können dann ihrerseits leistungsfähige Frauen fördern und diese als Nachwuchsführungskräfte vorschlagen.

Natürlich ist auch die Schule ein wichtiger Faktor. Wir wollen den Jugendlichen nicht nur Wege jenseits von Geschlechterstereotypen aufzuzeigen. Vielmehr ist es unser Bestreben, dass alle Schülerinnen und Schüler ihre Lernpotenziale und Begabungen optimal entfalten können. Deshalb ist das Ziel der begabungsgerechten individuellen Förderung im Niedersächsischen Schulgesetz verankert. Junge Menschen sollen Akteure ihrer eigenen Lernentwicklung werden und selbst dafür Verantwortung übernehmen. Die Schule soll sie darin unterstützen. Das gilt für alle, für Jungen ebenso wie für Mädchen.

Zurzeit haben die Mädchen die Nase vorn in der Schule. Das ist sicher auch ein Resultat der Mädchenförderung. Als Bildungsverlierer gelten mittlerweile die Jungen – ich habe das schon erwähnt. Wir können uns keine Bildungsverlierer leisten.

Es muss uns Sorgen machen, dass die Mehrzahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss männlich ist, dass mehr Jungen als Mädchen zu Beginn der Schulzeit zurückgestellt werden, dass Jungen häufiger als Mädchen die Schule schwänzen, dass sie an Förderschulen überrepräsentiert sind und dass die internationalen Bildungsstudien nachweisen, dass die Jungen in der Lesekompetenz hinter den Mädchen zurückliegen. Deshalb werden auch die Rufe nach einer Jungenförderung immer lauter.

Dabei kann es uns aber nicht um eine Art Pendelbewegung gehen: Nach einer erfolgreichen Mädchenförderung, die zu guten Ergebnissen geführt hat, nun eine Jungenförderung, die vielleicht dann wieder zu Lasten der Bildungserfolge der Mädchen geht, und so weiter. Es kann uns nicht um ein "Entweder – Oder" gehen. Es geht uns um ein "Nicht nur – Sondern auch". Wir wollen nicht nur, dass Jungen besser abschneiden in der Lesekompetenz, sondern auch, dass Mädchen sich in den MINT-Fächern engagieren.

Wir wollen in der Schule nicht nur einen kooperativen Interaktionsstil vermitteln, wie ihn eher Mädchen pflegen, sondern auch den Bedürfnissen der Jungen Raum geben, so zum Beispiel im Aktionsprogramm "Lernen braucht Bewegung – Niedersachsen setzt Akzente" oder mit der Idee Prof. Pfeiffers für ein tägliches schulisches Fitnesstraining. Überlegungen, ob phasenweise eine Geschlechtertrennung im Fachunterricht sinnvoll sein könnte, wollen wir gründlich prüfen.

Nicht Mädchenförderung oder Jungenförderung, sondern eine individuelle Förderung für alle – das schließt die Entwicklung einer geschlechtsspezifischen Identität ein. Es geht uns um eine geschlechtergerechte Erziehung und Bildung, also Gender Mainstreaming.

Die Ergebnisse der neuesten Studien belegen eindrücklich, dass dazu im vorschulischen und schulischen Bereich noch viel zu tun ist. Deshalb habe ich in meinem Haus den Auftrag gegeben, ein Konzept zur Umsetzung des Gender Mainstreaming an den Schulen zu entwickeln. Ich hoffe, Sie stimmen mit mir darin überein, dass damit auch der Sache der Mädchen und Frauen am besten gedient ist.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!

# Wissenschaftlicher Beruf und Lebenszusammenhänge von Frauen – aktuelle Verhältnisse und Perspektiven

Fachvortrag von Prof. Dr. Anne Schlüter, Universität Duisburg-Essen

### Entwicklung und Situationsbeschreibung nach Unterschieden und Gemeinsamkeiten Mittlerweile können Frauen in Deutschland

auf eine etwa 100-jährige Geschichte zurückblicken, in der Wissenschaftlerinnen namentlich als Subjekte von Forschung auf Leistungen in der Wissenschaft verweisen können. Vor allem aber sind auch vermehrt Forschungen über Frauen als Objekte der Forschung anzutreffen. Eine Tatsache, die zu betonen ist, da das weibliche Geschlecht auch als Objekt nicht im gleichen Maße in der Wissenschaft vorkam wie das männliche Geschlecht. Wenn auch Wissenschaft als Beruf immer noch eher männlich konnotiert ist, so lässt sich für aktuelle Beschreibungen in Ansätzen doch feststellen, dass junge Frauen in Hochschulen heute viel selbstverständlicher Wissenschaft als Beruf leben, als dies noch vor etwa 30 oder 60 Jahren der Fall war.

Dazu trägt bei, dass bei den Qualifikationen der Anteil von Frauen generell gewachsen ist. Der Anteil weiblicher Professoren ist über Jahrzehnte zunächst nur langsam gestiegen. Seit den 1980 Jahren stieg der Anteil kontinuierlich von 5,3 % (2,5 C4) auf 14,3 % (9,7 C4) im Jahr 2005 an. Die Zahl der Professorinnen betrug 2007 16,2 Prozent (CEWS-Statistik).

Professorinnen unterscheiden sich in den Qualifikationen nicht von Professoren. Allerdings stammen Frauen auch heute noch – wie früher auch – d.h. seit Beginn des Studiums von Frauen – häufiger als Männer aus akademisch vorgebildeten Elternhäusern (Zimmer u.a. 2007).

Unterschiedliche Besetzungen nach Geschlecht bestehen nach wie vor in den Fächern. So sind Natur- und Ingenieurwissenschaften nach wie vor männlich dominiert. Auch zeigt sich regional ein Nord-Süd-Gefälle. Unterdurchschnittlich sind die Anteile von Frauen an der Professorenschaft im Saarland und in Bayern. Während die Stadtstaaten überdurchschnittliche Frauenanteile aufweisen. Ein Zeichen, dass tendenziell eher kon-



Prof. Dr. Anne Schlüter

servative bzw. offenere Strukturen für die Aufnahme von Frauen im akademischen Umfeld den Ausschlag geben.

Schaut man die Phasen des wissenschaftlichen Werdeganges genauer an, dann sprechen Forscherinnen von der "Leaky Pipeline" und von der "mentalen Bremse" (Zimmer u.a. 2007), die für spezifische Wirkungen als Erklärung herangezogen werden. Das Bild der tropfenden Leitung meint, dass mit zunehmender Länge des Weges immer mehr Frauen aus dem "Strom der Qualifizierten" he-

rausfallen. Die genderspezifische Arbeitsteilung bei der Berufswahl wirkt im Sinne einer "mentalen Bremse". Dazu kommen die mit der Profession einhergehenden sozialen und symbolischen Statuszuschreibungen, die Frauen als Wissenschaftlerinnen häufig ausschließen und damit deren Lebensqualität einschränken.

In dieser Zuspitzung meine ich ganz konkret: Meine Generation und die davor haben häufig auf Kinder verzichtet oder sich mit halben Stellen im Wissenschaftsbetrieb längere Zeit begnügt, um Wissenschaft und Kindererziehung vereinbaren zu können. Etliche Wissenschaftlerinnen haben Kind und Karriere unter einen Hut gebracht, aber wer von ihnen hat es geschafft, einen Mann zu heiraten, der für ihre wissenschaftliche Karriere arbeitet? Nach dem Modell, dass der erfolgreiche wissenschaftliche Beruf ein und eine halbe Arbeitskraft braucht, hatte die Soziologin Elisabeth Beck-Gernsheim schon früh auf den Begriff gebracht, dass Männer ganz selbstverständlich davon ausgingen, dass ihre Ehefrauen ihnen zuarbeiteten bzw. sie von Kindererziehung und Hausarbeit entlasteten

Schaut man sich empirische repräsentative Studien über "Frauen an Hochschulen" aus der letzten Zeit an, z.B. die von Annette Zimmer u.a., so ist es immer noch so, dass der typische deutsche Professor verheiratet ist oder in einer festen Beziehung lebt (90%). Er hat ein oder mehrere Kinder (80%). Die Mehrheit der männlichen Befragten (82 %) sah sich "als Oberhaupt der Familie" (ebd., S. 147). Bei den Professorinnen hatte die Hälfte der Befragten keine Kinder. Jede Dritte war zum Befragungszeitpunkt ohne Partner, davon waren 13 % getrennt lebend oder geschieden. Die Frauen hatten einen höheren Prozentsatz an Scheidungen hinter sich als die Kollegen. Ein Hinweis auf ein hohes Konfliktpotenzial, welches mit Status und Position in der Profession verbunden ist.

Ein Drittel der Wissenschaftlerinnen war bei der Befragung mit einem Hochschullehrer verheiratet. Dies Phänomen trifft auf Hochschullehrer nur zu 5 % zu (eba., S. 14). Partner von Professorinnen kommen aus dem gleichen Beruf, nicht unbedingt aus dem gleichen Fach. Auffällig ist, dass die Partner von Professorinnen insgesamt durchgängig berufstätig waren, nämlich zu 97 %. Professorinnen haben deutlich weniger Kinder als ihre Kollegen. Die befragten Männer haben doppelt so viele Kinder wie die befragten Frauen (ebd., S. 149). Was die Gestaltung der Vereinbarung von wissenschaftlichem Beruf und Familie angeht, sind Männer also deutlich im Vorteil. Die gesellschaftliche Arbeitsteilung, so wie sie selbstverständlich erscheint und von beiden Seiten angenommen wird, ermöglicht dem männlichen Geschlecht nicht allein berufliche Vorteile, sondern damit auch gesellschaftliche Statusvorteile, vor allem dann, wenn Ehefrauen auch die gesellschaftlichen Erwartungen an sie als Karrierebegleiterinnen erfüllen.

#### 2. Aktuelle Verhältnisse

Als ich im Sommer 2008 an der Universität Saarbrücken eingeladen war, um im Rahmen eines Symposions über "100 Jahre Frauen im Studium" zu sprechen, nannte ich einzelne historische Gestalten wie Margarethe von Wrangell oder Mathilde Vaerting, die sich in ihrer Zeit mit großem Enthusiasmus für die Wissenschaft in der Hochschule einen Platz geschaffen haben. Viele andere scheiterten an der mangelnden Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen. Unterstützung ist eine notwendige Voraussetzung, um in der Wissenschaft Fuß fassen zu können.

In der anschließenden Talkrunde auf dem Podium stellten einzelne Professorinnen in Saarbrücken fest, dass ihre Karrieren in der Wissenschaft eher zufällig, denn geplant, seien. Auch abhängig von Vorgesetzten, die sie förderten, an sie glaubten, sie ermutigten. Und, dass Frauen für das berufliche Fortkommen Freundinnen brauchen, Gleichgesinnte in der Wissenschaft, die einem den Rücken stärken, sogenannte "peer-groups" (Jung/Keinhorst 2008, S. 39). Dies kann man zwar ganz allgemein auch für Männer formulieren, da Frauen aber nach wie vor häufig vereinzelt unter männlichen Kollegen sind, ist diese Unterstützung elementar wichtig. Es reicht eben nicht, die eine oder andere Qualifikation erzielt zu haben. Frauen brauchen eine Rückenstärkung sicherlich auch, um nicht die "leaky pipeline" zu bedienen. Ein Frauenverband wie der DAB kann diese Funktion der Rückenstärkung immer noch erfüllen. Er ist nicht überflüssig geworden. Akademische Frauenverbände können einerseits als peers funktionieren, andererseits aber auch aus dem Generationenverhältnis heraus Vorbilder vermitteln.

Eine Zeitlang war ich der Überzeugung, das Thema "Vorbilder" sei anachronistisch, schließlich sind heute an Universitäten doch eine ganze Reihe von Frauen, auch in hohen Positionen, präsent. Eine aktuelle Publikation aus dem Budrich-Verlag jedoch thematisiert "Frauenvorbilder für die Wissenschaft". Darin äußern Studentinnen und Schülerinnen, dass sie Vorbilder inspirierend finden. Vorbilder machen Mut, sie zeigen, dass es geht (Kremberg u.a. 2009, S. 41) – so ihre Aussagen.

Dass es geht, haben etliche Wissenschaftlerinnen zwar mittlerweile dokumentiert. (Vogel 2006; Schlüter 2008). Doch möglicherweise sind Frauen als Wissenschaftlerinnen und als Akademikerinnen nach wie vor zu wenig in der schulischen und akademischen Öffentlichkeit und in der Medienwelt präsent.

Auch die Einbindung von Frauen in die Lobbyarbeit bzw. in die Seilschaften, was Forschungsförderung betrifft, ist nicht so ausgeprägt wie bei den männlichen Kollegen. Aktuell haben Professorinnen weniger Zugang zu Drittmittelprojekten, da sie in geringerem Maße in Drittmittel finanzierte Forschungskooperationen und Forschungsverbünde eingebunden sind als Professoren (Zimmer u.a. 2007, S. 137). Professoren haben eher Zugang zu Fördereinrichtungen und Forschungsfinanzierung als Professorinnen, was sich an der Anzahl der Fördermittel ablesen lässt. In allen Disziplinen erhielten Frauen seltener eine Forschungsförderung als Männer. Dies spitzt sich noch einmal zu, wenn man den Zugang zu privater Forschungsförderung betrachtet. Die Privatwirtschaft fördert vor allem Disziplinen wie die Ingenieurwissenschaften, BWL, Psychologie und Biologie. Aber auch in den Sozial- und Rechtswissenschaften ist der Anteil der Professoren, die eine Forschungsförderung erhielten, höher als der der Professorinnen (Zimmer u.a. 2007, S. 145).

Dies ist einerseits ein Indiz dafür, dass es Männern schwerfällt, Frauen zu integrieren, die Signale von männlichen Kollegen sind



Prof. Dr. Helwig Schmidt-Glintzer, Direktor der Herzog-August-Bibliothek, und Thomas Pink, Bürgermeister der Stadt Wolfenbüttel

häufig abwehrend, sie zeigen häufig die ganze Palette der Verhaltensweisen, die Frauen im Allgemeinen ablehnen. Andererseits fällt es Frauen offensichtlich schwer, sich in spezifischen Fachkulturen wirklich zugehörig zu fühlen. Die Barrieren gegenüber technischen und naturwissenschaftlichen Studienfächern bestehen selbst dann, wenn Frauen gute Mathematikleistungen zeigen (Gräßle 2009), es scheint nicht allein eine Frage des Selbstbewusstseins zu sein, sondern die Antizipation einer Fachkultur, in der sie sich nicht wohlfühlen.

#### 3. Perspektiven

Ausgehend von einer großen repräsentativen Befragung aus 2008, unter der Leitung von Professorin Jutta Allmendinger, lässt sich aussagen, dass das Selbstbewusstsein bei den jungen Frauen – befragt wurden 1020 junge Frauen zwischen 17 und 19 und von 27 bis 29 Jahren – gestiegen ist (Brigitte 8/2008, S. 76ff). Demnach sind die jungen Frauen selbständig und stark. Sie wollen nicht von Männern abhängig sein. Sie setzen sich Ziele, die sie aus eigener Kraft erreichen können. Sie arbeiten diszipliniert, sind ehrgeizig. Fast 90 Prozent wollen mit Kindern leben.

Auch die jüngsten Studien über junge Männer sagen aus, dass der größte Teil der jungen Männer gerne Kinder habén möchte. Allerdings wollen sie deswegen nicht zu Hause bleiben. Das "Märchen des modernen Mannes" wurde unlängst auch in einem Artikel der Zeitschrift "Stern" entlarvt (Nr. 34 v. 13.08.09). Darin wurde beschrieben, warum Männer lieber im Büro sitzen, als sich um ihre Kinder zu kümmern.

## Power für Gründerinnen: Mit Elan die eigene Chefin werden

Sich selbständig zu machen, ist eine anspruchsvolle und spannende Herausforderung. Im Aktionsprogramm "Power für Gründerinnen" werden innovative Ansätze entwickelt und erprobt, die die Gründungsmotivation und Gründungsqualifikation von Frauen stärken. Die bundesweite Gründerinnenagentur ist Ansprechpartnerin für Wirtschaft, Wissenschaft, Politik, Gründerinnen und Unternehmerinnen.

bundesweite gründerinnenagentur Haus der Wirtschaft Willi-Bleicher-Str. 19, 70174 Stuttgart bga@gruenderinnenagentur.de

Wenn Männer von Partnerschaft reden, gehen sie selbstverständlich davon aus, dass Frauen Zeit für sie haben und ihr Interesse an einer im Sinne "für den Mann da sein"-Partnerschaft teilen. Ihre Ehefrauen oder Lebensgefährtinnen sind jünger, symbolisieren bzw. verstärken den sozialen Status des Mannes und geben zugunsten seiner Karriere zumindest zeitweise ihre Erwerbstätigkeit auf. Dass es in Zukunft anders sein könnte, lässt sich auf der Basis der empirischen Befragungen aus der letzten Zeit nicht prognostizieren. Dabei wäre der Lebensentwurf für Frauen erstrebenswert, in dem sie selbstverständlich darauf bauen könnten, dass junge Männer ihnen zuarbeiten und wegen der Kinder zu Hause blieben. Wenn Frauen von sich sagen könnten "Ich bin das Oberhaupt der Familie", wäre das Ziel wahrscheinlich erreicht.

Zwei Dimensionen sind es, die mich für die Zukunft der Frauen in der Wissenschaft hoffen lassen: Erstens eine theoretische Überlegung und zweitens eine programmatische.

Zur ersten theoretischen Überlegung: Wenn man Wissenschaft als soziales Feld mit einer eigenen Logik konzipiert - wie etwa Bourdieus Habitusansatz dies vornimmt dann würde es für Frauen bedeuten, dass sie als "Mitspieler" im sozialen Feld den Glauben an ihre eigene Bedeutung viel stärker verinnerlichen müssten. Ihr Ziel müsste sein, an den zentralen Prozessen der Meinungsfindung teilzunehmen. Das soziale Feld aber vermittelt ihnen weder, dass sie persönlich gewollt sind, noch dass sie davon ausgehen können, dass Männer ihnen in irgendeiner Form zuarbeiten. Selbst wenn sie in eine Gruppe integriert werden, ist es fraglich, ob sie anerkannt werden. Dabei wäre Anerkennung eine wichtige Voraussetzung und ein Garant für den beruflichen Erfolg. Die bleibt ihnen aber in den meisten Fällen versagt.

Zur zweiten programmatischen Überlegung: Die Verbesserung der wissenschaftlichen Infrastruktur ist seit den 1980er Jahren ein Ziel der Frauenpolitik, ein Bestreben von Frauen- und Genderbeauftragten. Seitdem die Hochschulen verpflichtet wurden, Frauenförderpläne zu erstellen und die Gleichstellung in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen an Hochschulen enthalten ist, wird stärker darauf geachtet, dass die Infrastruktur für Frauen, insbesondere für Mütter, bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie schaffen. Seitdem die DFG mit ihren "Forschungsorientierten Gleichstel-

lungsstandards" Maßstäbe gesetzt hat, aufgrund derer die Universitäten über den Stand der Förderung zu berichten haben, seitdem scheint für Frauen Mutterschaft bzw. Elternschaft mit wissenschaftlicher Karriere vereinbar.

Danach sollen bei Qualifikationszeiten, wie z.B. Promotionen oder auch bei Einzelstipendien für Auslandsaufenthalte oder im Falle von Projektleitungen Ergänzungsmöglichkeiten bestehen, die Frauen finanziell und zeitlich entgegenkommen. Das Selbstverständnis junger Frauen wird somit gestärkt, sie wissen, dass sie trotz Kinderwunsch nicht automatisch zu den Verliererinnen gehören. Schließlich ist die Auswirkung der sozialen Integration am Arbeitsplatz auf die Arbeitszufriedenheit kein Novum. Die Berücksichtigung individueller Lebenszusammenhänge begünstigt die berufliche Karriere und ermöglicht es auch Frauen, eine Professur zu erlangen.

Bislang war es nach Einschätzung vieler Professorinnen immer noch ein einsamer Weg zur Professur (Zimmer 2007, S. 191). Möglicherweise ändert sich dies, wenn Frauen eine bessere Infrastruktur an Universitäten vorfinden als bisher und wenn sie nicht auf Kinder verzichten müssen, sondern Kinder auf dem Weg in den wissenschaftlichen Beruf eine Selbstverständlichkeit werden.

#### Literatur:

- Brigitte-Studie/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung und Sozialforschungsinstitut infas: Frauen auf dem Sprung, 2008.
- CEWS Statistikportal: Frauen in der Wissenschaft: Statistiken und Indikatoren, www.cews.org/statistik
- DUE: Gleichstellungsbüro: DFG-Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Bericht der Universität Duisburg-Essen zur Umsetzung, März 2009.
- Gräßle, Kathrin: Frau Dr. Ing. Wege ebnen für Frauen in technische Studiengänge, Opladen 2009.
- Jung, Sybille Keinhorst, Annette (Hrsg.): >sichtbar<.</li>
  "100 Jahre Frauen an der Universität des Saarlandes.
  Dokumentation des Symposions", Saarbrücken 2008.
- Kremberg, Bettina/Stadlober-Degwerth, Marion (Hrsg.):
  Frauenvorbilder für die Wissenschaft, Opladen & Farmington Hills 2009.
- Metz-Göckel, Sigrid/Möller, Christine/Auferkorte-Michaelis, Nicole: Wissenschaft als Lebensform – Eltern unerwünscht?, Opladen 2009.
- Schlüter, Anne (Hrsg.): Erziehungswissenschaftlerinnen in der Frauen- und Geschlechterforschung, Opladen 2008.
- Schlüter, Anne: 100 Jahre Frauen im Studium. In: Jung/Keinhorst 2008, S.10-21.
- Stern Nr. 34 vom 13.8.2009.
- Vogel, Ulrike (Hrsg.): Wege in die Soziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung. Autobiographische Notizen der ersten Generation von Professorinnen an der Universität, VS-Verlag. Opladen 2006.
- Zimmer, Annette/Krimmer, Holger/Stallmann, Freia:
  Frauen an Hochschulen: Winners among Losers. Zur
  Feminisierung der deutschen Universität, Opladen 2007.