Fügener auf eine Professur an die Hochschule Pforzheim berufen. Er arbeitet seitdem als einer von zwei festen Professuren im international renommierten Studiengang Transportation Design. Seine Spezialisierung liegt hier auf dem Einsatz von 3D-Computertechnologie im Designprozess von Fahrzeugen. Zu seinen Aufgaben zählte in den ersten drei Jahren seiner Tätigkeit die Etablierung eines vollständig virtuellen Modellbauprozesses im neuen Masterstudiengang Master of Arts in Transportation Design.

Der Studiengang Transportation Design ist in seiner Form in Deutschland einzigartig. Er hat in seiner kurzen Geschichte eine umfangreiche Bilanz an in der Automobilindustrie erfolgreichen Absolventen aufzuweisen und gehört im internationalen Vergleich zu den besten Ausbildungsstätten für Automobildesigner.

Lutz Fügener ist Leiter des BA-Studiengangs Transportation Design und Mitglied des Senats der Hochschule Pforzheim.



### Prof. Dr. Susanne Ihsen

TU München (Ingenieurwissenschaften)

Jhg. 1964, studierte in Duisburg und Aachen Sozialwissenschaften und war dann als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Hochschuldidaktischen Zentrum und Lehrstuhl Informatik im Maschinenbau an der RWTH tätig. Sie promovierte 1999 an der RWTH Aachen über Change Management in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen.

Von 1999 bis 2004 war sie in der Hauptgeschäftsstelle des VDI Verein Deutscher Ingenieure beschäftigt und leitete dort vier Jahre die Abteilung Beruf und Karriere. Ihre Arbeitsschwerpunkte waren der Berufseinstieg, die berufliche Entwicklung von Ingenieurinnen sowie der Auf- und Ausbau einer Karriereberatung für VDI-Mitglieder.

Im Dezember 2004 wurde sie auf die erste Professur für Gender Studies in Ingenieurwissenschaften an die Technische Universität München berufen und befasst sich mit dem Aufbau eines modernen, gleichberechtigten, Berufsbildes, Diversity in der Technikentwicklung und -gestaltung sowie mit der Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur Motivation von Schülerinnen und der Karriereentwicklung von Ingenieurinnen.

Sie ist u.a stellvertretende Vorsitzende des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit und Mitglied im europäischen Editorial Board for Engineering Education.

# Weiterführende Informationen

Die deutschen Hochschulen und Forschungsorganisationen positionieren sich zu den Themen der Konferenz in unterschiedlicher Art und Weise, in dieser Übersicht wurden in erster Linie die Materialien

zusammengestellt, die Online abrufbar sind. Die Liste stellt eine Auswahl des CEWS dar und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

## ► Übergreifende Wissenschaftsorganisationen

### ► Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat hat zusammen mit anderen Wissenschaftsorganisationen im November 2006 eine „Offensive für Chancengleichheit“ lanciert:

*„Die großen deutschen Wissenschaftsorganisationen haben sich darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen an Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben. Gemeinsam unterzeichneten die Präsidentin und die Präsidenten der Allianzorganisationen heute ein entsprechendes Dokument. Es hält unter anderem fest, mit welchen auf ihre jeweiligen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen abgestimmten Maßnahmen und Instrumenten die unterzeichnenden Organisationen das gemeinsam artikulierte Ziel erreichen wollen. Beschlossen wurde auch, die Öffentlichkeit darüber zu unterrichten, wie sich die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen in den Strukturen und Prozessen der Organisationen entwickelt. Darüber hinaus wollen die Wissenschaftsorganisationen in fünf Jahren die in ihren Einrichtungen vollzogenen Gleichstellungserfolge einer Evaluation unterziehen. (...)“*

Pressemitteilung 36/2006 – Der vollständige Text des gemeinsamen Beschlusses und die Selbstverpflichtungen der Wissenschaftsorganisationen können abgerufen werden unter:

[www.wissenschaftsrat.de/PM/pressemitteilungen.html](http://www.wissenschaftsrat.de/PM/pressemitteilungen.html)

Die unterzeichnenden Institutionen der Allianz:

Deutsche Forschungsgemeinschaft  
Fraunhofer Gesellschaft  
Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren  
Hochschulrektorenkonferenz  
Max-Planck-Gesellschaft  
Leibniz-Gemeinschaft  
Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat hat am 13. Juli 2007 eine weitere **Presserklärung** zum Thema abgegeben: Nr. 21/2007 – „Chancengleichheit ist eine Frage der Qualität“:

[www.wissenschaftsrat.de/presse/pm\\_2107.html](http://www.wissenschaftsrat.de/presse/pm_2107.html)

sowie die „**Empfehlungen** zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ veröffentlicht:

[www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf](http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf)

#### ► **Hochschulrektorenkonferenz:**

Die HRK hat im Herbst 2006 eine **Empfehlung** zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich verabschiedet:

[www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung\\_Frauen.pdf](http://www.hrk.de/de/download/dateien/Empfehlung_Frauen.pdf)

Die **anderen Mitglieder der Allianz** stellen ihre Chancengleichheitspolitik auf ihren Homepages vor:

#### ► **Deutsche Forschungsgemeinschaft**

[www.dfg.de/wissenschaftliche\\_karriere/chancengleichheit/index.html](http://www.dfg.de/wissenschaftliche_karriere/chancengleichheit/index.html)

▶ **Helmholtz-Gemeinschaft HGF**

[www.helmholtz.de/jobs\\_karriere/chancengleichheit/fuenfpunkteprogramm\\_zur\\_foerderung\\_der\\_chancengleichheit](http://www.helmholtz.de/jobs_karriere/chancengleichheit/fuenfpunkteprogramm_zur_foerderung_der_chancengleichheit)

▶ **Max Planck Gesellschaft MPG**

[www.mpg.de/arbeitenMPG/chancengleichheit/index.html](http://www.mpg.de/arbeitenMPG/chancengleichheit/index.html)

▶ **Fraunhofer-Gesellschaft FhG**

<http://www.fraunhofer.de/jobs/chancengleichheit/index.jsp>

[www.fraunhofer.de/fhg/Images/Mehr\\_Frauen\\_in\\_die\\_Forschung\\_03\\_2006\\_tcm5-62434.pdf](http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/Mehr_Frauen_in_die_Forschung_03_2006_tcm5-62434.pdf)

[www.fraunhofer.de/fhg/Images/Gender\\_Leitfaden\\_tcm5-55786.pdf](http://www.fraunhofer.de/fhg/Images/Gender_Leitfaden_tcm5-55786.pdf)

▶ **Leibniz-Gemeinschaft WGL**

[www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg&nidap=](http://www.leibniz-gemeinschaft.de/?nid=akrcg&nidap=)

## ▶ Einzelne Institutionen

▶ **GESIS-IZ Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung  
Center of Excellence Women and Science – CEWS**

Das CEWS ist der nationale Knotenpunkt zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Wissenschaft und Forschung in Deutschland. Das CEWS fungiert als Think Tank für dieses Politikfeld, gibt Denkanstöße, initiiert Veränderungsprozesse, die es wissenschaftlich begleitet und gestaltet die erforderlichen Transferprozesse zwischen Wissenschaft und Politik aktiv mit. Das CEWS ist ein Arbeitsbereich der GESIS-IZ, einem Institut der Leibniz-Gemeinschaft.

[www.cews.org](http://www.cews.org)

## CEWS-Positionspapiere

Nr. 1: Innovation, Elite, Exzellenz und Chancengleichheit  
cews.Positionspapier no.1 zur Innovationsdebatte

[www.cews.org/cews/files/26/de/Positionspapier\\_Innovation.pdf](http://www.cews.org/cews/files/26/de/Positionspapier_Innovation.pdf)

Nr. 2: Wissenschaftlerinnen in außerhochschulischen Forschungseinrichtungen  
cews.Positionspapier no.2 zur Konzeption des Europäischen Forschungsraums

[www.cews.org/cews/files/132/de/FE150704.pdf](http://www.cews.org/cews/files/132/de/FE150704.pdf)

## CEWS-Statistikportal

[www.cews.org/statistik/](http://www.cews.org/statistik/)

cews.Beiträge zu Frauen in Wissenschaft und Forschung – Schriftenreihe

[www.cews.org/cews/cewsbeitr.php](http://www.cews.org/cews/cewsbeitr.php)

## ► Robert-Bosch-Stiftung Frauen in der Wissenschaft

Die Robert Bosch Stiftung startete im Herbst 2005 eine Initiative, um das Potenzial exzellent ausgebildeter Frauen in Wissenschaft und Forschung besser zu nutzen. Sie wird dazu von einem hochrangigen Beirat beraten. Studienergebnisse zur Situation von Frauen in der Wissenschaft, bekannte Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und „best practice“-Beispiele zur Erhöhung des Frauenanteils sind Ausgangspunkte für weitere Aktivitäten.

[www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/1778.asp](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/1778.asp)

Kurzexpertise des CEWS zum Themenfeld „Frauen in der Wissenschaft“:

[www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf](http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/Publikation.pdf)

## ▶ Europa

### ▶ Europäische Kommission Generaldirektion Forschung

She Figures 2006

Zweite Auflage ausgewählter Statistiken aufgeschlüsselt nach Geschlecht und ergänzt durch zusätzliche Daten, die ein erhellendes Licht auf die gegenwärtige Beschäftigungslage von WissenschaftlerInnen und ForscherInnen in Europa werfen:

[ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she\\_figures\\_2006\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf)

### ▶ European Platform of Women Scientists – EPWS

Located in Brussels, the EPWS supports the work of a whole range of existing national, European and international networks of women scientists from all disciplines (natural, medical and social sciences, engineering and technology, the humanities and arts). Furthermore, the Platform aims to make women scientists better understand the role they can play in the research policy debate and how to fully benefit from these opportunities by bundling their powers and forces.

[www.epws.org](http://www.epws.org)

## U.S.A.

Quellenangaben bei Londa Schiebinger

- ▶ **National Science Foundation**

ADVANCE Program  
Increasing the Participation and Advancement of Women in Academic  
Science and Engineering Careers:

[www.nsf.gov/funding/pgm\\_summ.jsp?pims\\_id=5383&org=HRD](http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383&org=HRD)

- ▶ **University of Michigan**

STRIDE Program  
Strategies and Tactics for Recruiting to Improve Diversity and Excellence:

[sitemaker.umich.edu/advance/stride](http://sitemaker.umich.edu/advance/stride)

- ▶ **The National Academies**

Beyond Bias and Barriers. Fulfilling the Potential of Women in Academic  
Science and Engineering

Free executive summary:

[books.nap.edu/execsumm\\_pdf/11741.pdf](http://books.nap.edu/execsumm_pdf/11741.pdf)

## Impressum

GESIS – IZ  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung  
Center of Excellence Women in Science – CEWS

Dreizehnmorgenweg 42  
D-53175 Bonn  
Tel.: + 49 (0)228 2281-520  
Fax: + 49 (0)228 2281-550  
[www.cews.org](http://www.cews.org)  
[www.gesis.org](http://www.gesis.org)

Herausgeberinnen: Jutta Dalhoff, Dorothee Kreuzer  
Redaktion: Dorothee Kreuzer  
Konzeption und Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim

Photographie:  
© Peter Himsel, Buchholz  
[www.himsel.de](http://www.himsel.de)

Druck:  
Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

Die Broschüre kann bestellt werden unter [www.cews.org/cews/bestellungen.php](http://www.cews.org/cews/bestellungen.php)

Veranstaltungskonzept und Ausführung:  
GESIS – IZ  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung – CEWS  
Jutta Dalhoff (Leiterin CEWS), Dorothee Kreuzer (Projektleiterin)

Veranstaltungsort:  
Axica Kongress- und Tagungszentrum, Pariser Platz, Berlin  
[www.axica.de](http://www.axica.de)

Konferenzlogistik:  
Veranstaltungsforum der Verlagsgruppe Georg-von-Holtzbrinck GmbH, Berlin  
[www.vf-holtzbrinck.de](http://www.vf-holtzbrinck.de)

Konferenz-Homepage:  
[www.cews.org/konferenz-innovation](http://www.cews.org/konferenz-innovation)

Förderung:  
Konferenz und Dokumentation wurden gefördert durch das Bundesministerium  
für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01FP0630

Bonn, Februar 2008

