

Gender Mainstreaming – Mehr als nur ein Papiertiger? – Wie viel Gender ist im Mainstream der Wissenschaften?

CARMEN LEICHT-SCHOLTEN UND HENRIKE WOLF

Gender Mainstreaming hat nach Politik und Wirtschaft inzwischen auch Einzug in die Hochschulen gehalten. Der Begriff findet sich in den Leitbildern von Hochschulen ebenso wie in den Zielvereinbarungen. Aber welches Konzept steht dahinter? Anhand einer Befragung von Professorinnen und Professoren an einer technischen Hochschule wird der Frage nachgegangen, inwiefern das im Leitbild der Hochschule formulierte Genderprofil von den Lehrenden auch im wissenschaftlichen Alltag umgesetzt wird und ob es Eingang in Forschung und Lehre der Hochschule findet.

Ausgangslage

Die Zukunftsfähigkeit der europäischen Hochschulen wird in den kommenden Jahren verstärkt durch zwei zentrale Fragestellungen bestimmt. Zum einen verschärft die demografische Entwicklung den Fach- und Führungskräfte-Mangel gerade auch an den Hochschulen, womit die Rekrutierung des wissenschaftlichen Personals ein wichtiger Qualitätsfaktor für den Standort Hochschule sein wird. Zum anderen wird die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Hochschulen im internationalen Vergleich von einer Qualitätssicherung in der Lehre, der Förderung der Innovationsfähigkeit in der Forschung und der Internationalisierung der Hochschulen in Forschung und Lehre abhängen. Zielsetzungen, die nur dann zu erreichen sind, wenn aus dem gesamten wissenschaftlichen Po-

tential geschöpft wird. Die Einbeziehung von Chancengleichheit in die Forschungspolitik ist damit nicht mehr nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch eine Frage des wissenschaftlichen Leistungsniveaus und der Effizienz (European Commission 2004).

Diese „Ökonomisierung“ der Gleichstellungspolitik (vgl. dazu Bereswill 2004) findet ihren Ausdruck im Konzept des Gender Mainstreaming. Verstärkt durch die Politik der Europäischen Union und die zunehmende Koppelung der Vergabe von Forschungsgeldern an die Einbeziehung von Gender-Aspekten bei der Umsetzung und Durchführung von Forschungsvorhaben hält das Konzept des Gender Mainstreaming auch in die Hochschulen Einzug.

Die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen zeichnet sich durch starke Natur- und Ingenieurwissenschaften aus, was sich u.a. daran zeigt, dass von den fast 140 Millionen eingeworbenen Drittmitteln im Jahre 2005 über 70 % von den Ingenieurwissenschaften, und mehr als 15 % von den Naturwissenschaften (vgl. Zahlenspiegel 2005: 74) eingeworben wurden.¹ Ganz im Gegensatz zu dieser Spitzenposition in Deutschland steht die Beteiligung von Frauen in diesen Disziplinen. Im nationalen Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten teilt sich die Hochschule mit anderen technischen Hochschulen die Schlusspositionen (CEWS 2005).

Welche Bedeutung wird Gender-Aspekten an der RWTH Aachen beigemessen? Handelt es sich ausschließlich um „Antragslyrik“ oder ist das in ihrer Berücksichtigung liegende Innovationspotential schon ein Teil der vielen erfolgreich eingeworbenen Drittmittel?

Was bedeutet es für eine Hochschule „in alle Entscheidungsprozesse die Perspektive des Geschlechterverhältnisses einzubeziehen und alle Entscheidungsprozesse für die Gleichstellung der Geschlechter nutzbar zu machen“?²

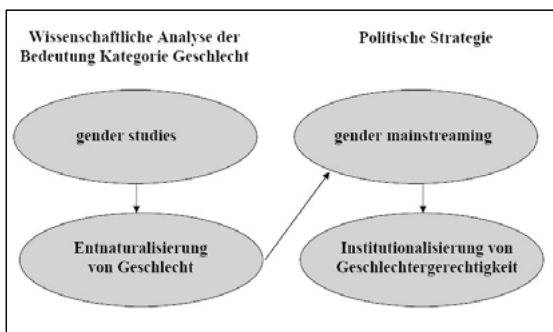
1 Die RWTH Aachen nimmt damit in der Bundesrepublik immer einen Spitzenplatz ein, was Drittmittelinwerbung betrifft.

2 Wie die Expertenkommission der EU Gender Mainstreaming definiert (vgl.: Expertenkommission der Europäischen Union 1999).

Gender Mainstreaming versus Gender Studies?

Während Gender Studies auf der wissenschaftlichen Ebene die Kategorie Geschlecht als soziale Strukturkategorie zu durchschauen und im nächsten Schritt auch zu verändern suchen, zielt die Strategie des Gender Mainstreaming direkt auf die Institutionalisierung von Geschlechtergerechtigkeit (vgl. Meuser 2004).

Abb. 1: Gender Mainstreaming versus Gender Studies



Quelle: Eigene Darstellung

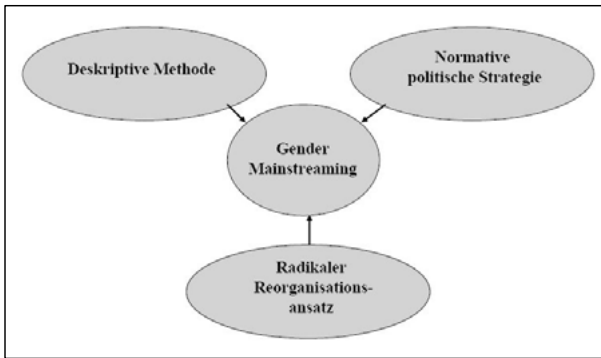
Dabei lassen sich drei Varianten des Konzeptes unterscheiden: die deskriptive Methode, die normative Strategie und der „radikale Reorganisationsansatz“ (vgl. Degele 2000: 2).

Als deskriptive Methode überprüft Gender Mainstreaming sämtliche politische Aktivitäten und Entscheidungsprozesse im Hinblick auf ihre Geschlechterrelevanz – mit analytischer Distanz. Mit Methoden wie geschlechterspezifischer Statistiken etc. Als deskriptive Methode lässt sich Gender Mainstreaming auch als Absichtserklärung instrumentalisieren, um Anerkennung, Fördermittel und Prestige zu gewinnen, letztlich aber alles zu belassen, wie es ist. Ohne normativen Bezugsrahmen bleibt Gender Mainstreaming damit völlig frei verfü- und instrumentalisierbar für die unterschiedlichsten politischen Zielsetzungen.

Einen Schritt weiter geht Gender Mainstreaming als normative politische Strategie, wie sie auch die Expertenkommission der Europäischen Union formuliert hat, indem die oben skizzierten Analysen unter der Fragestellung durchgeführt werden, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit leisten und wie eine solche auch tatsächlich zu erreichen ist. Wenn sich aber Gender Mainstreaming nicht nur auf Mittel und Strategien bezieht, sondern wirklich die gesamte Organisation auf allen hie-

rarchischen Ebenen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit reorganisiert und die Geschlechterfrage als wesentliches Kriterium für den Output betrachtet wird, d.h. im Felde der Wissenschaft für die Entwicklung von Forschungsfragen und Forschungsprojekten, dann kann das Konzept des Gender Mainstreaming in Verbindung mit den „verunsicherungstheoretischen“ (vgl. Degele 2000: 13) Grundannahmen der Gender Studies ein radikaler Reorganisationsansatz werden.

Abb. 2: Die drei Varianten des Konzeptes Gender Mainstreaming



Quelle: Eigene Darstellung

Gender Mainstreaming als eine politische Strategie betrifft damit Wissenschaft nicht nur im Hinblick auf die Präsenz von Frauen an der Institution Hochschule. Ebenso geht es um das Durchdringen der Forschungs- und Lehrinhalte mit dem Thema Gender. Dies betrifft zum einen die Implementierung eines Faches wie Gender Studies, zum anderen aber – und das ist langfristig viel wichtiger – das Mainstreaming der ganz normalen Fächer. Die Hoffnung ist, dass sich gender studies als eigenes Fach eines Tages überflüssig machen werden, weil sie in die gesamte Wissenschaft diffundiert sind. Gender Mainstreaming der Wissenschaft bedeutet dann, Gender als Kategorie in allen Disziplinen zu verankern – ob als eigenes Thema oder anwendungs- oder projektbezogen.

Das Projekt „Gender and Science“

Diese Fragen waren der Ausgangspunkt eines anwendungsorientierten Forschungsprojektes am Institut für Soziologie der RWTH Aachen (siehe dazu auch www.genderandscience.de).

Ziel des Projektes war es einen breiten, hochschulweiten Dialog anzuregen und Möglichkeiten aufzuzeigen, wie Gender-Aspekte in Forschung und Lehre einer technischen Hochschule integriert werden und dadurch Forschungsperspektiven erweitert werden können. Im Rahmen des Projektes wurde Ende 2005 eine Befragung aller Professorinnen und Professoren zum Thema „Gender and Science“ durchgeführt. Parallel zur Befragung wurde eine Dokumentenanalyse von Leitbild und Zielvereinbarungen der Hochschule zum Thema Wissenschaft und Geschlecht durchgeführt. Und schließlich fand im Sommersemester 2006 eine interdisziplinäre Ringvorlesung³ statt, deren Beiträge in diesem Band zu finden sind.

Gender Mainstreaming in Leitbild und Zielvereinbarungen der Hochschule

Die RWTH Aachen bezieht sich sowohl in ihrem Leitbild als auch in den Zielvereinbarungen mit dem Land Nordrhein Westfalen auf das Konzept des Gender Mainstreaming.

So formuliert die Hochschule in ihrem Leitbild: „Die RWTH verfolgt das Ziel, die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich Forschung und Lehre, von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen.“(Leitbild der RWTH).

Mit der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenssituationen von Männern und Frauen auch in Forschung und Lehre geht die Hochschule über eine Strategie der Frauenförderung hinaus. Sie folgt vielmehr dem Konzept des Gender Mainstreaming und trägt der Tatsache Rechnung, dass es eine Wechselbeziehung von Gender und Wissenschaft gibt, die weit mehr umfasst als die Frage nach der numerischen Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft. Dieses umfassende Konzept des Gender Mainstreaming findet sich allerdings in den Zielvereinbarungen mit dem Land Nordrhein-Westfalen nicht in dieser Klarheit. Darin heißt es: „die Chancengleichheit in allen Bereichen ist die Grundlage für die in dieser Vereinbarung beschriebenen Ziele. Sie [die RWTH] setzt sich das Ziel den Anteil der Frauen an den Professuren und die Anzahl der Studentinnen vor allem in den Fächern zu erhöhen,

3 Die interdisziplinäre Ringveranstaltung bot einen Einblick in das breite Spektrum der Genderforschung in den unterschiedlichsten wissenschaftlichen Disziplinen (vgl. Website <http://www.genderandscience.de>).

in denen noch ein deutlicher Nachholbedarf besteht“ (Zielvereinbarungen II 2005: 2).

Darüber hinaus wird in den Zielvereinbarungen in § 7 ein eigenes „Genderprofil“ formuliert.

Abb. 3: Das Genderprofil an der RWTH Aachen

§ 7 Genderprofil

(1) Zur Bündelung der an der Hochschule bestehenden vielfältigen Aktivitäten verpflichtet sich die RWTH zum Aufbau eines „Female career center Aachen“.

(2) Die RWTH sieht derzeit bezogen auf ihre Schwerpunkte keine konkreten Ansatzpunkte für genderbezogene Professuren. Die Hochschule wird jedoch jede sinnvolle wissenschaftlich fundierte Anregung hinsichtlich genderbezogener Fragestellungen in ihrer Berufungspolitik mit Nachdruck aufgreifen.

(3) Qualifizierung von Frauen wird durch die Hochschule gefördert. In diesem Zusammenhang werden die derzeit laufenden Projekte fortgeführt. Die RWTH ist bemüht die bestehenden Projekte bei Bedarf um weitere zu ergänzen.

(4) Die RWTH bietet Maßnahmen sowie spezielle Informationsmaterialien für Frauen sowie Studienangebote für Studentinnen in Fächern mit geringem Frauenanteil (z.B. „Ford-Stipendium“ für Maschinenbaustudentinnen, Girls Days, Schnupperuniversität, Kontakte zu Ausbildungsberufen, Institutsaktivitäten) an, mit dem Ziel, den Anteil der Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in diesen Fächern zu erhöhen.

(5) Die Hochschule verfolgt das Ziel einer gendersensiblen Personalentwicklung. Die in diesem Zusammenhang bestehenden Angebote (Uni&Kind e.V., Ferienbetreuung für Schulkinder sowie die Servicestelle „Eltern-Service-Büro“) und Qualifizierungsmaßnahmen für weibliche Beschäftigte werden fortgeführt. Um die Vereinbarkeit mit Familie und Beruf zu gewährleisten, strebt die Hochschule an, im Kontext der Beschäftigung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern die Karriereplanung von Familien (Double career) in Kooperation mit den Universitäten Bonn und Köln zu erleichtern. – Darüber hinaus wird die Hochschule Gendertraining anbieten.

Quelle: Zielvereinbarungen II vom 21.01.2005, S.11-12

Die Befragung

Ausgangspunkt der Befragung war der Versuch einer Standortbestimmung, d.h. eine Analyse, welche Bedeutung genderbezogenen Fragestellungen in Wissenschaft und Forschung von Seiten der aktiven Professorinnen und Professoren an der RWTH zugemessen wird. Angestrebt wurde eine Totalerhebung aller Universitäts-Professorinnen und Professoren an der Hochschule. Die Befragung wurde mittels eines teilstandardisierten Fragebogens in Form einer Online Befragung im Februar 2005 mit Unterstützung der Hochschulleitung durchgeführt.⁴ Insgesamt wurden 395 Fragebögen an alle aktiven Professorinnen (N=20) und Professoren der Hochschule verschickt. Die Rücklaufquote liegt mit 59 Fragebögen bei 15 %, davon waren 52 männlichen und 7 weiblichen Geschlechts und stellt damit auch für schriftliche Befragungen einen recht unterdurchschnittlichen Wert dar.

Die Teilnahme an Befragungen hängt in hohem Maße von der persönlichen „Betroffenheit“ ab, die von der Fragebogenthematik ausgeht. Ein wichtiger Faktor für ein Vorliegen eines solchen Betroffenheitsbezugs sind hinreichende Kenntnisse bzw. Erfahrungen über den Fragegegenstand und damit zusammenhängende Frageinhalte. Dies scheint bei dieser Untersuchung nur bedingt der Fall gewesen zu sein. Auf Grund niedriger Fallzahlen wird die Auswertung rein deskriptiv durchgeführt, da die Zellenbildung für entsprechende quantitative Analysen größtenteils zu gering ist. Insofern ist nur eine bedingte Aussagekraft der Ergebnisse möglich.⁵

Die einzelnen Wissenschaftsbereiche weisen recht unterschiedliche Rücksendequoten auf (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Rücksendequoten aus den Wissenschaftsbereichen

Ingenieurwissenschaften:	25 von 133 Personen
Naturwissenschaften:	14 von 108 Personen
Geistes- und Wirtschaftswissenschaften:	16 von 86 Personen
Medizin:	3 von 80 Personen

Quelle: Eigene Darstellung

-
- 4 Der Link wurde über ein vom Rektor unterzeichnetes Anschreiben verschickt und war 14 Tage freigeschaltet.
 - 5 Detaillierte Infos können auf der Website des Projektes ([www. genderandscience.de](http://www.genderandscience.de)) abgerufen werden.

Abb. 5: Altersstruktur der Professoren und Professorinnen, die den Fragebogen zurückgesandt haben

Alterstruktur:	
bis 40 Jahre:	20,7 %
41 bis 50 Jahre:	36,2 %
51 bis 60:	29,3 %
ab 61 Jahre:	13,8 %

Quelle: Eigene Darstellung

Ausgehend von den Forschungen der Gender Studies (vgl. ausführlich dazu die Einleitung in diesem Band) gliedert sich die Befragung in drei Bereiche:

Im ersten Bereich standen allgemeine Fragen zum Thema Gender und Gender Mainstreaming und Erfahrungen mit Geschlechterverhältnissen in den einzelnen Wissenschaftsbereichen (Women in Science).

Darauf folgen Fragen nach möglichen Konsequenzen für die Wahl und Darstellung der wissenschaftlichen Gegenstände, Methoden und Zielperspektiven (Science of Gender) und schließlich ging es im dritten Teil um grundsätzlichen Fragen nach Objektivität, Wertfreiheit und Geltung naturwissenschaftlichen Wissens (Gender in Science).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Online-Befragung nach den Bereichen Women in Science, Science of Gender und Gender in Science systematisch dargestellt.

Allgemeine Fragen zum Thema Gender und Gender Mainstreaming

Bekanntheit und Informiertheit über Gender Mainstreaming

Während mehr als die Hälfte (51,7 %) mit dem Begriff Gender Mainstreaming nichts anfangen kann bzw. keine Vorstellung davon hat, ist knapp der Hälfte (48,3 %) die Bedeutung bekannt bzw. hat schon einmal davon gehört. Dabei erfährt der Begriff den höchsten Bekanntheitsgrad bei den Geistes- und Wirtschaftswissenschaften

Obwohl der Begriff wenig bekannt ist, sehen sich Dreiviertel aller Befragten (77,6 %) über das Gender-Thema ausreichend informiert. Das restliche Drittel der Befragten (22,4 %), die sich über das Gender-Thema ungenügend informiert fühlen, möchten auch mehr Informationen zum Thema. Bevorzugt werden dabei Informationen wie „Allgemeine Infor-

mationen zu Wissenschaft und Geschlecht“ (19 %), „Informationen über geschlechtergerechte Lehre“ (17,2 %), „Informationen über hochschulinterne Maßnahmen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit“ (13,8 %), „Erfahrungen mit best-practice Modellen in Natur- und Ingenieurwissenschaften an anderen Hochschulen“ (10,3 %) und „Informationen über Projekte für Frauen“ (8,6 %). Nur die wenigsten wünschen sich „Screenings auf Gender-Aspekte“ (6,9 %), Gender-Trainings (6,9 %) und „Studien zu Gender-Differenzierungen in Natur- und Ingenieurwissenschaften“ (5,2 %).

Wichtigkeit von Gender Mainstreaming an der Hochschule

Auf die Frage nach der Relevanz von Gender Mainstreaming für die Hochschule machen über 60 % der Befragten keine eindeutige Aussage. Für mehr als ein Viertel der Befragten ist das Thema Gender Mainstreaming an der Hochschule nicht wichtig (insbesondere für Naturwissenschaftler und Naturwissenschaftlerinnen). Nur für die Wenigsten (12 %) hat das Thema Relevanz (am ehesten Personen aus den Geistes- und Wirtschaftswissenschaften).

Women In Science

Zufriedenheit und Veränderung der Geschlechterverteilung nach Wissenschaftsbereich

Knapp die Hälfte (48,3 %) der Befragten ist zufrieden mit der prozentualen Geschlechterverteilung am Lehrstuhl – besonders Personen aus den Geistes- und Wirtschaftswissenschaften und ein Großteil der befragten Frauen. Unzufrieden mit dieser Situation sind 27,6 % der Befragten und 24,1 % haben eine indifferente Meinung dazu.

Mit der Geschlechterverteilung in ihrem eigenen Fach ist jedoch nur knapp ein Drittel (32,8 %) zufrieden; insbesondere die Geistes- und Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Geistes- und Wirtschaftswissenschaftler. Die Mehrheit (46,6 %) ist unzufrieden mit dieser Situation.

Geschlechterverteilung im eigenen Fach wird überwiegend erziehungs- und sozialisationsbedingt gesehen (von über 50 % der Befragten). Mit dieser Einschätzung liegen die Ingenieurwissenschaften im Vergleich zu den anderen Wissenschaftsbereichen sogar noch vor den Geistes- und Wirtschaftswissenschaften (vgl. dazu ausführlicher Leicht-Scholten 2006a). 43,1 % der Befragten sind der Ansicht, dass diese so-

wohl durch angeborene Geschlechtsunterschiede als auch durch Sozialisation bedingt ist.

Maßnahmen zur Veränderung der Geschlechterverteilung

Nur 31 % (vs. 69 %) der Befragten gaben an, dass am eigenen Institut diesbezügliche Maßnahmen eingesetzt werden (am ehesten in den Ingenieurwissenschaften). Aber nur 22,4 % würden selbst spezielle Maßnahmen ergreifen, um eine Veränderung der Geschlechterverteilung zu erzielen (vor allem in den Ingenieurwissenschaften). Knapp die Hälfte (48,3 %) jedoch würde keine Aktivitäten in dieser Hinsicht entwickeln. An diesem Punkt lässt sich ein Widerspruch feststellen, denn obwohl in der Veränderung der Geschlechterverhältnisse eher Vorteile gesehen werden, wären diese Personen nicht dazu bereit, einen persönlichen Beitrag zu leisten – und dies obwohl es kaum Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit am eigenen Institut gibt.

Zur Erzielung einer Veränderung der Geschlechterverteilung werden am häufigsten Maßnahmen befürwortet wie „Mentoringprogramme“ (37,9 %), „Informationstage speziell für Frauen“ (32,8 %), „Werbung für Studienangebote“ (32,8 %) und „Spezielle Beratungsangebote für Frauen“ (31 %). Nur die allerwenigsten der Befragten halten „Spezielle Betreuung für Frauen“ (10,3 %) „Stipendien für Frauen“ (6,9 %) „Gezielte geschlechtsspezifische Analysen von Berufungsverfahren“ (5,2 %), „Prämien (Gender Budgetierung) für die Einstellung von Frauen“ (3,4 %), „Frauen-Quoten bei Neuanstellungen“ (1,7 %), für sinnvoll. (Hier waren Mehrfachnennungen möglich).

Berücksichtigung von Gender-Aspekten in der Lehre

Zweidrittel (65,5 %) der Befragten konstatieren ein unterschiedliches Lernverhalten zwischen Männern und Frauen, 15,5 % habe keine eindeutige Meinung zu dieser Aussage und 19 % können kein unterschiedliches Lernverhalten zwischen den Geschlechtern feststellen.

Berücksichtigung der unterschiedlichen Sozialisation in der Lehre

Zu dem Urteil, dass eine unterschiedliche Sozialisation in der Lehre nicht berücksichtigt werden sollte, kommt mehr als die Hälfte (55,2 %) der Befragten (besonders aus dem Bereich Ingenieurwissenschaften).

Jeweils 22,4 % stimmten dieser These zu oder hatten keine eigene Meinung dazu.

Obgleich die Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächern überwiegend sozialisationsbedingt begründet wird (siehe oben) sollen die von den Befragten konstatierten unterschiedlichen Ausgangsbedingungen in der Lehre kaum berücksichtigt werden; mehr als 50 % der Befragten, die die Ursache der Geschlechterverteilung sozialisationsbedingt sehen, sind der Ansicht, dass die unterschiedliche Sozialisation nicht berücksichtigt werden sollte. Demzufolge finden geschlechtsspezifische Konzepte im didaktischen Konzept der Lehre so gut wie keine Berücksichtigung (96,6 %). Nur zwei der befragten Personen beziehen derartige Aspekte ein.

Lehrinhalte sind geschlechtsneutral

Die im eigenen Fachgebiet vertretenen Lehrinhalte werden überwiegend (86,2 %) als geschlechtsneutral bewertet. Dieser These stimmten alle Befragten aus den Ingenieurwissenschaften und alle befragten Frauen zu.

Sensibilisierung der Lehrenden für das Thema „Gender“

Knapp die Hälfte (48,2 %) der Befragten sehen keine Notwendigkeit, Lehrende für das Thema Gender zu sensibilisieren (tendenziell eher Ingenieurwissenschaften). Personen, die einer geschlechtssensiblen Lehre nicht zustimmen sind auch tendenziell eher der Ansicht, dass die Lehrinhalte geschlechtsneutral sind (54 %).

Mehr als ein Drittel (34,5 %) hingegen haben keine eindeutige Position zu dieser These bezogen. Nur die Wenigsten (17,2 %) halten eine Sensibilisierung für sinnvoll.

Unterschiedliches Technikinteresse der Geschlechter

Ein unterschiedliches Technikinteresse der Geschlechter wurde von mehr als der Hälfte (51,7 %) der Befragten angenommen (insbesondere von der Gruppe der Männer zwischen 41-60 Jahren). Nur 12,1 % sind der Ansicht, dass Männer generell nicht stärker an Technik interessiert sind als Frauen.

Gender and Science

Prägung der Disziplin durch das Geschlecht

Eine geschlechtsspezifische Prägung der Wissenschaft durch ungleiche Geschlechterverteilung wird von mehr als der Hälfte der Befragten (56,9 %) nicht gesehen (eher von Personen über 50 Jahre). Während ein Großteil der Befragten (43,1 %) dazu keine eindeutige Einstellung hatten und 22,4 % eine starke Prägung der Wissenschaft durch das Geschlecht sehen.

Unabhängigkeit der wissenschaftlichen Forschung vom Geschlecht

Wissenschaftliche Forschung wird von Dreiviertel der Befragten (75,9 %) als unabhängig vom Geschlecht betrachtet (vor allem von den Ingenieurwissenschaften und Personen zwischen 40 bis 50 Jahre).

Eine indifferente Einstellung zu der These haben 10,3 %, während 13,8 %, der Meinung sind, dass die wissenschaftliche Forschung vom Geschlecht abhängig ist.

Zusammenhang zwischen Geschlechtergerechtigkeit und der Qualität von Forschung und Lehre

Geschlechtergerechtigkeit und die Qualität von Forschung und Lehre wird von der Mehrheit nicht in Zusammenhang gesehen (74,1 %), besonders von den Ingenieurwissenschaften und Personen über 40 bis 60 Jahren. 12,1 % sehen einen Zusammenhang und 13,8 % haben eine indifferente Meinung dazu. Demzufolge halten auch fast Zweidrittel (63,8 %) der Befragten Lehre und Forschung zu Gender-Inhalten für unwichtig.

Integration von Gender-Aspekten in alle Studiengänge

Eine Integration der Gender-Aspekte in die Studiengänge wird von den meisten der Befragten (56,9 %) als nicht sinnvoll erachtet (besonders von den Ingenieurwissenschaftlern und Ingenieurwissenschaftlerinnen). Ein Fünftel (20,7 %) der Befragten aber hält die Integration von Gender-Aspekten in alle Studiengänge für sinnvoll, während fast ein Viertel (22,4 %) keine eindeutige Position zu dieser Frage hat.

Sensibilisierung der Lehrenden für das Thema „Gender“

Über die Hälfte der Befragten (56 %) halten eine Integration des Themas Gender übergreifend in allen Studiengängen für nicht sinnvoll ist. Mit geschlechtsspezifischer Didaktik haben sich nur 8 % befasst.

Technikinteresse der Geschlechter

Die These, dass Männer stärker an Technik interessiert sind, als Frauen wurde von mehr als der Hälfte (52 %) der Ingenieurwissenschaftlern und Ingenieurwissenschaftlerinnen befürwortet. 32 % sind der Ansicht, dass Männer generell nicht stärker an Technik interessiert sind als das andere Geschlecht.

Forschung

Eine geschlechtsspezifische Prägung der Wissenschaft durch ungleiche Geschlechterverteilung wird mehrheitlich (über 50 %) nicht gesehen während 22 % eine starke Prägung der Wissenschaft durch das Geschlecht sehen und 28 % keine eindeutige Position dazu haben.

Wissenschaftliche Forschung wird vielmehr von 84 % der Befragten als unabhängig vom Geschlecht betrachtet (am ehesten die Ingenieure und Ingenieurinnen). Demzufolge halten fast 2/3 Lehre und Forschung zu Gender-Inhalten für unwichtig. Auch ein Zusammenhang zwischen Geschlechtergerechtigkeit und der Qualität von Forschung und Lehre wird von der Mehrheit nicht gesehen.

Zusammenfassung

1. Allgemein lässt sich festhalten, dass sich das Verständnis von Geschlechtergerechtigkeit primär auf die numerische Verteilung der Geschlechter in den Disziplinen bezieht.
2. Eine ausgeglichene Geschlechterverteilung wird zwar von einem Großteil der Befragten begrüßt, generell wird aber kein Zusammenhang zwischen Geschlechtergerechtigkeit und der Qualität von Forschung und Lehre gesehen.
3. Bisher findet eine Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre nicht statt und wird von einem Großteil der Befragten auch für die Zukunft nicht gewünscht.
4. Es gibt keinen „gender-fortschrittlichen“ Fachbereich. Neben der zu erwartenden Offenheit von Geistes- und Wirtschaftswissenschaftlern

gegenüber der Thematik wird auch von 1/3 der Befragten aus den Ingenieurwissenschaften die Integration von Gender-Aspekten in Forschung und Lehre als sinnvoll erachtet.

5. Es gibt keinen Zusammenhang zwischen Gender-Awareness und Geschlecht.

Fazit

Was bedeuten diese Ergebnisse bezüglich der Eingangs formulierten Fragen? Wie viel Gender ist im Mainstream der Wissenschaften?

Aufgrund der geringen Beteiligung an der Befragung können die Ergebnisse nur als Tendenzen verstanden werden. Da aber auch davon auszugehen ist, dass die geringe Beteiligung auch mit einem geringen Interesse am Thema zusammenhängen können und sich dem zufolge vorwiegend diejenigen an der Befragung beteiligt haben, die der Thematik prinzipiell aufgeschlossen gegenüber stehen, liefern die Ergebnisse der Befragung sicherlich eher eine positive Einschätzung der Situation.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen die unterschiedliche Relevanz, die Gender-Aspekten im Mainstream der Wissenschaften zugemessen wird, bis zur vollständigen Negierung der Gender-Dimension für die Wissenschaft. Sie macht die unterschiedlichen „Gender Blicke“, aber auch die vielen gender-blinden Flecken im Gesichtsfeld der Wissenschaft sichtbar. Um das Konzept des Gender Mainstreaming an Hochschulen umzusetzen, und so Frauen und Männern gleichermaßen in Forschung und Lehre, bei der Entwicklung von Forschungsprojekten und Generierung von Forschungsergebnissen zu unterstützen, ist die Hochschule gefordert, gerade Professorinnen und Professoren für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes zu gewinnen.

Handlungsempfehlungen

Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung lassen sich kurz- und mittelfristige Handlungsempfehlungen für die Hochschule ableiten, um das Konzept des Gender Mainstreaming in den unterschiedlichen Bereichen der Hochschule umzusetzen.

Kurzfristige Handlungsempfehlungen

1. Entwicklung eines detaillierteren Genderprofils mit klarer Definition von Gender Mainstreaming als Reorganisationsansatz für alle Hand-

lungsbereiche der Hochschule. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Konzept des Gender Mainstreaming und seiner Bedeutung in und für die Hochschule nach innen und nach außen.

2. Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Konzept des Gender Mainstreaming und seiner Bedeutung in und für die Hochschule nach innen und nach außen (z.B. Ringvorlesungen zum Thema, Plakate, Flyer).
3. Initiierung und Unterstützung von Projekten die Gender-Aspekte in der Forschung berücksichtigen (vgl. Fraunhofer Gesellschaft).
4. Anstoß und Unterstützung von Fachbereichen zur Einbeziehung von Gender-Aspekten in die Lehre (Fortbildungen).
5. Weiterbildungsangebot für Lehrende zu gendergerechter Lehre.
6. Schaffung von finanziellen Anreizen für best practice Projekte.

Mittel- und langfristige Handlungsempfehlungen

Um die eingangs im Leitbild der RWTH formulierten Ziele zu erreichen und damit die Fähigkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen in Forschung und Lehre, bei der Entwicklung von Forschungsprojekten und Generierung von Forschungsergebnissen zu unterstützen, ist die Hochschule gefordert, gerade Professorinnen und Professoren für die Umsetzung des Gender Mainstreaming Konzeptes zu gewinnen.

Die Hochschule hat mit der Formulierung ihres Leitzieles und des Genderprofils erste Schritte getan. Nun gilt es beides im Hochschulalltag im Sinne der top-down-Strategie gemeinsam mit Professorinnen und Professoren umzusetzen. Soll Gendergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal der Hochschulentwicklung eingestuft werden, ist es notwendig die Umsetzung von Gender Mainstreaming innerhalb der Hochschule in einen entsprechenden institutionellen Rahmen einzubetten. Soll das beschriebene Leitbild mehr sein als eine Vision, so gilt es, die Hochschule als gesamte Organisation auf allen hierarchischen Ebenen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu reorganisieren und die Geschlechterfrage auch als wesentliches Kriterium für die Entwicklung von Forschungsfragen und Forschungsprojekten zu betrachten.

Beispielhaft lässt sich hier das seit November 2005 an der Universität Duisburg-Essen entwickelte Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung nennen, dessen vier Aufgabenbereiche Hochschuldidaktik, E-Learning, Gender Mainstreaming und Finanzförderung und Evaluation umfassen. Die enge Vernetzung und Kooperation der vier Geschäftsbereiche ermöglicht die Umsetzung einer geschlechtergerechten Hochschule und kann Impulse in die unterschiedlichen Handlungsfelder ge-

ben (Personalentwicklung, Organisationsentwicklung, Gleichstellungspolitik, Lehre und Studium, Forschung) (vgl. Klees-Möller/Rompeltien in diesem Band).

Es ist unabdingbar, eine starke und unabhängige Struktur zu schaffen, von der ausgehend Impulse gegeben werden können, um das Konzept des Gender Mainstreaming auf den unterschiedlichsten Handlungsfeldern der Hochschule umzusetzen und die Gender-Perspektive in Lehre und Forschung ebenso wie in der Personal- und Organisationsentwicklung der Hochschule zu berücksichtigen.

Auch über die Schaffung einer direkt dem Rektorat zugeordneten Stabstelle könnte eine derartige Einheit geschaffen werden, die sowohl top-down, wie z.B. gendergerechte Personalentwicklungskonzepte für Professorinnen und Professoren, als auch in Kooperation mit den Fakultäten bottom-up-Konzepte und Strategien entwickeln kann, um langfristig das Konzept des Gender Mainstreaming als Reorganisationsprozess der Hochschule umzusetzen.

Soll das beschriebene Leitbild mehr sein als eine Vision, so gilt es die Hochschule als gesamte Organisation auf allen hierarchischen Ebenen im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit zu reorganisieren und die Geschlechterfrage auch als wesentliches Kriterium für die Entwicklung von Forschungsfragen und Forschungsprojekten zu betrachten.

Mit der Einbindung von Gender Mainstreaming in die Hochschul- und Qualitätsentwicklung können Impulse in die unterschiedlichsten Handlungsfelder der Hochschule gegeben werden und damit deutlich gemacht werden, dass das Konzept weit mehr beinhaltet als Frauenförderung, der „Gender Blick“ kann vielmehr eine qualitative Bereicherung für alle Beteiligten sein.

Ausblick

Eine Chance, das Konzept des Gender Mainstreaming in Wissenschaft und Forschung integrieren zu können, bietet der umfassende Transformationsprozess, in dem sich das deutsche Hochschulsystem gegenwärtig befindet. Durch die Reformulierung des Verhältnisses von Staat und Hochschule und den Hochschulreformprozess werden die Hochschulen der Zukunft zu „entrepreneurial universities“, die von Wissensmanagern geführt werden. So trägt die Exzellenzinitiative in Deutschland sicherlich dazu bei, alte Strukturen innerhalb der Hochschulen zu überdenken und neuen visionären Konzepten Raum zu geben und damit auch Gender-Aspekte verstärkt im Reformprozess zu berücksichtigen.

Literatur

- Bereswill, Mechthild (2004): „Gender“ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In: *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, hg.v. Michael Meuser und Claudia Neusüß, Bundeszentrale für Politische Bildung, Bonn, S. 52-70.
- Competenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) (Hrsg.) (2005): *Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten*. Erste Fortschreibung, Bonn.
- Degele, Nina (2000): Anpassen oder unterminieren: Zum Verhältnis von Gender Mainstreaming und Gender Studies. In: *Freiburger Frauen-Studien*, S. 1-13.
- European Commission (2004): *Gender and Excellence in the Making, Luxemburg*, http://europa.eu.int/comm/research/science-society/pdf/bias_brochure_final_en.pdf.
- Leicht-Scholten, Carmen (2006a): Wie viel gender ist im mainstream der Wissenschaft? In: *Soziale Technik*, hg.v. IFZ Interuniversitäres Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur (Ed.), 4/2006, Universität Graz, S. 19-21.
- Leicht-Scholten, Carmen (2006b): Gender and Science – Perspektiven für die Wissenschaft. In: *ADA-MENTORING*, 16. Ausgabe, Dortmund, S. 13-16.
- Leitbild der RWTH www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/dez5_leitbild.htm.
- Meuser, Michael (2004): Zum Verhältnis von Geschlechterforschung und Geschlechterpolitik. In: *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*, hg.v. Michael Meuser/Claudia Neusüß, Bonn, S. 322-336.
- Zahlenspiegel der RWTH Aachen (2005): http://www-zhv.rwth-aachen.de/zentral/dez6_publicationen_zahlenspiegel_05.pdf.
- Zielvereinbarungen II zwischen dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein Westfalen und der RWTH Aachen vom 21.01.2005.

