

Förderprogramme für Frauen unter die Lupe genommen

Wie bereits in den vorhergehenden Artikeln dargestellt, sind die Berufsperspektiven in Institutionen des öffentlichen Dienstes und speziell an den Hochschulen für beide Geschlechter eher deprimierend; Karriere machen oder auch nur eine unbefristete Stelle zu bekommen, ist nur für eine kleine Minderheit möglich. Zur Förderung des sogenannten wissenschaftlichen Nachwuchses existiert mittlerweile eine Vielzahl von Programmen mit Forschungsfinanzierung über (befristete) Stellen bzw. Stipendien. Darunter sind auch einige Programme, die sich speziell an Frauen richten bzw. für Frauen Sonderkonditionen vorsehen. Im folgenden wollen wir anhand einiger Beispiele diskutieren, inwieweit diese Programme geeignet sind, der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegenzuwirken.

DFG-Stipendien und Emmy-Noether Programm

Die (Habitations- und Post-doc-) Stipendien der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) richten sich an beide Geschlechter. Für Wissenschaftlerinnen ist ein Kinderbetreuungszuschlag vorgesehen, den Wissenschaftler nur erhalten können, wenn sie alleinerziehend sind oder mit einer Wissenschaftlerin in der Promotions- oder Habitationsphase verheiratet sind, die selbst keinen Kinderbetreuungszuschlag erhalten kann. Zur Antragsstellung ist ein Gutachten ein/er ProfessorIn über die AntragstellerIn erforderlich.

Das Emmy-Noether-Programm zur Förderung junger NachwuchswissenschaftlerInnen (obwohl nach einer Frau benannt, richtet es sich an beide Geschlechter) hat nicht die Habilitation zum Ziel, sondern soll stattdessen innerhalb von nur 5 Jahren (wovon die ersten 2 Jahre als Post-doc im Ausland verbracht werden müssen) für eine Professur qualifizieren. Dieses Programm hat eine strikte Altersbegrenzung von 30 Jahren bzw. 32 Jahren (für den Einstieg nach der Post-doc Phase). Überschreiten kann diese Grenze nur, wer/che Kinderbetreuungszeiten oder Wehr- bzw. Zivildienstzeiten nachweist. Teilstipendien, mit denen eine Verlängerung der Förderungsdauer verbunden ist, werden unter der Voraussetzung vergeben, dass Kinder zu betreuen sind. Neben der Finanzierung der eigenen Stelle, sind für die zweite Phase auch Sach- und Personalmittel zum Aufbau einer eigenen Forschungsgruppe vorgesehen. Zusätzlich zu formalen Qualifikationsnachweisen sind für die Antragstellung Gutachten zweier ProfessorInnen erforderlich.

Die DFG bestärkt durch ihre Praxis bei der Vergabe von Kinderzuschlägen die Rollenzuweisung 'Frau-Familienarbeit', indem Kinderbetreuung vornehmlich als Aufgabe von Frauen definiert wird. Andere strukturelle Benachteiligungen, die nicht unmittelbar auf die Betreuung von Kindern zurückzuführen sind, werden ignoriert. Das Emmy-Noether-Programm erscheint vor allem durch die strikten Altersgrenzen wenig zur Förderung von Frauen geeignet (siehe auch Artikel „Stolpersteine...“). Ausserdem sind die Anforderungen für dieses Programm (nach zwei Jahren Post-doc Rückkehr nach Deutschland und Aufbau einer Nachwuchsgruppe) kaum ohne eine intensive Protektion durch ein/er ProfessorIn zu erfüllen. Eine solche Förderung wird jedoch vornehmlich männlichen Wissenschaftlern zuteil.

Tenure-Track-Programm des Forschungszentrums Jülich

Seit 1999 existiert am Forschungszentrum Jülich (FZJ) das Tenure-Track-Programm, durch das Frauen auf speziell eingerichteten Stellen auf Führungspositionen im FZJ vorbereitet werden sollen. Die Wissenschaftlerin erhält eine ganze Stelle, die erst nach 2 Jahren zur Hälfte und nach 5 Jahren ganz vom Institut finanziert werden muss. Damit ist für die Institute ein Anreiz gegeben, eine Frau anstelle eines Mannes einzustellen. Nach einem Jahr auf einer Gruppenleiterstelle erfolgt eine erneute Begutachtung der Wissenschaftlerin, erst danach wird ihre zunächst befristete Stelle in eine unbefristete Stelle umgewandelt. Im Rahmen des 5 Jahre dauernden Programms soll die Wissenschaftlerin auf 'Spitzenpositionen in der Wissenschaft' vorbereitet werden. Für das gesamte FZJ werden insgesamt 3 Tenure-Track-Stellen pro Jahr vergeben.

In der Ausschreibung für dieses Programm erfolgt wieder die typische Rollenzuweisung: „Sie möchten sich für eine Professur oder Leitung eines Institutes qualifizieren, ohne auf Familie zu verzichten?“ Die Finanzierung der „Frauenstellen“ erfolgt zunächst aus zentralen Mitteln. Diese Konstellation suggeriert, dass Frauen nur dann (bzw. nur deshalb) eingestellt werden, weil sie das einzelne Institut nichts kosten.

Die Perspektiven, die ein solches Förderprogramm bietet, sind kritisch zu hinterfragen. „Normale“ Arbeitsbedingungen (eine ganze, unbefristete Stelle) sind nur in Spitzenpositionen zu erreichen. Dafür ist der Aufwand über den Weg „Förderprogramm“ sehr hoch im Vergleich zu „gewöhnlicher“ Protektion. Genau wie bei einer Habilitation besteht keine Gewähr dafür, dass Frau später auch tatsächlich eine Professur bzw. Führungsposition in einer Forschungseinrichtung erhält. Auswahlkriterium für die Aufnahme in das Tenure-Track Programm sowie für die Entfristung der Stelle ist ausschließlich die Forschung. „Spitzenpositionen“ in der Wissenschaft beinhalten dagegen vornehmlich andere Aufgaben, wie die Betreuung wissenschaftlicher Arbeiten, Führung von MitarbeiterInnen, Beantragung von Projekten, Verwaltungsaufgaben und (für den Fall der Professur) natürlich auch Lehre.

Hochschulsonderprogramm III

Das gemeinsame Hochschulsonderprogramm III des Bundes und der Länder (Laufzeit bis 31.12. 2000) hatte als einen Schwerpunktbereich die Förderung von Frauen zum Ziel. Die frauenfördernden Maßnahmen bestanden vor allem in der Vergabe von Kinderbetreuungszuschlägen – auch hier wieder nur an Frauen, sowie in Ausnahmefällen (!) auch an alleinerziehende (!) Männer. Weiterhin wurden den Frauen Kontaktstipendien, Wiedereinstiegsstipendien und Werkverträge angeboten, nicht aber „echte“ Stellen.

Im Kleingedruckten bezweckt das Programm dann auch weniger die Förderung von Frauen als vielmehr die Erleichterung „der Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Tätigkeit und Erziehungsaufgaben“.