

Julia Rometsch

Die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union in der Wissenschaft. Institutionelle und politische Faktoren für die Umsetzung von Gender Action Plans¹

1. Einleitung

Den Zugang zu universitärer Bildung und erst recht die Anerkennung als Forschende haben Frauen sich im Laufe des letzten Jahrhunderts erkämpft. Dennoch ist Wissenschaft ein Feld, in dem Frauen immer noch unterrepräsentiert sind. Erstens sind europaweit nur 30% der Forschenden weiblich (European Commission 2009: 28). Am wenigsten sind Frauen dabei in den Natur- und Ingenieurwissenschaften vertreten. Zweitens ist zu beobachten, dass die europäischen Länder Frauen unterschiedlich gute Zugangsmöglichkeiten zu einer Karriere als Wissenschaftlerin bieten. Drittens wird der Frauenanteil an den Forschenden niedriger, je höher die berufliche Position ist. Frauen, die inzwischen in vielen Disziplinen die Hälfte der StudienanfängerInnen stellen, gehen auf dem Pfad der wissenschaftlichen Karriere verloren. Das beginnt bei den Promotionen, die Frauen seltener anstreben, und setzt sich über die Stufen des akademischen Mittelbaus bis zu den Professuren fort. In Deutschland ist die Quote der Professorinnen mit 19% unterdurchschnittlich im EU-Vergleich². Viertens wird neben dieser mangelnden Repräsentation von Frauen in der Wissenschaft ebenfalls ein „pay gap“ beobachtet, d.h. Forscherinnen verdienen signifikant weniger als Forscher. Die Differenz der Löhne von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen beträgt je nach Land zwischen 15% und 35% (European Commission 2007: 21).

Sowohl auf europäischer Ebene als auch in Deutschland zeigt die Politik ein verstärktes Interesse daran, mehr Frauen in die Wissenschaft zu holen. Dieses Interesse speist sich u. a. aus der Überlegung, dass das Potenzial, das gut ausgebildete Frauen für die Wissenschaft und damit für die wirtschaftliche Entwicklung darstellen, nicht verloren gehen sollte. Zudem ergibt sich aus dem Vertrag von Amsterdam von 1997 die Verpflichtung, Geschlechtergleichheit durch Gender Mainstreaming (GM) zu fördern. Die Europäische Union hat seit Ende der 1990er Jahre verschiedene Programme eingerichtet, die die Situation von Frauen in der Wissenschaft mittels Gender Mainstreaming dokumentieren und verändern sollen.

¹ Grundlage für diesen Artikel ist die Magisterarbeit gleichen Titels im Studiengang Gender Studies unter der Betreuung von Prof. Dr. Christine Bauhardt.

² Siehe hierzu die Statistik des Center of Excellence Women and Science (CEWS): http://www.gesis.org/cews/fileadmin/cews/www/statistiken/18_d.gif (Zugriff am 25.07.2012)

Im Fokus der von mir 2008 durchgeführten Studie steht nun die Frage, welche Auswirkungen Gender Mainstreaming, das zum vorrangigen Instrument der Gleichstellungspolitik in der EU geworden ist, auf die Geschlechterstrukturen der Wissenschaft hat. Von der EU wurden für das 6. Forschungsrahmenprogramm (2002-2007), durch das europäische Forschungsprojekte finanziert werden, Mechanismen eingeführt, die die Gleichstellung von Forschern und Forscherinnen fördern sollen. Die Integrierten Projekte (IP) und Networks of Excellence (NoEs) müssen Aktionspläne für Chancengleichheit (Gender Action Plans, GAP) entwerfen und umsetzen.³ Ein solches Integriertes Projekt, das IP SENSOR, das in der Zeit von 2004 bis 2008 durchgeführt wurde,⁴ ist der Untersuchungsgegenstand dieser Studie.

Obgleich Gender Mainstreaming in der Geschlechterforschung große Aufmerksamkeit erfährt und auch Wissenschaftsinstitutionen in den letzten Jahren mithilfe zahlreicher Studien im Hinblick auf Geschlechterungleichheit untersucht wurden, so sind Studien, die sich mit den empirisch messbaren Auswirkungen von Gender Mainstreaming in einzelnen Projekten befassen, noch rar. Insbesondere die Gleichstellungspolitik des Generaldirektoriats Forschung der Europäischen Union, das für Gender Mainstreaming in der europäischen Wissenschaftspolitik verantwortlich ist, wurde bislang kaum genauer untersucht.⁵ Vor allem Untersuchungen der Mikroebene, also der Umsetzung von GM-Maßnahmen am Beispiel eines konkreten Forschungsprojekts, fehlen bislang. Die von mir durchgeführte Studie will detailliert Aufschluss darüber geben, weshalb Gender Mainstreaming im Einzelnen scheitert oder erfolgreich ist. Im Zentrum meines Erkenntnisinteresses stehen die Auswirkungen des Aktionsplans für Chancengleichheit des Integrierten Projekts SENSOR. Inwiefern ist er erfolgreich umgesetzt worden? Auf welche Bedingungen traf er dabei? Welche vergeschlechtlichten Strukturen waren in diesem Wissenschaftsprojekt wirksam, und welche Wechselwirkungen ergaben sich zwischen GM-Politik und organisationellen Strukturen?

-
- ³ Integrierte Projekte und Networks of Excellence sind neue Instrumente des 6. Forschungsrahmenprogramms. Integrierte Projekte sollen „ein zielgerichtetes Forschungsvorhaben mit europäischer Dimension“ verfolgen und dabei „neues Wissen“ erzeugen. Networks of Excellence sollen die „Fragmentierung der europäischen Forschung“ überwinden, und vor allem schon vorhandene „Forschungskapazitäten“ strukturieren (European Commission 2003b: 4).
- ⁴ Das IP SENSOR wird im Folgenden auch als „SENSOR-Projekt“ oder auch nur als „Projekt“ bezeichnet. Der vollständige Name des Projekts lautet: Sustainability Impact Assessment: Tools for Environmental, Social and Economic Effects of Multifunctional Land Use in European Regions
- ⁵ Ausnahmen sind die Untersuchungen von Schäfer (2005), Schneider (2005) und Zimmermann (2010). Auch die EU hat einige Studien zum Gender Mainstreaming im 6. Forschungsrahmenprogramm erstellt (European Commission 2008a; European Commission 2008b; European Commission 2008c). Seit 2009 sind jedoch eine Reihe von Studien zur Umsetzung von GM in deutschen Hochschulen erschienen (Bauer 2010; Leicht-Scholten/Wolffram 2011; Macha/Gruber/Struthmann 2011; Schäfer 2010)

In Organisationen, und als solche betrachte ich das IP SENSOR, wirken vergeschlechtlichte Strukturen auf die AkteurInnen, die durch ihre Handlungen wiederum die Strukturen formen. Ebenso stellt Gleichstellungspolitik, in diesem Fall Gender Mainstreaming in der EU-Forschung, vergeschlechtlichte Strukturen her. Eine Analyse beider Ebenen ermöglicht es, Gründe für die Wirkungsweise von Gender Mainstreaming zu benennen.

Für meine Studie habe ich eine quantitative Erhebung durchgeführt sowie 8 Leitfadeninterviews geführt, die ich mit qualitativen Methoden ausgewertet habe. Diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Methoden ermöglicht die Erfassung unterschiedlicher Ausschnitte der Wirklichkeit. Durch das Abgleichen quantitativer und qualitativer Daten, also die Verknüpfung von Strukturdaten und Selbstinterpretation, können die Selbstverständlichkeiten und unhinterfragten Gewissheiten der Geschlechterordnung eher aufgedeckt werden als bei Anwendung nur einer Methode.

Zunächst werde ich im zweiten Abschnitt die Strukturen der europäischen Wissenschaftspolitik und des untersuchten Projekts darlegen. Im dritten Abschnitt dieses Artikels werde ich einige theoretische Annahmen, die meiner Studie zu Grunde liegen, darlegen, bevor ich dann im vierten Abschnitt die Ergebnisse der Erhebung präsentieren und abschließend meine Schlussfolgerungen daraus erläutern werde.

2. Die Wissenschaftspolitik der EU und das Projekt IP SENSOR

2.1 Die Wissenschaftspolitik der EU

Europäische Forschungspolitik hat sich seit ihren Anfängen in den späten 1950er Jahren stark verändert. Mit der Fragestellung, welche Implikationen diese Politik aus Geschlechterperspektive hatte und hat, zeichnet Rose (1999) diese Entwicklung nach. Seit den 1980er Jahren hat die EU ihre Investitionen in die Forschung drastisch gesteigert, um mit den USA Schritt zu halten (Ebd.: 35). Programme in den Bereichen Informationstechnologie, (Auto-)Industrie und Kommunikation wurden aufgelegt und schließlich 1984 im 1. Forschungsrahmenprogramm der EU zu einer kohärenteren Forschungspolitik gebündelt (vgl. ebd.: 36). Der Vertrag über die Europäische Union (Maastricht-Vertrag) regelte 1992, dass die EU-Forschung neben der Wettbewerbsfähigkeit Europas auch andere Politikbereiche einbeziehen sollte, namentlich wurde das Schlagwort „Quality of Life“ eingeführt.

Obwohl seit den 1960er Jahren die verschwindend geringe Beteiligung von Frauen an der Wissenschaft durchaus ein Thema war, standen Frauen bis in die 1990er Jahre hinein in keiner Weise im Fokus der Forschungspolitik der EU. Seit Ende der 1990er Jahre soll eine Vielzahl von Berichten, ExpertInnen-Gruppen und Aktionsplänen die Geschlechtergleichheit fördern. Der 2005 erschienene Report

„Women and Science. Excellence and Innovation – Gender Equality in Science“, der aus der 2001 verabschiedeten „Resolution on Science and Society“ des Europäischen Rats hervorging, gibt hierzu einen Überblick (European Commission 2005b)⁶.

Im 5. Forschungsrahmenprogramm (1998-2002) wurden für etliche Unterprogramme Gender Impact Assessments (GIA) angefertigt (vgl. European Commission 2001; Schultz/ Hummel 2002). Zum Ziel hatte diese Evaluation, Empfehlungen für das FRP 6 zu erarbeiten. Auf der Ebene der Partizipation wie auf der inhaltlichen Ebene der Forschungsprojekte stellten beispielsweise die Autorinnen der Studie zum Subprogramm Environment and Sustainable Development erhebliche Defizite, die Berücksichtigung von Geschlechterfragen betreffend, fest (vgl. Schultz/ Hummel 2002: 4f.). Daraus resultierend wurden für das 6. Forschungsrahmenprogramm verschiedene Ziele und Maßnahmen festgelegt (vgl. European Commission 2005a: 8 f.). Zuvorderst setzt die EU sich das ambitionierte Ziel, eine Frauenquote von 40% in allen Gremien des FRP 6 zu erreichen, also in Evaluation Panels, Advisory Groups, der ExpertInnendatenbank, den Programme Committees und bei den ProjektkoordinatorInnen. 2005 lag der Frauenanteil bei den ProjektkoordinatorInnen im FRP 6 bei nur 16%, am höchsten war er bei der Advisory Group mit 27%. Zweitens fordert das FRP 6 dazu auf, Gender-Aspekte in die Forschung zu integrieren. Schließlich wurden für die Projekttypen Integrierte Projekte (IP) und Networks of Excellence (NoE) im FRP 6 die Aktionspläne für Chancengleichheit bzw. Gender Action Plans (GAP) eingeführt.

Die EU-Publikation „Vademecum. Gender Mainstreaming in the 6th Framework Programme – Reference Guide for Scientific Officers/ Project Officers“ gibt an, dass unter Geschlechtergleichheit zwei verschiedene Aspekte verstanden werden, nämlich die Genderdimensionen in der Forschung und die Förderung der Geschlechtergleichheit durch die Teilnahme von Frauen an der Forschung (vgl. European Commission 2005a). Die Aktionspläne sollten eine Bestandsaufnahme der aktuellen Situation im Projekt enthalten, und zwar in Bezug auf Beteiligung von Frauen im Projekt sowie in Bezug auf Genderaspekte der Forschung. Als zweiter Schritt sollte dargelegt werden, welche konkreten Maßnahmen ergriffen und überwacht werden, um die Beteiligung von Frauen am Projekt zu fördern. Außerdem sollte systematisch geprüft werden, wie Genderdimensionen die Forschung betreffen (vgl. European Commission 2005b: 3f.). Allerdings wurden

⁶ Die 1999 ins Leben gerufene „The Helsinki Group on Women & Science“, die sich aus Expertinnen der europäischen Ministerialbürokratie und Wissenschaftlerinnen zusammensetzt, veröffentlichte 2002 ihren ersten Bericht zur Situation von Wissenschaftlerinnen in 30 europäischen Ländern. Auch das Problem der fehlenden Statistiken wurde von einer Untergruppe der Helsinki Group angegangen, so dass 2003 erstmals unter dem Namen „She Figures“ ein Bericht veröffentlicht werden konnte, der umfassende Daten über Frauen in den Wissenschaften enthält (European Commission 2003a).

hier kaum konkrete Maßnahmen vorgeschlagen oder gefordert.

2.2 Das IP SENSOR und sein Gender Action Plan

Das von mir untersuchte Forschungsprojekt „Sustainability Impact Assessment: Tools for Environmental, Social and Economic Effects of Multifunctional Land Use in European Regions (SENSOR)“ wurde durch das 6. Forschungsrahmenprogramm der Europäischen Union finanziert. Es handelt sich um ein so genanntes Integriertes Projekt. Integrierte Projekte (IP) wie dieses stellten ein neues Instrument des FP6 dar. IP sollten „ein zielgerichtetes Forschungsvorhaben mit europäischer Dimension“ verfolgen und dabei „neues Wissen“ erzeugen (European Commission 2003d: 4 ff.). Es handelte sich um zumeist multidisziplinäre Forschungsprojekte mit zahlreichen Partnern, also universitären wie außeruniversitären Forschungseinrichtungen, in mindestens drei Ländern.

Das IP SENSOR zeichnete sich zum einen durch seine Größe und Komplexität aus, die ein sorgfältiges und professionelles Management sowie Dienstreisen erforderlich machten. Zum anderen war der Anteil an Wissenschaftlerinnen mit knapp 40% zu Beginn des Projekts im Vergleich zu anderen Integrierten Projekten (IP) relativ hoch. Zudem war die Koordination fast ausschließlich mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Die Laufzeit des IP SENSOR betrug 4 Jahre, von Dezember 2004 bis Dezember 2008. An dem Projekt waren 31 Forschungsinstitutionen aus 15 EU-Ländern beteiligt, insgesamt arbeiteten circa 120 WissenschaftlerInnen zumindest zeitweise in dem Projekt. Der finanzielle Umfang lag bei 12,3 Mio. Euro (Helming/ König/ Wascher 2005: 3).⁷

Grundsätzlich geht der Gender Action Plan (GAP) von SENSOR davon aus, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen biologischer und sozialer Art sind. Die sozialen Aspekte von Geschlecht sollten dabei nicht einschränkend wirken, sondern respektiert werden, zudem seien sie prinzipiell veränderbar. Überschneidungen und Wechselwirkungen mit anderen sozialen Kategorien, wie Ethnizität und Klasse, müssten ebenfalls berücksichtigt werden (vgl. Tscherning 2005: 4 f.).

Der GAP begründet die Wichtigkeit von Geschlechtergleichheit neben den oben beschriebenen politischen Vorgaben auch damit, dass nur die Integration aller TeilnehmerInnen deren exzellente Leistung sichere, Geschlechtergleichheit trüge somit zu Exzellenz und Erfolg des Projektes bei. Ziel des Planes war es, den Frauenanteil im Projekt bis zum Monat 36, also Dezember 2007, um etwa 10% zu erhöhen (vgl. Tab. 1). Die in Tabelle 1 und im GAP angegebenen Kategorien

⁷ Seit Anfang 2007 waren im Rahmen des Targeting Third Countries Programm (TTC) der EU zusätzlich Forschungseinrichtungen aus China, Brasilien, Uruguay und Argentinien in das Projekt eingebunden. Diese wurden bei vorliegender Untersuchung jedoch nicht berücksichtigt.

basieren auf Vorgaben der EU, die von den Integrierten Projekten geschlechtsdisaggregierte Statistiken verlangt (vgl. European Commission 2005a: 2).

Tabelle 1: Anteil von Frauen im IP SENSOR (Stand 2005 und Planung für 2007)

| <i>Ebene</i> | <i>Frauenanteil in % Mai 2005</i> | <i>Geplanter Frauenanteil für Dez. 2007</i> |
|----------------------------------|--|--|
| Steering Committee | 0% | 33% ⁸ |
| Peer Group | 29% | 40% |
| Module Coordination Committee | 29% | 40% |
| Scientific Manager | 35% | 45% |
| Scientific Team Leader | 15% | 20% |
| Experienced Researcher | 40% | 50% |
| Early Researcher | 40% | 50% |
| PhD Student | 40% | 50% |

Quelle: Tscherning 2005

Um die Umsetzung des Planes voranzutreiben, wurde eine Gender Task Force ins Leben gerufen, die aus mindestens einer Frau und einem Mann bestehen sollte. Der Aktionsplan sieht insgesamt 16 Maßnahmen vor. Die Verantwortlichkeit für die Maßnahmen lag bei den Institutionen bzw. der Gender Task Force oder den einzelnen Modulen. Tabelle 2 bietet einen Überblick über die Maßnahmen und Zuständigkeiten.

⁸ Das Steering Committee besteht aus lediglich drei Personen.

Tabelle 2: Übersicht über die im Rahmen des GAP geforderten Maßnahmen

| Nr. | Maßnahme im GAP | Verantwortlichkeit |
|------------|--|---------------------------|
| | Balancing Gender in the Workforce | |
| 1 | Chancengleichheit: Ausschreibungen fordern Frauen und Behinderte auf, sich zu bewerben. | Institutionen |
| 2 | Bewerben sich gleichermaßen qualifizierte Männer und Frauen, wird die Person eingestellt, deren Geschlecht im Team unterrepräsentiert ist. | Institutionen |
| 3 | Durchführung einer Umfrage zu Geschlechteraspekten im Projekt | GTF |
| 4 | Unterstützung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen | Institutionen |
| | Raising Gender Awareness | |
| 5 | Bewusstsein für Geschlechterthemen erhöhen | GTF |
| | Promote Women in Science | |
| 6 | Unterstützung junger Forscherinnen durch Karrierepläne Unterstützung von Netzwerkaktivitäten von Wissenschaftlerinnen | Institutionen |
| | Monitoring Actions | |
| 7 | Dokumentation und Analyse der Anteile von Frauen und Männern an den Positionen im Projekt | GTF |
| 8 | Dokumentation und Analyse des durch Dienstreisen verursachten Mehraufwandes für Kinderbetreuung | GTF |
| 9 | Dokumentation und Analyse der von den Institutionen durchgeführten Maßnahmen | GTF |

| Nr. | Maßnahme im GAP | Verantwortlichkeit |
|------------|---|---------------------------|
| 10 | Dokumentation und Analyse der Publikationen von Männern und Frauen | GTF |
| 14 | Dokumentation und Analyse der Beachtung von Geschlechteraspekten im Societal Impact Assessment | GTF |
| 15 | Beachtung einer nicht-diskriminierenden Sprache im Alltag und in Publikationen | GTF |
| | Integration of Gender Dimensions into Research | |
| 16 | Einrichtung einer Gender Task Force | Modul 1 |
| 11 | Beachtung von Geschlechterdimensionen bei der Konstruktion des Sustainability Impact Assessment Tools | Modul 4 |
| 12 | Beachtung von Geschlechterdimensionen bei der Stakeholder-Evaluation | Modul 3, 6, 7 |
| 13 | Beachtung von Geschlechterdimensionen bei der Auswahl der Indikatoren | Modul 2 |

Quelle: Tscherning 2005

Der GAP sah keine finanziellen Mittel vor, um die Umsetzung der Maßnahmen voranzutreiben. Die Verantwortlichkeiten für die Maßnahmen lag zum Teil bei den Institutionen selbst, zum Teil bei der Gender Task Force. Dies bedingte teilweise unklare Zuständigkeiten. Gute Arbeitsbedingungen oder Einstellung und Förderung von Wissenschaftlerinnen konnten durch die Gender Task Force nicht belohnt werden. Ebenso wenig wurde die Nichteinhaltung des Aktionsplanes sanktioniert. Dies hängt mit der Struktur der Integrierten Projekte zusammen. Die Koordination des IP SENSOR trug gegenüber der EU die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen. Die einzelnen Forschungsinstitutionen, die am SENSOR-Projekt beteiligt waren, waren dies jedoch nicht als Ganzes, sondern nur mit jeweils einigen Bereichen oder auch nur einzelnen MitarbeiterInnen, der GAP und seine Maßnahmen hatten also nicht für die gesamten Institutionen Gültigkeit. Die Umsetzung vieler Maßnahmen, etwa der Einrichtung einer Kinderbetreuung, wäre aber nur durch die Institutionen als Ganzes zu gewährleisten gewesen. Auch die Einstellung der

im IP SENSOR Arbeitenden erfolgte nicht durch die Koordination von SENSOR, sondern durch die einzelnen Forschungsinstitutionen, meistens ohne Rücksprache mit der Koordination.

3. Vergeschlechtlichte Strukturen in der Wissenschaft und Kontroversen um Gender Mainstreaming

3. 1 Vergeschlechtlichte Strukturen in der Wissenschaft

Das Feld, das in diesem Kapitel in Augenschein genommen werden soll, zeichnet sich zum einen durch eine unübersichtliche Vielzahl an Fragestellungen und Themenfeldern aus, zum anderen dadurch, dass die einzelnen Studien teilweise nur wenig Anbindung an Theorien aufweisen. Inken Lind hat 2004 den dankenswerten Versuch unternommen, den damaligen Stand der deutschsprachigen Forschung zu Geschlecht und Wissenschaft überblicksartig zusammenzufassen. Zu den im Kontext Frauen und Wissenschaft untersuchten Themenfeldern gehören unter anderem die gesellschaftlichen Einstellungen zu Frauen in der Wissenschaft, biographische Forschung zu Karrieren von Wissenschaftlerinnen, die Frage nach den Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen im Prozess der wissenschaftlichen Qualifikation sowie individuelle und strukturelle Barrieren für Wissenschaftlerinnen (vgl. Lind 2004: Kap. 3). Seit den 1950er Jahren wurden zunächst wenige, dann immer mehr Studien zu Frauen in der Wissenschaft verfasst (Ebd.: 51). Als grobe Entwicklungslinie kann dabei gelten, dass zunächst vor allem die Einstellung (von Männern und Frauen) zu Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen untersucht wurden, wobei starke Vorurteile über die weibliche Befähigung zum wissenschaftlichen Denken und Lehren zu Tage traten. Seit den 1960er Jahren rückten die Situation von Wissenschaftlerinnen an den bundesdeutschen Universitäten und daraus resultierend die spezifischen Diskriminierungen und Barrieren in den Fokus der Forschung. Seit den 1980er und besonders seit den 1990er Jahren ist eine „Fülle an Publikationen“ zu verzeichnen, die sich dann auch mit außeruniversitären Einrichtungen befassen (vgl. Lind 2004: 20 ff.). Beate Kraus (vgl. 2000) kritisiert, dass die Forschung in diesem Feld lange Zeit auf Frauen zentriert gewesen sei, und zwar in dem Sinne, dass vor allem die individuellen Defizite von Wissenschaftlerinnen untersucht wurden. Seit den 1990er Jahren wurden zunehmend auch die strukturellen Hindernisse für Frauen in der Wissenschaft erforscht.

Lind zählt einige der theoretischen Ansätze auf, die von der Forschung genutzt wurden. Diese lassen sich in zwei Denkrichtungen teilen (2004: 43). Forschungen, die dem Differenz-Modell zuzurechnen sind, gehen von einer „grundsätzlichen Unterschiedlichkeit männlicher und weiblicher Wissenschaftler“, z.B. bedingt durch eine geschlechtsspezifische Sozialisation, aus. Das Defizit-Strukturmodell dagegen nimmt eine gleiche Befähigung und

Motivation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern an, stattdessen werden hier strukturelle Barrieren für Wissenschaftlerinnen untersucht (Ebd.). Zwei Forschungsrichtungen, die dem Defizit-Strukturmodell verbunden sind, werden hier genauer betrachtet. Seit Ende der 1990er Jahre wurden mehrere Studien durchgeführt, die mit der Theorie der vergeschlechtlichten Substruktur die Situation von Wissenschaftlerinnen vor allem in außeruniversitären Forschungseinrichtungen betrachten (Allmendinger/ Fuchs/ v. Stebut 2001; Allmendinger/ v. Stebut/ Fuchs 1999; Matthies/ Kuhlmann/ Oppen 2001; Matthies/ Kuhlmann/ Oppen 2003; v. Stebut 2003; Wimbauer 1999)⁹. Ebenfalls seit Ende der 1990er Jahre sind einige Arbeiten entstanden, die sich der Theorie Pierre Bourdieus, vor allem des Habitus-Ansatzes, bedienen und diese auf für eine Geschlechterperspektive fruchtbare Art und Weise weiterentwickelt haben (Beaufays 2003 u. 2007; Beaufays/ Kraiss 2007; Engler 2000, 2001 u. 2003; Kraiss 2000). Auch diese sollen hier vorgestellt werden.

Die Studien von Allmendinger et al. (1999 u. 2001), v. Stebut (2003) und Wimbauer (1999) sind aus dem zwischen 1995 und 2001 durchgeführten Projekt „Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen in der Spitzenforschung“ unter der Leitung von Jutta Allmendinger hervorgegangen. Untersucht wurden die Max-Planck-Gesellschaft und die Fraunhofer-Gesellschaft, angewandt wurden quantitative und qualitative Methoden, vor allem leitfadengestützte Interviews.

Christine Wimbauer untersucht in ihrer Studie die Fraunhofer-Gesellschaft. Ihre Fragestellung betrifft dabei den Einfluss struktureller Organisationsmerkmale auf individuelle Karrieren (vgl. Wimbauer 1999: 18). Daher beschäftigt sie sich mit den Handlungsspielräumen von Männern und Frauen und deren Wahrnehmung der zuvor analysierten Strukturen. Sie fragt nach dem gegenseitigen Bezug von Strukturen und individuellen Handlungsmustern und danach, ob es Geschlechterdifferenzen sowie verborgene Mechanismen dieser Differenz gibt. Innerhalb der Fraunhofer-Gesellschaft trifft Wimbauer auf eine Gleichheitsideologie, die Frauen scheinbar einen Einstieg in die Wissenschaft gut ermöglicht. Allerdings verschleierte diese Ideologie „Ungleichheitslinien zwischen den Geschlechtern, die durch organisationale Strukturen und Praktiken reproduziert werden“ (ebd.: 148). Diese verdeckte Ungleichheit wird von Wimbauer als „male substructure“ analysiert. Diese äußert sich in drei Phänomenen:

- den informellen Netzwerken,

⁹ „Gendered Substructure“ ist ein von Joan Acker in ihrem 1990 erschienen Aufsatz „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations“ verwendeter Begriff. Acker geht davon aus, das Geschlecht als prinzipielle gesellschaftliche Ordnungsmacht auch Organisationen strukturiert, gleichzeitig aber durch die Handlungen der Akteure diese Strukturen reproduziert werden. Dies bezeichnet sie als gendered substructure (vgl. Acker 1990: 127). Nicht ganz zu Unrecht wurde Acker etwa von Britton (2000) für die Unschärfe dieses Begriffs kritisiert, dennoch wird er in eher metaphorischer Funktion häufig verwendet (vgl. Matthies/ Kuhlmann/ Oppen 2001; Stebut 2003).

- der Selbständigkeitsnorm,
- dem Verfügbarkeitsanspruch (vgl. Wimbauer 1999: 136f.).

Frauen seien weniger in informelle Netzwerke eingebunden als ihre männlichen Kollegen. Das habe zur Folge, dass Informationen über informelle Normen und Erwartungen, z.B. in Bezug auf Leistungsanforderungen, für Männer leichter zugänglich seien, was ihren Aufstieg im Vergleich zu dem der Frauen erleichtere (vgl. Wimbauer 1999: 137).

Die Selbständigkeitsnorm, d.h. die Erwartung von Seiten des Instituts, Probleme weitgehend ohne Rücksprache mit Vorgesetzten zu lösen und eigene Projekte zu entwickeln, wird von den von Wimbauer befragten Frauen als problematisch im Hinblick auf eigene Defizite wahrgenommen. Die Verantwortung für die mangelnde Betreuung von Doktorandinnen werde auf diese Weise an die Doktorandinnen selbst delegiert, gleiches gelte für das Erlangen von Anerkennung für bestimmte Kompetenzen (vgl. Wimbauer 1999: 139).

Die dritte Barriere für Frauen stelle der zeitliche Verfügbarkeitsanspruch dar, da sie wesentlich häufiger neben dem Beruf noch soziale Verantwortung in anderen Bereichen übernehmen (vgl. ebd.: 142). Dienstreisen und Überstunden seien nur schwerlich mit einem Familienleben vereinbar, ebenso wenig sei es möglich, bestimmte hohe Positionen zu erreichen, wenn in Teilzeit gearbeitet wird. Zudem verfügten Frauen wesentlich seltener als Männer über einen Partner, der einen Großteil der Familienarbeit übernimmt und sie so entlastet. Die Familiengründung müsse also im Zweifelsfall hinter der Karriere zurückstehen, oder es folge ein Austritt aus dem Wissenschaftsbetrieb (vgl. Wimbauer 1999: 146). In Wimbauers Studie wird genau nachgezeichnet, wie die vergeschlechtlichte Substruktur immer wieder aktualisiert wird, und welche Auswirkungen sie konkret auf Wissenschaftlerinnen hat.

Neben den gerade vorgestellten organisationssoziologischen Studien hat sich in den letzten Jahren ein Forschungsfeld entwickelt, das die Geschlechterdifferenzen in der Wissenschaft mit den Theorien Bourdieus analysiert. Dieser Forschungszweig ist zum einen in der Lage, die Handlungen, die zu bestimmten Strukturen führen, sehr genau zu analysieren, zum anderen befinden sich diese Studien an der Schnittstelle von organisationstheoretischen Fragen und der Wissenssoziologie, d.h. sie fragen auch danach, wie und von wem als wissenschaftlich anerkanntes Wissen hergestellt wird (Engler 2001; Beaufays/Krais 2007; Krais 2000).

Beate Krais betrachtet mit Jürgen Mittelstraß Wissenschaft als „gesellschaftliche Veranstaltung“ und als „Lebensform“ (2000: 31). In die Strukturen und alltäglichen Handlungsweisen der Wissenschaft seien die Barrieren, die Frauen bei einer Wissenschaftskarriere behindern, so tief eingelassen, dass sie von

WissenschaftlerInnen kaum wahrgenommen würden: „Spezifische Zeitstrukturen, Organisationsformen, Hierarchien erscheinen als ‚natürlich‘ und als in der Sache, nämlich in wissenschaftlicher Erkenntnis, zwingend begründet“ (ebd.: 34). Um dieses scheinbar natürliche Arrangement zu analysieren, beschreibt Kraiss, angelehnt an Bourdieu, Wissenschaft als soziales Feld¹⁰. Mit dem Konzept des Feldes lässt sich beschreiben, wie AkteurInnen und Institutionen zusammenwirken: „Ein soziales Feld ist ein nach eigener Logik funktionierendes ‚Spiel‘ um Macht und Einfluss“ (Kraiss 2000: 37).

Die „Struktur der objektiven Beziehungen zwischen den verschiedenen Akteuren“, genauer die Position einzelner Akteure in der Struktur bestimmt, welche Handlungsspielräume sie haben (Bourdieu 1998: 20). In der Biochemie etwa ist die Arbeitsgruppe, die von einem Professor geleitet wird, eine wichtige Struktur, in der sich informelle Hierarchien bilden (vgl. Beaufays 2003: 115). Entscheidend für die Karriere ist der informelle Kontakt zum Chef, der für Doktorandinnen oft schwieriger herzustellen ist als für Doktoranden. Entscheidend, um an den Kämpfen innerhalb des Feldes teilnehmen zu können, ist für die AkteurInnen dabei die Verkörperung eines bestimmten Habitus, der es ermöglicht „die Institutionen zu bewohnen“ (Bourdieu 1980: 96, zit. nach Kraiss 2000: 36). Soziales Handeln ist spontan, es folgt einer Logik, die intuitiv „gewusst“ wird.

„Diese im Modus des Intuitiven funktionierende Vermittlung von sozialen Strukturen und individuellem Handeln leistet, so Bourdieu, eine im Individuum angesiedelte Instanz, die er ‚Habitus‘ nennt“ (Kraiss 2000: 39).

Die besondere Problematik für Wissenschaftlerinnen besteht darin, dass ihnen der wissenschaftliche Habitus abgesprochen oder weniger leicht zugesprochen wird als Männern. Wissenschaft wird von den befragten ProfessorInnen zum Teil als Lebensform konstruiert, die nicht unerhebliche Entschuldigungen im Bereich des Privatlebens mit sich bringt. Frauen werden die Möglichkeit und der Wille, diese Zeit und Hingabe zu investieren, auch auf Grund ihrer Gebärfähigkeit abgesprochen. Sie werden einer anderen Lebenssphäre zugerechnet (vgl. Beaufays/ Kraiss 2007: 78f.). Der wissenschaftliche Alltag ist von großer Arbeitsbelastung geprägt. Freizeit findet kaum statt; die Zeit, die nicht mit Arbeit verbracht wird, muss vor allem von Müttern für Familienarbeit genutzt werden (vgl. Beaufays 2003: 155).

Das für Erfolg nötige Durchhaltevermögen wird oft als männliche Potenz gedeutet. Wissenschaftliche Herausforderungen müssen in der Darstellung von Wissenschaftlern mit „männlichem Heldenmut“ bewältigt werden (Beaufays 2003: 242). Zudem neigen Mentoren dazu, eine Ähnlichkeit zwischen ihrem

¹⁰ Bourdieu hat den Begriff des Feldes entwickelt, um kulturelle Erzeugnisse, d.h. auch wissenschaftliche Disziplinen, weder ausschließlich losgelöst von ihrem gesellschaftlichen Kontext noch lediglich als Produkt dieses Kontextes verstehen zu können (vgl. Bourdieu 1998: 17). Ein soziales Feld vermittelt zwischen kulturellen Produkten und dem gesellschaftlichen Kontext.

eigenen Habitus und dem des Nachwuchses zu suchen. Weiblichkeit wirkt da als „Störvariable“, weil sie Andersartigkeit symbolisiert: „*Gender in the making* und *science in the making* [gehen] Hand in Hand“ (Beaufays/ Kraiss 2007: 83). Wissenschaftlichkeit wird immer auch verkörpert, über soziale Praxis hergestellt. Das Vertrauen in die Verkörperung von Wissenschaftlichkeit durch junge Frauen fehlt offenbar vielen gestandenen Wissenschaftlern (vgl. ebd.: 93).

Hier wird deutlich, dass zwei weitere Konzepte Bourdieus die Funktionsweise von Wissenschaft erklären. Zum einen müssen die AkteurInnen an die innere Logik ihres Feldes glauben, sie müssen „Illusio“ besitzen (Bourdieu 1998: 29). Um einen Habitus zu verkörpern und in einem Feld erfolgreich zu sein, sind Investitionen an Zeit und Arbeit notwendig: „Der Einsatz ist die soziale Existenz der Individuen“ (Kraiss 2000: 40). Zweitens wird dieser Einsatz nur dann belohnt, wenn er durch andere AkteurInnen anerkannt wird: „Die Geltung einer wissenschaftlichen Leistung ist gebunden an die soziale Anerkennung als Person“ (Kraiss 2000: 41). So stellen Beaufays und Kraiss fest, dass die Kriterien, nach denen die Leistung des wissenschaftlichen Nachwuchses beurteilt wird, nur schwer objektivierbar sind. Letztlich geht es um die Anerkennung seitens eines Mentors/ einer Mentorin.

3.2 Kontroversen um Gender Mainstreaming

Nähert man sich dem Phänomen Gender Mainstreaming von theoretischer Seite, begibt man sich auf unsicheres Terrain. Alison Woodward (vgl. 2001) bezeichnet die Theorie zu Gender Mainstreaming als „muddy“, als schlammig, Booth und Bennet (vgl. 2002) sprechen von GM als „fuzzy concept“. GM hat vielfältige Bedeutungen – es ist ein Konzept, eine politische Strategie oder ein Instrument der Politik oder auch ein Instrument der Organisationsentwicklung.

Gleichstellungspolitik hat in der EU bzw. ihrem Vorläufer, der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) zunächst nur eine geringe Rolle gespielt (Klein 2006: 62). Seit Anfang der 1990er Jahre hat GM Eingang in die Politik der EU und ihrer Mitgliedsstaaten gefunden. Fest verankert wurde Gender Mainstreaming als vorrangiges Instrument der Gleichstellungspolitik schließlich im Amsterdamer Vertrag von 1997.

Eine Definition des Konzepts Gender Mainstreaming, derer sich oft bedient wird, hat der Europarat 1999 vorgelegt:

„Gender mainstreaming is the (re)organisation, improvement, development and evaluation of policy processes, so that a gender equality perspective is incorporated in all policies at all levels and at all stages, by the actors normally involved in policy-making.“ (Council of Europe 1999: 15)

Diese Definition wird sowohl von europäischen Staaten als auch von

Nichtregierungsorganisationen und ForscherInnen verwendet (vgl. Verloo 2005). Das Dokument hat auch die Debatten innerhalb der Europäischen Kommission geprägt.

Gender Mainstreaming ist also ein Instrument, mit dem eine Perspektive der Geschlechtergleichheit in alle politischen Prozesse auf allen Ebenen und von den Akteuren, die diese steuern, eingebracht werden soll. In dieser Ausweitung der Verpflichtung zu Gleichstellungspolitik auf alle Themenfelder und Akteure besteht eine Neuerung. Mit Gender Mainstreaming wird Gleichstellungspolitik zu einer Querschnittsaufgabe.

In der Literatur zu GM finden sich zwei argumentative Stränge. Erstens wird die Frage behandelt, ob GM „transformativ“ sein könne, d.h. ob es eine dauerhafte Veränderung der politischen und gesellschaftlichen Strukturen bewirken kann (vgl. Woodward 2001; Verloo 2007; Squires 2005). Ein zweiter Strang der Theorie beschäftigt sich mit den Rahmenbedingungen, unter denen GM wirksam werden kann. Analytisch beziehen sich fast alle im Folgenden behandelten AutorInnen auf drei Perspektiven von feministischer Theorie, nämlich die Perspektiven der Gleichheit, der Differenz und der Dekonstruktion.¹¹

In Anlehnung an Judith Squires (vgl. 2005: 369 ff.) nennt Mieke Verloo als Maßstab für das transformative Potential von GM die feministischen politischen Strategien „*inclusion*“, basierend auf dem Prinzip der Gleichheit, „*reversal*“, basierend auf dem Prinzip der Differenz, und „*displacement*“, basierend auf dem Prinzip der Diversität. (vgl. Verloo 2005: 346-53) Während sie den Gleichheitsansatz als integrationistisch beurteilt, können die Prinzipien von Differenz und Diversität zu einer Transformation der politischen Strukturen beitragen (vgl. ebd.). Von dieser Definition ausgehend, analysiert Verloo das oben

¹¹ Hinter diesen hier auf Geschlechterpolitik bezogenen Perspektiven steht eine lange und vielfältige Debatte darum, ob und wie Frauen in die Politik, den Staat einbezogen werden können, bzw. ob dies in ihrem Interesse ist (vgl. Sauer 2003). Ein auf Gleichheit orientiertes feministisches Staatsverständnis geht davon aus, dass das Zugeständnis gleicher Rechte und die Förderung der Präsenz von Frauen in der Politik hinreichend sind, um eine Integration zu erreichen. Hier steht Gleichheit in dem Sinne im Vordergrund, dass die Möglichkeit zur Partizipation für prinzipiell als gleich gedachte Individuen geschaffen werden muss. Soziale Gleichheit als Ergebnis wird nicht unbedingt angestrebt, Gleichheit meint eher Gleichbehandlung.

An der Differenzperspektive orientierte feministische Theorie stellt grundsätzlich in Frage, ob der entlang männlicher Interessen konstruierte Staat überhaupt Adressat von Integrationswünschen sein kann (Pateman 1988). Hier wird von grundsätzlich unterschiedlichen Lebenslagen und Interessen von Männern und Frauen ausgegangen. Gleichheit kann daher nicht nur über die Möglichkeit zur Partizipation geschaffen werden, sondern die strukturelle Ungleichheit als Ausgangslage muss durch gezielte Förderung überwunden werden. Die Perspektive von Diversität bzw. Dekonstruktion, setzt die Auflösung vergeschlechtlichter Strukturen als Ziel. Ergebnis wäre die Verflüssigung von Geschlechtergrenzen mit dem Ergebnis einer größeren Vielfalt an Geschlechtern (Lorber 2004). Da es sich hier um sehr grundlegende Fragen der feministischen Politikwissenschaft handelt, können die Debatten nicht im einzelnen nachvollzogen, sondern lediglich ihre Verhandlung innerhalb der Literatur zu Gender Mainstreaming aufgegriffen werden.

schon kurz vorgestellte Papier des Europarates. Der Versuch, Politisches aus dem Prozess des GM auszuklammern, führe zu einer schleppenden, unbefriedigenden Umsetzung (vgl. Verloo 2001: 13). Zudem finde ein „strategical framing“ statt: Es werde immer wieder darauf verwiesen, dass GM „nicht nur“ auf Geschlechtergleichheit hinwirke, sondern auch der Nutzung aller Humanressourcen nützlich sei. Dieser Rückgriff auf die Ökonomie als Legitimation trage ebenfalls zur Entpolitisierung des Konzepts bei (vgl. Verloo 2005: 353).

Susanne Baer und Uta Kletzing (vgl. 2004: 4) sehen das Ziel von GM darin, die Kategorie Geschlecht in alltägliche Politik zu integrieren und dort präsent zu machen. Es geht ihnen darum, das „System mit eigenen Mitteln zu schlagen“ (ebd.). Genderkompetenz der Handelnden als ein Ziel von GM hieße, Wissen aus der Geschlechterforschung großflächig zu verbreiten (Baer/ Kletzing 2004: 10). Dabei beständen zwei Risiken. Gender könne allein auf die Frage nach den Differenzen der Geschlechter reduziert werden. Außerdem bestehe die Gefahr, dass die bloße Repräsentation beider Geschlechter, reines „sex counting“, bereits als Umsetzung von GM betrachtet würde (Baer/ Kletzing 2004: 5). Die Autorinnen betonen, dass das erste Ziel von GM die Gleichstellung sei, dass es aber, da Effizienz und ökonomisch orientiertes Handeln in Politik und Verwaltung wichtige Kriterien seien, legitim sei, auf die Effizienz von Gleichstellungsmaßnahmen zu verweisen. (ebd.: 7). Zusammengefasst wird in der hier skizzierten Debatte zu GM betont, dass Gender Mainstreaming eine Chance für eine innovative, transformative Geschlechterpolitik ist. Die Fallstricke, die dieses Konzept birgt, insbesondere die Vereinnahmung politischer Ziele durch effizienz-ökonomische Kriterien und die Leerung des politischen Konzeptes durch verwaltungsorientiertes Handeln, werden von den Autorinnen benannt, allerdings gehen sie davon aus, dass diesen Fallstricken durch strategisches Handeln seitens der Genderexpertinnen bzw. der Frauenbewegung und durch eine methodisch professionelle Umsetzung entgegengewirkt werden kann. Im Vordergrund stehen daher Überlegungen, unter welchen Bedingungen GM ein Erfolg im Sinne einer Transformation der Geschlechterverhältnisse sein kann.

Bestätigen lassen sich die geäußerten Bedenken bzw. der vorgetragene Optimismus letztlich nur durch sorgfältige empirische Studien. Bisher nur wenig Literatur findet sich zu Gender Mainstreaming in der europäischen Forschungspolitik. In Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming bemängelt Schäfer (2005) vor allem, dass Gender Mainstreaming weiterhin mit Fokus auf vermeintliche weibliche Defizite konzipiert wird. Barrieren für Frauen kommen daher nicht gleichzeitig als von Männern geschaffene und an die Lebensbedingungen von männlichen Wissenschaftlern angepasste Strukturen in den Blick (vgl. ebd.: 47). Schneider (vgl. 2005) hat im Auftrag der Kontaktstelle

„Frauen in die EU-Forschung“ eine Befragung unter WissenschaftlerInnen durchgeführt, die in ihren Projekten mit der Umsetzung von Gender Action Plans befasst waren. Als positive Ergebnisse nennt sie eine Sensibilisierung in den Projekten durch die verbindliche Vorgabe, einen GAP zu verfassen. Eine starke Diskrepanz sieht sie zugleich aber zwischen geplanten und tatsächlich umgesetzten Maßnahmen der GAPs (vgl. ebd.: 5). Die Studien von Schäfer und Schneider geben also erste Hinweise darauf, dass das transformative Potenzial von GM in der EU-Forschung bislang begrenzt ist.

4. Die Ergebnisse des Gender Survey im Integrierten Projekt SENSOR

4.1 Ergebnisse der quantitativen Erhebung

Vor dem Hintergrund der in Abschnitt 3 besprochenen Literatur fragt sich nun, inwieweit der GAP ein transformatives Potenzial entwickeln konnte, gemessen an der Berücksichtigung der Perspektiven von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion, sowie an den Rahmenbedingungen, die er schafft.

Die von mir durchgeführte Internetbefragung aller am Projekt beteiligten Personen¹² umfasst vier Untersuchungsdimensionen. Zu diesen zählen erstens die *Repräsentation der Geschlechter und Ressourcenverteilung*¹³ zwischen den Geschlechtern. Dabei gehe ich davon aus, dass die Machtverteilung im SENSOR-Projekt ungleich ist und zwar zu Ungunsten der Frauen (vgl. Färber/Babbe-Voßbeck/ Geppert 2003; European Commission 2006; European Commission 2005a).

Zweitens wird die *Umsetzung von Maßnahmen*, die im GAP angekündigt werden, mithilfe der für diese Studie durchgeführten Umfrage überprüft. Diese Maßnahmen werden analytisch in drei Kategorien gegliedert:

- Maßnahmen zur Gleichbehandlung der Geschlechter
- Maßnahmen, die Frauen fördern und in ihrer Karriere als Wissenschaftlerinnen unterstützen
- Maßnahmen, die die gerechte Verteilung von familiärer Verantwortlichkeit erleichtern und die Geschlechterverhältnisse im SENSOR-Projekt dokumentieren und innerhalb dessen bekanntmachen

Angenommen wird bei der Überprüfung, dass relativ wenige Maßnahmen umgesetzt wurden. Abgeleitet wird diese Annahme aus den Erkenntnissen der Studie „Gender Action Plans – ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU?“ der Kontaktstelle Frauen in die EU-Forschung (FiF) (Schneider 2005).

Drittens werden die *Normen und Werte* der im IP SENSOR Angestellten in Bezug auf Gleichstellungsmaßnahmen überprüft. Angenommen wird, dass die im GAP

¹² 41% der Grundgesamtheit haben geantwortet, die Verteilung von Männern und Frauen an der Grundgesamtheit und der Stichprobe sind etwa gleich.

¹³ Mit Ressourcenverteilung ist hier die Verfügung über Budget und Personal im Rahmen des IP SENSOR gemeint.

anvisierten Maßnahmen als eher unwichtig eingeschätzt werden (vgl. Schneider 2005).

Viertens wurde die *Integration von Gender-Dimensionen in die Forschung* erfasst. Ausgehend von den schwachen Umsetzungsmechanismen war zu vermuten, dass auch die Integration von Genderaspekten in die Forschung nur wenig umgesetzt wurde.

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen recht eindeutig, dass der GAP insgesamt nur wenig transformativ ist. Die Machtverteilung im Projekt fällt eindeutig zu Ungunsten der Frauen aus. Sie sind insgesamt, besonders aber auf den höheren Hierarchieebenen, weniger vertreten, verfügen seltener über Budget- und Personalverantwortung sowie Festanstellungen und Vollzeitstellen. Auch konnten sie weniger oft publizieren als ihre Kollegen.

Die Umsetzung der im Gender Action Plan anvisierten Maßnahmen lässt ebenfalls zu wünschen übrig. Insbesondere frauenfördernde Maßnahmen wurden kaum umgesetzt. Maßnahmen, die formale Chancengleichheit herstellen sollen, sowie Maßnahmen zur Flexibilisierung der Arbeitszeit wurden vermehrt umgesetzt, sofern sie wenig finanziellen Aufwand erforderten.

Die Einschätzung der Maßnahmen durch die MitarbeiterInnen war eher positiv, insbesondere besteht bei ihnen der Eindruck, dass die Sensibilität für Genderthemen durch den GAP geschärft wird.

Auf die Forschungsinhalte konnte der GAP kaum Einfluss nehmen. Insgesamt sind die Faktoren, die eine Transformation von Geschlechterstrukturen ermöglichen würden, insbesondere finanzielle Ressourcen und Sanktionsmöglichkeiten im GAP kaum gegeben, und entsprechend fällt dann auch das Ergebnis aus¹⁴.

¹⁴ Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in Rometsch 2009.

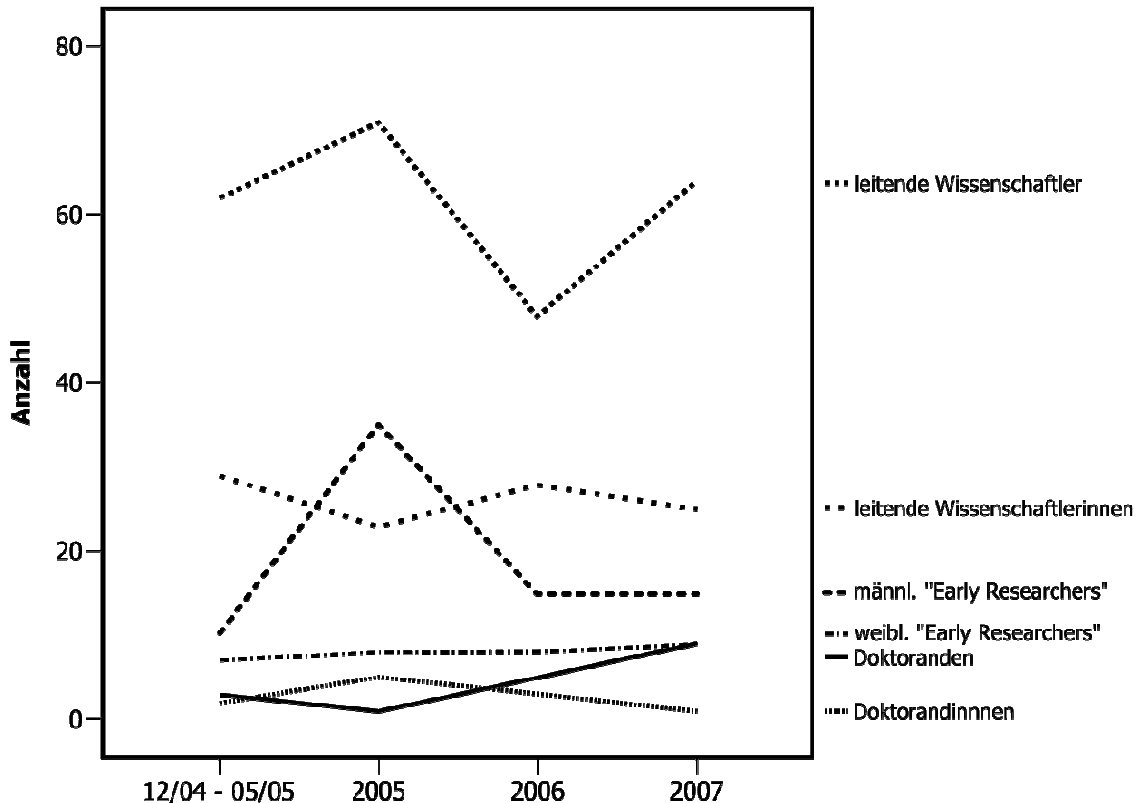


Abbildung 1: Positionen von Frauen und Männern im Projekt: Entwicklung vom ersten Halbjahr bis Ende 2007.

Die Kategorien Scientific Manager, Scientific Team Leader und Experienced Researcher wurden in der Kategorie „Leitende Wissenschaftler“ bzw. „Leitende Wissenschaftlerinnen“ zusammengefasst.

4.2 Wissenschaft als vergeschlechtlichtes Feld

Die qualitativen Daten der Studie – acht Leitfaden-Interviews - wurden in Anlehnung an organisationssoziologische Studien mit Bourdieuschen Begriffen analysiert. Die Ergebnisse werden durch exemplarische Auszüge aus den Interviews veranschaulicht. Sichtbar wurden dabei die expliziten wie auch die impliziten Regeln des sozialen Feldes Wissenschaft. Ein soziales Feld zeichnet sich zum einen dadurch aus, dass es in gewissem Maße nach eigenen Regeln funktioniert, sowie dadurch, dass die AkteurInnen des Feldes um Vormacht ringen. Die Regeln des Feldes bestimmen die Bedingungen, unter denen WissenschaftlerInnen erfolgreich sein können, in dem Sinne, dass sie ihre Karriere im Wissenschaftsbetrieb vorantreiben können und eine möglichst sichere und hohe Position einnehmen können.

Im Feld der Wissenschaft ist Leistung ein wesentliches Kriterium für Erfolg. Die innere Logik dieses Feldes besagt, dass wissenschaftliche Leistung objektiv messbar ist und auch so gemessen wird, und dass wissenschaftliche Exzellenz zu

Erfolg führe. Für die AkteurInnen ist es von existentieller Wichtigkeit, Leistung zu erbringen und vor allem auch Anerkennung dafür zu erhalten (vgl. ausführlich dazu Beaufays/ Krais 2007). Die Logik, nach der Leistung gemessen und wahrgenommen wird, stellt sich für die von mir befragten Männer und Frauen jedoch unterschiedlich dar. Während aus Sicht der Wissenschaftler Leistung eine neutrale Größe ist, die unabhängig von Geschlecht und Position gemessen wird, nehmen die befragten Wissenschaftlerinnen die sozialen Bedingungen, unter denen Leistung entsteht und unter denen sie Anerkennung findet, stärker wahr.

Die Neutralität der Auswahlkriterien für WissenschaftlerInnen wird vor allem von Wissenschaftlern nicht nur als Ideal wahrgenommen, sondern auch als in der Praxis angewandte Regel. Einzig die Anzahl und Qualität von Artikeln so wie die Qualität der Lehre sei ausschlaggebend, um eine Position zu erreichen. Diese „sehr strikten Kriterien“ lassen keinen Raum, um eine Person auf Grund ihres Geschlechts auszuwählen. Sachliche Kriterien wie Publikationen und die Art des wissenschaftlichen Abschlusses überwiegen gegenüber Kriterien wie Geschlecht:

„There is no deviation on the one or the other side, no positive or negative discrimination in that sense actually, because the criteria are set very strictly. First of all you must have scientific production.“ (Laurin Meyer¹⁵)

Erstens wird Leistung hier zu einer objektiven Größe, die unabhängig ist sowohl von den sozialen Merkmalen ihres Trägers wie auch von demjenigen, der sie misst.

Zweitens besteht von männlicher Seite die Annahme, dass Frauen und Männer im Feld der Wissenschaft gleich behandelt werden: „...also Frauen werden wirklich genauso behandelt wie Männer, da gibt es überhaupt keine Probleme.“ (Markus Müller)

Leistung ist jedoch nicht voraussetzungslos, sie erfordert ein bestimmtes soziales Verhalten. Daher sind die Bedingungen von Leistung nicht gleich, sondern hängen von der sozialen/ privaten Situation ab. Auch Wissenschaftlerinnen sind sich bewusst, dass „Publikationen und Auslandsaufenthalte“ die entscheidenden Kriterien für Leistung sind. Diese „Spielregeln“ werden auch anerkannt. Die Bedingungen, unter denen es möglich ist, die Spielregeln einzuhalten, werden von den Wissenschaftlerinnen allerdings klarer benannt. Die Bereitschaft zum Reisen und zu Überstunden ist nicht voraussetzungslos, sondern erfordert einen Verzicht im Bereich des Privatlebens:

„Man muss eine absolute Bereitschaft zum Reisen haben, und ja, da müssen wir dann wiederum Entgegenkommen zeigen. [...] Wenn dann irgendwie Reisen anstehen, dann werden die durchgeführt, egal, ob gerade zu Hause das Kind krank ist. [...] Das muss man sagen, wir sind bereit, das auf uns zu nehmen.“ (Helena Schmitz)

¹⁵ Die hier genannten Namen der Interviewten sind fiktiv.

Während Wissenschaftlerinnen die Bedeutung von Reisen, Auslandsaufenthalten und Überstunden explizit im Zusammenhang mit beruflichem Erfolg nennen, wird dieser Zusammenhang bei Wissenschaftlern überhaupt nicht erwähnt. Diese Bedingungen haben auf Männer und Frauen unterschiedliche Auswirkungen. Immer noch sind Frauen, vor allem als Mütter, für einen Großteil der Reproduktionsarbeit verantwortlich. Eine Wissenschaftlerin, die neben einem hohen Arbeitspensum die Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten hat, muss deshalb einen wesentlich höheren Organisationsaufwand betreiben, um die geforderte Leistung zu erbringen.

Weiterhin ist wissenschaftlicher Erfolg abhängig vom Zugang zu Netzwerken, der für Frauen erschwert ist. Auch dieser Aspekt von Netzwerken als Voraussetzung für Erfolg wird von den interviewten männlichen Wissenschaftlern nicht thematisiert. Wissenschaftlerinnen sind sich jedoch sehr bewusst, dass Netzwerke und Seilschaften eine wissenschaftliche Karriere beeinflussen. Frauen stehen diese Netzwerke häufig nicht im gleichen Maße zur Verfügung wie Männern, andererseits ist diese Form von Diskriminierung nicht „offen“, also schwer als solche zu benennen und an konkreten Beispielen aufzuzeigen bzw. nachzuweisen:

„Also, eine offene Diskriminierung ist mir nicht widerfahren. Eine Diskriminierung in Bezug auf Karrieremöglichkeiten insofern, dass eben die Seilschaften da sind, das ist ziemlich klar.“ (Helena Schmitz)

Im Feld der Wissenschaft gibt es also Bereiche, zu denen der Zugang nicht über formelle Kriterien erreicht werden kann. Zugang wird informell von den Mitgliedern eines Netzwerkes gewährt. Diese sind zumeist männlich und das Interesse, sich für Frauen zu öffnen ist oft nicht vorhanden. Im Fall der Burschenschaften, die in der Disziplin von Frau Schmitz, der Agrarwissenschaft, auch heute noch eine große Rolle spielen, muss sogar von semi-formellen männerbündischen Strukturen gesprochen werden. „Sehr männlich dominierte Freizeitaktivitäten, um es mal vorsichtig auszudrücken“ hinderten Frau Schmitz am Zugang zu diesen Netzwerken, die ihren männlichen Nachwuchs zum Teil offensiv mit dem Argument des Karrierenetzwerkes anwerben. Hinzuzufügen ist, dass hier unterschiedliche disziplinäre Traditionen greifen. Die Bodenkunde, das Spezialgebiet von Frau Schmitz, wird von ihr als „männliches Gebiet“ beschrieben, das mit „harter Arbeit im Feld“ assoziiert wird. Auch die Konstruktion bestimmter Arbeiten/ Wissensgebiete als männlich schafft Barrieren für Frauen.

Auch wird die Anerkennung von Leistung durch Vorgesetzte Männern und Frauen nicht gleichermaßen zu teil. Von Frauen wird, um Zugang zu bestimmten Bereichen zu erhalten, ein spezifisch weibliches Verhalten gefordert. Für Frauen ist es offenbar nicht ausreichend, „Leistung“ zu bringen. Zusätzlich ist ein „nettes“, spezifisch weibliches Auftreten notwendig, um Zugang beispielsweise zu Konferenzen zu bekommen. Der Preis, den Frauen für dieses „angenehme“ weibliche Auftreten zu bezahlen haben, ist, dass ihnen im gleichen Maße Kompetenz abgesprochen wird:

„Ja, und so lange man irgendwie nett ist und vielleicht nett, so adrett, aussieht und vom Auftreten, ist man ja auch eine ganz angenehme Begleitung bei Tagungen oder sonst irgendwas. Aber es ist schon so, [...] man kommt schnell dahinter, dass man nicht für voll genommen wird. Also die wichtigen Gespräche fanden dann auch immer ohne einen statt.“ (Caroline Mühlhausen)

Nett und adrett zu sein ist eine Anforderung, die spätestens seit der Erstarkung des Bürgertums zu Anfang des 19. Jahrhunderts an Frauen gestellt wird. Im Rahmen wissenschaftlicher Arbeit bedeutet adrett und nett zu sein allerdings auch, eine Rolle zu übernehmen, die mit dem privaten Bereich assoziiert wird. Sorgearbeit in dem Sinn, sich für das Wohlbefinden des männlichen Kollegen verantwortlich zu fühlen und deshalb adrett und als erfreuliche Begleitung aufzutreten, kann eine junge Wissenschaftlerin durchaus in die zwiespältige Lage bringen, nicht ernst genommen zu werden.

Weiterhin werden Frauen mit der privaten Sphäre der Sorge um andere assoziiert und damit auch aus der Sphäre der Wissenschaft verdrängt. Ihnen wird qua Mutterschaft unterstellt, nicht die gleiche Hingabe an die Wissenschaft zu haben wie Männer. Es scheint zunächst paradox, dass zumindest einige Männer durchaus Ungleichbehandlungen von Männern und Frauen wahrnehmen. Markus Müller, der wie weiter oben dargestellt von einer vollständigen Gleichbehandlung der Geschlechter ausgeht, ist sich durchaus bewusst, dass junge Frauen, die einen Kinderwunsch haben oder denen dieser unterstellt wird, nicht eingestellt werden, wenn es auch möglich ist, einen Mann einzustellen. Begründet sieht er dies in der Erwartung, dass so eine Frau zeitweise nicht für die Arbeit zur Verfügung steht und somit ihre Arbeit von KollegInnen mit erledigt werden muss. Er negiert allerdings, dass es sich bei diesem Verhalten um eine geschlechtsspezifische Diskriminierung handelt:

„Das ist dann die Frage, ob so zu sagen die Menge an Arbeit, die abzuleisten ist, so lange hinausgeschoben werden kann, dass es gepuffert werden kann. Das ist das Problem. Das ist also nichts mit ... das ist keine nachteilige Behandlung von Frauen, das ist einfach nur eine kritische Einschätzung.“
(Markus Müller)

Dennoch ist es offenbar so, dass diese „kritische Einschätzung“ Frauen, auch solche, die nur vermeintlich Mütter werden *könnten*, betrifft. Männer, auch solche, die selbst junge Väter *sind*, sind von solchen Vorbehalten jedoch nicht betroffen. Markus Müller, der zwei kleine Kinder hat und durchaus über die Schwierigkeit klagt, ein hohes Arbeitspensum mit sozialen Verpflichtungen zu verbinden, erwähnt nicht, dass er selber als junger Vater benachteiligt werden könnte, da er eventuell weniger arbeitet oder auch mal „ausfällt“ auf Grund familiärer Verpflichtungen. Die Sphäre der Reproduktionsarbeit wird von der Sphäre der Wissenschaft getrennt. Dort wo sie erwähnt wird, wird soziale Verantwortung Frauen zugeschrieben, die aus dieser Zuschreibung resultierende

faktische Diskriminierung wird von Männern jedoch nicht als solche wahrgenommen. Soziale Verantwortung, die die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft mindert, wird als natürlicherweise weiblich konstruiert. Die Naturalisierung der Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit dient also zum einen dazu, Geschlechterdiskriminierung zu verdecken und trägt zweitens dazu bei, Frauen als nicht oder nicht vollständig dem Feld der Wissenschaft zugehörig zu konstruieren.

In diesem Abschnitt soll es darum gehen, zu untersuchen, welcher Habitus für Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus den strukturellen Gegebenheiten des Feldes Wissenschaft resultiert. Der Habitus wird hier als „Ordnungsgrundlage für Wahrnehmung, Denken und Vorstellungen“ verstanden (Bourdieu 1992: 101). Wo findet sich nun ein spezifisch weiblicher oder männlicher Habitus? Welche Spielräume haben Männer und Frauen im Feld der Wissenschaft und wie nutzen sie sie? Helena Schmitz und Norbert Oberheimer beschreiben beide spezifische Verhaltensweisen von Frauen, die sie mit bestimmten Effekten auf wissenschaftliche Arbeit in Zusammenhang bringen. Helena Schmitz unterstellt Frauen, weniger Selbstvertrauen zu haben oder dieses zumindest nicht zum Ausdruck zu bringen:

„Und der andere Punkt, dieses Cinderella-Syndrom, dass Frauen eher dazu neigen zu sagen, ach, das traue ich mir eigentlich nicht zu, und da sind andere vielleicht besser und so, wo Männer vielleicht durchschnittlich eher genau umgekehrt reagieren und sagen, klar, ich kann das.“ (Helena Schmitz)

Hier wird deutlich, dass Anerkennung nicht nur zuerkannt wird oder nicht, sondern dass ein aktives Bemühen um diese Anerkennung notwendig ist. WissenschaftlerInnen müssen auch verkörpern und mitteilen, dass sie LeistungsträgerInnen sind. Wissenschaftlerinnen können jedoch auf eine Form des Habitus zurückgreifen, die sich aus Zuschreibungen an Weiblichkeit speist, die in der deutschen bzw. europäischen Kultur weit verbreitet sind. Frauen wird zugesprochen, dass sie kommunikationsfähig sind, ein gutes Gespür für die persönlichen Belange Anderer haben. Helena Schmitz beschreibt dies als „integratives Element“, das Frauen mitbringen. Auch Norbert Oberheimer ist von speziellen weiblichen Fähigkeiten seiner Kolleginnen überzeugt:

“Ja, bei uns [rein männliches Team] ist das halt viel mehr Fakten. Das ist dann bei uns eher sehr knapp gehalten, dieses austauschen oder eben auch diskutieren. Und da würde ich sagen, dass das da [andere Institution, fast rein weibliches Team] wahrscheinlich ausgeprägter ist. Mehr diskutieren, tratschen oder halt mal auch irgendwie auch so ein paar Sachen untereinander versuchen auszuloten [...], das ist bei uns sicherlich ein bisschen knapper.” (Norbert Oberheimer)

Während Wissenschaftler also zu Knappheit in Diskussionen neigen und dazu, sich auf technische Aspekte zu konzentrieren, diskutieren Frauen mehr. Allerdings sprechen sie nicht mehr über Inhaltliches, sondern „tratschen“, besprechen also eher private Angelegenheiten. Norbert Oberheimer empfindet

dies einerseits durchaus als positiv, wenn er auch einschränkt, dass „technische Sachen [...] besser angepackt werden“, wenn ein Team nicht nur aus Frauen besteht. Diese Zuschreibungen lassen sich zumindest teilweise in wissenschaftliche Anerkennung transformieren. Helena Schmitz ist z. B. davon überzeugt, dass Interdisziplinarität und die Notwendigkeit, genaue Absprachen in einem interkulturellen Projekt zu treffen, die Teilnahme von Frauen begünstigt:

„Ja, das spielt auch eine Rolle wahrscheinlich, also dass die Thematik so interdisziplinär ist. Ich glaube, da gibt es auch schon so etwas Forschung zu, dass je interdisziplinärer und je integrativer so Projekte sind, um so eher sind halt weibliche Fähigkeiten gefragt. Netzwerkkompetenzen und so irgendwas. Also das ist dann auch auffällig, finde ich sowieso, bei europäischen Projekten wo durchschnittlich viel mehr Frauen dabei sind als bei nationalen Projekten, wo es dann auch um interkulturelle Kommunikation geht.“ (Helena Schmitz)

Festzuhalten ist, dass Wissenschaftlerinnen Annahmen über Weiblichkeit aus dem Alltagswissen in ihren Habitus als Wissenschaftlerinnen integrieren und positiv umsetzen. Dafür erhalten sie auch von männlichen Kollegen Anerkennung. Genau solche Annahmen über Weiblichkeit – Zuständigkeit für Reproduktions- und Sorgearbeit – führen dann aber auch zu Ausschlüssen aus der Wissenschaft.

5. Fazit

Die Europäische Union zeigt seit Ende der 1990er Jahre Interesse daran, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in von ihr geförderten Wissenschaftsprojekten zu erhöhen. Vorrangiges Instrument für diese Gleichstellungspolitik im Feld Wissenschaft ist Gender Mainstreaming. In dieser Studie ging es darum, die Auswirkungen von Gender Mainstreaming in der Wissenschaftspolitik der EU am Beispiel des Gender Action Plans im IP SENSOR zu untersuchen. Wie in Kap. 3.2 dargestellt, setzen die Theorien zu Gender Mainstreaming *Transformativität* als Maßstab für ein aus feministischer Perspektive gelungenes Mainstreaming. Unter Transformativität wird dabei verstanden, dass Prozesse und Strukturen nachhaltig verändert werden. Als notwendig dafür wird erachtet, dass Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion als Perspektiven von Geschlechterpolitik beachtet werden. Der Gender Action Plan im IP SENSOR enthielt durchaus alle drei Perspektiven, allerdings wurden diese unterschiedlich gut ausgeprägt und in praktische Maßnahmen übersetzt.

Die Maßnahmen, die auf eine gleichmäßige Repräsentation beider Geschlechter abzielten und ‚equal opportunities‘ schaffen sollten, sind relativ gut umgesetzt worden. Dabei reicht der „Gleichheitsansatz“ jedoch nicht aus, um Geschlechterstrukturen zu verändern, stattdessen wäre die gezielte Förderung von Frauen notwendig, um strukturelle Nachteile auszugleichen. In diesem Bereich hat der GAP nur wenig Wirkung entfaltet. Mentoring-Programme und eine gezielte Förderung von Doktorandinnen wurden zwar als Maßnahmen anvisiert, jedoch

kaum umgesetzt. Dafür gibt es der Literatur zufolge mehrere Gründe (vgl. Booth/Bennett 202: 435; Verloo 2005: 346 sowie Squires 2005: 384). Zum einen ist gezielte Förderung von Frauen nicht ohne finanziellen Aufwand zu haben – ein solches Budget ist aber gar nicht vorgesehen, das Generaldirektorat Forschung der EU stellt den Integrierten Projekten keine zusätzlichen Mittel bereit. Zweitens widerspricht eine gezielte Förderung von Frauen aber auch den ‚Spielregeln der Wissenschaft‘. WissenschaftlerInnen glauben, einen fairen Wettkampf miteinander auszutragen, in dem der/ die Bessere Anerkennung für seine/ ihre Leistung erhalten wird. Die Defizite, die durch Frauenförderung ausgeglichen werden sollen, werden oft den Wissenschaftlerinnen als individuelle Defizite angelastet und nicht als strukturelle Benachteiligung wahrgenommen.

Die Perspektive der Dekonstruktion von Geschlechternormen wird im GAP durch die Dokumentation von Familienverantwortung beider Geschlechter aufgenommen, z. B. durch die Möglichkeiten, flexibel oder zuhause zu arbeiten, die beiden Geschlechtern offen steht. Auch hier gilt, dass Maßnahmen, die wenig kosten, eher umgesetzt wurden, als solche, die einen finanziellen Aufwand erfordern, beispielsweise die Einrichtung von virtuellen Arbeitsplätzen oder gar von Kinderbetreuung.

Gerade durch die Dokumentation von Reisetätigkeit und die dafür notwendige Organisation von Kinderbetreuung kann grundsätzlich ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass ArbeitnehmerInnen nicht der impliziten Norm entsprechen, immer verfügbar zu sein und keine Verantwortung für Reproduktionsarbeit zu tragen, und dass Frauen, aber auch Männer, ihrer Lebenslage entsprechend soziale Verantwortung übernehmen und ihre Arbeit auch dieser Verantwortung anpassen müssen. Dies ist jedoch im untersuchten Projekt nicht gegeben, da die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die von der Gender Task Force erhobenen Daten nicht an die im Projekt Arbeitenden zurückgespiegelt wurden. Nur wenn die Dokumentation der ungleichen Belastung der Geschlechter durch Reproduktionsarbeit auch an die im SENSOR-Projekt Arbeitenden herangetragen würde, könnte mit dieser Maßnahme das Bewusstsein für Geschlechterungleichheit erhöht werden.

Für die Transformativität von GM ist weiterhin die Frage entscheidend, wer an dem Prozess beteiligt wird. Aus Sicht von Verloo ist die Beteiligung einer Gegenöffentlichkeit, namentlich der Frauenbewegung, ein wichtiger Baustein. Da es sich bei Gender Mainstreaming im Rahmen der EU-Forschung um einen bürokratisch strukturierten Prozess handelt, der von EU-Personal angestoßen, gesteuert und überwacht wird, ist der Raum für feministische Interventionen, sei es durch Nichtregierungsorganisationen oder autonome feministische Gruppen, äußerst gering. Wichtig für ein erfolgreiches Mainstreaming sind ebenfalls die Rolle von Genderexpertinnen und der Zugang zu Wissen und Forschung über GM. Genderexpertinnen sollten den AkteurInnen, die als Projektbeteiligte GM umsetzen, ihr Wissen vermitteln. Solche externen Expertinnen als Beraterinnen für die Wissenschaftlerinnen, die GM umsetzen sollen, waren aber im GAP des IP SENSOR

nicht vorgesehen. Auch dies ist eine Frage von Ressourcen, die seitens der EU-Administration nicht bereitgestellt wurden. Dadurch, dass Interessensgegensätze grundsätzlich ausgeblendet werden, wird auch der Widerstand derjenigen Akteure verschleiert, die – zum Teil zu Recht – persönlich um einen Verlust von Macht, Einfluss und Privilegien einerseits fürchten und ebenso mit einer Verschärfung der professionellen Konkurrenz durch gezielte Frauenförderung rechnen müssen. Die Transformativität des GAP ist also begrenzt, weil nicht alle drei Perspektiven (Gleichheit, Differenz, Diversität) gleichmäßig berücksichtigt wurden. Wetterers Skepsis, dass es sich bei GM um eine rhetorische Modernisierung handle, die jedoch nicht zu wirklichen Veränderungen führe, hat sich zunächst bestätigt (Wetterer 2002: 129).

In welchem Verhältnis stehen nun Gender Mainstreaming und die vergeschlechtlichte Substruktur im untersuchten Projekt zu einander? Michael Meuser weist darauf hin, dass Organisationen sich ihrer vergeschlechtlichten Substruktur nicht bewusst sind, sich selbst als geschlechtsneutral begreifen (vgl. Meuser 2005: 69). „[D]iese Sichtweise [wird] gleichsam *handlungspraktisch* in Frage gestellt, also nicht nur in der wissenschaftlich geschlechtersoziologischen Perspektive, sondern [...] im Alltag organisatorischen Handelns“ (ebd., Hervorhebung im Original). Sowohl in den quantitativen wie den qualitativen Daten zeigt sich die in Abschnitt 3 näher erläuterte „gendered substructure“. So sind Frauen und Männer auf verschiedenen Hierarchieebenen anzutreffen. Zugleich besteht im Projekt eine Ideologie der Gleichbehandlung der Geschlechter, die jedoch begleitet wird von einer Ideologie der unterschiedlichen Fähigkeiten von Männern und Frauen. Letzteren wird größere soziale Kompetenz zugeschrieben. Diese beiden Prozesse werden hergestellt und immer wieder aktualisiert durch die Interaktionen der WissenschaftlerInnen. Der GAP traf im Projekt zunächst auf die Wahrnehmung, zumindest vieler Wissenschaftler, dass das Projekt geschlechtsneutral sei. Über das reine Zählen und Dokumentieren der Geschlechterverhältnisse im quantitativen Sinne hinaus bot der GAP jedoch keine Handhabe, die vergeschlechtlichten Strukturen des Projektes, wie sie in Abschnitt 4 herausgearbeitet wurden, zu analysieren. Eine solche Analyse wäre aber die Grundlage, um Maßnahmen zu entwerfen, die zu einer dauerhaften Veränderung der Strukturen führt. Infolgedessen war eine sinnvolle Intervention, die transformativ wäre, auch nicht zu erwarten. Dies hat der hier untersuchte Aktionsplan mit vielen anderen Ansätzen des Gender Mainstreaming gemein. Ein Gender Action Plan, der auf Geschlechtergerechtigkeit orientiertes Handeln suggeriert, jedoch nur eine kaum messbare Wirkung entfaltet, trägt zur „rhetorischen Modernisierung“, wie von Angelika Wetterer formuliert, bei. Die unterhalb des Offensichtlichen liegenden Mechanismen, die ungleiche Strukturen stützen und immer wieder aktualisieren, werden nicht sichtbar gemacht. Die Bezugnahme auf „wissenschaftliche Exzellenz“ als Motivation für Gender Mainstreaming, die von Seiten des Generaldirektoriats Forschung wie auch des

Projekts propagiert wurde, begünstigt eine Herangehensweise, die nicht nach Herrschaftsstrukturen fragt, sondern sich auf technische Maßnahmen verlässt. Ein offensiver Umgang mit den besonderen Strukturen der Wissenschaft, die es Nachwuchswissenschaftlerinnen im Hinblick auf ihre individuelle Karriere ratsam erscheinen lassen, sich nicht für Gender Mainstreaming zu engagieren, und die männliche Normen von Leistung unter Ausblendung sozialer Ungleichheit stützen, wäre eine wichtige Voraussetzung für ein transformatives Gender Mainstreaming in der Wissenschaftspolitik.

Umso mehr überrascht es, dass die EU-Kommission für das 7. Forschungsrahmenprogramm für den Zeitraum 2007-2013 überhaupt keine Aktionspläne für Chancengleichheit mehr von den Integrierten Projekten und den Networks of Excellence verlangt. Auf eine Anfrage der Abgeordneten des Europäischen Parlaments Erika Mann bezüglich der Abschaffung der GAPs antwortete die Kommission, dass Gender Mainstreaming im 7. Forschungsrahmenprogramm dadurch verwirklicht würde, dass sie überall, wo Genderaspekte relevant sind, in die Arbeitsprogramme eingingen.¹⁶ Es ist jedoch fraglich, ob, nachdem eine obligatorische Bearbeitung von Genderaspekten nur teilweise und mit mäßigem Erfolg durchgeführt wurde, die Lockerung der Verbindlichkeit bessere Ergebnisse bringen wird. Vielmehr wäre es angezeigt, die gerade eingeführten Instrumente, wie eben den Gender Action Plan, auf ihre Umsetzung hin zu prüfen und zu verbessern. Neben einer beharrlichen Anwendung der gewählten Instrumente und der konsequenten Verbesserung ihrer Umsetzung ist auch eine langfristige politische Auseinandersetzung über die Inhalte von Gender Mainstreaming notwendig. Eine Verbindung von politischen Zielsetzungen mit bürokratischen Maßnahmen kann dazu führen, dass die Bürokratie die Oberhand über die Inhalte gewinnt. Wissenschaftliche Exzellenz und die effektive Nutzung von Humanressourcen sollten eben nicht die vorrangigen Ziele von Gender Mainstreaming sein. Stattdessen muss weiterhin eine Auseinandersetzung darüber geführt werden, welche Machtstrukturen und Mechanismen von Herrschaft in einem bestimmten Setting wirksam sind, und wie diese Strukturen verändert werden können.

Literatur:

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender and Society* 4 (2), S. 139-158
- Allmendinger, Jutta/ Fuchs, Stefan/ Stebut, Janina von et al. (2001): Contested Terrain: Women in German Research Organizations. In: Marshall, Victor W./ Heinz, Walter R./ Krüger, Helga et al. (Hrsg.): *Restructuring Work and the Life Course*. Toronto: University of Toronto Press, S. 107-122
- Allmendinger, Jutta/ Stebut, Janina von/ Fuchs, Stefan et al. (1999): Eine Liga für sich? Berufliche

¹⁶ Parlamentarische Anfragen: Antwort von Herrn Potocnik im Namen der Kommission, 8. Juli 2008, URL: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getAllAnswers.do?reference=P-2008-3469&language=DE> (Zugriff am 25.07.2012)

- Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in der Max-Planck-Gesellschaft. In: Neusel, Ayla/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule, Beruf. Frankfurt a.M.: Campus, S. 193-220
- Färber, Christine / Babbe-Voßbeck, Karolin / Geppert, Jochen / Maggraf, Stefanie / Römer, Susanne (2003): Perspektiven deutscher Wissenschaftlerinnen in der EU Forschungsförderung, URL: http://www.euburo.de/_media/FiF/FiF_Studie_endg1.pdf [Zugriff am 16.08.2012]
- Baer, Susanne/ Kletzing, Ute (2004): Strategien der Gleichstellungspolitik. In: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22 (4), S. 3-20
- Bauer, Quirin J. (2010): Potenzialentwicklung durch Gender Mainstreaming in der Organisation Hochschule: zur Implementierung erfolgreicher Gender Mainstreaming Maßnahmen und Strategien. Münster: LIT
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript
- Beaufays, Sandra (2007): Alltag der Exzellenz. In: Dackweiler, Regine (Hrsg.): Willkommen im Club? Frauen und Männer in Eliten. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 144-165
- Beaufays, Sandra/ Krais, Beate (2007): Wissenschaftliche Leistung, Universalismus und Objektivität. In: Gildemeister, Regine/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 76-98
- Bourdieu, Pierre (1992): Rede und Antwort. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Bourdieu, Pierre (1998): Vom Gebrauch der Wissenschaft. Für eine klinische Soziologie des wissenschaftlichen Feldes. Konstanz: UVK
- Booth, Christine/ Bennett, Cinnamon (2002): Gender Mainstreaming in the European Union. In: The European Journal of Women's Studies 9 (4), S. 430-446
- Britton, Dana M. (2000): The Epistemology of the Gendered Organization. In: Gender & Society 14 (3), S. 418-434
- Council of Europe (1999): Gender Mainstreaming: Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. URL: http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/o3themes/gender-mainstreaming/EG_S_MS_98_2_rev_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- Engler, Steffani (2000): Zum Selbstverständnis der Professoren und der *illusio* des wissenschaftlichen Feldes. In: Krais, Beate (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.: Campus, S. 121-151
- Engler, Steffani (2001): In Einsamkeit und Freiheit? Zur Konstruktion der wissenschaftlichen Persönlichkeit auf dem Weg zur Professur. Konstanz: UVK
- Engler, Steffani (2003): Aufsteigen oder Aussteigen? Soziale Bedingungen von Karrieren in der Wissenschaft. In: Hitzler, Ronald/ Pfadenhauer, Michaela (Hrsg.): Karrierepolitik. Opladen: Leske + Budrich, S. 113-128
- European Commission (2001): Gender in Research. Gender Impact Assessment of the Specific Programmes of the Fifth Framework Programme. URL: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/science-society/docs/genfp5_env.pdf [Zugriff am 16.08.2012]
- European Commission (2003a): She Figures 2003. Women and science indicators and statistics. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2003.pdf [Zugriff am 09.01.2009]
- European Commission (2003b): Instrumente des 6. RP. Umsetzung der vorrangigen Themenbereiche des 6. Rahmenprogramms. URL: http://ec.europa.eu/research/fp6/pdf/brochure-fp6_de.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2005a): Gender Action Plans. A Compendium of Good Practices. URL: http://www.goodfood-project.org/www/Gender/gap_compendium_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]

- European Commission (2005b): Women and Science. Excellence and Innovation - Gender Equality in Science. Commission Staff Working Document. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/documents_women_sec_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2006): She Figures 2006. Women and Science. Statistics and Indicators. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/she_figures_2006_en.pdf [Zugriff am 16.08.2012]
- European Commission (2007): Remuneration of Researchers in the Public and Private Sectors. URL: http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/final_report.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2008a): Monitoring progress towards Gender Equality in the Sixth Framework Programme. Science and Society. Citizens and governance in a knowledge-based society. Synthesis report. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_o6/gender-monitoring-studies-synthesis-report_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2008b): Monitoring progress towards Gender Equality in the Sixth Framework Programme. Nanotechnologies and nanosciences, knowledge-based multifunctional materials and new production processes and devices. Executive Summary. URL: http://ec.europa.eu/research/evaluations/pdf/archive/fp6-evidence-base/evaluation_studies_and_reports/evaluation_studies_and_reports_2008/monitoring_progress_towards_gender_equality_nanotechnologies.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2008c): Monitoring progress towards Gender Equality in the Sixth Framework Programme. Sustainable Energy Systems. Executive Summary. URL: ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/fp7/energy/docs/gender_monitoring_study_sustdev_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- European Commission (2009): She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. URL: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_o6/she_figures_2009_en.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- Färber, Christine/ Babbe-Voßbeck, Karolin/ Geppert, Jochen et al. (2003): Perspektiven deutscher Wissenschaftlerinnen in der EU-Forschung. Studie der Kontaktstelle 'Frauen in die EU-Forschung' im EU Büro des BMBF. URL: http://www.euburo.de/arbeitsbereiche/fraueneuforschung/Links/Download/dat_/fil_561 [Zugriff am 09.01.2009]
- Helming, Katharina/ König, Bettina/ Wascher, Dirk (2005): SENSOR Explanatory Brochure. URL: http://www.zalf.de/home_ip-sensor/products/SENSORrs_2005_1_del142.pdf [Zugriff am 09.01.2009]
- Klein, Uta (2006): Geschlechterverhältnisse, Geschlechterpolitik und Gleichstellungspolitik der Europäischen Union. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. In: Dies. (Hrsg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a.M.: Campus, S. 31-54
- Leicht-Scholten, Carmen; Wolfram, Andrea (2010): Managing Gender and Diversity Mainstreaming an Hochschulen im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis. In: Gender 2 (2), S. 87-95
- Lind, Inken (2004): Aufstieg oder Ausstieg? Karrierewege von Wissenschaftlerinnen. Ein Forschungsüberblick. Bielefeld: Kleine
- Lorber, Judith (2004): Man muss bei Gender ansetzen, um Gender zu demontieren: feministische Theorie und Degendering. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 22 (2+3), S. 9-24
- Macha, Hildegard; Gruber, Susanne; Struthmann, Sandra (2011): Die Hochschule strukturell verändern: Gleichstellung als Organisationsentwicklung an Hochschulen. Opladen: Budrich UniPress
- Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria et al. (2001): Karrieren und Barrieren im Wissenschaftsbetrieb. Geschlechterdifferente Teilhabechancen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Berlin: edition sigma
- Matthies, Hildegard/ Kuhlmann, Ellen/ Oppen, Maria et al. (Hrsg.) (2003): Gleichstellung in der

- Forschung: Organisationspraktiken und politische Strategien. Berlin: edition sigma
- Meuser, Michael (2005): "Gender matters" - Zur Entdeckung von Geschlecht als Organisationsressource. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 23 (4), S. 61-73
- Pateman, Carole (1988): *The Sexual Contract*. Stanford: Stanford University Press
- Rometsch, Julia (2009) Report on the Gender Action Plan and gender survey SENSOR Project Deliverable Report 1.1.5, URL: http://tran.zalf.de/home_ip-sensor/products/SENSOR_rep_2008_9_GAP.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- Rose, Hilary (1999): A Fair Share of the Research Pie or Re-Engendering Scientific and Technological Europe? In: *The European Journal of Women's Studies* 6 (1), S. 31-47
- Sauer, Birgit (2003): Staat, Demokratie und Geschlecht. Aktuelle Debatten. URL: http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/birgit_sauer/birgit_sauer.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- Schäfer, Sabine (2005): Das transformative Potenzial von Gender Mainstreaming in der europäischen Forschungspolitik. In: *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien* 23 (3), S. 36-49
- Schäfer, Sabine (2010): Hochschulen und Geschlechtergerechtigkeit: ein Zimmer mit Aussicht. In: Bauschke-Urban, Carola/ Kamphans, Marion/ Sagebiel, Felizitas (Hg.): *Subversion und Intervention. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung*. Opladen: Barbara Budrich, S. 317-331
- Schneider, Cornelia (2005): Gender Action Plans - ein wirksames Instrument zur Förderung von Chancengleichheit im 6. Forschungsrahmenprogramm der EU? Ergebnisse einer Befragung der Kontaktstelle FiF – Frauen in die EU-Forschung. URL: http://www.eubuero.de/_media/FiF/FiF-Befragung_Ergebnisse.pdf [Zugriff am 25.07.2012]
- Schultz, Irmgard/ Hummel, Diana (2002): Zur Notwendigkeit, Gender Mainstreaming mit Nachhaltigkeit zu verbinden. Überlegungen anhand der Ergebnisse eines durchgeführten Gender Impact Assessments des Subprogramms "Environment and Sustainable Development" des 5. Forschungsrahmenprogramms der EU. URL: http://www.ioew.de/governance/english/veranstaltungen/Int_Tagung/HummelSchulzl.pdf [Zugriff am 09.01.2009]
- Squires, Judith (2005): Is Mainstreaming Transformative? Theorizing Mainstreaming in the Context of Diversity and Deliberation. 12 (3), S. 366-388
- Stebut, Nina von (2003): Eine Frage der Zeit? Zur Integration von Frauen in die Wissenschaft. Eine empirische Untersuchung der Max-Planck-Gesellschaft. Opladen: Leske + Budrich
- Tscherning, Karen (2005): SENSOR Gender Action Plan. URL: http://www.zalf.de/home_ip-sensor/products/2006_12_SENSORreportseriesGAP.pdf [Zugriff am 09.01.2009]
- Verloo, Mieke (2001): Another Velvet Revolution? Gender Mainstreaming and the Politics of Implementation. IWM Working Paper No. 5. URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.114.7996> [Zugriff am 25.07.2012]
- Verloo, Mieke (2005): Displacement and Empowerment: Reflections on the Concept and Practice of the Council of Europe Approach to Gender Mainstreaming and Gender Equality. In: *Social Politics* 12 (3), S. 344-365
- Verloo, Mieke (2007): Wie muss Gender Mainstreaming umgesetzt werden, damit es ein politisches Instrument ist, das die Geschlechterhierarchie transformieren kann? In: *Grüne Akademie in der Heinrich-Böll-Stiftung* (Hrsg.): *Transformation des Politischen durch Gender Mainstreaming? Eine kritische Revision aus frauenpolitischer Sicht*. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 9-16
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. In: *Zeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung* (3), S. 129-148
- Wimbauer, Christine (1999): *Organisation, Geschlecht, Karriere*. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut. Opladen: Leske + Budrich

- Woodward, Alison (2001): Gender Mainstreaming in European policy. Innovation or deception? URL: <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2001/101-103.pdf> [Zugriff am 25.07.2012]
- Zimmermann, Karin (2010): Gender Knowledge under Construction. The Case of the European Union's Science and Research Policy, in: Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (Hg.) (2010): GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 173-187