

Geschlechter(un)gerechtigkeit im deutschen Bildungssystem

Geschlechterungerechtigkeit im Bildungssystem wird derzeit häufig thematisiert, wenn auch in banaler Form. So titeln Elternmagazine gern in rosa-hellblauer Manier und möchten Ratschläge erteilen, wie welches Geschlecht besser lernt.

Die folgende Ausarbeitung einer Präsentation zur Geschlechter(un)gerechtigkeit im Bildungssystem gliedert sich in fünf Teile:

1. Grundlagen
2. Grundschule
3. Weiterführende Schulen
4. Hochschule
5. Ausblick

1. Grundlagen

„Geschlecht“ wird im Folgenden als Geschlecht im Sinne des Personenstandes verstanden, da alle dem Text zu Grunde liegenden Statistiken auf dieser Kategorisierung beruhen.

Grundsätzlich wird in den Sozialwissenschaften zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht, unterschieden. Dabei wird sex als biologisches Rohmaterial verstanden, das erst durch die sozialen Einflüsse überformt und damit zu gender wird.

Es wird also davon ausgegangen, dass der Mensch sozialisiert wird. Deshalb ist auch Geschlecht nicht „natürlich“, sondern sozialer Natur.

2. Grundschule

Im Folgenden soll die Grundschule untersucht werden. Zwar variiert bundesweit die Anzahl der Schuljahre (zwischen vier und sechs Jahre), jedoch ist die Grundschule die einzige Schulform, die alle SchülerInnen durchlaufen müssen.

In diesem Abschnitt soll vor allem folgenden Fragen nachgegangen werden:

- Inwiefern sind geschlechtsspezifische Unterschiede vorhanden?
- Durch welche Faktoren könnten diese Unterschiede bedingt sein ?
- Gibt es Lösungsansätze, um etwaige Unterschiede auszugleichen?

2.1) Inwiefern sind geschlechtsspezifische Unterschiede vorhanden?

Bereits in der Phase der Einschulung stellt man erhebliche Unterschiede fest.

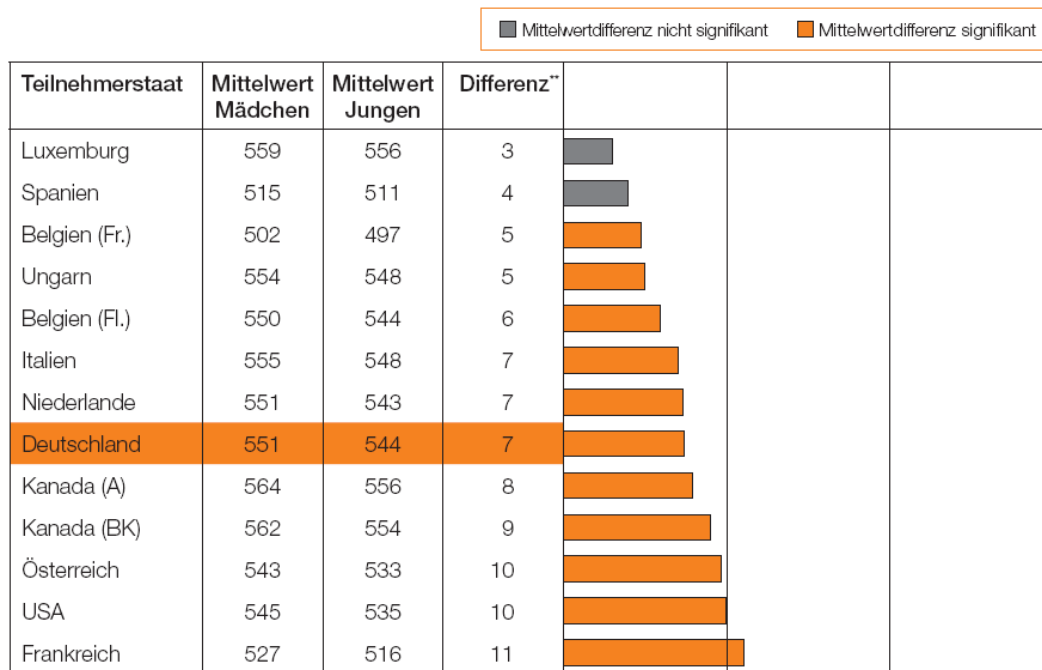
Bei den früheingeschulerten Kindern ist der Mädchenanteil höher (60%), bei den späteingeschulerten der Jungenanteil (60%). Aus dieser Tatsache folgt jedoch nicht, dass Kompetenzunterschiede zwischen Jungen und Mädchen bestehen.

Zu den in der Grundschule zu erwerbenden Kompetenzen zählen das Beherrschen der deutschen Sprache in Wort und Schrift sowie Grundkenntnisse der Mathematik.

Deswegen sollen im Folgenden Ergebnisse der IGLU-Studie (welche die Lesekompetenz untersucht) und der TIMSS-Studie (welche die mathematisch-naturwissenschaftlichen Kompetenz untersucht) erläutert werden.

Diese Studien ergaben, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in den Kompetenzen existieren.

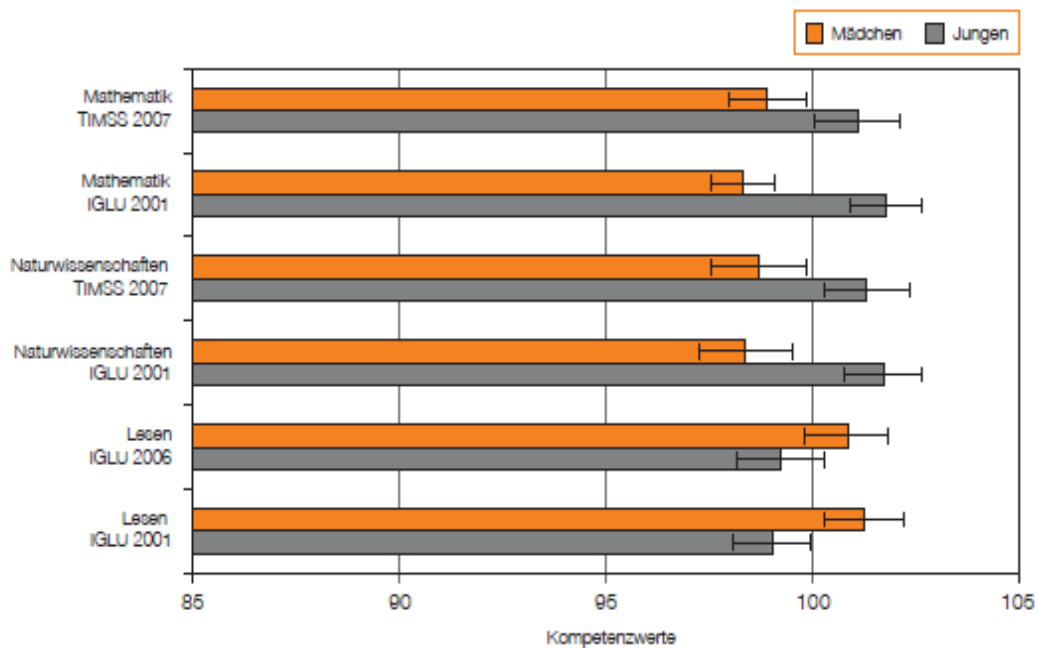
Zuerst soll die Lesekompetenz betrachtet werden:



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 29. Wiesbaden, 2009.

Zwar liegt in Deutschland der Unterschied (Differenz 7 Kompetenzpunkte) zwischen den beiden Geschlechtern unterhalb des OECD Durchschnitts (Differenz 13 Kompetenzpunkte). Doch lässt sich ein signifikanter Unterschied zugunsten der Mädchen feststellen.

Auch im Bereich der Mathematik existieren geschlechtsspezifische Kompetenzunterschiede, wie folgende fächerübergreifende Statistik zeigt:



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 30. Wiesbaden, 2009.

Wie aus der Statistik hervorgeht, sind die Bereiche der Mathematik und der Naturwissenschaften Domänen der Jungen.

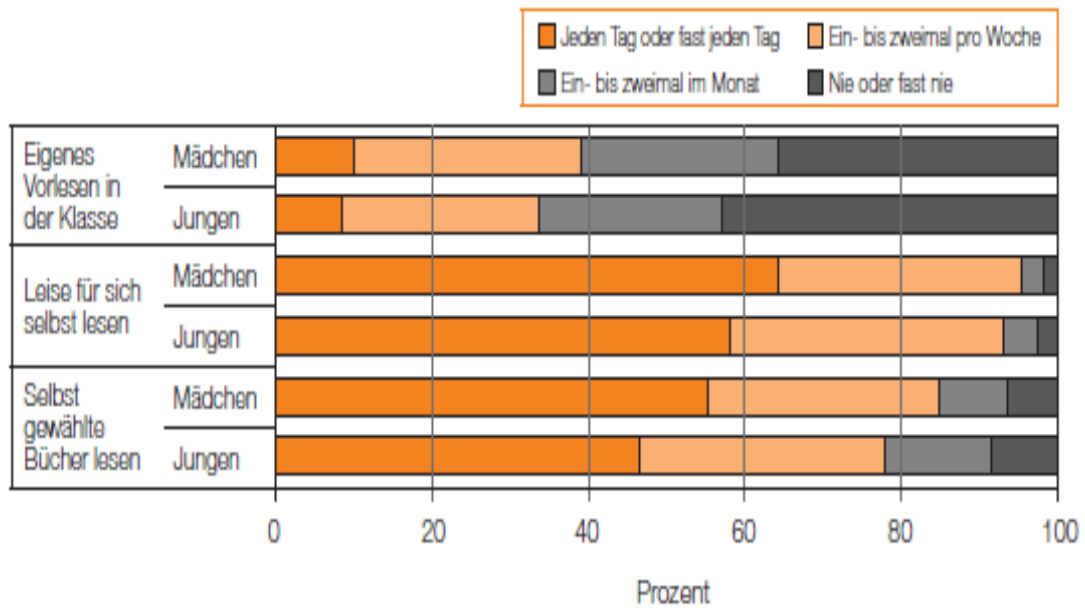
Während sich die beiden Geschlechter zwischen 2001 und 2006 im Bereich der Lesekompetenz annähern, zeigt sich im Bereich der mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnisse kaum eine Veränderung zwischen 2001 und 2007.

Am Beispiel der Lesekompetenz soll nun untersucht werden, welche Ursachen die konstatierten Unterschiede haben könnten. Abschließend sollen mögliche Lösungsansätze zur Bekämpfung der Geschlechterdifferenzen im Grundschulbereich vorgestellt werden.

2.2.) Durch welche Faktoren könnten die geschlechtsspezifischen Unterschiede bedingt sein ?

Im Folgenden wird nicht von „natürlichen“ geschlechtsspezifischen Unterschieden ausgegangen - was bedeuten würde, dass man nur schwer dagegen vorgehen könnte – sondern von stereotypen Erziehungsmustern, die diese Unterschiede hervorrufen. Diese Annahme soll durch einige Beispiele belegt werden.

Statistik der IGLU-Studie :



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 33. Wiesbaden, 2009.

Hier zeigt sich, dass Mädchen außerhalb der Schule öfter lesen als Jungen. Wie oben angeführt wurde, schneiden Mädchen im Lesen besser ab als Jungen. Eine plausible Erklärung für das bessere Abschneiden der Mädchen könnte die außerschulische Leseaktivität der Kinder darstellen – ein kausaler Zusammenhang erscheint naheliegend.

Eine mögliche Ursache für das unterschiedliche Leseverhalten (und damit auch die Lesekompetenz) könnte – wie bei den Kompetenzunterschieden in Mathematik und den Naturwissenschaften - die geschlechtsstereotype Interessenförderung durch Eltern, ErzieherInnen und LehrerInnen sein.

Zusätzlich soll noch auf einen Missstand hingewiesen werden, der zunächst unabhängig von den Kompetenzen der Kinder existiert. Jungen müssen höhere Leseleistungen erbringen, um die gleichen Noten zu erreichen, wie folgende Statistik der Beurteilungstendenzen bei der Leseleistung zeigt:

Note		M	(SE)	SD
1	Mädchen	613	(3,4)	44
	Jungen	612	(4,1)	44
2	Mädchen	580	(2,1)	49
	Jungen	582	(2,9)	51
3	Mädchen	536	(2,4)	52
	Jungen	541	(3,2)	55
4 und schlechter	Mädchen	488	(4,3)	50
	Jungen	496	(3,9)	54

Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 34. Wiesbaden, 2009.

Vor allem im Bereich ab der Note 3 und schlechter wird dieser Unterschied deutlich. Worauf dies zurückzuführen ist, kann nicht eindeutig bestimmt werden. Es existiert die These, dass dies vor allem auf die hohe Quote an Lehrerinnen zurückzuführen sei welche die Mädchen bevorzugen würden. Hierfür gibt es jedoch keinen eindeutig Beweis.

Die bessere Bewertung der Leistung der Mädchen führt bei diesen zu einer höheren Motivation. Daraus resultiert wiederum eine Leistungssteigerung.

2.3) Gibt es Lösungsansätze, um die bestehenden Kompetenzunterschiede zu beheben?

Eine mögliche Lösung wäre, gezielt auf die durch geschlechtsstereotype Erziehung entstandenen Schwächen der Kinder einzugehen. So müssten Jungen im Lesen und Mädchen in Mathematik und den Naturwissenschaften gefördert werden.

Interessen sollten auf lange Frist unabhängig vom Geschlecht entstehen. Dafür muss ein Umdenken in der Gesellschaft stattfinden. Nicht erst bei den SchülerInnen sollte angesetzt werden, sondern bereits bei den Eltern, ErzieherInnen und LehrerInnen.

Sie sollten darin unterstützt werden, nicht in geschlechtsstereotype Erziehungsmuster zurückzufallen, weil erst durch jene eine Reproduktion der Geschlechterstereotype stattfindet.

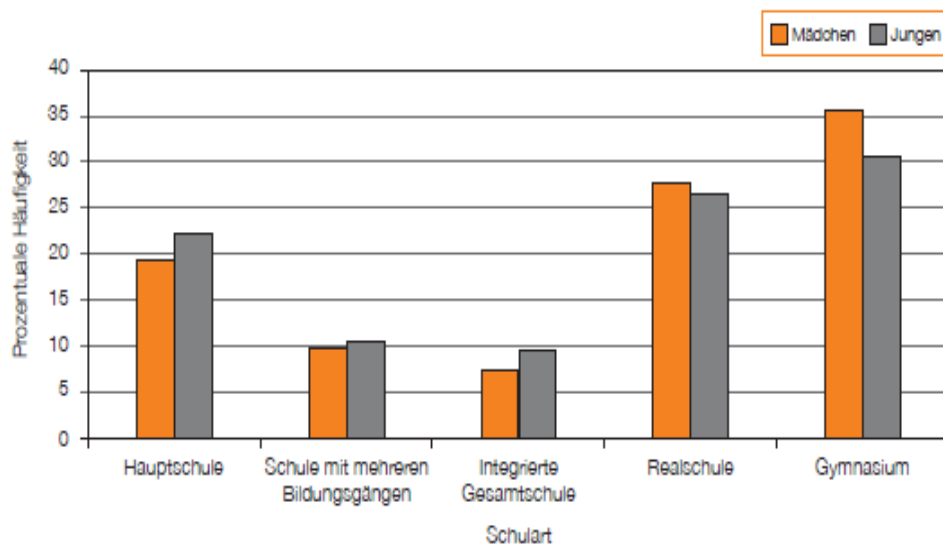
3. Weiterführende Schulen

Nachdem nun die Grundschule und die dort bestehenden geschlechtlichen Differenzen betrachtet wurden, stellen sich folgende Fragen:

- Werden sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung auf die weiterführenden Schulen zeigen?
- Setzen sich die im Grundschulbereich existierenden Geschlechterdifferenzen fort bzw. werden sie sogar noch verstärkt?
- Was sind die Probleme und existieren Lösungsansätze?

3.1) Werden sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Verteilung auf die weiterführenden Schulen zeigen?

In den weiterführenden Schulen wirken sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede weiter aus:



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 39. Wiesbaden, 2009.

Mit gut 36% eines Jahrgangs finden sich mehr Mädchen als Jungen (31%) auf dem Gymnasium wieder.

Auf der Realschule sind diese Differenzen geringer. Etwa jeweils ein Viertel aller Mädchen und Jungen besuchen diese Schulart.

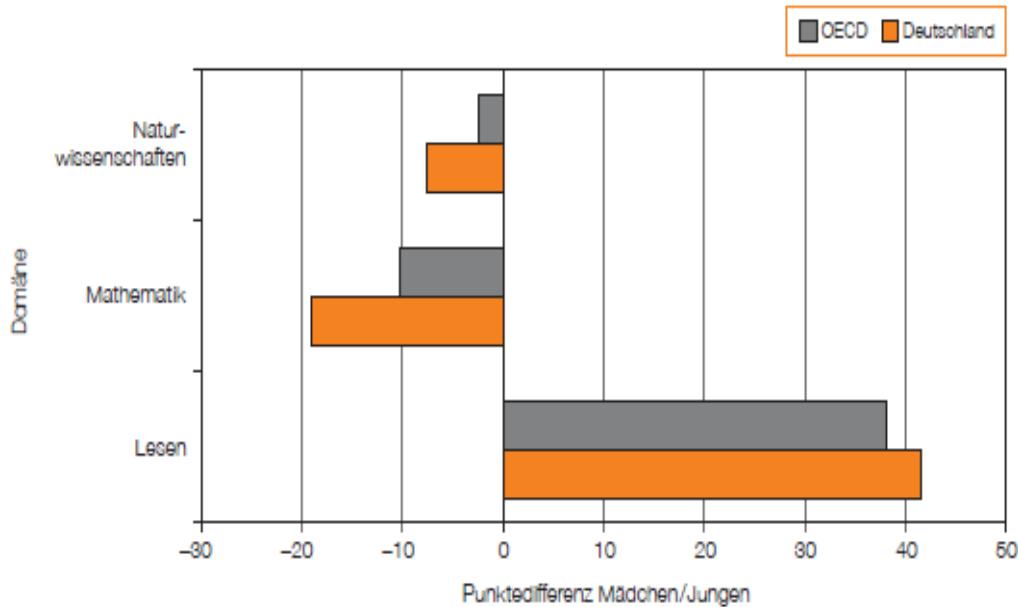
An Hauptschulen lassen sich mehr männliche als weibliche SchülerInnen antreffen: 19% der Kinder sind Mädchen, 23% Jungen.

Die restlichen Prozent verteilen sich auf integrierte Gesamtschulen und Schulen mit mehreren Bildungsgängen.

Die Geschlechterdifferenz ist mit ca. 5% auf dem Gymnasium am größten.

3.2) Setzen sich die im Grundschulbereich existierenden Geschlechterdifferenzen fort bzw. werden sie sogar noch verstärkt?

Was die Kompetenzen betrifft, so lässt sich eine Verstärkung der bereits in der Grundschule bestehenden Differenzen erkennen. Die folgende Statistik zeigt Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen in den drei Kernbereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften:



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 41. Wiesbaden, 2009.

Erklärung der Statistik:

Die Balken stellen die Punktedifferenz Mädchen/Jungen dar, angetragen auf der Abszisse.

Auf der Ordinate ist die „Domäne“ oder der Kompetenzbereich – Naturwissenschaften, Mathematik, Lesen – zu sehen. Die orangen Balken stellen die Situation in Deutschland, die grauen Balken die Situation in den OECD-Ländern dar.

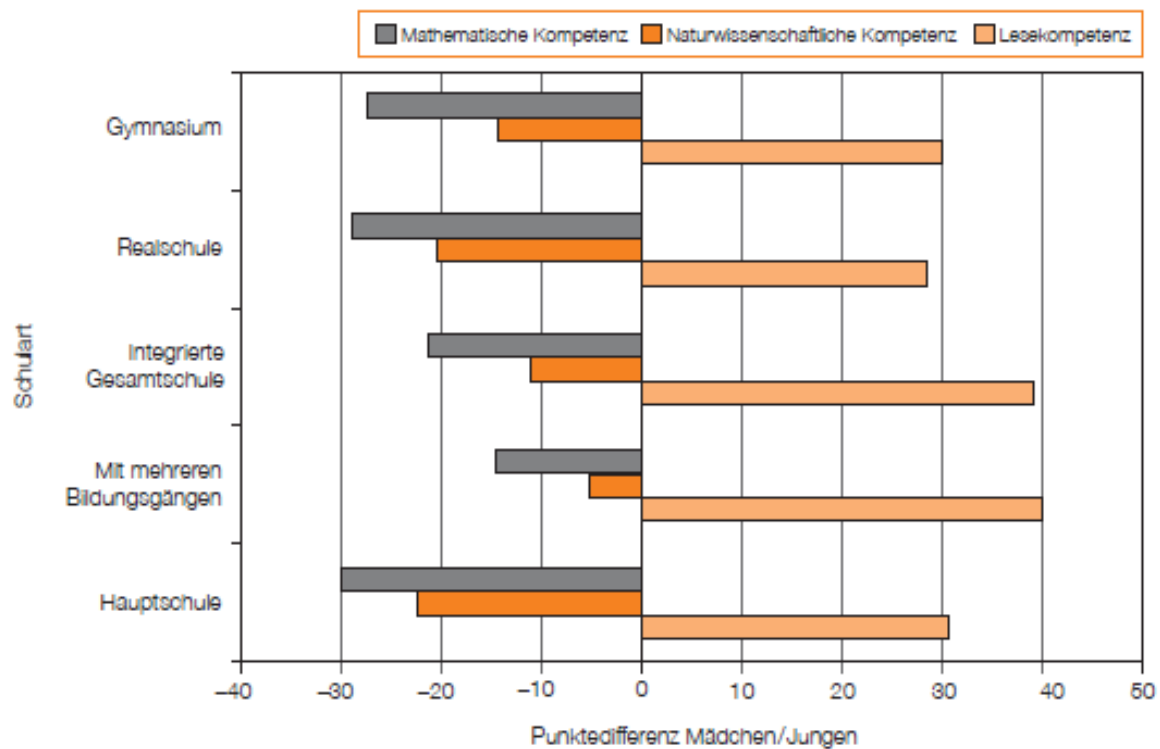
Bei den Balken die rechts vom Nullpunkt liegen, fällt die Punktedifferenz zugunsten der Mädchen aus, bei den Balken links vom Nullpunkt zugunsten der Jungen.

In der Mathematik liegt der Unterschied im OECD-Vergleich bei 11 Kompetenzpunkten zugunsten der Jungen – in Deutschland aber driften Jungen und Mädchen durchschnittlich sogar 20 Kompetenzpunkte auseinander.

Bei den Naturwissenschaften sind Jungen und Mädchen etwa fünf Punkte weiter auseinander als in anderen OECD-Staaten. In der PISA-Studie zeigen sich insgesamt Abweichungen von zwei Punkten, in Deutschland von sieben zugunsten der Jungen.

Am größten sind die Unterschiede im Bereich der Lesekompetenz: Hier liegen zwischen Jungen und Mädchen 38 Prozentpunkte auf internationaler Ebene und sogar 42% im deutschen Vergleich.

In der folgenden Statistik werden die Faktoren Kompetenz, Schulart und Geschlecht kombiniert:



Quelle: vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen im Bildungssystem. Abbildung 44. Wiesbaden, 2009.

Es zeigt sich, dass die Lesekompetenz der Mädchen in fast allen Schularten 30 Kompetenzpunkte über derjenigen der Jungen liegt. In den Naturwissenschaften und der Mathematik besteht ein Vorsprung zwischen 15 und 22 (Naturwissenschaften) und mit etwa 30 Punkten (Mathematik) zugunsten der Jungen.

Diese Zahlen beziehen sich auf die Schularten des dreigliedrigen Schulsystems. Es bestehen also deutlich ausgeprägte Unterschiede in Mathematik zwischen Mädchen und Jungen innerhalb der Schularten und damit auch Schulklassen.

3.3) Probleme und Lösungsansätze

Geschlechtsstereotype Vorstellungen von generellen Kompetenzunterschieden werden durch diese Alltagsbeobachtungen nicht widerlegt, sondern eher bekräftigt – sowohl auf Seiten der Lehrkräfte als auch auf Seiten der SchülerInnen. Dies führt zum einen zu verstärkter Motivation in den Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht besser ist.

Zum anderen führt dies aber auch zu mangelnder Motivation in den Fächern, die eine Domäne des jeweils anderen Geschlechts sind.

Ebenso verstärkt es, als eine Art selbsterfüllende Prophezeiung, auch die Erwartung des Lehrpersonals, so dass die geschlechtlichen Präferenzen weiter vertieft werden.

Die beobachtete Differenz wird als „natürlich“ angenommen und durch spezielle hellblau/rosa Lehrbücher für Jungen und Mädchen weiter forciert.

Folgende Lösungsansätze bieten sich an:

- Eine systematische fächerübergreifende Leseförderung, die besonders die Ausgangs- und Motivationslagen von Jungen berücksichtigt.
- Der zweite Lösungsansatz besteht darin, dass der Unterricht mehr auf bedeutungsvolle Kontexte ausgelegt wird, um ein Interesse an den Naturwissenschaften durch logische Zusammenhänge zu erhöhen. So können besonders Mädchen mehr für Naturwissenschaften begeistert werden.

Die Einstellungen zu den Naturwissenschaften sind allerdings nicht allein durch den Unterricht geprägt. Auch die außerschulische Sozialisation führt dazu, dass das Bild von „harten“ Naturwissenschaften und Technik (vgl. Kessels/Hannover 2006) die Bereitschaft von Mädchen negativ beeinflusst. Hier ist ebenfalls Aufklärungsarbeit notwendig, sowohl im elterlichen als auch im gesamtgesellschaftlichen und vor allem medialen Kontext.

4. Hochschulen

Im Bereich der Hochschule stellen sich vier grundlegende Fragen, die im Folgenden behandelt werden:

- Wie äußern sich etwaige Geschlechterdifferenzen im Hochschulbereich?
- Lässt sich im Hochschulbereich eine Hierarchie erkennen?
- Was sind die gesetzlichen Bestimmungen?
- Gibt es Lösungsansätze?

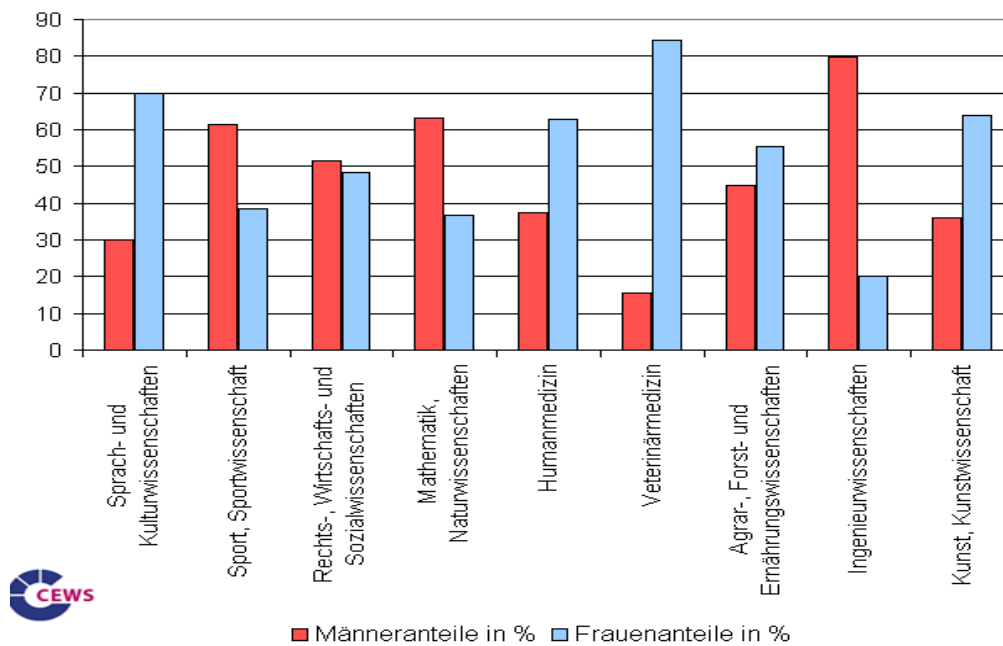
4.1.) Wie äußern sich etwaige Geschlechterdifferenzen im Hochschulbereich?

Die Frage, ob Geschlechterdifferenzen im Hochschulbereich existieren, kann eindeutig mit „ja“ beantwortet werden. Verschiedene Studien und Statistiken belegen dies: Vor allem Frauen sind in den verschiedenen Bereichen der Hochschule unterrepräsentiert.

a) Geschlechtsspezifische Studienfachwahl

Die folgende Statistik zeigt, dass zwischen Frauen und Männer bereits bei der Studienfachwahl große Unterschiede bestehen:

Studierende nach Fächergruppe und Geschlecht 2007:



Quelle: cews (center of excellence women and science).

Link: <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=17&cid=16>. Abruf am 09.11.2009

Es wird deutlich, dass sich wenige Frauen für ein mathematisch-naturwissenschaftliches Studium oder ein Ingenieurstudium entscheiden.

Für die Sprach- und Kulturwissenschaften sowie die Veterinärmedizin entscheiden sich hingegen wenige Männer.

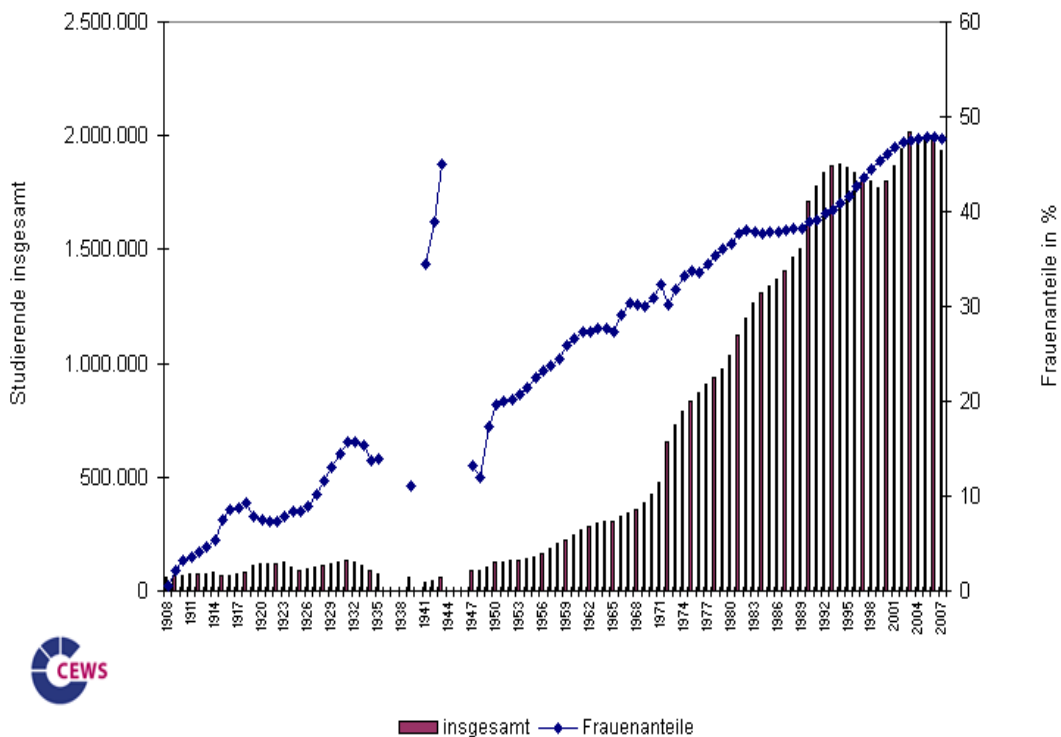
Die Studienfachwahl schlägt sich später in der Berufswahl nieder und führt dazu, dass in bestimmten Berufsgruppen ein Geschlecht kaum repräsentiert ist.

Damit fehlen positive Vorbilder für SchülerInnen und angehende Studierende, die vor der Berufswahl stehen. Dies führt wiederum zur Reproduktion der Geschlechterstereotype.

b) Frauenanteile in verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn

Auch in den verschiedenen Stadien der akademischen Laufbahn sind Geschlechterdifferenzen feststellbar. Dabei variiert der Frauenanteil von Beginn der akademischen Laufbahn bis zur möglichen Berufung stark.

Die folgende Graphik zeigt die Entwicklung des Frauenanteils an den Studierenden in Deutschland von 1908 bis 2007:



Quelle: cews (center of excellence women in science).

Link: <http://www.cews.org/statistik/hochschulen.php?aid=20&cid=16>. Abruf am 09.11.09

Erklärung der Statistik:

Auf der Ordinate wird links die Gesamtanzahl der Studierenden und rechts der Frauenanteil unter den Studierenden angetragen. Die Balken stellen die absolute Zahl der Studierenden dar, die blauen Rauten den Frauenanteil.

Auf der Abszisse sind die Jahreszahlen zu sehen. Die Statistik beginnt im Jahr 1908 und endet im Jahr 2007. Seitdem das Studium für Frauen im Jahr 1908 in Preußen allgemein zugelassen wurde, hat sich der Frauenanteil an den Studierenden dem der Männer in Deutschland beinahe angeglichen. In den Anfangsjahren des Zweiten Weltkrieges steigt der Frauenanteil an den Studierenden abrupt an, während die absolute Zahl der Studierenden insgesamt zurückgeht. Dies ist mit dem Einzug der männlichen Studierenden in die deutsche Armee zu erklären.

In den Jahren 1935 bis 1937 sowie 1945 bis 1946 ist eine Unterbrechung der blauen Linie festzustellen. Für diese Jahre liegen keine Daten vor.

Fazit: Insgesamt kann von einer sehr positiven Entwicklung gesprochen werden, da Frauen – zumindest zu Studienbeginn und ohne Berücksichtigung der Studienfachwahl – genauso stark vertreten sind wie Männer.

Entwicklung des Frauenanteils in den Stadien der akademischen Laufbahn:

Personengruppe	Frauenanteile in %				
	2000	2004	2005	2006	2007
Studienanfänger/-innen	49,2	48,8	48,8	49,4	49,8
Erstabsolventen/-innen	45,6	49,9	50,8	51,6	51,8
Promotionen	34,2	39,0	39,5	40,8	42,2
Habilitationen	18,4	22,7	23,0	22,2	24,3
Hochschulpersonal insgesamt	50,8	51,2	51,2	51,3	51,8
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal insgesamt	27,2	30,8	31,4	32,3	33,7
Professoren/-innen insgesamt	10,5	13,6	14,3	15,2	16,2
C4/W3-Professoren/-innen	7,1	9,2	10,0	11,0	11,9
Juniorprofessoren/-innen	-	30,9	29,0	31,5	33,5

Quelle: „Hochschulen auf einen Blick.“ Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009.

Erklärung der Statistik:

Die Statistik zeigt deutlich, dass der Frauenanteil mit zunehmendem Grad der akademischen Laufbahn abnimmt.

Eine Ausnahme ist der Frauenanteil an den ErstabsolventInnen. Dieser ist in den Jahren 2004-2007 höher als der Frauenanteil an den StudienanfängerInnen. Dies bedeutet, dass mehr Männer als Frauen ihr Erststudium abbrechen. (Im Jahr 2000 verhält es sich umgekehrt: Der Frauenanteil sinkt hier von 49,2 auf 45,6%.)

Auf der nächsten Stufe der akademischen Laufbahn sinkt der Frauenanteil jedoch rapide. So ist er bei den Promotionen in allen Erhebungsjahren um mehr als 10 Prozentpunkte niedriger als bei den ErstabsolventInnen.

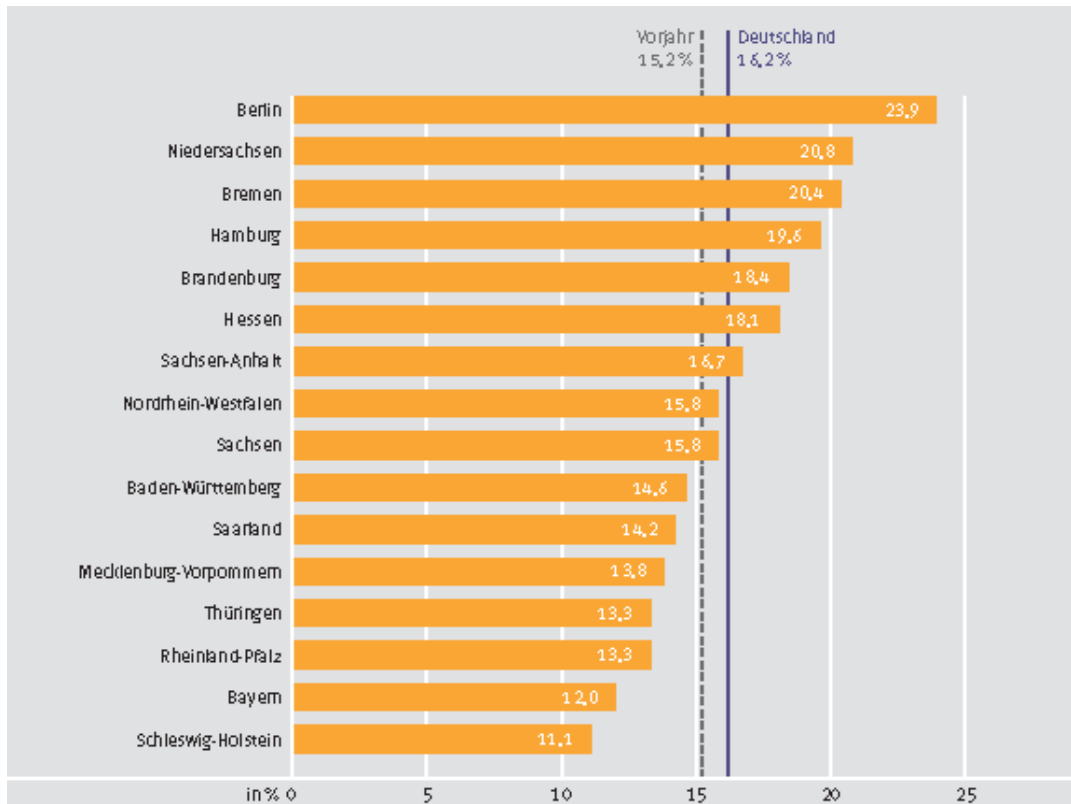
Diese Differenz vergrößert sich bei der nächsten Stufe – der Habilitation – weiter und verringert sich zur nächsten Ebene hin stark (Frauenanteil an den ProfessorInnen). Hier liegt die Differenz in jedem Erhebungsjahr bei unter 10 Prozentpunkten.

Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren ist dabei erheblich höher als der an den C4/W3-Professuren.

Insgesamt beträgt die Differenz der Prozentpunkte für das Jahr 2007 von der ersten Stufe der Laufbahn (StudienanfängerInnen) bis zur letzten Stufe (ProfessorInnen) 33,6 Prozentpunkte.

Fazit: Je weiter die wissenschaftliche Karriere voranschreitet, desto geringer ist der Frauenanteil. Werden Frauen Professorinnen, so haben sie tendenziell schlechter bezahlte Stellen (mehr Juniorprofessorinnen, wenig C4/W3- Professorinnen).

Zusatzfrage: Gibt es zwischen den Bundesländern Unterschiede bezüglich des Frauenanteils an den ProfessorInnen?



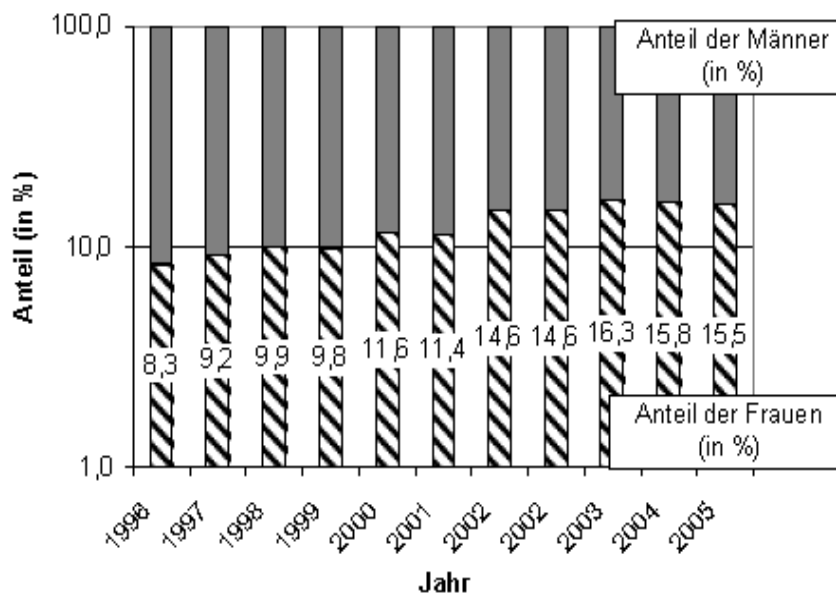
Quelle: „Hochschulen auf einen Blick.“ Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009.

Die Graphik gibt auf diese Frage eine eindeutige Antwort: Der bundesweite Durchschnitt liegt im Erhebungsjahr bei 16,2% und im Vorjahr bei 15,2%. Im Erhebungsjahr liegt der Frauenanteil an den ProfessorInnen beim Spitzenreiter Berlin bei 23,9% und beim Schlusslicht Schleswig-Holstein bei 11,1%.

Bayern liegt mit 12,0% auf dem vorletzten Platz. Die Differenz zwischen dem Maximum (Berlin) und dem Minimum (Schleswig-Holstein) liegt bei 12,8 Prozentpunkten.

Die Gründe für diesen Unterschied wären noch zu klären, hier soll aber nicht weiter darauf eingegangen werden.

c) Frauenanteile an Positionen der Hochschulleitung



Quelle: "Frauen in Führungspositionen an Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Zehnte Fortschreibung des Datenmaterials. Heft 136." Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung, Bonn 2006.

Die Graphik verdeutlicht: In Deutschland ist der Frauenanteil an den Positionen der Hochschulleitung gering. Bedenkt man, dass auf formaler Ebene für ein Amt in der Hochschulleitung „nur“ ein Hochschulabschluss benötigt wird, sind die Zahlen umso drastischer.

4.2.) Lässt sich im Hochschulbereich eine Hierarchie erkennen?

Der Frauenanteil an den Studierenden ist insgesamt beinahe so groß wie der Männeranteil. Je nach Studienfach und Hochschulart variieren die Männer- und Frauenanteile jedoch stark. Dies ist kritisch, weil sich diese Tendenzen später in der Berufswahl niederschlagen und zur Reproduktion der Geschlechterstereotype führen können. Die Geschlechterdifferenz äußert sich später im Berufsleben außerdem in Entgeltungleichheit – in den typischen „Männerbranchen“ ist die Bezahlung im Durchschnitt höher als in den „Frauenbranchen“. „Männerberufe“ werden also höher bewertet als „Frauenberufe“.

Hinzu kommt, dass die überwiegend von Frauen gewählten Studiengänge (z. B. Sprach- oder Kulturwissenschaften) häufig finanziell weniger gefördert werden als Studiengänge, die einen hohen Männeranteil an den Studierenden aufweisen, z. B. Ingenieur- und Naturwissenschaften. (Dennoch gibt es auch hier Ausnahmen wie die Veterinärmedizin.)

Je weiter die wissenschaftliche Karriere voranschreitet, desto geringer ist der Frauenanteil. Werden Frauen Professorinnen, so haben sie tendenziell schlechter bezahlte Stellen (mehr Juniorprofessorinnen, wenig C4/W3 Professorinnen).

Auch der Frauenanteil in den Hochschulgremien (also der Anteil an den EntscheidungsträgerInnen) ist gering.

Fazit: Im Hochschulbereich lässt sich eine deutliche Hierarchie zugunsten der Männer feststellen!

4.3.) Was sind die gesetzlichen Bestimmungen?

Um die Gleichstellung an der Universität zu gewährleisten, haben der Bund wie auch die einzelnen Länder Gesetze verabschiedet, die der Gleichstellung der Geschlechter dienen sollen.

Die bayerischen Universitäten selbst sind sich der ungleichen Verhältnisse bewusst und gehen gegen diese im Rahmen des Hochschulgesetzes vor.

Dort verweist Artikel 4 auf die Gleichstellung der Geschlechter:

Bayerisches Hochschulgesetz

Art. 4 Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Frauenbeauftragte:

„(1) 1 Die Hochschulen fördern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und berücksichtigen diese als Leitprinzip; sie wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 2 Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern werden Frauen unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert.

3 Ziel der Förderung ist eine Steigerung des Anteils der Frauen auf allen Ebenen der Wissenschaft.

(2) 1 Frauenbeauftragte achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende; sie unterstützen die Hochschule in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe nach Abs. 1.[...]

(4) Eine angemessene Vertretung von Frauen und Männern in den Gremien ist anzustreben.“

Frauen werden demnach gegenüber den Männern bevorzugt, wenn gleiche Eignung festgestellt werden kann. Diese Formulierung lässt jedoch einen großen Interpretationsspielraum offen, da die Kriterien der fachlichen Leistung stark variieren können.

Die Position der Frauenbeauftragten (Art.4 (2)) wurde geschaffen, um den Fortschritt der Gleichstellung zu überwachen und voranzutreiben. Ihr steht zwar der Gesetzestext zur Seite, doch können Begriffe wie „angemessene Vertretung“ wiederum offen interpretiert werden.

Auch das Bayerische Hochschulpersonalgesetz formuliert einen Grundsatz zur Gleichstellung beider Geschlechter bei der Berufung von (Junior-)ProfessorInnen:

Bayerisches Hochschulpersonalgesetz

Art. 18 Berufung von Professoren, Professorinnen, Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen:

„(4) [...] 7 Bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ist auf die Erhöhung des Anteils der Frauen in der Wissenschaft hinzuwirken. [...]“

Das Gesetz nennt jedoch keine Möglichkeiten, um den Frauenanteil zu erhöhen und bleibt in seiner Formulierung der Gleichstellung von weiblichen und männlichen (Junior-)ProfessorInnen sehr uneindeutig.

Auf Bundesebene gibt das Hochschulrahmengesetz den Hochschulen Ziele bezüglich der Gleichstellung vor:

Hochschulrahmengesetz

§ 3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern:

„1 Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. 2 Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.“

§ 6 Bewertung der Forschung, Lehre, Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und der Gleichstellung der Geschlechter:

„1 Die Arbeit der Hochschulen in Forschung und Lehre, bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags soll regelmäßig bewertet werden. 2 Die Studierenden sind bei der Bewertung der Qualität der Lehre zu beteiligen. 3 Die Ergebnisse der Bewertungen sollen veröffentlicht werden.“

§ 34 Benachteiligungsverbot:

„Den Bewerbern dürfen keine Nachteile entstehen
1. aus der Erfüllung von Dienstpflichten nach Artikel 12 a des Grundgesetzes und der Übernahme solcher Dienstpflichten und entsprechender Dienstleistungen auf Zeit bis zur Dauer von drei Jahren[...].
4. aus der Betreuung oder Pflege eines Kindes unter 18 Jahren oder eines pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen bis zur Dauer von drei Jahren. Bei gleichem Rang nach § 32 Abs. 2 und 3 haben die Bewerber nach Satz 1 den Vorrang.“

Das Hochschulrahmengesetz bleibt auch hier sehr allgemein in seinen Formulierungen und verweist auf die Ländergesetze, d. h. in Bayern auf das oben genannte Bayerische Hochschulgesetz.

Auf welche Weise die Hochschulen die in §6 genannte „Bewertung“ durchzuführen haben, bleibt ebenfalls offen. Das kann zu unterschiedlichen Bewertungsmustern führen und wirkt der Vergleichbarkeit entgegen.

§34 des Hochschulrahmengesetzes bezieht sich auf beide Geschlechter gleichermaßen. Dort wird den Bewerbern zugesagt, dass ihnen keine Nachteile durch abgeleisteten Pflichtdienst oder die Pflege eines Kindes bzw. eines Angehörigen entstehen dürfen.

Inwieweit dieses Benachteiligungsverbot in Berufungsverfahren berücksichtigt wird, ist noch nicht wissenschaftlich nachgewiesen.

An der LMU München ist die Gleichstellung in der Grundordnung geregelt:

I Allgemeines

§ 1 Rechtsstellung und Gliederung der Universität:

„(2) Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist, auch für alle Organe und Gremien der Universität, durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen hochschulpolitischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der LMU unter Beachtung der Grundsätze der geschlechtersensiblen Sichtweise (Gender Mainstreaming) gefördert werden.“

IX. Beauftragte

1. Frauenbeauftragte

§ 46 Aufgaben, Wahl und Amtszeit:

„(1) 1 Die Frauenbeauftragten achten auf die Vermeidung von Nachteilen für Wissenschaftlerinnen, weibliche Lehrpersonen und Studierende. 2 Sie unterstützen damit die Universität und die Fakultäten in der Wahrnehmung ihrer Aufgabe, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken; sie sollen Frauen sein. [...]“

Bereits in der Rechtsstellung und Gliederung der Universität sind wieder sehr allgemeine Ziele für die Umsetzung des Gleichstellungsprinzips formuliert.

In §46 folgt die Nennung der Aufgaben der Frauenbeauftragten, welche an der LMU auf die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern achten soll.

4. 4.) Gibt es Lösungsansätze?

Es bleibt abschließend zu sagen, dass die gesetzlichen Regelungen der Gleichstellung an deutschen Hochschulen bisher nicht ausreichen. Denn diese geben allgemeine Ziele vor, bleiben jedoch konkrete Handlungsanweisungen schuldig. Die Verantwortung, den Gleichstellungsgrundsatz in der Wissenschaft umzusetzen, hat man auf die Frauenbeauftragten der einzelnen Hochschulen übertragen. Das Beispiel der LMU zeigt: Auch dort wurde nur „schwammig“ formuliert und es wurden z. T. große Interpretationsspielräume offen gelassen.

Fazit: Für die Zukunft bleibt zu hoffen, dass die Ausgangssituation von Frauen in der Wissenschaft sich bald zum Positiven hin verändert. Konkrete Formulierungen in den Gesetzestexten, wie ein solches Vorhaben durchgesetzt werden kann, wären wünschenswert.

5. Ausblick

Die vorangegangenen Ausführungen haben gezeigt, dass im deutschen Bildungssystem von der Grundschule bis zum Hochschulbereich zahlreiche Geschlechterdifferenzen bestehen. Diese gehen sowohl zu Lasten der Männer als auch der Frauen.

Unter der Annahme, dass keine „natürlichen“ geschlechtsspezifischen Fähigkeiten existieren, sondern diese erst durch Sozialisation entstehen, kann diesen Missständen gezielt entgegen gewirkt werden.

Lösungsansätze reichen dabei von gendersensibler Eltern-, LehrerInnen- und ErzieherInnenbildung bis hin zu verbindlichen Quotenregelungen.

Um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen, muss ein gesellschaftliches Umdenken stattfinden, welches die Naturalisierung der Geschlechter endgültig hinter sich lässt und ein partnerschaftliches Miteinander – unabhängig von Geschlechtszuschreibungen - ermöglicht.

AutorInnen: Maria Deingruber, Tobias Dillschnitter, Lucia Killius, Caroline Neumeier, Isabella Schwiemann.