

Welche Wirkungen haben Frauenfördermaßnahmen in der Wissenschaft?

Die Wirksamkeit von Frauenfördermaßnahmen muss angezweifelt werden, da sich der Anteil der Frauen in der Wissenschaft trotz eines hohen Potenzials an qualifizierten Frauen in den letzten Jahren nur wenig erhöht hat (siehe "Arbeitsraum Wissenschaft"). Dennoch sind sie nicht wirkungslos (nach Wetterer, 2000):

1. Frauenförderung durch Appelle und Rhetorik

Beispiel: *"Die Universität XYZ möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert."*

Wirkungen solcher Maßnahmen:

- Sie demonstrieren der Öffentlichkeit den guten Willen der Hochschulen bzw. der Forschungseinrichtungen.
- Der ausbleibende Erfolg impliziert, dass die richtigen Frauen nicht vorhanden sind.
- Aufgrund der weiten Verbreitung solcher Maßnahmen denken Wissenschaftler, dass Frauen es im Wissenschaftsbetrieb qua Geschlecht leichter haben als Männern. Dadurch wird die Qualifikation von Frauen, die eine Stelle haben, in Frage gestellt.

2. Frauenförderung durch Nachteilsausgleich und Vereinbarkeitsprogramme

Beispiel: Emmy-Noether-Programm

Wirkungen dieser Maßnahmen:

- Hierdurch wird die geschlechtsspezifische Rollenverteilung manifestiert: Frauen sollen ihre Biographie und ihren Alltag mit Kindern vereinbaren. Männer können (in der Wissenschaft) weiter machen wie bisher.
- Da diese Rollenzuschreibung immer noch soziale Wirklichkeit ist, nützen diese Programme einigen Frauen wirklich.
- Alle Frauen, die keine Kinder haben, haben auch kein Problem in der Wissenschaft.
- Die Ursachen für die Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft werden nicht der Wissenschaft, sondern einem sozialen Bereich zugeschrieben.

3. Frauenförderung durch Sonderprogramme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Karriere oder zur Qualifizierung

Beispiel: Sonderprogramme für Frauen im HSP III, Tenure-Track-Programm am FZJ

Bemerkung: Sonderprogramme dieser Kategorie bestehen häufig aus Stipendien, d.h. sind

schlechter bezahlt und sozial nicht abgesichert. Sie richten sich nur an Frauen.

Wirkungen dieser Maßnahmen:

- Frauen werden in der Wissenschaft als Sonderfälle behandelt, für die weiterhin Sonderprogramme notwendig sind.
- Frauen bekommen weniger reguläre Stellen als sonst, werden aber schlechter bezahlt und sind z.T. schlechter in den Wissenschaftsalltag integriert.
- Qualifizierungsprogramme suggerieren, dass Frauen Qualifikationsdefizite haben.

4. Frauenförderung durch qualifikationsabhängige Quoten

Beispiel: Das Wissenschaftsministerium darf bei Berufungsverfahren die Reihenfolge der Listenplätze zugunsten von Frauen verändern, z.B. die Frau auf Platz 3 dem Mann auf Platz 1 vorziehen.

Wirkungen solcher Maßnahmen:

- Frauen werden als gleichwertig qualifiziert behandelt und anerkannt.
- Diese Maßnahmen wirken z.T. kontraproduktiv, da sie den Widerstand von Männern hervorrufen. Folglich werden Frauen nicht eingeladen oder qualifizierte Frauen werden in Berufungsverfahren gar nicht auf die Liste gesetzt. Damit wird der Weg durch die Wissenschaft weiter erschwert.

Je erfolgversprechender die Frauenfördermaßnahme (vor allem durch Quotierung), desto größer ist der Widerstand der Männer.

Der Streit um die Qualifikation von Frauen wird stellvertretend für den Streit um den Zugang zu einflussreichen und gut bezahlten Positionen geführt, da Qualifikationsstandards sowohl Zugangs- wie Ausschlusskriterien sind. Als letztere dienen sie der Aufrechterhaltung der bestehenden Statusdistribution und herrschender sozialer Ungerechtigkeit.

Quelle:

Wetterer, Angelika (2000): Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität. Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: Kraus, Beate (Hg.): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. S. 195-221.