

## Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung: überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

Mühlenbruch, Brigitte (Ed.)

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Konferenzband / collection

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:  
GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Mühlenbruch, B. (Hrsg.). (2001). *Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung: überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?* (cews.publik, 1). Bonn: Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244264>

### 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.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



CENTER OF EXCELLENCE  
WOMEN AND SCIENCE

# Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung

- überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

[cews.publik.no1](http://cews.publik.no1)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



Kompetenzzentrum

Frauen

in

Wissenschaft

und

Forschung

(CEWS)

Rheinische

Friedrich-Wilhelms-Universität

Bonn

# Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung

- überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

[cews.publik.no1](http://cews.publik.no1)

Kongressdokumentation

28. Mai 2001

Plenarsaal des Bundeshauses, Bonn

**Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung**

- überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort	Seite 3
Programm	Seite 4
Eröffnungsvortrag <i>Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung</i>	Seite 6

## VORTRÄGE

Equal Opportunities in Danish Research – creating a common frame of understanding <i>Karen Sjørup, Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality</i>	Seite 14
Nepotism and sexism in peer-review <i>Christine Wenneras and Agnes Wold: Beitrag aus NATURE/ Vol 387/ 22 May 1997</i>	Seite 20
TOTAL E-QUALITY Science Award <i>Eva Maria Roer, Vorsitzende TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.</i>	Seite 32

## GESPRÄCHSFOREN

Chancengleichheit als Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor an Hochschulen	Seite 39
Chancengleichheit in der Personalpolitik der Forschungszentren	Seite 46
Gender Mainstreaming – Weiterentwicklung oder Rückschritt?	Seite 56

# Vorwort

Die vorliegende Dokumentation des Kongresses „Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik“, den das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung durchgeführt hat, ist zugleich der erste Band der Reihe *cews.publik*.

*cews.publik* ist die neue Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science – CEWS, in der zukünftig alle Veröffentlichungen erscheinen werden, die das CEWS im Rahmen seiner Aufgaben erarbeitet. Alle diese Schriften werden sich dem Thema Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung widmen.

Der Kongress hat die derzeitige Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung in Deutschland sichtbar gemacht und auf der Grundlage dieser Bestandsaufnahme sowohl die Komplexität der anstehenden Aufgaben als auch die erfolgversprechenden Ansatzpunkte für Lösungen im Bereich der Verwirklichung der Chancengleichheit deutlich aufgezeigt. Insofern freue ich mich, dass gerade diese Dokumentation – sozusagen als Spiegelbild der umfangreichen Aufgaben des CEWS - die **no 1** unserer Reihe ist.

Allen, die den Kongress und dessen Dokumentation, aber auch das Erscheinen von *cews.publik* möglich gemacht und zum Gelingen beigetragen haben, sei an dieser Stelle gedankt, insbesondere dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Bonn, im September 2001

*Dr. Brigitte Mühlenbruch*  
Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung

## Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

**28. Mai 2001, Plenarsaal des Bundeshauses, Bonn**

„Der Kongress ‚Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?‘ soll die derzeitige Situation der Frauen in Wissenschaft und Forschung in Deutschland sichtbar machen.

Er soll Best-Practise-Beispiele vermitteln und innovative Wege zu einer forcierten Nutzung der Chancengleichheit als Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor aufzeigen. Trotz des ständig wachsenden großen Potenzi als hervorragender Frauen in Wissenschaft, Forschung und Lehre ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen noch immer unbefriedigend. Deutschland liegt hier im internationalen Vergleich weit zurück.

Es gilt deshalb, eine gemeinsame Basis zwischen Politik und Wissenschaft zu schaffen, auf der grundlegende Strategien und Zielmarken formuliert und von beiden getragen und forciert werden können. Darum geht es bei dieser Veranstaltung.“

Edelgard Bulmahn  
Bundesministerin für Bildung und Forschung

## Kongressprogramm

11.30 – 12.00 Uhr ERÖFFNUNGSVORTRAG  
Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung

12.00 – 12.30 Uhr EQUAL OPPORTUNITIES IN DANISH RESEARCH – CREATING A COMMON FRAME OF UNDERSTANDING  
Birte Weiss, Ministerin für Informationstechnologie und Forschung, Dänemark

12.30 – 13.00 Uhr A CAIR OF ONE´S OWN  
Dr. Agnes Wold, Associate Professor, Abt. Klinische Immunologie der Universität Göteborg, Schweden; Mitglied des European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science

13.00 – 14.00 Uhr Mittagspause

14.00 – 14.30 Uhr TOTAL E-QUALITY SCIENCE AWARD  
Eva Maria Roer, Vorstandsvorsitzende TOTAL E-Quality Deutschland e.V.

14.30 – 15.30 Uhr GESPRÄCHSFORUM I:  
CHANGENGLEICHHEIT ALS QUALITÄTS- UND WETTBEWERBSFAKTOR AN HOCHSCHULEN  
Prof. Heidi Diggelmann, Präsidentin des Forschungsrates beim Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung; Prof. Dr. Margot Körber-Weik, Landessprecherin der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg; Dr. Marianne Kriszio, Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen; Prof. Dr. Ekkehard Nuissl von Rein, Vize-Präsident der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz; Prof. Dr. Dietmar Petzina, Hochschulrektorenkonferenz; Prof. Dr. Hans Schaefer, Charité Berlin; Prof. Dr. Johanna Wanka, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg

15.30 – 16.00 Uhr Kaffee-Pause

16.00 – 17.00 Uhr GESPRÄCHSFORUM II:  
CHANCEGLEICHHEIT IN DER PERSONALPOLITIK DER FORSCHUNGSZENTREN

Prof. Dr. Jutta Allmendinger, Ludwig-Maximilians-Universität München; Brigitte Hobrecker, AG der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen; Barbara David, Commerzbank AG, Zentraler Stab Personal; Prof. Dr. Mary Osborn, Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie, Mitglied der ETAN-Gruppe; Dr. Dirk Meints Polter, Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft, Personal, Recht und internationale Beziehungen; Rüdiger Willems, Abteilungsleiter Personal und Recht in der Zentralverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft

17.00 – 17.30 Uhr Kaffee-Pause

17.30 – 18.30 Uhr GESPRÄCHSFORUM III:  
GENDER MAINSTREAMING – WEITERENTWICKLUNG ODER RÜCKSCHRITT?

Dr. Mineke Bosch, Associate Professor Universität Maastricht, Mitglied des European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science; Dipl.-Päd. Carola Busch, Projektkoordinatorin TOTAL E-QUALITY Science Award; Prof. Dr. Erika Fischer-Lichte, Wissenschaftsrat; Prof. Dr. Detlev Ganten, Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF); Dipl.-Psych. Traudel Klitzke, Volkswagen AG, Zenrales Personalwesen; Prof. Dr. Lenelis Kruse-Graumann, Fern-Universität Hagen; Dipl.-Inform. Ulrike Petersen, Vorsitzende des HGF-AK Frauen in den Forschungszentren

Der Kongress wurde von den Wissenschafts-Journalistinnen Ismeni Walter und Tanja Winkler aus Köln moderiert. Parallel zur Veranstaltung fand in der Lobby des Plenarsaals eine Posterpräsentation von Best-Practise-Beispielen zur Stärkung der Chancengleichheit in Forschungseinrichtungen, Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen statt.

## Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung – überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?

**Eröffnungsvortrag der Bundesministerin für Bildung und  
Forschung Edelgard Bulmahn anlässlich der Konferenzeröffnung**

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

welche Kernfragen beschäftigen uns heute beim Gleichstellungsthe-  
ma? Sind es überhaupt die richtigen Fragen, die wir stellen?  
Was haben wir mit Frauenförderprogrammen erreicht? Was nicht? Ist  
Frauenförderung ein überholter Ansatz oder zukunftsweisende Politik?  
Und: Ist uns eigentlich bewusst, dass die aktuellen Entwicklungen in  
Wirtschaft und Gesellschaft uns auch in der Frauenpolitik vor große  
Herausforderungen stellen, die wir nicht auf die lange Bank schieben  
dürfen?

Wenn wir uns heute fragen, wie Frauen- und Gleichstellungspolitik  
aussehen muss, die auch morgen noch zeitgemäß ist, dann müssen wir  
vor allem zwei Trends berücksichtigen. Ich meine den strukturellen und  
den demografischen Wandel.

Wir befinden uns heute in einer wichtigen Phase des Übergangs von  
der Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft.  
Die viel zitierte Globalisierung und der immer intensivere Wettbewerb  
um neue Produkte und Dienstleistungen machen deutlich, wie sehr  
Wohlstand und Arbeitsplätze von unseren wissenschaftlichen und  
technischen Leistungen abhängen. Nicht zuletzt die aktuelle Diskus-  
sion über die Greencard und den Fachkräftemangel in Deutschland  
zeigt, dass es in dieser Situation schlicht dumm wäre, auf das Potenzial  
der Hälfte der Menschen in unserem Land zu verzichten. Wir müssen

vielmehr auf die Intelligenz, auf die Kreativität, auf das Wissen und Können aller Menschen bei uns bauen. Wir müssen auf Frauen und Männer bauen.

Der zweite Trend, der uns heute beschäftigt, ist der demografische Wandel. Unsere Gesellschaft wird im Durchschnitt immer älter. Schon



*Edelgard Bulmahn, Bundesministerin für Bildung und Forschung*

seit Jahren werden bei uns immer weniger Kinder geboren. Gleichzeitig scheiden immer mehr Menschen mit dem Erreichen der Altersgrenze aus dem Berufsleben aus.

Für Frauen ist der demografische Wandel eine doppelte Herausforderung: Sie sind einerseits zunehmend als Arbeitskräfte gefragt. Und die allermeisten Frauen wollen heute

auch einen Beruf erlernen, studieren und arbeiten. Andererseits ist es für Frauen oft schwierig, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Für viele Mütter ist es eine tagtägliche Zerreißprobe, die Schulzeit der Kinder und die eigene Arbeitszeit unter einen Hut zu bringen. Manche Frauen stellen den Kinderwunsch für die berufliche Karriere zurück. Hier zeigt uns das Beispiel der skandinavischen Länder, dass gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten und ein gesellschaftliches Klima, wo berufstätige Mütter nicht als „Rabenmütter“ angesehen werden, dazu beitragen, dass sich wieder mehr Frauen für Kinder entscheiden.

Auch bei uns muss noch viel getan werden, damit Familie und Beruf besser miteinander vereinbar werden. Das betrifft nicht allein Frauen. Wir müssen für beide Partner, für Mütter und Väter, bessere Bedingungen schaffen. Mit Verbesserungen bei der Elternzeit, der Durchsetzung des Rechts auf Teilzeitarbeit und der Erhöhung des Kindergeldes hat die Bundesregierung in den letzten beiden Jahren viel erreicht. Auch

mit dem Ausbau von ganztägigen Betreuungsangeboten in Kindergärten und Schulen sind wir jetzt auf dem richtigen Weg. Auch die vorgesehenen Änderungen im Steuerrecht werden Familien mit Kindern helfen. Das alles sind wichtige Schritte, um die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft zu sichern.

Alle Verbesserungen, die wir hier erreichen, nützen Frauen im Wissenschaftsbereich mehr als anderen, denn für sie stellt sich die Frage „Kinder oder Karriere?“ mit besonderer Schärfe. Die Entscheidung für oder gegen Kinder steht zur gleichen Zeit an wie die Entscheidung für oder gegen eine wissenschaftliche Karriere. Viele Frauen fragen sich, ob sie der doppelten Belastung durch Kindererziehung auf der einen Seite und Promotion, Habilitation und dem ersten eigenen Lehrstuhl auf der anderen Seite gewachsen sind. Unser Ziel ist, dass alle Eltern, die das wollen, Kinder und Karriere ohne „wenn und aber“ miteinander vereinbaren können. Das ist ein entscheidender Beitrag zu mehr sozialer Gerechtigkeit und zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Wir können heute mit gutem Recht feststellen, dass wir bei der Verwirklichung der Chancengleichheit von Mädchen und Frauen in Bildung und Wissenschaft seit den 70er Jahren viel erreicht haben.

Inzwischen machen bei uns mehr Mädchen als Jungen Abitur. Mehr junge Frauen als Männer beginnen ein Studium und viele studieren sogar schneller und erfolgreicher als ihre männlichen Studienkollegen. Selbst in traditionellen „Männerdomänen“ wie den Ingenieurwissenschaften liegt der Frauenanteil bei den Erstsemestern inzwischen über 20 Prozent. Das heißt aber nicht, dass wir schon am Ziel sind.

Auch beim Einstieg in die Wissenschaft haben Frauen in den letzten Jahren kräftig zugelegt. Jede dritte Dissertation wird heute von einer Frau geschrieben. Bei den Habilitationen ist es aber nur noch jede fünfte. Bei den Professuren sinkt der Frauenanteil weiter: Nur jede zehnte Professur ist mit einer Frau besetzt. Und in den außeruniversi-



tären Forschungseinrichtungen findet sich gerade einmal auf einem von 20 Leitungsposten eine Frau, in den Großforschungseinrichtungen sogar nur auf einem von 40 Leitungsposten.

Warum gelingt es Frauen oft nicht, ihre Qualifikation in entsprechende Karrieren umzusetzen? Warum schaffen Frauen es nicht, die oberen Stufen der Karriereleiter mit dem gleichen Schwung zu erklimmen wie die unteren?

Der amerikanische Soziologe Robert K. Merton hat sich einmal gefragt, warum junge Wissenschaftler mit unkonventionellen Ideen im Wissenschaftsbetrieb nur schwer zum Zuge kommen – und er hat dabei den „Matthäus-Effekt“ entdeckt. Die etablierte Wissenschaftlergemeinschaft scheint gemäß dem Bibelwort zu handeln: „Denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er nicht hat“ (Matthäus 12, 13). Frauen gehören in der Regel nicht zum Netzwerk.

Genau dieser Effekt hindert oft auch Frauen in unseren Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen daran, die oberen Sprossen der Karriereleiter zu erklimmen. Solange Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen nur eine kleine Minderheit sind, bleiben auch die Auswahl- und Entscheidungsgremien fest in männlicher Hand. Das gilt übrigens nicht nur für die naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche, sondern auch für die Sprach- und Kulturwissenschaften, wo Frauen mit über 70 Prozent der Studierenden die Mehrheit bilden. Selbst in Fachgebieten wie der Frauenheilkunde, die sich ausschließlich Frauen widmen, werden Lehre und Forschung überwiegend von Männern bestimmt. Erst vor kurzem ist – mit Marion Kiechle – in Deutschland die erste Frau auf eine Professur für Gynäkologie berufen worden.

Untersuchungen in Schweden, den Niederlanden und Italien belegen, dass Auswahl- und Berufungsverfahren in der Wissenschaft längst nicht so objektiv sind, wie wir oft glauben, sondern dass sie Frauen dis-

kriminieren. Ich habe deshalb gemeinsam mit meinen Kolleginnen und Kollegen aus den Ländern in der Bund-Länder-Kommission beschlossen, auch bei uns die Auswahl- und Berufungsverfahren einmal kritisch unter die Lupe zu nehmen.

Wenn wir der Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb wirksam begegnen wollen, dann müssen wir genau darauf achten, wo es in den Karrierewegen von Frauen undichte Stellen gibt. Genau dort muss die Förderung von Frauen ansetzen.

Programme und Projekte zur Förderung von Frauen sind dabei wichtige Schritte. Was wir aber in erster Linie brauchen, sind eine moderne Gleichstellungspolitik und Strukturveränderungen in der Wissenschaft. Die Gleichstellung von Männern und Frauen muss zu einem durchgängigen Leitmotiv in allen Politikbereichen werden. Alle Initiativen und Maßnahmen, die wir ergreifen, müssen sich auch an der Verwirklichung der Gleichstellung messen lassen. Das „Zauberwort“ heißt „Gender Mainstreaming“.

Mit der Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (1998) haben wir hier einen Durchbruch erzielt: Die Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen gehört heute explizit zu den Aufgaben der Hochschulen. Fortschritte bei der Gleichstellung sind ein wichtiges Kriterium bei der Qualitäts- und Leistungsbewertung der Hochschulen und damit bei der Mittelzuweisung. In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gehen wir ähnlich vor: Bei der



*Ministerin Bulmahn im Gespräch*

geplanten Umstellung auf eine programmorientierte Förderung werden wir auch die Gleichstellung von Männern und Frauen als Leistungsparameter bei der Mittelvergabe berücksichtigen.

Gleichzeitig wollen wir gute Beispiele, wie unsere Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen die Gleichstellung von Frauen und Männern verwirklichen, besser sichtbar zu machen. Dazu schreiben wir den „Total E-Quality Science Award“ aus. „Total E-Quality“ soll zu einem Qualitätssiegel im Wissenschaftsbereich werden und jungen Frauen bei der Suche nach einer passenden Hochschule helfen.

In den nächsten zehn Jahren, meine Damen und Herren, wird fast die Hälfte der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an unseren Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen das Ruhestandsalter erreichen. Diesen Generationenwechsel müssen wir nutzen, um Verkrustungen aufzubrechen und notwendige Strukturveränderungen durchzusetzen. Dazu gehört auch, in den „heiligen Tempeln der Wissenschaft“ für mehr Gerechtigkeit zu sorgen und den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen zu erhöhen.

Wenn Sie hier noch einmal an den „Matthäus-Effekt“ denken, dann wird klar, wie wichtig es für talentierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ist, sich aus hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen zu befreien. Das will ich mit der Reform des Dienstrechts an unseren Hochschulen erreichen. Mit der Einführung von Juniorprofessuren erhalten junge, hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bereits mit Anfang 30 – und nicht erst mit durchschnittlich über 40 Jahren – die Möglichkeit, unabhängig und eigenständig zu forschen und zu lehren.

Die Dienstrechtsreform eröffnet den Karriereweg an der eigenen Hochschule für alle, die vor ihrer Juniorprofessur bereits einmal die Hochschule gewechselt oder für längere Zeit außerhalb der Hochschule gearbeitet haben. Ich will damit insbesondere für Frauen die Chance erhöhen, auf eine Professur berufen zu werden.

Außerdem werden Professorinnen und Professoren künftig nicht mehr allein nach dem Alter, sondern stärker nach Leistung bezahlt. Damit machen wir die Hochschulkarriere besonders für den wissenschaftlichen Nachwuchs wieder attraktiver.

Flankierend zur Dienstrechtsreform habe ich das Programm „Anstoß zum Aufstieg“ gestartet. Es umfasst Karrieretraining und Coaching für Wissenschaftlerinnen und sieht ab diesem Jahr auch gezielte Bewerbungstrainings für zukünftige Professorinnen vor. Damit ergänzt es das neue Hochschul-Wissenschaftsprogramm (HWP) „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“, in dem Bund und Länder jährlich 60 Millionen DM vor allem für die Förderung von Frauen auf dem Weg zur Professur zu Verfügung stellen. Mein Ziel ist, den Anteil von Professorinnen bis zum Jahr 2005 auf 20 Prozent zu steigern. Das sind doppelt so viele Professorinnen wie heute.

Wir Frauen müssen uns vor allem auch gegenseitig unterstützen, uns eigene Netzwerke schaffen, gemeinsam – und nicht als ewige Einzelkämpferinnen – handeln.

Dass beispielsweise technische und naturwissenschaftliche Studiengänge heute immer noch „Männerdomänen“ sind, liegt ganz bestimmt nicht daran, dass Frauen und Technik aufgrund eines unumstößlichen Naturgesetzes nicht zusammen passen. Es sind fehlende Vorbilder, ein althergebrachtes, verstaubtes Rollenverständnis und von Männern dominierte Netzwerke, die viele Frauen davon abhalten, ihre berufliche Zukunft in der Technik und in den Naturwissenschaften zu suchen.

Wir wollen jungen Frauen Vorbilder geben und fördern deshalb im Rahmen des HWP Mentorinnen-Netzwerke. Frauen, die sich in den Natur- oder Ingenieurwissenschaften erfolgreich behauptet haben, stehen Schülerinnen und Studienanfängerinnen hier mit Rat und Tat zur Seite.

Ein wichtiger Meilenstein ist auch das „Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung“, das das BMBF im vergangenen Jahr ins Leben gerufen hat. Sein Herzstück ist die Datenbank „FemConsult“, die

bereits heute die Daten von 6.500 Wissenschaftlerinnen umfasst und damit die größte in Europa ist. Dieses Kompetenzzentrum ist innerhalb weniger Monate zur ersten Adresse für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, für Wissenschaftlerinnen aus dem In- und Ausland und auch für wissenschaftliche und politische Einrichtungen, die in frauenpolitischen Fragen Informationen oder Beratung suchen, geworden.

Für das 6. Forschungsrahmenprogramm der EU halte ich eine klare Schwerpunktsetzung im Bereich „Women & Science“ für erforderlich. Damit soll die eingeschlagene Strategie des Gender Mainstreaming eine größere Wirkung erhalten. Es muss dabei die Brücke zu „positiven Aktionen“ geschlossen werden. Konkret heißt das: Wir brauchen im Bereich Mobilität und Humanressourcen eine Aktionslinie zur Steigerung der Beteiligung von Frauen an Führungspositionen in der europäischen Forschung. Dafür werde ich mich auf der nächsten Sitzung des Forschungsministerrates im Juni einsetzen.

Meine Damen und Herren, neue Ideen und kreative Ansätze entstehen nicht allein auf dem Reißbrett, sie entstehen im täglichen Leben, in Hochschulen und Forschungseinrichtungen, im Dialog zwischen allen Beteiligten. Jeder einzelne Schritt, den wir heute zur Förderung von Frauen unternehmen, bringt uns dabei ein Stück näher an unser Ziel – die Gleichstellung von Frauen und Männern. Und damit meine ich nicht nur die Gleichstellung auf dem Papier. Ich meine die Gleichstellung in der Wirklichkeit, in unseren Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, in allen Bereichen unserer Gesellschaft.

Ich freue mich ganz besonders auf den Vortrag der Vertreterin Dänemarks, die gleich berichten wird, welche Wege sie in Dänemark, das dabei oft ein Vorbild ist, geht.

Ich wünsche Ihnen allen gute Gespräche, fruchtbare Diskussionen und viele Anregungen, die Sie mit nach Hause nehmen können.

## Equal Opportunities in Danish Research - creating a common understanding

*Speech by Karen Sjørup (in Vertretung von Ministerin Birte Weiss)*

The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, on behalf of Birte Weiss, Danish Minister for Information Technology and Research

My own background: I worked for twenty years as an associate professor of gender studies at the University in Roskilde, Denmark. In four years until last year I was the Vice-Rector of the same university. Since November 2000 I have been the Director General for the Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality. Since November 2000 I have also been a member of the Board of Directors at the Danish Technical University.

### 1. Introduction

In the Danish debate it is often argued that gender equality was already obtained. This is true in the sense that young women today are better educated than young men are. It is also true in the sense that most young women expect to and actually realise a full time labour market career as women now account for 46 pct. of the labour force, and more than that among the young.

Female students form a majority of the students at universities as a whole - but only 20 pct. of the students at the Danish Technical University.

Still a lot is yet to be gained: In Denmark in total only 9 pct. of the professors are women - that is less than in many of our neighbouring countries. That means that female graduates have a much lesser chance of an academic career than their male peers do.

In most universities disappointingly little change was made in the female share of university careers during the last 20 years in spite of the rapid growth in the share of female students.

In 1995 at the university in Roskilde however we made a new equal opportunities policy that has in fact been quite successful. The general focus in this policy was to raise the number of women in the recruitment positions, so that all departments were asked to hire at least 50 pct. women in these recruitment positions (ph.d.scholars and assistant professors). If any of the departments did not live up to this standard they should be forced into doing so.

After the two years 4 of 8 department met with the standard, 2 did almost and 2 did not at all. And the argument was well known: They argued that they would not accept to be forced to lower their academic standards and that they always hired the best candidates. In order to carry out the second part of the strategy the university had to apply for a dispensation from the Danish gender discrimination act. This dispensation was not given. Still the strategy was a success; the turn down of the dispensation resulted in a lot of publicity and pressure on the departments that did not meet the standards. A lot was gained as women now account for almost half of the recruitment positions at the university.

## 2. The gender division of labour and of preferences in university studies

One of the major reasons why women did not obtain the positions that their share of the total group of graduates is that women tend to choose the 'wrong' disciplines. Whereas the research funding and the relative number of positions are scarce in the humanities, where women tend to pile up, these resources are more adequate in the natural sciences and technical sciences. That is disciplines more frequently chosen by male students.

This gender division in academic life follows the overall tendency of a gender division of labour that is developing in the opposite direction as that of a gender mainstreamed labour market. Nevertheless it is not possible to see this tendency purely as a matter of discrimination.

In the late 1980s a campaign was set up to make girls choose disciplines that were traditionally chosen by male students. But the campaign was set up in a time of high unemployment and the strategy resulted in even higher unemployment for women in those jobs. It also resulted in resistance among men against women in the trades.

Still the strategy was quite successful in the studies in engineering. In the late 1980s the number of female students in engineering raise to 25 pct., but afterwards in the 1990s the share of female students fell again to 17 pct. Today it is growing slightly again. And after all the number of female engineers is actually growing and so is their influence in the strategy of the engineers union.



*Karen Sjørup*

There are after all some indications that the gender division in choice of education at least in universities is diminishing a bit. In the University in Roskilde the five most popular disciplines now are the most popular for both sexes. Those are: Communication studies, political science, psychology, international development studies and journalism.

### 3. Academic values

In my mind there is no doubt that the academic values of the production of scientific knowledge as an objective and value free activity are some of the reasons why it is so difficult to discuss seriously gender discrimination. That would be to admit to the opposite - that they are discriminatory to women.

The CUDOS-values of: Communalism, Universalism, Disinterestedness, originality and scepticism are all challenged when the issue of gender discrimination is brought up. I once myself made a study of how assumptions about gender differences influenced the work relations between male and female doctors of medicine. As was to be expected both the female and the male doctors individually first claimed that there was no difference at all. They even claimed that it would be unprofessional to suggest that there was.

A doctor is a doctor, they claimed, whether he is a man or women, black or white. But after interviewing them for a while they all told stories about different gendered ways of treating the patients. Several of the stories told by male doctors concerned female doctors who did not respect the peer system between the doctors. They would sometimes rather consult with a nurse or a midwife when dealing with a difficult medical problem than with a doctor, and by that they violated the peer system.

### 4. The Gender Barrier project

In 1996 the former Danish Minister of Research Ms. Jytte Hilden set up a new 4 years program to investigate the barriers experienced by women in the academic field.

A number of different projects were given a share of the total sum of 8 mill Danish Kr. to examine:

- The exclusion of women from positions by closed decision making processes

- the processes when new positions are announced and applicants are evaluated,
  - the share of women in boards and councils,
  - the creation of male dominated work environments at universities,
  - the choices made by women themselves resulting in few decision-making positions
- Etc.

The results of these projects have been published in a number of books and pamphlets but they are still to be finished.

### 5. The Freja-program

In Denmark we have not achieved to make special positions for women like the Swedish Tham professorships. In many ways Denmark is a much more liberalist country than the other Scandinavian countries allowing no other mechanisms than the market.

But Jytte Hilden also succeeded in realising the Freja program in which an amount of 78 Danish Kroner was given from the national bill to female researchers who were to apply for a certain project primarily joint projects headed by more experienced female scholars and including junior female scholars.

The announcement of this program resulted in applications for in all 2 billion Danish Kroner amounting to the largest number of money ever applied for to a Danish research program. In all 16 projects were passed in many different disciplines reaching from philosophy to physics.

### 6. The New Danish Act on Gender Equality

In 2000 a new and very progressive act of gender equality was passed in the Danish Parliament.

This new act include that:

- there must be an equal number of women and men in all public boards and committees

- Every organisation appointing members to these boards and committees must point at both a man and a woman for each seat.
- All public institution must make a gender equality report each year.
- All public activities must be gender mainstreamed.

This new act also decided that there would be a minister of gender equality a ministerial department of gender Equality and a National Research and Documentation Centre.

In accordance with the new act the universities in Denmark are also obliged to gender mainstream their activities.

One of the first ways in which this was carried out was that universities were asked by the Minister of Research Ms. Birte Weiss to include gender mainstreaming in their development contracts with the government made in 2000.

In Roskilde the 'old' gender equality strategy by this contracts was turned into a more permanent strategy. In The Danish Technical University the issue of recruiting more female students has become a part of the general strategy of recruiting more students.

## 8. Conclusion

A lot of initiatives have been made to better the position of women in science and research in Denmark in the past decades. There is little doubt that the aims of this strategy are generally agreed on.

Still this does not mean that things are actually changing. The autonomy of universities is generally valued but it is not generally recognised that this autonomy is maintaining a brotherhood structure that is exclusive to women.

It is a general experience that women's interest have been best defended from above even if it has been argued that equality must be established by a bottom up strategy - this is seldom proved to be right at least not in universities.

Der folgende Artikel aus NATURE/Vol 387/22 May 1997 (commentary) gibt inhaltlich die Rede von Dr. Agnes Wold auf dem Kongress wieder:

## Nepotism and sexism in peer-review

**In the first-ever analysis of peer-review scores for post-doctoral fellowship applications, the system is revealed as being riddled with prejudice. The policy of secrecy in evaluation must be abandoned.**

*Christine Wenneras and Agnes Wold*

Throughout the world, women leave their academic careers to a far greater extent than their male colleagues<sup>1</sup>. In Sweden, for example, women are awarded 44 per cent of biomedical PhDs but hold a mere 25 per cent of the postdoctoral positions and only 7 per cent of professorial positions. It used to be thought that once there were enough entry-level female scientists, the male domination of the upper echelons of academic research would automatically diminish. But this has not happened in the biomedical field, where disproportionate numbers of men still hold higher academic positions, despite the significant numbers of women who have entered this research field since the 1970s.

### Reasons for lack of success

Why do women face these difficulties? One view is that women tend to be less motivated and career-oriented than men, and therefore are not as assiduous in applying for positions and grants. Another is that women are less productive than men, and consequently their work has less scientific merit. Yet another is that women suffer discrimination due to gender. We decided to investigate whether the peer-review system of the Swedish Medical Research Council (MRC), one of the main

funding agencies for biomedical research in Sweden, evaluates women and men on an equal basis. Our investigation was prompted by the fact that the success rate of female scientist applying for postdoctoral fellowships at the MRC during the 1990s has been less than half that of male applicants.

Our study strongly suggests that peer reviewers cannot judge scientific merit independent of gender. The peer reviewers overestimated male achievements and/or underestimated female performance, as shown by multiple-regression analyses of the relation between defined parameters of scientific productivity and competence scores.

In the peer-review system of the Swedish MRC, each applicant submits a curriculum vitae, a bibliography and a research proposal. The application is reviewed by one of 11 evaluation committees, each covering a specified research field. The individual applicant is rated by the five reviewers of the committee to which he or she has been assigned. Each reviewer gives the applicant a score between 0 and 4 for the following three parameters: scientific competence; relevance of the research proposal; and the quality of the proposed methodology. The three scores given by each reviewer are then multiplied with one another to yield a product score that can vary between 0 and 64. Finally, the average of the five product scores an applicant has received is computed, yielding a final score that is the basis on which the applicants to each committee are ranked.

The MRC board, which includes the chairmen of the 11 committees, ultimately decides to whom the fellowships will be awarded. Usually each committee chooses between one and three of the top-ranked applicants. Of the 114 applicants for the 20 postdoctoral fellowships offered in 1995, there were 62 men and 52 women, with a mean age of 36 years, all of whom had received a PhD degree within the past five years. Most of the female applicants had basis degrees in science (62 per cent), and the rest had medical (27 per cent) or nursing (12 per cent) degrees; the corresponding figures for the male applicants were 38, 59 and 3 per cent.

Traditionally, peer-review scores are not made public, and indeed the MRC officials initially refused us access to the documents dealing with evaluation of the applicants. In Sweden, however, the Freedom of the Press Act grants individuals access to all documents held by state or municipal authorities. Only documents defined as secret by the Secrecy Act are exempt, for example those that may endanger the security of the state, foreign relations of citizens' personal integrity. Accordingly, we appealed against the refusal of the MRC to be official documents. Hence, to our knowledge, this is the first time that genuine peer-reviewer evaluation sheets concerning a large cohort of applicants has become available for scientific study.

We found that the MRC reviewers gave female applicants lower average scores than male applicants on all three evaluation parameters: 0.25 fewer points for scientific competence (2.21 versus 2.46); 0.17 fewer points for quality of the proposed methodology (2.37 versus 2.54); and 0.13 fewer points for relevance of the research proposal (2.49 versus 2.62). Because these scores are multiplied with each other, female applicants received substantially lower final scores compared with male applicants (13.8 versus 17.0 points on average). That year, four women and 16 men were awarded postdoctoral fellowships.

As shown by these figures, the peer reviewers deemed women applicants to be particularly deficient in scientific competence. As it is generally regarded that this parameter is related to the number and



Agnes Wold

quality of scientific publications<sup>2-5</sup>, it seemed reasonable to assume that women earned lower scores on this parameter than men because they were less productive. We explored this hypothesis by determining the scientific productivity of all 114 applicants and then comparing the peer-reviewer ratings of groups of male and female applicants with similar scientific productivity.

### **Productivity variables**

We measured the scientific productivity of each applicant in six different ways. First, we determined the applicant's total number of original scientific publications, and second, the number of publications on which the applicant was first author. Both figures were taken from the applicant's bibliography, which we double-checked in the Medline database. (We call these measures 'total number of publications' and 'total number of first-author publications'.)

To take into account the fact that the prestige of biomedical journals varies widely, we constructed measures based on journals' impact factors. The impact factor of a scientific journal is listed in the independent Institute of Scientific Information's Journal Citation Reports, and describes the number of times an average paper published in a particular journal is cited during one year. Our third measure was to add together the impact factors of each of the journals in which the applicant's papers were published, generating the 'total impact measure' of the applicant's total number of publications.

Fourth, we generated the 'first-author impact measure' by adding together the impact factors of the journals in which the applicant's first-author papers appeared.

The unit of measure for both total impact and first-author impact is 'impact points', with one impact point equalling one paper published in a journal with an impact factor of 1.

Fifth, using the science citation database, we identified the number of times the applicant's scientific papers were cited during 1994, which yielded the measure 'total citations'. And sixth, we repeated this procedure for papers on which the applicant was first author, giving the measure 'first author citations'.

Did men and women with equal scientific productivity receive the same competence rating by the MRC reviewers? No! As shown in Fig. 1 for the productivity variable 'total impact', the peer reviewers gave female applicants lower scores than male applicants who displayed the same level of scientific productivity. In fact, the most productive group of female applicants, containing those with 100 total impact points or more was the only group of women judged to be as competent as men, although only as competent as the least productive group of male applicants (the one whose members had fewer than 20 total impact points).

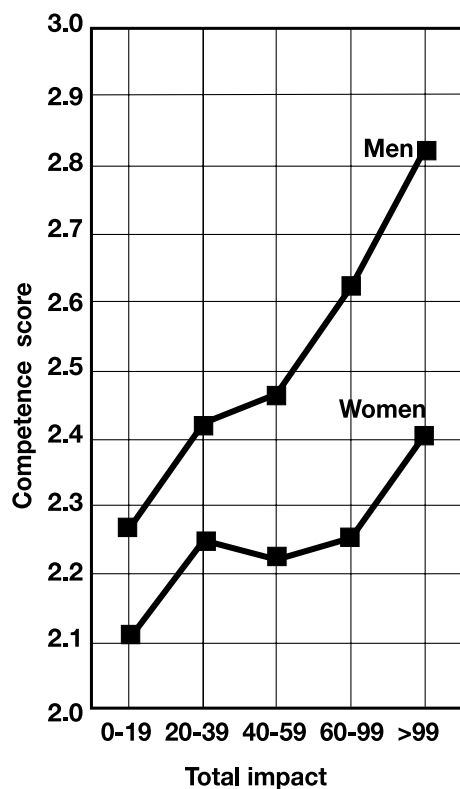
### **Why women score low**

Although the difference in scoring of male and female applicants of equal scientific productivity suggested that there was indeed discrimination against women researchers, factors other than the applicant's gender could, in principle, have been responsible for the low scores awarded to women. If, for example, women were mainly to conduct research in areas given low priority by the MRC, come from less-renowned universities, or have less collaboration with academic decision-makers, their lower scores could depend on such factors, rather than on their gender per se.

To determine the cause of women's lower scores, we performed a multiple-regression analysis, which reveals the factors that exert a primary influence on a certain outcome (for example competence scores) and the size of such an influence. Multiple regression permits the elimination of factors whose influence on a certain outcome merely reflects their dependence on other factors.



In the multiple-regression analysis, we assumed that the competence scores given to applicants are linearly related to their scientific productivity. We constructed six different multiple-regression models, one for each of the productivity variables outlined above. In each of these models, we determined the influence of the following factors on the competence scores: the applicant's gender; nationality (Swedish/non-Swedish); basic education (medical, science or nursing school); scientific field; university affiliation; the evaluation committee to which the applicant was assigned; whether the applicant had had postdoctoral experience abroad; whether a letter of recommendation accompanied the application; and whether the applicant was affiliated with any of the members of the evaluation committee. The last piece of informa-



Ch. Wenneras, A. Wold, *Nature* 387 (22 May 1997) 341

tion is noted on the MRC evaluation protocols, in which case the reviewer in question is not allowed to participate in the scoring of that applicant. It was as frequent for female (12 per cent) as for male (13 per cent) applicants to be associated with a committee member.

The outcome of the regression analysis is shown in Table 1. Three out of the six productivity variables generated statistically significant models capable of predicting the competence scores the applicants were awarded: total impact, first-author impact and first-author citations. The model that provided the highest explanatory power was the one based on total impact ( $r^2 = 0.47$ ). In all three models, we found two factors as well as scientific productivity that had a significant influence on competence scores: the gender of the applicant and the affiliation of the applicant with a committee member.

According to the multiple-regression model based on total impact, female applicants started from a basic competence level of 2.09 competence points (the intercept of the multiple regression curve) and were given an extra 0.0033 competence points by the reviewers for every impact point they had accumulated. Independent of scientific productivity, however, male applicants received an extra 0.21 points for competence. So, for a female scientist to be awarded the same competence score as a male colleague, she needed to exceed his scientific productivity by 64 impact points (95 per cent confidence interval: 35-93 impact points).

This represents approximately three extra papers in *Nature* or *Science* (impact factors 25 and 22, respectively), or 20 extra papers in a journal with an impact factor of around 3, which would be an excellent specialist journal such as *Atherosclerosis*, *Gut*, *Infection and Immunity*, *Neuroscience* or *Radiology*. Considering that the mean total impact of this cohort of applicants was 40 points, a female applicant had to be 2.5 times more productive than the average male applicant to receive the same competence score as he  $((40 + 64) / 40 = 2.6)$ .

## Friedship bonus

According to the same multiple-regression model, applicants who were affiliated with a committee member received competence scores 0.22 points higher than applicants of the same gender and scientific productivity who lacked such ties (Table 1). This 'affiliation bonus' was worth 67 impact points (confidence interval: 29 to 105 impact points). Hence, an applicant lacking personal ties with the reviewers needed to have 67 more impact points than an applicant of the same sex who was associated with one of the reviewers, to be perceived as equally competent. So, although MRC policy does not allow 'biased' reviewers to participate in the scoring of applicants they are associated with, this rule was insufficient, as the 'neutral' committee members compensated by raising their scores when judging applicants affiliated with one of their peers.

Because the affiliation bonus was of the same magnitude as the 'male gender' bonus, a woman applicant could make up for her gender (- 0.22 competence points) by being affiliated with one of the reviewers (+ 0.22 competence points). On the other hand, a female (- 0.21 competence points) lacking personal connections in the committee (- 0.22 competence points) had to present an additional 131 impact points to the MRC reviewers to receive the same competence score as a male applicant affiliated with one of the reviewers.

Such a level of productivity was attained by only three of the 114 applicants, one male and two female. Hence, being of the female gender and lacking personal connections was a double handicap of such severity that it could hardly be compensated for by scientific productivity alone.

The two other regression models, based on first-author impact and first-author citations, yielded almost identical results to the first with regard to the effect of gender and affiliation (Table 1). This congruity was not a statistical artefact due to a high degree of interrelation bet-

ween the three productivity variables, as the total impact and first-author impact of the applicants were only moderately correlated ( $r = 0.63$ ), as were total impact and first-author citations ( $r = 0.62$ ). We therefore believe that male gender and reviewer affiliation were real determinants of scientific competence in the eyes of the MRC reviewers.

The applicant's nationality, education, field of research or postdoctoral experience did not influence competence scores in any of the models. A letter of recommendation had a positive effect on the competence score in the model based on total impact, but not in the two others (Table 1). By contrast, the evaluation committee that rated individual applicants did influence competence scores, as some committees were 'sterner' in their evaluation of competence than the rest (data not shown). However, an applicant who was assigned to a 'tough' committee had the same chance of being awarded a fellowship as other applicants, as fellowships were distributed based on the rank the applicant acquired within his or her committee and not on absolute score values.

## Changing the system

The peer-review system, characterized as „the centrepiece of the modern scientific review process“<sup>6</sup>, has been criticized on many grounds, including poor inter-reviewer reliability<sup>2</sup> and because reviewers may favour projects confirming their own views.<sup>7</sup> Our study is the first analysis based on actual peer-reviewers scores and provides direct evidence that the peer-review system is subject to nepotism, as has already been suggested anecdotally.<sup>8-10</sup>

One might argue that young researchers affiliated with peer reviewers are part of a scientific elite that has received superior training and are therefore more competent than average applicants. Indeed, applicants with such ties had higher total impact levels on average than applicants without such connections (data not shown). Hence, applicants with personal alliances justly benefited from higher competence scores because of their higher scientific productivity. However, on top of

Multiple regression model based on:	Total impact	First-author impact	First-author citations
<b>Scientific productivity</b>			
r <sup>2</sup>	0.47	0.44	0.41
Intercept	2.09	2.13	2.17
Competence points per productivity unit	0.0033 < 0.00005*	0.0094 < 0.0001	0.0054 0.001
<b>Additional points given by the reviewers for the following factors</b>			
Male gender	0.21 < 0.00005	0.241 < 0.00005	0.23 < 0.00005
Reviewer affiliation	0.22 0.0008	0.20 0.005	0.23 0.001
Recommendation letter	0.10 0.04	NS	NS
<b>Size of the influence of the non-scientific factors in productivity equivalents</b>			
Male gender	64 (35-93)	25 (14-36)	42 (23-61)
Reviewer affiliation	67 (29-105)	21 (6-36)	42 (17-67)
Unit of measure	Impact points	Impact points	Citations during 1994
Table 1			
Factors that significantly influenced peer reviewers' rating of scientific competence to three multiple regression models			
* Italized numbers indicate P-values for the variable in question.			
... Numbers in parentheses indicate 95% confidence interval.			
NS not statistically significant, P-value > 0.05			

that, they were given extra competence points not warranted by scientific productivity. We see no reason why an applicant who manages to produce research of high quality despite not being affiliated with a prestigious research group should not be similarly rewarded.

Several studies have shown that both women and men rate the quality of men's work higher than that of women when they are aware of the sex of the person to be evaluated, but not when the same person's gender is unknown.<sup>11-13</sup> It is somewhat surprising that the results of these studies have not discouraged the scientific community from relying on evaluation systems that are vulnerable to reviewer prejudice.

An interesting question that we could not address here is whether the harsher evaluation of female researchers was due to the paucity of women among the peer reviewers (5 out of 55) and their uneven distribution among the MRC's committees made a statistical analysis of their scoring behaviour impossible. However, a few studies have indicated that female evaluators may be more objective in assessing the achievement of women than their male counterparts.<sup>14</sup> Nevertheless, we are not confident that a simple increase in the percentage of women reviewers would solve the problem of gender-based discrimination.

If gender discrimination of the magnitude we have observed is operative in the peer-review systems of other research councils and grant-awarding organizations, and in countries other than Sweden, this could entirely account for the lower success rate of female as compared with male researchers in attaining high academic rank. The United Nations has recently named Sweden as the leading country in the world with respect to equal opportunities for men and women, so it is not too far-fetched to assume that gender-based discrimination may occur elsewhere. It is therefore essential that more studies such as ours are conducted in different countries and in different areas of scientific research.

An in-depth analysis of other peer-review systems can be achieved only if the policy of secrecy is abandoned. We could perform our study only because of the Swedish Freedom of the Press Act. It is often claimed that secrecy in scoring will protect reviewers from improper influences. But our results cast doubt on these claims. It has also been suggested that the recruitment of peer reviewers of high quality would be impeded if reviewers were not granted anonymity. Such fears seem to be exaggerated because, although reviewer evaluation scores have been accessible to everyone in Sweden since the court ruling of 1995, there have been no large-scale defections of peer reviewers from the evaluation committees.

Most important, the credibility of the academic system will be undermined in the eyes of the public if it does not allow a scientific evaluation of its own scientific evaluation system. It is our firm belief that scientists are the most suited to evaluate research performance. One must recognize, however, that scientists are no less immune than other human beings to the effects of prejudice and comradeship. The development of peer-review systems with some built-in resistance to the weaknesses of human nature is therefore of high priority. If this is not done, a large pool of promising talent will be wasted.

*Christine Wenneras is in the Department of Medical Microbiology and Immunology and Agnes Wold is in the Department of clinical Immunology at Göteborg University, Guldhedsgatan 10, S-413 46 Göteborg, Sweden (e-mail: agnes.wold@immuno.gu.se)*

Acknowledgements. We thank documentalist Ann-Marie Holst for assistance, and Maria Wold-Troell, Svante Wold and Christer Andersson for statistical advice. The study was supported by a grant from the Swedish Ministry of Education.

1 Widnall, S.E. *Science* 241, 1740-1745 (1988).  
 2-5 Cole, S., Cole, J.R. & Simon, G.A. *Science* 214, 881-886 (1981).  
 Long, J.S. *Social Forces* 71, 159-178 (1992)  
 Sonnert, G. *Social Stud. Sci.* 25, 35-55 (1995)  
 Sonnert, G. & Holton, G. *Am.Sci.* 84, 63-71 (1996).  
 6 Glantz, S.A.&Bero, L.A.*J.Am.Med.Assoc.*272, 114-116 (1994)  
 7 Ernst, E., Resch, K.L. & Uher, E.M. *Ann. Intern. Med.* 116, 958 (1992)  
 8-10 Forsdyke, D.R. *FASEB J.*7, 619-621 (1993),  
 Calza, L. & Gerbisa, S. *Nature* 374, 492 (1995),  
 Perez-Enciso, M. *Nature* 378, 760 (1995).

11-13 Goldberg, P. *Trans-Action* 5, 28-30 (1968)  
 Nieva, V.F. & Gutek, B.A. *Acad. Manag. Rev.* 5 267-276 (1980)  
 O'Leary, V.E. & Wallston, B.S. *Rev. Pers. Soc. Psychol.* 2, 9-43 (1982)  
 14 Frieze, I.H. in *Women and Achievement: Social and Motivational Analyses* (eds Mednick, M.T., Tangri, S.S. & Hoffman, L.W.) 158-171 (Hemisphere, Washington DC, 1975)

Nature adds: This article was peer-reviewed by three males.

## TOTAL E-QUALITY Science Award

### Ein Projekt für Hochschulen und Forschungseinrichtungen

*Carola Busch (Zusammenfassung des Kongressbeitrags von Eva Maria Roer)*

Ein Stab hoch motivierter und engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist unerlässlich, um im Wettbewerb mithalten zu können. „Wir brauchen die Besten!“ so begründen daher auch die TOTAL E-QUALITY-Prädikatsträger ihr Engagement zur Chancengleichheit, wie das Ergebnis der Studie zur Evaluation von TOTAL E-QUALITY zeigt. Die Potenziale aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu entwickeln ist dabei notwendige Voraussetzung zur Steigerung von Qualität und Wettbewerbsfähigkeit. Intern verbessert Chancengleichheit das Arbeitsklima, und gemischte Teams zeigen in der Zusammenarbeit eine höhere Effizienz. In der Öffentlichkeit wird Chancengleichheit als imageförderndes Signal wahrgenommen und wirkt positiv im Wettbewerb um Kundinnen. Zusätzlich rückt der Mangel an Fachkräften und qualifiziertem Nachwuchs Frauen und ihre Potenziale in den Fokus der Personalentwicklung. Darüber hinaus spielt Chancengleichheit auch im internationalen Wettbewerb eine Rolle.

Dies beschreibt nicht nur die Situation in der Wirtschaft. Auch Wissenschaft und Forschung müssen sich dem Wettbewerb stellen. Unternehmen erwarten von den Hochschulen und Universitäten hoch qualifizierte Studienabgänger, die in der internationalen Konkurrenz bestehen können. Forschungseinrichtungen müssen mit ihren Belegschaften internationale Standards halten. Und dabei wird Erfolg dadurch definiert, die Entwicklung nicht nur mitzuhalten, sondern sie zu gestalten und ihr vorauszuweichen. Forschungseinrichtungen stellen sich diesen Anforderungen zunehmend und übernehmen mit Qualitätsmanagement und Personalentwicklung auch Chancengleichheit in ihre Führungskonzepte. Aber auch Hochschulen erkennen die Notwendigkeit struktureller Neuerungen. Noch sind Konkurrenz und Nachwuchsfragen dort nicht so dringlich, aber die Anforderungen an ein qualifizier-

tes Management steigen. Nicht nur die Forderungen der Wirtschaft nach gut ausgebildeten Fachkräften, sondern auch das Interesse an eigenem wissenschaftlichen Nachwuchs kann ohne den Einbezug weiblicher Potenziale nicht mehr sichergestellt werden. Denn wir brauchen überall die Besten, nicht nur in der Wirtschaft – schließlich werden in Bildung und Forschung die Weichen für die Zukunft gestellt.

Qualitätsmanagement und Qualitätsvergleich als Anreiz zur Verbesserung von Organisationsleistungen gewinnen auch in wissenschaftlichen Einrichtungen an Bedeutung. Grundlegend für eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit ist der Wechsel von herkömmlicher Personalverwaltung zu innovativer Personalpolitik. Zur Initiierung und Implementierung von Qualitätsmanagement in Verbindung mit Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen wurde das Projekt TOTAL E-QUALITY Science Award entwickelt. Das Projekt wird durchgeführt als Kooperationsprojekt von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. und der Sozialforschungsstelle Dortmund. Es wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und ist Bestandteil des Programms „Frau und Beruf“ der Bundesregierung. Mit der Bewerbung um das Prädikat sollen Hochschulen und Forschungseinrichtungen angeregt werden, Chancengleichheit in ihr neu zu gestaltendes Qualitätsmanagement und damit in ihre Organisations- und Personalentwicklung einzubeziehen. Ziel ist, Frauen stärker in der Nachwuchsförderung zu berücksichtigen und ihnen angemessene berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierechancen zu eröffnen. Darüber hinaus soll der Qualitätsvergleich von Strategien und Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit angeregt und unterstützt werden. Zur Bewertung soll künftig das TOTAL E-QUALITY-Prädikat eingesetzt werden.

Mit diesem Prädikat zeichnet der Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. seit 1997 öffentliche und privatwirtschaftliche Unternehmen für ihre an Chancengleichheit von Frauen und Männern orientierte Personalpolitik aus. Der Verein hat es sich zum Ziel gesetzt, die Begabungen, Fähigkeiten und Qualitäten von Frauen in Unternehmen zu fördern.

Dazu gehört, vorhandene Potenziale von Mitarbeiterinnen zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu bieten. Es beinhaltet weiterhin, Frauen angemessen und entsprechend ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen und sie auf allen betrieblichen Ebenen partizipieren zu lassen. Nicht zuletzt bedeutet es, die Leistungen von Frauen angemessen und gerecht zu honorieren. Voraussetzungen dazu sind eine auf Chancengleichheit gerichtete Unternehmenskultur sowie Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Dies begründet vielfach einen Paradigmenwechsel in der Personalführung. TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. setzt sich dafür ein, diese Konzepte bekannt zu machen, sie zu fördern und voranzutreiben. Als sichtbares Zeichen für bereits umgesetzte Aktivitäten wird das TOTAL E-QUALITY-Prädikat vergeben.

Die Bewerbung um das Prädikat erfolgt durch Ausfüllen einer von TOTAL E-QUALITY Deutschland entwickelten Checkliste. Darin sind eine Fülle möglicher Ansätze und Maßnahmen zur Chancengleichheit vorgestellt. Auf der Basis dieser Checkliste wurde im Projekt TOTAL E-QUALITY Science Award ein spezielles Erhebungsinstrument für wissenschaftliche Institutionen erarbeitet. Es wurde gemeinsam mit den Pilotenrichtungen

- Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt Köln
- Hochschule der Künste Berlin
- Fachhochschule Dortmund
- Technische Universität Dresden
- Universität Bremen
- Universität Erlangen/Nürnberg
- Universität Potsdam
- Wissenschaftszentrum Berlin

weiterentwickelt und erprobt und ist zugeschnitten auf die besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie auf die speziellen Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs. Wie auch in der Checkliste werden eine Vielzahl möglicher Ansatzpunkte und Aktivitäten zum Qualitätsmanagement in Verbindung mit Chancengleichheit dargestellt. Mit der Umsetzung der für ihre Rahmenbedingungen relevanten Maßnahmen können wissen-

schaftliche Institutionen zum einen den Prozess anstoßen und begleiten, zum anderen bietet es die Möglichkeit, mittels Self-Assessment das Niveau ihrer Chancengleichheitspolitik zu ermitteln und qualitativ zu verbessern.

Das Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY Science Award ist untergliedert in sieben Aktionsfelder sowie einen Teil für statistische Angaben. Die Aktionsfelder umfassen alle Gebiete innovativer Personal- und Organisationsentwicklung im Hinblick auf ihre Verknüpfung mit Chancengleichheitspolitik:

1. Personalbeschaffung und Stellenbesetzung
2. Karriere- und Personalentwicklung
3. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung (work-life-Balance)
4. Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
5. Planungs- und Steuerungsinstrumente in der Organisationsentwicklung
6. Organisationskultur
7. Forschung, Lehre und Studium

Zusätzlich erfolgt eine Bestandsaufnahme zur Beschäftigungssituation.

Für jedes Aktionsfeld sind die zur Erreichung von Chancengleichheit erforderlichen Ziele formuliert. Diesen sind Indikatoren zugeordnet und hierzu mögliche Aktivitäten aufgelistet. Auf der Basis dieser Zusammenstellung können wissenschaftliche Institutionen eine auf ihre Rahmenbedingungen abgestimmte Chancengleichheitspolitik konzipieren und die entsprechenden Prozesse einleiten. Das Bewertungsinstrument steht im Kontext des Qualitätsmanagements für das interne Self-Assessment zur Verfügung. Darüber hinaus dient es als Grundlage für die Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY Prädikat.

Das Erhebungsinstrument wurde von Mai bis Dezember 2000 an acht Pileteinrichtungen eingesetzt und erprobt. Nach einer Auswertungsphase dienten die Erfahrungen aus dem praktischen Einsatz zur Ergänzung und Optimierung. Das fertige Erhebungsinstrument TOTAL

E-QUALITY Science Award wurde am 28. Mai 2001 auf dem Kongress vorgelegt und damit der Startschuss für die erste Bewerbungsphase gegeben.

Neben der Entwicklung des Selbstbewertungsinstruments hat das Projekt die Unterstützung und Beförderung von Bewerbungen zum Inhalt. Dazu werden wissenschaftliche Institutionen mit unterschiedlichen Angeboten unterstützt. Interessierte erhalten Beratung, wie sie im Rahmen neuer Steuerungsformen Gleichstellungsinitiativen in das Qualitätsmanagement ihrer Institutionen einbringen können, ebenso steht Beratung bei Fragen zur konkreten Bewerbung zur Verfügung. Von der Projekt-Homepage [www.total-e-quality-science.de](http://www.total-e-quality-science.de) können außerdem vielfältige

Hintergrundinformationen und Materialien abgerufen werden. Dazu gehören neben direkten Informationen zum Projekt zum Beispiel eine Sammlung statistischer Auswertungen zu Frauen im Wissenschaftsbereich, fachbezogener Literatur und Veranstaltungen sowie Folien zur Präsentation von Projektinhalten und Umsetzungsstrategien. Ausgewählte Good-Practice-Beispiele stellen praktizierte Ansätze vor, geben so Anregungen zu Ausgestaltung möglicher Maßnahmen und untermauern diese mit Erfahrungen.



*Aufmerksame Zuhörerinnen*

Information über projektbezogene und übergreifende Aktivitäten sind auch in den von TOTAL E-QUALITY Deutschland herausgegebenen Newslettern zusammengefasst. Sie können wie alle Projektinformationen aus dem Internet bestellt werden. Ebenso kann das Erhebungsin-

strument per download aus dem Internet geladen werden. Zum Projektende wird ein Handbuch zum TOTAL E-QUALITY Management für



Ministerin Bulmahn im Gespräch

wissenschaftliche Institutionen zur Verfügung stehen, in dem alle für die Prozessumsetzung und Bewerbung relevanten Informationen zusammengefasst sind. In regionalen Informationsveranstaltungen werden Interessenten mit dem Verfahren und seinen Inhalten vertraut gemacht und sie erhalten die nötigen Hilfestellungen. Die Projektarbeit wird begleitet und unterstützt von einem kompetenten Beirat. Eine kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit macht das Projekt und seine Intention in der

Fachöffentlichkeit bekannt und soll dazu beitragen, die Prozesse in den wissenschaftlichen Institutionen anzuregen, zu forcieren und eine Bewerbung um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat zu befördern.

Ab Juni 2001 können sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen bei dem Verein TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. um das Prädikat bewerben. Dazu müssen die Bewerber das Selbstbewertungsinstrument ausfüllen. Grundlage dafür ist eine integrierte Darstellung der Zielsetzung und Aktivitäten, die einerseits zentral die gesamte Institution betreffen und zum anderen zwei dezentrale Einrichtungen genauer betrachten. Die Auswahl der beispielhaften Bereiche sollte einerseits begründet werden und andererseits von einem hohem sowie einem niedrigen Frauenanteil geprägt sein. Zur Erlangung des Prädikats ist es nicht erforderlich, alle dargestellten Maßnahmen umzusetzen. Sie dienen als Beispiele bei der Auswahl und gleichermaßen zur Inspiration für weitere Schritte. Als Belege sollen, soweit vorhanden, schriftliche Unterlagen und Veröffentlichungen beigefügt werden. Die Anlagen sollen die Aktivitäten verdeutlichen und Zielsetzungen und Engagement nachvollziehbar machen. Maßnahmen, deren Realisierung noch

bevorsteht oder die für die nächste Zeit geplant sind, können in einer dafür vorgesehenen Rubrik eingetragen werden. Die Angaben basieren auf einer Selbstverpflichtung und sind wie die Bewerbung freiwillig.

Die Bewertung der Unterlagen erfolgt durch eine unabhängige Jury des Vereins TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V.. Bewerben können sich mit dem Selbstbewertungsinstrument TOTAL E-QUALITY Science Award alle wissenschaftlichen Institutionen, Hochschulen (Universitäten, Fachhochschulen, Akademien) und Forschungseinrichtungen. Das Prädikat besteht aus einer Urkunde und dem TOTAL E-QUALITY-Logo. Dieses Logo können die Prädikatsträger für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit einsetzen. Während der Projektlaufzeit sind die Bewerbungen kostenfrei. Das Prädikat ist drei Jahre gültig. Danach muss sich die Institution neu bewerben. Die Neubewerbung wird darauf geprüft, inwieweit positive Veränderungen in den letzten Jahren stattgefunden haben.

Einsendeschluss für die diesjährigen Bewerbungen ist der 30. November 2001. Die Prädikate werden dann im Rahmen eines internationalen Kongresses zum Projektabschluss im Frühjahr 2002 vergeben.

Weitere Informationen zum Projekt erhalten Sie unter:  
[www.total-e-quality-science.de](http://www.total-e-quality-science.de)

## Gesprächs-Forum 1

### Chancengleichheit als Qualitäts- und Wettbewerbsfaktor an Hochschulen

Das Forum sollte einerseits die bestehenden Instrumentarien zur Förderung der Chancengleichheit an den Hochschulen überprüfen und andererseits Forderungen zur Verbesserung der Situation von Frauen an den Hochschulen aufstellen. Die Teilnehmenden aus den Reihen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, der Hochschulrektorenkonferenz, der Forschungseinrichtungen und Fördereinrichtungen sprachen über die leistungsorientierte Mittelvergabe, die im Hochschulrahmengesetz festgeschrieben ist und über die Möglichkeiten, die die Juniorprofessur bietet, wenn sie die Habilitation ablöst. Ein Blick ins europäische Ausland sollte andere Wege aufzeigen und damit als Anregung für die deutsche Hochschullandschaft dienen. Nicht zuletzt ging es um die Auswirkung der Chancengleichheit auf das Arbeitsklima und die Qualität der Arbeit.

#### Prof. Dr. Heidi Diggelmann

##### Präsidentin des Forschungsrates beim Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

Prof. Diggelmann – Präsidentin des Schweizer Pendantes der DFG – machte deutlich wie wichtig es ist, die Bewertungskriterien für Fördermaßnahmen an den tatsächlich bestehenden Lebensbedingungen von WissenschaftlerInnen zu orientieren und erteilte dem „Schema F“ eine Absage:

*„Für viele Nachwuchsprogramme, sei es Postdoc[stellen] oder Förderprofessuren, die ungefähr Ihren Juniorprofessuren entsprechen, haben wir durchschnittliche Alterslimiten. Wir haben aber festgestellt, dass für Frauen eben solche Alterslimiten zu großen Schwierigkeiten führen können, vielleicht nicht nur für Frauen, aber auch für Männer, die Betreuungspflichten übernehmen, oder die einen zweiten Bildungsweg gemacht haben, und wir haben deshalb beschlossen, anstatt irgendwelche Sonderprogramme für Leute mit ungewöhnlicher Karriere zu kreieren, die Interpretation der Alterslimiten flexibel zu gestalten.“*

Der Forschungsrat des Schweizerischen Nationalfonds handhabt auch andere Bewertungskriterien, zum Beispiel Auslandsaufenthalte, flexibler, um Frauen die Möglichkeit zu geben, trotz Familienpflichten eine Förderung zu erhalten:

*„Dies scheint uns besser, als bei der reinen wissenschaftlichen Qualität Konzessionen zu machen. Alle ForscherInnen, vor allem auch die Frauen, sind dagegen, dass Sonderprogramme für Frauen eingeführt werden, wo man Abstriche an der wissenschaftlichen Qualität macht.“*

Prof. Diggelmann sieht auch im Bewerbungsverfahren einen Änderungsbedarf. Frauen müssten häufiger eingeladen werden und die Chance eines persönlichen Gesprächs nutzen dürfen, denn bei dieser Präsentationsform seien sie meist besser als Männer. Und in ihrer Vorbildfunktion an der Universität sollten die Frauen eben auch Charisma und Ausstrahlung haben. Die Statistiken des Forschungsrates haben ungewöhnliche Ergebnisse der einzelnen Fachbereiche in Bezug auf Chancengleichheit geliefert:

*„In exakten Wissenschaften, Chemie, Physik, erwartet man, dass die Frauen etwas schlechter abschließen; das würde niemanden erstaunen. Aber was mich erstaunt hat, dass statistisch über zehn Jahre gemessen die Erfolgchancen von Frauen in Geistes- und Sozialwissenschaften tiefer sind, deutlich tiefer, als die Chancen der Männer. Also dort, wo es viel mehr Frauen hat, schließen sie noch schlechter ab, und der Forschungsrat für Geistes- und Sozialwissenschaften war schockiert über seine eigenen Zahlen. Und ich glaube, insofern ist es ganz wichtig, dass regelmäßig diese Erfolgszahlen gemessen und auch diskutiert werden, und auch der Öffentlichkeit [...] zur Kenntnis gebracht werden. Denn das ist auch eine Art Druck auf die Entscheidungsgremien, wenn öffentlich klar wird, dass sich Geisteswissenschaftler Frauen gegenüber noch strenger verhalten als die exakten Wissenschaften und die Medizin.“*

Dem Vorschlag, ein Coaching- oder Mentoring-System für Frauen einzuführen, steht Prof. Diggelmann distanziert gegenüber:

*„Frauen möchten einfach nicht so Karriere machen. Ich glaube, Frauen möchten wegen ihrer Leistung Karriere machen, und nicht nur, weil sie Beziehungen haben.“*



**Prof. Dr. Margot Körber-Weik****Landessprecherin der Frauenbeauftragten an Fachhochschulen in Baden-Württemberg**

Prof. Körber-Weik beurteilt die Novellierung des Landeshochschulgesetzes positiv – in Baden-Württemberg wurde ein Modell entwickelt, das 12 Prozent der Mittel, die über Indikatoren verteilt werden, nach Frauenförderungskriterien vergibt:

*„Es sind, glaube ich, zweistellige Millionenbeträge, um die es im ganzen Land geht. [...] Es ist ein relativ kleiner Betrag, der über solche Indikatoren verteilt wird, aber es wird zunehmend mehr sein.“*

Mit den Änderungen ist auch eine Diskussion über die Stellung der Frauenbeauftragten in Gang gekommen:

*„Soll eben die Frauenbeauftragte Beratungsinstanz bleiben oder soll sie zur Gleichstellungs-Managerin werden, was dann aber selbstverständlich [...] sehr viel mehr Weisungsrechte innerhalb der Institution mit sich bringen würde, auf der einen Seite möglicherweise Einfluss, in hierarchischen Kategorien gemessen, stärken würde, dafür auf der anderen Seite Einfluss, der Kultur anbelangt, verringern würde. Wir brauchen Strukturen, wie die leistungsorientierte Mittelverteilung, die Mitwirkungsrechte, wir brauchen aber auch Kulturen, und das ist dieser Kommunikationsprozess, mit dem wir, wenn's gut läuft, viel bewegen können, der mühselig [...] und lang ist. Der aber durch solche Strukturen abgefedert werden kann. Durch Informationen, Veranstaltungen und Preise wie diesem Science-Award. Ich glaube, wir brauchen eine Vielfalt von Instrumenten, Sanktion ist nicht das Einzige.“*

Ein weiteres Problem sei die Bewertung der unterschiedlichen Kommunikationsmuster:

*„Ich glaube, dass [...] bei vielen Männern in den Berufungskommissionen einfach unbewusst [...] noch männliche Kommunikationsmuster [...] eine Rolle spielen [...] und bei den Frauen dann eben doch stärker diese Sachorientierung, [...] die oft sehr viel mehr relativiert und dann dazu führt, dass ihr eine geringere Kompetenz attribuiert wird [...].“*

*Das kann man [...] auf zweierlei Weise beheben: Zum einen müssen [sich] zwangsläufig die Frauen natürlich auch mit Kommunikationsmustern bekannt machen in der Institution, und die sind nun einfach mal männlich geprägt an den Hochschulen. Zum zweiten müssen diejenigen, die an den Hochschulen sind,*

*natürlich auch versuchen, darauf aufmerksam zu machen. Ich denke, dass gerade solche Frauenförderprogramme und Maßnahmen wie sie jetzt alle anlaufen und schon lange angelaufen sind, genau der Weg sind.“*

**Dr. Marianne Kriszto****Sprecherin der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF)**

*„Ich teile die Einschätzung, dass für diejenigen Frauen, die auf eine Juniorprofessur berufen werden, die Chancen besser sind, als sie auf vergangenen wissenschaftlichen Nachwuchsstellen waren. Die BuKoF begrüßt das Konzept. Probleme gibt es in den Rahmenbedingungen. Die ganz zentral entscheidende Frage ist: Kommen genügend Frauen darauf hin [auf Juniorprofessuren, d.R.]? Wenn die Juniorprofessuren vor allem an spannende, Erfolg versprechende junge Männer vergeben werden, nutzen sie der Frauenförderung selbstverständlich überhaupt nichts. Wir fordern einen [Frauen-]Anteil von der Hälfte, und ein Minimum von 40 Prozent.“*

Eine weitere Forderung der BuKoF ist die konsequente Übernahme von InhaberInnen einer Juniorprofessur in das weiterführende Hochschulsystem nach dem Vorbild des amerikanischen Tenure-Track-System:

*„Natürlich ist es für junge Männer genauso attraktiv wie für junge Frauen. Aber wir haben im Moment den Effekt, dass gerade in solchen Fächern, wo es sehr attraktive außeruniversitäre Chancen gibt, wie in den Wirtschaftswissenschaften, wir tatsächlich wenig junge Frauen finden, die sich bewerben, weil sie sagen: Ich bin doch nicht blöd, mich auf so etwas einzulassen, wenn ich in der Wirtschaft sehr viel schneller Karriere machen kann. Und hier hätte ich bei der Juniorprofessur nicht mehr die persönliche Abhängigkeit, sondern mehr Selbständigkeit. Aber ich hätte weiter das Risiko, dass ich nach sechs Jahren intensiver Arbeit, trotz hoher Qualifikation und Anerkennung rausfliege, wenn es gerade nichts Passendes gibt.“*

Die Rolle der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sieht Dr. Kriszto nicht im Management:

*„Letztendlich sind wir ein Instrument um zu sensibilisieren, um auf Probleme aufmerksam zu machen. Und auf der anderen Seite mit den Hochschulleitern, mit akademischen Gremien, mit Kommissionen, mit der Politik zusammen zu überlegen, wo sind die Hebel, wo man also die Realität beeinflussen kann.“*

**Prof. Dr. Eckardt Nuissl von Rein****Vizepräsident der Wissenschaftsgemeinschaft Gottfried Wilhelm Leibniz**

*„Ich möchte noch etwas zu dieser Juniorprofessur sagen, weil das ja nicht so sehr ein Ansatz ist [...] um Frauen zu fördern, sondern um Flexibilität in die Universität hineinzuholen, um junges Potenzial hereinzuholen und die Qualität der Forschung im Sinne von Innovation zu erhöhen, das sind ja die eigentlichen Ziele. Und man geht dann davon aus, dass das Dinge sind, die von Frauen, von jungen Frauen dann auch in besonderer Weise eingebracht werden. Ich finde den Weg im Prinzip richtig.“*

Aber, so meint Prof. Nuissl von Rein, die Erfahrungen aus den 70er Jahren mit den befristeten Assistenzprofessuren seien nicht in den neuen Entwurf eingeflossen. Damals sei schon ein Versuch unternommen worden, die Habilitation abzuschaffen. Das hätte damals nicht geklappt, weil die Habilitation als Berufungsvoraussetzung de facto wieder eingeführt worden sei.

*„Ich glaube, dass das Hauptproblem bei diesen additiven Personalrechtveränderungen [...] ist, dass man im Grunde einen Teilbereich verändert, aber das gesamte System nicht verändert. Also es bleiben die sehr starren, sehr festen Hochschulprofessoren-Strukturen. Und das, was man verändert, ist im Grunde nur ein Zugangelement. [...] Wenn man tatsächlich ernsthaft an eine Flexibilität und Beweglichkeit und Innovationskraft im Hochschulpersonal denkt, müsste man den Kernbereich der starren und festen Hochschullehrerschaft in den Blick nehmen und sagen, wie können wir hier insgesamt ein System schaffen, in dem Flexibilität nicht nur für die jüngeren Leute da ist, sondern auch für die älteren. Und das fände ich, glaube ich, viel interessanter.“*

Trotzdem, so Eckardt Nuissl von Rein, sei die Juniorprofessur ein erster richtiger Schritt. Für Frauen gäbe es auch durch den Generationenwechsel eine Chance:

*„Wir haben hier ein Kohorten-Problem. Wir haben die deutschen Universitäten in den 70er Jahren unglaublich erweitert und dort lauter neue Leute, hauptsächlich Männer, eingestellt. Diese Kohorte wird sich in den nächsten Jahren ohnehin in Rente begeben. Und ich glaube, dass im Zuge der dann sehr vielen Neueinstellungsverfahren ein relativer Sprung im Zuwachs von Frauen [möglich] ist. Das geht natürlich nicht von alleine – das ist klar – aber da ist die Möglichkeit, dass man mit zielgerichteten Mitteln, ein bisschen Power, den Anteil doch deutlich erhöhen kann.“*

**Prof. Dr. Dietmar Petzina****Vertreter der Hochschulrektorenkonferenz, Rektor der Universität Bochum**

*„Ich würde gern zu drei W's etwas sagen:*

*Was? Förderung der Wettbewerbsfähigkeit unserer Universitäten national und international.*

*Weshalb? Nutzung des kreativen Potentials von Frauen. Gleichstellungspolitik nicht als Reparaturpolitik.*

*Wie? Und hier sind wir bei der Juniorprofessur. Ich denke, was die Bundesbildungsministerin [...] gesagt hat, trifft sehr wohl zu, dass Frauen sich mehr als Männer durch eine hierarchiegeprägte Struktur abschrecken lassen. Hier verspreche ich mir durch die Einführung der Juniorprofessur einen wesentlichen Vorzug und eine positive Entwicklung. Ich will hinzufügen, dass wir allerdings auch noch Antworten auf die Fragen finden müssen, wie wir diese Stellen vernünftig ausstatten.“*

Prof. Petzina befürwortet außerdem eine klare Parametrisierung, die auch Sanktionen enthält, da sich seiner Meinung nach Bewusstsein sehr schnell verändern lässt, wenn Finanzen angetastet werden. Damit soll Gleichstellungspolitik auch in den Köpfen verankert werden. Aber dies sei nur ein Mittel, um die Gleichstellung voranzubringen:

*„Es müssen auch die Leitungsebenen in einer Hochschule hinter derartigen Projekten stehen. [...] Ich denke [...], dass man Frauen- und Gleichstellungspolitik nicht primär unter dem Gesichtspunkt der Sanktionen diskutieren sollte, sondern als Chance begreifen und transportieren muss.“*

**Prof. Dr. Hans Schaefer****Charité Berlin, langjährige Berufserfahrung als Leiter eines französischen Forschungsinstituts für Dermatologie**

Die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für Frauen charakterisiert Prof. Schaefer als ein deutschlandspezifisches Problem:

*„In Frankreich gibt es das durchgehende System der Kindertagesstätten, und zwar vom sehr frühen Babyalter an. Und es gibt gleichzeitig das System [...] der Nounou, das sind Kinderfrauen, aber Kinderfrau hat im Deutschen so einen komi-*

*schen Beigeschmack. Das sind junge Frauen, die berufsmäßig drei, vier, fünf junge Kinder betreuen, versorgen über den Tag. Und das führt dazu, dass in dem Institut, was ich in Südfrankreich geleitet habe, ich Ehepaare einstellen konnte und zwar ohne jedes Problem.“*

Das habe sich, so Prof. Schaefer, ungemein positiv auf das Arbeitsklima ausgewirkt. Für Frauen wäre dies ein Positivbeispiel gewesen, Familie und Karriere zu vereinbaren. Ein wesentliches Problem sei generell, auch in der dermatologischen Forschung, dass Frauen sich irgendwann für die Familie entschieden, weil sie keine Vereinbarkeit sähen.

*„Alles das, was an Diskriminierung diskutiert worden ist, kann stimmen, aber das kann nicht alles sein, das kann nicht das volle Gewicht, die volle Wucht des Unterschieds ausmachen. Wo liegt der wirkliche Unterschied? Meiner Ansicht nach liegt der ganz woanders und zwar mit aller Deutlichkeit. Und zwar im Alter zwischen 25 und 30 Jahren. Der Mann marschiert da durch und die Frau muss sich entscheiden, ob ja oder nein oder jein oder beides. In dem Fall ist die Frau absolut unterprivilegiert.“*

Deshalb sei das Konzept der Juniorprofessur sehr wichtig. Man müsse frühzeitig mit Frauenförderung anfangen, um Frauen in der Forschung zu halten. Sonst gäbe es an der Spitze Probleme mit der Stellenbesetzung. Um junge WissenschaftlerInnen besser zu fördern, schlägt Prof. Schaefer noch ein anderes System vor:

*„Ordnen Sie den jungen Forschern und Forscherinnen einen Mentor zu. Das Coaching ist so ein entscheidendes Phänomen! I know someone who knows someone who... [...] Je connais quelqu'un qui connaît quelqu'un qui ... . Das ist so entscheidend, dass in der Anfangsphase, in der Startphase, in diesen besagten 25 bis 35 Jahren die Damen auf die richtige Schiene gesetzt werden [...] und dann einen Stups kriegen, und dann alleine fahren. Das muss geschafft werden! Das muss in die Köpfe hinein von den Hochschulleitungen, den Hochschulmanagern, Entscheidungsträgern...“*

## Gesprächs-Forum 2

### Chancengleichheit in der Personalpolitik der Forschungszentren

Im Gesprächsforum „Chancengleichheit in der Personalpolitik der Forschungszentren“ diskutierten ExpertInnen u.a. aus dem Bereich der Gender Studies, aus der Wirtschaft, aus den Personalabteilungen der Forschungszentren und aus ihren Personalvertretungen: Die TeilnehmerInnen beleuchteten, welche Strukturen und Mechanismen sowohl in der Personalpolitik, als auch in der Wissenschaftskultur der Forschungszentren es Frauen erschweren, dort Karriere als Wissenschaftlerinnen zu machen. Es wurde erörtert, welche Maßnahmen die Forschungszentren bisher getroffen haben, um die Chancengleichheit der Geschlechter in ihren Instituten zu verbessern – sowohl Strukturmaßnahmen als auch praktische, auf die konkrete Arbeitssituation in den Zentren bezogene Maßnahmen. Die TeilnehmerInnen bilanzierten den Erfolg dieser Maßnahmen und diskutierten, welche weitergehenden Schritte notwendig und sinnvoll wären. Die Vorzüge einer gleichstellungsorientierten Personalpolitik aus unternehmerischer Sicht und ihre Übertragbarkeit auf die Situation der Forschungszentren kamen zur Sprache. Gleichzeitig wurde kontrovers diskutiert, welche Mittel zur Durchsetzung einer Personalpolitik der Chancengleichheit Erfolg versprechend wären und welche Rolle der Bund hier spielen sollte.

**Prof. Dr. Jutta Allmendinger**

**Ludwig Maximilians Universität München, Institut für Soziologie**

Prof. Allmendinger leitete von 1995 bis 2000 das Projekt „Wissenschaft als Beruf – Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen“. In dem Projekt untersuchte sie die Werdegänge von Wissenschaftlerinnen unter anderem in der Max-Planck-Gesellschaft und der Fraunhofer-Gesellschaft.

Prof. Allmendinger fasst zusammen, auf welche Mechanismen sie in der Wissenschaftsgemeinschaft allgemein, speziell aber innerhalb der außeruniversitären Forschungseinrichtungen gestoßen ist, die die Karrieren von Frauen in der Wissenschaft im Vergleich zu denen ihrer

männlichen Kollegen überproportional beeinträchtigen:

*„Die Probleme lagen zunächst mal nicht darin, dass Frauen nicht in die Max-Planck-Institute oder in die Fraunhofer-Gesellschaft hineinkamen. Die kommen da rein. [...] Das Problem ist nur, dass beide Gesellschaften so einen Drehtür-Effekt haben.“*

Aber dafür gingen auch Frauen von diesen Stellen weg. Der Anteil bliebe dadurch gleich und ein Aufstieg sei nicht möglich:

*„Wir haben das lange untersucht, insbesondere deswegen, weil wir überhaupt keine Unterschiede fanden zwischen Männern und Frauen, was die Motivation betrifft. [...] Wir fanden keine Leistungsunterschiede, wir fanden auch keine Evaluationsunterschiede, das war es alles nicht. Was wir fanden war, dass hauptsächlich die Betreuenden, also Max-Planck-Direktoren oder Arbeitsgruppenleiter, Frauen und Männer etwas unterschiedlich betreuen, und wir haben das den Unterschied genannt zwischen kurzfristiger Betreuung und langfristiger, auf eine Karriere hinggerichtete Betreuung.“*

Männliche Nachwuchswissenschaftler würden, so Allmendinger, von ihren männlichen Betreuern nicht nur in Bezug auf ihr momentan laufendes Forschungsprojekt gefördert. Vielmehr berieten die Betreuer den männlichen Nachwuchs auch gezielt darin, sich für ihren weiteren Karrierefortgang strategisch geschickt zu verhalten. Nachwuchswissenschaftlerinnen dagegen würden häufig nur in Bezug auf den Erfolg ihrer gerade laufenden Forschungsarbeiten unterstützt. Darüber hinaus erhielten sie wenig Hilfe.

*„Die [Frauen] hatten keine Perspektive und die machten manchmal einfach auch das Falsche. Die hatten teilweise auch mehr Publikationen als Männer, aber sie hatten nicht die Publikationen, auf die es hinterher ankam (...), nämlich die Publikationen in diesen wunderbaren top-ranked journals“.*

Als eine wesentliche Ursache dafür, dass die überwiegende Mehrzahl von Frauen eher früher als später aus der Wissenschaft ausscheiden, nennt sie vor allem mangelnde Transparenz während der Ausbildung:

*„Wir setzen die Diskussion nicht da an, wo meines Erachtens die Diskussion anzusetzen ist, nämlich bei einer strukturierten Doktorandenausbildung. Mit ganz klaren Kriterien dessen, was Exzellenz, was Güte heißt, die dann eben auch wieder gekoppelt sind an die Auswahlkriterien für die Juniorprofessur.“*

Max-Planck, Fraunhofer und die übrigen Forschungseinrichtungen formulierten ihre Erwartungen an den Nachwuchs nicht klar, es läge völlig beim Betreuer mitzuteilen, worauf es später in einer wissenschaftlichen Karriere wirklich ankommt. Als eine mögliche Abhilfe schlägt Frau Allmendinger „interne Arbeitsmärkte“ vor - die Möglichkeit für Forschungsinstitute, Mitarbeiter aus dem eigenen Haus auf Hausstellen einzustellen, was bisher nicht möglich sei. In einem Institut, in dem sie sich bereits als qualifizierte wissenschaftliche Mitarbeiterinnen etabliert hätten, ergäben sich für Frauen damit bessere Chancen, eingestellt zu werden. Diese Praxis müsse jedoch durch Evaluationen abgesichert werden, das heißt, BewerberInnen aus dem Hause müssten das gleiche Bewerbungsverfahren durchlaufen wie externe BewerberInnen, und nach den gleichen Kriterien bewertet werden.

#### **Barbara David**

##### **Commerzbank AG, Zentraler Stab Personal, Frankfurt am Main**

Die Commerzbank ist seit 1997 (erste Vergaberunde) Trägerin des TOTAL E-QUALITY-Prädikats. Barbara David schildert die Vorzüge einer konsequenten Chancengleichheitspolitik aus der Perspektive eines Wirtschaftsunternehmens, wo zwar auch gesellschaftspolitische Aspekte, in erster Linie jedoch wirtschaftliche Gesichtspunkte in der Personalpolitik maßgeblich sind:

*„In der Commerzbank gibt es derzeit 52 Prozent Frauen. Wir haben mittlerweile seit über 10 Jahren mehrheitlich Frauen, [...] wir können es uns schlicht und ergreifend nicht leisten, die Hälfte der Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen einfach sich selbst zu überlassen, sondern wir gestalten für sie Rahmenbedingungen, ähnlich wie wir es für Führungskräfte tun, ähnlich wie wir es für Nachwuchskräfte tun. [...] Wir tun dies zum Beispiel auch für Eltern, weil wir finden, dass auch Männer sich in diesem Zusammenhang neu definieren sollten.“*

Die Personalpolitik ihres Unternehmens setze dabei in erster Linie auf praktische, individuell geschneiderte Maßnahmen:

*„Wir haben seit 12 Jahren in der Bank ein Projekt aufgezogen mit einem Bausteinsystem. Bausteinsystem deshalb, weil wir glauben, dass nicht jede und jeder das Gleiche braucht: Die eine braucht einen Notfall-Kindergarten, eine andere*

*Kollegin möchte gern im Frauennetzwerk mitarbeiten, ein anderer Kollege braucht finanzielle Zuschüsse zur Kinderbetreuung.“*

Diese Maßnahmen brächten dem Unternehmen messbare Vorteile:

*„[...] Wir tun es zum einen, um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu motivieren, [...] auf der anderen Seite heißt das natürlich für ein Unternehmen auch eine sehr viel größere Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft.“*

Auch die Außenwirkung des Unternehmens habe sich so verbessert:

*„[...] Es geht auch darum, junge Menschen für unser Unternehmen zu begeistern. Und ob man es glauben mag oder nicht, diese Themen spielen auf den Hochschulmessen eine ganz enorme Rolle [...]. Ich habe in der Vollmer-Studie gelesen, auf Platz 14 bei den Hochschulabsolventen ist das Thema Geld, also die Entlohnung, auf Platz 2 das Betriebsklima. [...] Das zeigt also, dass die jungen Menschen viel mehr an solchen weichen Themen interessiert sind, als an dem Gehalt, was sie möglicherweise bei uns oder bei anderen verdienen.“*

Das TOTAL E-QUALITY-Prädikat wirke bei der Umsetzung von Chancengleichheitsmaßnahmen als Hilfsmittel zur Selbstkontrolle, sei aber auch ein Werbefaktor:

*„Das Total E-Quality-Prädikat hat uns geholfen [...] einen Kassensturz zu machen, nach [...] neun Jahren einfach mal zu gucken, wie weit sind wir, was haben wir geschafft, vor allen Dingen: Wo können wir noch Dinge besser machen. [...] Es hat natürlich in das Unternehmen hineingespiegelt, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren stolz darauf in einem Unternehmen zu arbeiten, das familienfreundlich ist, das Frauen als Zielgruppe hat. Auf der anderen Seite setzen wir es natürlich auch gezielt auf den Hochschulmessen ein, um junge Menschen für unser Unternehmen begeistern zu können.“*

### **Brigitte Hobrecker**

#### **Arbeitsgruppe der Betriebs- und Personalräte der außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Vorsitzende des Personalrates Stiftung Deutsches Krebsforschungszentrum in Heidelberg**

Brigitte Hobrecker kritisiert vor allem, dass die Umsetzung von Chancengleichheit dem good will der Forschungszentren überlassen wird:

*„Wir haben [...] kein geltendes Gesetz. Das zweite Gleichberechtigungsgesetz gilt in den meisten außeruniversitären Forschungszentren nicht. Und damit [...] ist eine ganze Menge von dem, was fast schon als selbstverständlich angesehen*

*wird und was sich an den Forschungszentren angesiedelt hat, [...] bisher im überwiegenden Maße auf Selbstbindung zurückzuführen.“*

Brigitte Hobrecker stellt zwar fest, dass der Bund auf eine Durchsetzung der Chancengleichheit hinwirkt, die bisher eingeleiteten Maßnahmen seien aber allenfalls ein Anfang. Sie weist nachdrücklich auf die Gefahr hin, das neue Gleichstellungsgesetz könnte die Forschungszentren wieder nicht in ausreichendem Maße in die Pflicht nehmen. Es fehle an Instrumentarien, Chancengleichheit durchzusetzen:

*„Jedes Bundesland hat ein eigenes Personalvertretungsgesetz. Sie können sich vorstellen, dass in allen Gesetzen unterschiedliche Regelungen über die Frage der Frauenförderung enthalten sind und wir haben kein festes Instrument, um [...] rechtlich zu erzwingen - denn es muss ja offenbar auch Druck erfolgen - [...] dass Frauen bei gleicher Qualifikation eingestellt werden. Es ist immer noch den Frauen selbst überlassen, dann zu klagen. Also was uns fehlt, ist eine Verbindlichkeit in der gesetzlichen Regelung, die brauchen wir. Und wir haben große Sorge in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, wenn die programmorientierte Steuerung kommt, und davon können wir ausgehen, dass dann auch die Frage Chancengleichheit und Frauenförderung irgendwo ganz hinten angestellt wird, wenn wir nicht zu klaren Regelungen kommen.“*

Eine wirkungsvolle Maßnahme sei finanzieller Druck:

*„Mir wäre es lieber, wir würden etwas mehr über Druck nach-*

*denken. Es wurde heute schon verschiedentlich darüber gesprochen [...] ein Bonus-Malus-System aufzubauen, was die Zuwendung anbetrifft. Wenn Forschergruppen da sind, wo der Frauenanteil sehr hoch ist, oder wenn Programme*



*Diskussion*

*aufgelegt werden, wo der Anteil von Frauen sehr hoch ist – es muss nicht unbedingt nur in der Führungsebene sein, sondern es geht auch runter bis in den nicht-wissenschaftlichen Bereich, dann kann die Zuwendung besonders zugeteilt werden, und es kann natürlich genauso gut Zuwendung abgezogen werden. Das wäre auch ein System, das möglicherweise zum Tragen kommen kann.“*

Darüber hinaus brauchen die Forschungszentren jedoch dringend staatliche Unterstützung bei der Finanzierung kostenintensiver, praktischer Maßnahmen:

*„Es gibt in einigen Forschungszentren Kinderbetreuungsmöglichkeiten, aber wir zahlen das alles aus unserem eigenen Topf. Wenn die Regierung und die Länder, [...] wenn die das wirklich ernst meinen damit, dann müssten auch zusätzliche Gelder zur Verfügung gestellt werden, und man kann nicht nur erwarten, dass die Forschungszentren das alles aus ihrem eigenen Etat heranziehen.“*

#### **Dr. Klaus Horn**

##### **Abteilungsleiter Personal und Recht in der Zentralverwaltung der Max-Planck-Gesellschaft, München**

Als eine zentrale Maßnahme zur Verbesserung der Chancengleichheit in der Max-Planck-Gesellschaft nennt Dr. Horn die Erarbeitung und Umsetzung des Frauenförderrahmenplans:

*„Wir haben [...] die Förderpolitik [in] der MPG aktiv erst 1995 in Angriff genommen. Damals gab es dieses neue Gleichstellungsgesetz und wir haben durch unseren Senat erklärt, dass die Grundzüge dieses Gesetzes maßgebend sein sollen für die Frauenförderung in der MPG. Das führte zu einem Frauenförderrahmenplan, das führte wiederum später [...] dazu, dass wir eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte bestellt haben in der MPG [...] und dass wir an allen unseren Instituten Frauenbeauftragte haben.“*

Der Frauenförderrahmenplan setze zum einen auf Maßnahmen, die die Arbeitssituation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit familiären Verpflichtungen besser vereinbaren lassen. Er beinhalte aber zum anderen auch Strukturmaßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Wissenschaftlern, und zwar auch auf den höheren Ebenen. Ein entscheidendes Instrument, so Horn, seien hier die C3- und C4-Sonderprogramme. Im Rahmen des C3-Programms sei es gelungen,

den Anteil an C3-Professorinnen in der Max-Planck-Gesellschaft auf 18,4 Prozent zu erhöhen. Auch das C4-Programm habe Erfolge gezeigt. Heute habe die MPG immerhin zehn C4-Professorinnen:

*„Wenn wir uns in fünf Jahren mal wieder hier treffen, dann ist der Anteil der C4-Wissenschaftlerinnen in der MPG, der jetzt ungefähr bei 4 Prozent liegt, vielleicht sogar schon doppelt so hoch. Also, das sind immer noch nicht die 20 Prozent, die die Ministerin anpeilt für das Jahr 2005, aber es geht voran.“*

Der Frauenförderrahmenplan sieht sogar konsequenterweise Sanktionen für seine Nichtbeachtung vor. Auf die Nachfrage, wie diese beschaffen seien und wer sie verhängte, räumte Dr. Horn jedoch ein:

*„Es gibt keine richtigen Sanktionen. So weit sind wir noch nicht. Wir sind gerade dabei nach drei Jahren Frauenförderrahmenplan, die Institute abzufragen: Wie hat sich denn das alles bei euch entwickelt? Um daraus dann eben Konsequenzen zu ziehen.“*

#### **Prof. Dr. Mary Osborn**

##### **Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie, Göttingen**

Zellbiologin; Vorsitzende der ETAN-Expertinnengruppe (European Technology Assessment Network) der EU, welche die berufliche Situation von Frauen in der Wissenschaft in den Mitgliedstaaten untersuchte. Prof. Osborn war Koordinatorin und Mitverfasserin des Berichts „Science policies in the European Union – Promoting excellence through mainstreaming gender equality“ der ETAN-Gruppe.

Auch sie betont die Notwendigkeit, den Anteil von Frauen vor allem in den höheren und Führungspositionen in der Wissenschaft zu steigern. Ohne Sonderprogramme sähe sie jedoch nur geringe Chancen:

*„[...] zum C3- und C4-Programm der MPG. Ich glaube, das ist und war sehr wichtig für die Gesellschaft. [...] Und ich glaube, wenn ich zum Beispiel die Zahlen für die Fraunhofer-Gesellschaft sehe – sie sind von 1999: keine Frau in der C4-Ebene, keine Frau in der C3-Ebene, auch bei der Helmholtz-Gesellschaft, dann ist das sehr wichtig, dass dieses Programm auch an anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen etabliert wird.“*

Die Forschungseinrichtungen könnten jedoch die finanzielle Last für diese Maßnahmen nicht alleine tragen, der Staat müsse ebenfalls Mittel zur Verfügung stellen, „[...] um endlich die Zahlen in der C4-Ebene in

den außeruniversitären Forschungseinrichtungen – auch die MPG hat hier nur drei Prozent – ein bisschen nach oben zu bringen. Das ist für mich ein sehr kritischer Punkt.“

Hervorragend qualifizierte und motivierte Wissenschaftlerinnen gäbe

es in großer Zahl auf der Nachwuchsebene und auch in gewissem Umfang auf der C3-Ebene. Allerdings bestehe kein Grund zu übertriebenem Optimismus, wenn man die Steigerung des Frauenanteils betrachte:

„[...] man kann das selbst kalkulieren. Ich wünsche mir [zwar], dass wir im Jahr 2005 die 20 Prozent [Frauen] an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und an den Universitäten haben. Aber wenn man C4-Positionen [weiter in dem derzeitigen Tempo mit Frauen] besetzt, so wie letztes Jahr an den Universitäten mit [nur] 12 Prozent, dann kann

man selbst ausrechnen, [dass] das die [Gesamt]Quote jedes Jahr um [gerade mal] 0,5 Prozent nach oben bringen würde.“

Es gäbe auch deutschlandspezifische Schwachpunkte, die Frauen den Zugang zu Stellen in höheren Positionen erschwerten:

„In Deutschland ist man sehr alt, wenn man promoviert, in der Biologie 32, im Vergleich dazu ist man in England viel jünger, und das bringt besonders diesen Konflikt für Frauen mit, weil man schon zu alt ist. [...] Alles was man tun könnte, die Altergrenze nach unten zu schieben, wäre sehr gut.“

Mary Osborn weist darauf hin, dass Entscheidungsträger (Hochschulpräsidenten, Leiter von außeruniversitären Forschungseinrichtungen etc.) durch persönlichen Willen und Engagement viel verändern könnten. Dennoch seien bindende gesetzliche Regelungen dringend notwendig. Alles in allem betrachtete Prof. Osborn die gegenwärtige Lage als wenig zufrieden stellend:

„Ich glaube [...], es kann nur besser kommen.“



Plenum

## Dr. Dirk Meints Polter

### Vorstand der Fraunhofer-Gesellschaft, Personal, Recht und internationale Beziehungen, München

Dr. Polter bestätigt die Aussage von Prof. Allmendinger, dass ein Großteil qualifizierter junger Wissenschaftlerinnen die Fraunhofer-Gesellschaft wieder verließen, bevor sie sich in ihrer wissenschaftlichen Karriere etablieren könnten. Er wollte dies aber nicht als geschlechtsspezifischen Effekt verstanden wissen:

„Es gibt diesen Drehtür-Effekt [...] und bei uns ist er zu einem guten Teil gewollt. Es gibt ihn für Frauen ebenso wie für Männer. Wir stellen junge Wissenschaftler ebenso wie junge Wissenschaftlerinnen stets befristet ein [...]. Wir stellen sie ein mit der Absicht, dass einige wenige bei uns bleiben.“

Er räumte jedoch ein, dass Frauen von dieser Praxis in anderer Weise betroffen seien als Männer:

„[...] wenn Sie jetzt genauer hingucken und sagen, wo sind die Frauen, dann sehen Sie, dass bei uns in den Leitungsetagen praktisch keine Frauen vorhanden sind.“

Bereits in der Einstellungspolitik zahlreicher Institute der Gesellschaft zeige sich ein Ungleichgewicht:

„Die Statistik zeigt, dass sich 20 Prozent der Absolventinnen der Natur- und Ingenieurwissenschaften für die Fraunhofer-Gesellschaft interessieren, die Fraunhofer-Gesellschaft attraktiv finden [...]. Wenn wir Stellen ausschreiben und es Bewerbungen gibt, laden wir auch etwa 20 Prozent [Frauen] ein. Und es kommen dann auch 20 Prozent zu dieser Einladung. Und dann – und das ist das Interessante – werden nicht 20 Prozent eingestellt, sondern weniger.“

Es gebe, so Dr. Polter, „unsichtbare Hemmungen, mehr Frauen einzustellen“, auf Seiten derjenigen, die die Stellen zu vergeben hätten. Er hoffe aber, dass sich diese durch entsprechende Maßnahmen abbauen ließen, damit der Anteil der Frauen auch im wissenschaftlichen Personal innerhalb der nächsten fünf Jahre auf 20 Prozent gesteigert werden könne. Hierzu sollte jedoch kein Zwang auf die Forschungszentren ausgeübt werden:

„Am liebsten wäre mir vor jedem Zwang das Zuckerbrot. Das Zuckerbrot mit dem

*Sie ein solches Verhalten, nämlich mehr Wissenschaftlerinnen [...] einzustellen, anreizen, und dieses Zuckerbrot würde ich ganz schlicht [...] mit Geld übersetzen.“*

Die Umsetzung von Chancengleichheit an sich sei nicht Anreiz genug:  
*„[Chancen-] Gleichheit ist für die Einrichtung eine gesellschaftliche Verpflichtung, aber noch kein Zuckerbrot. Wenn Sie keine Möglichkeit haben, ein Zuckerbrot zu geben, weil Sie kein Geld haben, [...] dann würde ich in der Tat glauben, dass ein gewisses Maß an Zwang nicht verkehrt wäre.“*

Als gegenwärtige Aktivitäten der Fraunhofer-Gesellschaft nennt Dr. Polter in erster Linie praktische Maßnahmen mit dem Ziel, Beruf und Familie besser miteinander vereinbar zu machen:

*„Da tun wir eine ganze Menge [...]: Flexible Arbeitszeiten, Teilzeitangebote, alternierende, häusliche Arbeit, wir haben an einem und demnächst an zwei Standorten, wo mehrere Institute zusammengefasst sind, auch Kindertagesstätten. [...] Es gibt zwei Institute, die sich jetzt um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat bewerben. [...] Aber es bleibt bei uns natürlich das Riesenproblem [...] [bei] der enormen zeitlichen Belastung der Beschäftigten [...], der hohen Mobilität, die gefordert wird [...]. Ich denke, wenn sie die Kombination der Familiensituation und der [beruflichen] Anforderungen [betrachten], [...] können wir [...] die hohe zeitliche Belastung, die wir Männern zumuten und vielleicht auch Frauen zumuten müssen, nicht reduzieren.“*

Bei tiefer greifenden Maßnahmen ist Dr. Polter zurückhaltend:

*„[...] Ich meine das in dem Sinn, dass Sie eine Balance zwischen der Frauenförderung haben und dem, wie sich Männer in einer solchen Welt wieder finden. Ich sage das vor einem bestimmten Hintergrund [...] : Wir machen an einem Institut Mentoring für Wissenschaftlerinnen, um das einmal zu testen. In dem Institut [...] gehört zu ersten Erfahrungen die wir gemacht haben, dass die Männer sagen: „Warum die und wir nicht? Und da müssen Sie eine Balance halten.“*

## Gesprächs-Forum 3

### Gender Mainstreaming – Weiterentwicklung oder Rückschritt?

Der Begriff „gender mainstreaming“ stand im Mittelpunkt der dritten Gesprächsrunde, an der u.a. sich VertreterInnen des Wissenschaftsrates, des European Technology Assessment Network (ETAN) der EU, der Leitungsebene außeruniversitärer Forschungseinrichtungen und deren Personalvertretungen beteiligten.

Der Diskussion wurde zunächst aus der Vielzahl der Definitionen von „gender mainstreaming“ die Definition des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vorangestellt:

*„Gender mainstreaming bezeichnet den Prozess und die Vorgehensweise, die Geschlechterperspektive in die Gesamtpolitik aufzunehmen. Dies bedeutet die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von politischen Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Politikbereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können. Dieser Prozess soll Bestandteil des normalen Handlungsmusters aller Ressorts und Organisationen werden, die an politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind“.*

Ausgehend von dieser Definition diskutierten die TeilnehmerInnen Chancen und Grenzen von gender mainstreaming, vor allem wo und in welchem Umfang eine gezielte Frauenförderpolitik mit Sonderprogrammen und Quoten das breit angelegte, sehr allgemeine Konzept des gender mainstreaming noch ergänzen muss.

#### Dr. Mineke Bosch

##### Associate Professor Universität Maastricht, Mitglied des European Technology Assessment Network (ETAN) on Women and Science

*„Ich möchte noch etwas zum Konzept des gender mainstreaming sagen, ich glaube, dass es nicht nur eine Methode ist, ich glaube auch nicht, dass es eine*



*Fortsetzung von Ihrer feministischen Politik der 70er Jahre [ist] und ich glaube auch nicht, dass es nur eine top-down-Strategie ist, sondern ich glaube, dass es auch ein Paradigmenwechsel ist, dem auch andere Definitionswandel folgen. Den Begriff „Gender“ zum Beispiel haben wir in den 70er Jahren nicht gehabt, und ich glaube auch, dass dies eine Kontextualisierung ist von Gleichstellungspolitik. [...] Es geht nicht nur darum, wie wir mainstreamen sollen, sondern auch darum, in was. [...], dass es nicht nur die Anzahl von Frauen betrifft, sondern auch die Inhalte in der Wissenschaft.“*

Dr. Bosch nennt auch ein Beispiel dafür, warum gender mainstreaming als gesamtstrategisches Konzept so wichtig ist:

*„Das Beispiel kommt aus den Niederlanden: das Aspasia-Programm [...], das ist ein Förderprogramm von der holländischen Forschungsgemeinschaft, es war abgezielt auf [...] Universitätsdozenten (assistant professors). Bei der ersten Runde sollten 15 Frauen auf eine C3-Stelle befördert werden, und statt 15 Frauen wurden 68 auf eine C3-Professur befördert. Wir haben jetzt nicht nur 8 Prozent C3-Professorinnen, sondern 11 Prozent. Das war ein sehr wichtiges Programm.“*

Das Aspasia-Programm sei ein explizites Frauen-Förderprogramm gewesen, sagt Mineke Bosch, und sei auch als solches propagiert worden. Parallel dazu habe es ein Nachwuchsprogramm gegeben, das brillante junge Wissenschaftler fördern sollte und das sich nicht ausdrücklich an Frauen gewandt habe. Auf dieses hätten sich nur wenige Frauen beworben und diese hätten auch nur schlechte Erfolgsquoten gehabt. Dies zeige, dass Frauen auch in solchen, nicht speziell für Frauen ausgeschrieben Programmen gezielt unterstützt werden sollten. Aber, so betont Mineke Bosch wiederholt, es müsse darüber hinaus auch um die Inhalte gehen:

*„Das habe ich eben gemeint, dass in der EU auch die Frage gestellt werden sollte, welche Wissenschaft. Wir müssen auch Wissenschaft für Frauen und über Frauen – und damit meine ich Genderforschung – fordern.“*

### **Carola Busch**

#### **Projektkoordinatorin TOTAL E-QUALITY Science Award**

Carola Busch erklärt, welche Rolle Instrumente wie das TOTAL E-QUALITY Prädikat im Prozess des gender mainstreaming spielen können:

*„Gender mainstreaming ist eigentlich die Politik, ist die Strategie, während TOTAL E-QUALITY eigentlich das Management ist - wie man das umsetzt. Und das ist klar, das muss ein Gesamtpaket sein und alle Bereiche betreffen. Es kann nur darum gehen, dass Frauen in allen Bereichen in den Betrieben ihre Möglichkeiten haben ihre Chancen zu verwirklichen. Es muss top-down gehen, das haben wir in der Wirtschaft gelernt. Da, wo [...] die Betriebsleitung das nicht mitträgt, sind die Bemühungen all der Frauen, die sehr engagiert an ihren Stellen sich teilweise mehrere Beine ausrennen, [...] Stückwerk.“*

Diese Erfahrungen konnte Carola Busch auch schon während der Pilotphase in den Forschungseinrichtungen sammeln. In diesem halben Jahr habe es immer dann funktioniert, wenn die Geschäftsleitung, die Hochschulleitung oder die Leitung der Forschungsinstitute den Gleichstellungsgedanken mitgetragen hätte. Dadurch sei ein Prozess in Gang gekommen, der auch auf anderen Ebenen umgesetzt worden sei. Die Kriterien des TOTAL E-QUALITY würden als Anregung angenommen:

*„Genauso verstehen wir TOTAL E-QUALITY: Selbstbewertungsinstrument, was in erster Linie Anregung geben soll, wie kann man denn diesen Prozess in der Hochschule oder in [...] der Forschungseinrichtung [...] umsetzen. [...] Nicht jeder wird alles machen können, aber jeder kann auf seine Art und Weise, so wie es in seine Rahmenbedingungen passt, mit Sicherheit etwas aus diesen vielen Beispielen, Aktivitäten und Maßnahmen, die da zusammen getragen sind, übernehmen.“*

### **Prof. Dr. Erika Fischer-Lichte**

#### **Mitglied des Wissenschaftsrates; geschäftsführende Direktorin des Instituts für Theaterwissenschaften der Freien Universität Berlin**

Prof. Fischer-Lichte sieht gender mainstreaming als Prozess, den man durch gezielte Strukturmaßnahmen zwar unterstützen müsse, den man Institutionen jedoch nicht überstülpen könne:

*„Ich bin absolute Gegnerin von Quoten [...]. Ich bin nicht der Meinung, dass wir Quoten brauchen. Wie ich es sehe, sind wir auf einem Weg – nicht aus Idealismus, den hat ja niemand, sondern aus volkswirtschaftlichen Gründen – [uns] auf dieses Ziel hinzu zu bewegen [...]. Wir können es uns volkswirtschaftlich gar nicht leisten, dass so viele sehr gut ausgebildete junge Frauen hinterher einfach irgendwo verschwinden und wir zusehen müssen, dass wir dieses Potenzial erset-*

zen. [...] Ich bin an der Freien Universität Berlin, da haben wir in den 90er Jahren durchgehend zwischen 20 und 30 Prozent Frauen unter der Professorenschaft gehabt, und zwar nicht durch irgendwelche Quoten oder Zwangsmaßnahmen, sondern weil wir an der FU Berlin sehr rechtzeitig mit gezielten Förderprogrammen angefangen haben. [...] Und wo Frauen sitzen, werden Frauen nachgezogen. [...] Ein Mentalitätswandel tritt natürlich nicht von sich aus ein, er tritt meines Erachtens tatsächlich ein durch diese Notwendigkeit, die wir haben, dass einfach nicht genügend Potenzial da ist, wenn wir uns auf die Männer beschränken. [...] Wir haben den Umbruch, es kommen jetzt die neuen Professoren, und ich werde Ihnen sagen: Unter diesen neuen Professoren werden wir mindestens 20, wenn nicht 30 Prozent Professorinnen haben.“

Ein einzelnes Sonderprogramm allein hat für Prof. Fischer-Lichte allerdings nicht viel Sinn. Als Beispiel nennt sie das Habilitationsprogramm der DFG, das es speziell für Frauen gab. Die meisten Frauen aus diesem Programm seien bis heute arbeitslos. Die Frauen hätten während des Programms nicht gelernt, was sie wissen müssten, um zum Beispiel ein Institut zu leiten. Man müsse aber bedenken, wie es danach weiterginge. Dies wiederum heiÙe aber nicht, dass sie selbst grundsätzlich gegen Sonderprogramme sei:

„Ich bin überhaupt nicht gegen Programme, ganz im Gegenteil, ich könnte mir eine ganze Reihe von Programmen denken, die sehr sinnvoll wären, wenn das ein ganzes Paket von Programmen ist. Also nicht dieser eine berühmte Tropfen auf den heißen Stein. Man muss alles dieses zusammen in einem Paket schnüren. Und dann wird es vernünftig. Diese eine einzelne Maßnahme [die Juniorprofessur] hat für mich nicht viel Sinn.“

### **Prof. Dr. Detlev Ganten**

#### **Vorsitzender der Hermann-von-Helmholtz-Gemeinschaft Deutscher Forschungszentren (HGF)**

„Ich finde den Ausdruck *gender mainstreaming* [...] nicht gut, weil die meisten nicht wissen, was sie wirklich darunter verstehen sollen. Ich finde es aber schon richtig, einen Ausdruck zu finden und darüber nachzudenken, wie wir es erreichen können, dass wir Chancengleichheit und Frauen in der Wissenschaft nicht als ein Minoritätenprogramm auffassen und mit viel Phantasie Einzelmaßnahmen zu etablieren versuchen, die zum Teil wahnsinnig wichtig sind, weil sie Defi-

zite deutlich machen, aber immer doch irgendwie sehr punktuell angreifen. Und für mich ist der entscheidende Punkt, dass wir uns noch nicht ausreichend klar machen, wie tief verwurzelt in unseren Köpfen - ich nehme mich selbst da überhaupt nicht aus - [...] die Vorurteile sind, wie die verschiedenen Rollen sind und dass die Rolle der Frau in der Wissenschaft, in diesem aggressiven [...] Wettbewerbsnetzwerk irgendwo nicht reinpasst, von unserer stereotypischen Vorstellung her.“

Aber Aggressions- und Wettbewerbsverhalten seien eben nicht an das Geschlecht gebunden. Prof. Ganten sieht dies als Ansatzpunkt für Veränderungen. Quote oder Kindergartenplätze alleine brächten nichts.

„Und dann, glaube ich, ein ganzer wichtiger Punkt ist: Vorbilder, denen man nacheifern kann und die einfach dann andere Verhaltensweisen nicht mehr zeitgemäß machen. [...] Ich glaube, Vorbilder sind nicht zu unterschätzen.“

Und, so Detlev Ganten, man müsse ganz früh in der Erziehung ansetzen, da dort Vorurteile und Vorbilder ganz besonders deutlich zum Ausdruck kämen. Ein weiterer Punkt für die Chancengleichheit sei die eigene Qualität von Frauen:

„Ich hielte es für außerordentlich wichtig, dass [...] sich eben die Frauen [...] auch ihre gesellschaftlichen Themen suchen, und wenn sie die dann wichtig machen, und möglicherweise auch als Themen für neue Institute oder neue Forschungseinrichtungen einsetzen, dann haben sie mit einem Mal ein ganz neues Feld der Diskussion, als nur die Stellenbesetzung nach Gerechtigkeitskriterien.“

### **Prof. Lenelies Kruse-Graumann**

#### **Fern-Universität Hagen, Professorin für Ökologische Psychologie; ehemaliges Mitglied der Chancengleichheits-Gruppe des Wissenschaftsrates**

Prof. Kruse-Graumann betrachtet den Begriff „gender mainstreaming“ mit großer Skepsis, der Begriff sei unverständlich und schwer an die Leute zu bringen. Zudem wäre immer die Konnotation „Male-Streaming“ vorhanden:

„Ich bin zunächst einmal gegen den Begriff. Ich bin allerdings schon für eine top-down-Strategie, das heiÙt eben, dass es zu einer Selbstverständlichkeit wird, dass bei sehr wichtigen Entscheidungen in Organisationen, in Universitäten immer auch überlegt wird, welche Auswirkungen hat das jetzt für Frauen, bezie-

ungsweise welche Auswirkungen hat das auf die Geschlechter, und vor allen Dingen auf das Verhältnis der Geschlechter zueinander.

Und das ist das, was ich positiv finde bei dem Begriff „Gender“: Es wird nicht mehr über Frauen als eine Sondergruppe [...] geredet, sondern es wird ganz deutlich gemacht, dass im Kern der Frauendiskriminierung und den Barrieren für Frauen in der Wissenschaft natürlich das Verhältnis der Geschlechter zueinander steht und dass Frauen nur dann reussieren können, wenn Männer bereit sind, bestimmte Positionen, bestimmte Privilegien aufzugeben, beziehungsweise darüber hinaus bereit sind, viele Aufgaben zu übernehmen, die bisher alleine den Frauen zugeschoben sind. Und dafür [...] ein Bewusstsein zu wecken, das finde ich sinnvoll.“

Die Defizite lägen eben nicht bei den Frauen, sondern in der Struktur des wissenschaftlichen Arbeitens, der wissenschaftlichen Karrieren und in den Institutionen. Und diese Defizite könnten nur auf struktureller Ebene ausgeglichen werden. Dabei ginge es nicht nur um Praktisches: „Ein paar Mal kam ja hier Kinderbetreuung zur Sprache, das ist ja das, was man heute so - ohne Sanktionierungen zu erwarten - nennen kann, aber es gibt ja ganz andere Defizite. Ich kenne mich sehr gut aus mit der expliziten, aber mehr noch mit der subtilen und der impliziten Wirkung von Stereotypen. Und Sie können heute mit jedem Erstsemester solche Forschungsergebnisse reproduzieren, wenn sie nämlich Leute einschätzen lassen, welche Eigenschaften hat ein Mann, welche Eigenschaften hat eine Frau, welche [...] ein Manager, welche Eigenschaften hat eine Geschäftsfrau, und dann werden sie ganz schnell und überraschend feststellen, dass zum Beispiel schon eine Geschäftsfrau keine Frau mehr ist [...], sondern dass ihr sozusagen männliche Attribute zugeschrieben werden. [...]

Es ist eine altbekannte Tatsache schon seit den 70ern, Frauen leben in dieser Double-Bind-Situation, sie müssen immer mit diesen unterschiedlichen Rollenmustern zu Rande kommen. [...] Und das sind auch Sachen, diese pervasive Existenz solcher Stereotypen auf allen Stufen der Ausbildung, vom Kindergarten angefangen bis in die höchsten Karrierestufen, so etwas mal bewusst zu machen und so etwas möglicherweise [...] durch anständige Rollenmodelle [zu ersetzen]. Also Defizitanalyse und das Aufarbeiten von Defiziten auf allen Bereichen, strukturellen, institutionellen... aber eben auch den ganzen personalen und zwischenmenschlichen Ebenen, das wäre das, was ich mir wünschen würde.“

**Ulrike Petersen**

**Vorsitzende des Arbeitskreises „Frauen in Forschungszentren“ der Helmholtz Gesellschaft; Beauftragte für Chancengleichheit des GMD – Forschungszentrums für Informationstechnik**

„Im Prinzip ist die Idee des gender mainstreaming ja nichts Neues. Also man kann davon ausgehen, dass schon in den 70er Jahren auch die feministische Bewegung gefordert hat, dass Frauen nicht immer durch Sonderprogramme Extrawürste bekommen, sondern dass dieses Thema in alle Politikfelder integriert werden soll [...]. Nur der Begriff ist neu[...]. Ich möchte diesen Begriff abgrenzen gegen andere: Chancengleichheit ist das, wovon wir sonst geredet haben, Chancengleichheit ist meiner Meinung nach ein Ziel und gender mainstreaming ist der Weg oder der Prozess dahin.“

Ulrike Petersen warnt allerdings vor der reinen Absichtserklärung. Der Begriff müsse gefüllt werden – angefangen bei der Sprache, die geschlechtsneutral sein sollte, bei allen Veröffentlichungen, aber auch bei Formularen:

„Wir müssen uns davor hüten, dass hier ein solcher Begriff entsteht, sich etabliert, aber nicht gefüllt wird mit Inhalt.[...] Ein [...] Vorteil des gender mainstream ist, dass wir endlich davon wegkommen, von der Frauenförderung als Defizitausgleich [zu sprechen]. Es macht vielleicht Defizite deutlich, nur dass diese Defizite immer falsch interpretiert worden sind, denn sie sind den Frauen angelastet worden. Und ich denke, Frauen haben diese Defizite nicht, und gäbe es echte Chancengleichheit, bräuchten wir auch keine Frauenförderung, weil die Defizite bei Frauen nicht da sind.“

(Die Gesprächsrunden wurden von den beiden Moderatorinnen Ismeni Walter und Tanja Winkler anhand von Tonmitschnitten rekonstruiert und hier in zusammengefasster Form wiedergegeben.)

# Impressum

## **CEWS**

### **Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung**

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität

Poppelsdorfer Allee 15

53115 Bonn

Fon: 0228 – 73 48 30

Fax: 0288 – 73 48 40

[cews-info@cews.uni-bonn.de](mailto:cews-info@cews.uni-bonn.de)

[www.cews.uni-bonn.de](http://www.cews.uni-bonn.de)

#### **Redaktion:**

Jutta Dalhoff, CEWS

#### **Konzeption und Gestaltung:**

KICK – Kompetenz in Kommunikation, Bonn

#### **Fotos:**

Eric Lichtenscheidt, Bonn

#### **Druck:**

Druckerei Warlich, Bad Neuenahr-Ahrweiler

gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bonn, Oktober 2001