

Dem „Selbstverständlichen“ auf der Spur: Das Hochschulwesen der skandinavischen Länder im gleichstellungspolitischen Kontext*

Anke Burkhardt

1. (Un-)Erwartete Befunde und Befindlichkeiten

Eine neuntägige Studienreise durch drei Länder kann, trotz guter Vorbereitung, strengem Zeitregime, reibungslosem Ablauf und einer Vielzahl kompetenter Gesprächspartner/innen – denen an dieser Stelle ganz herzlich gedankt sein soll – nicht viel mehr erbringen als ein Konglomerat allgemeiner Eindrücke und detaillierter Informationen zu einzelnen Untersuchungsgegenständen. Im Verlauf der Gespräche schärfte sich der Blick für das Wesentliche. Dementsprechend wuchs der Konkretisierungsgrad der Fragestellungen, was sich u. a. in einer zunehmenden Informationsdichte und Materialfülle niederschlug. Vollständigkeit und ein im Landesvergleich deckungsgleicher Kenntnisstand dürfen also nicht erwartet werden. Einiges blieb zwangsläufig dem Zufall überlassen.

Vieles hängt davon ab, wer welche Fragen wann und wem stellt bzw. stellen kann. Der GEW-Delegation gehörte ich neben zehn Männern als einzige Frau an. Was läge näher, als in mir eine der (zum Glück) fast schon unabdingbaren „Quotenfrauen“ zu sehen? Meine Antwort darauf lautet: teils, teils. Zweifellos fühlen Frauen sich in besonderem Maße zuständig oder gefordert in Sachen (noch nicht erreichter) Gleichstellung. Zweifellos wächst aber auch die Anzahl der Männer, die angesichts der ungleichgewichtigen Partizipation der Geschlechter Handlungsbedarf einräumen und entsprechend agieren. Um die nachfolgenden Ausführungen richtig bewerten zu können, muss man sich trotzdem vor Augen führen, dass „Gleichstellung“ lediglich ein Thema unter vielen darstellte, noch dazu eines, dessen explizite Behandlung von den skandinavischen Gewerkschaftskolleg/innen und Hochschulexpert/innen teilweise mit Überraschung quittiert wurde. Warum dies so war, wird später noch zur Sprache kommen. Mit wenigen Ausnahmen bedurfte es jedenfalls stets mehrfacher Nachfrage, um der (durchaus vorhandenen) gleichstel-

* Dieser Beitrag ist erschienen in: Gerd Köhler, Robert Erlinghagen (Hrsg.): Tarifvertrag Wissenschaft. Über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Personals an skandinavischen Hochschulen und ihre tarifrechtlichen Regelungen (= Materialien aus Hochschule und Forschung 102), Frankfurt/Main 2003; zu beziehen über: vatha@gew.de

lungspolitischen Dimension von Situationsberichten und programmatischen Aussagen auf die Spur zu kommen. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass es einzig Referentinnen waren, die von sich aus „Gleichstellung“ thematisierten. Auch wenn die These vom Zusammenhang zwischen weiblicher Präsenz und gleichstellungspolitischer Präferenz in der – das wissenschaftliche Personal betreffend – noch immer männlich dominierten Hochschulöffentlichkeit nicht gerne gehört wird, scheint sie sich in diesem Fall erneut bewahrheitet zu haben.

In puncto Gender Mainstreaming, eine politische Strategie, mit der die Reduzierung der Dimension Geschlechtergerechtigkeit auf Frauen(-sonder-)förderung aufgelöst werden soll, weist Skandinavien gegenüber Deutschland nach Einschätzung der Gesprächspartner/innen einen mehrjährigen Erfahrungsvorsprung auf. Damit kann die Analyse des erreichten Gleichstellungsniveaus einschließlich der maßgeblichen Rahmenbedingungen einen Blick auf unsere Zukunft eröffnen, was angesichts der immer wieder geäußerten Vorbehalte gegenüber der neuen Herangehensweise von besonderem Interesse für künftige Weichenstellungen sein dürfte. Eine abschließende Beurteilung lässt der derzeitige Erkenntnisstand allerdings nicht zu. Viele Fakten sprechen dafür, dass mit der Verwirklichung einer Reihe von GEW-Forderungen (z. B. Stellen statt Stipendien für Doktorand/innen, „Wissenschaft als Beruf“ nicht nur für Professor/innen) ein nachhaltiger Beitrag zur gleichberechtigteren Partizipation von Frauen geleistet werden kann. Daneben bleibt der subjektive Eindruck, der Notwendigkeit eines grundsätzlichen Wandels der Auffassung von „Gleichstellung“. Es darf nicht nur oder vorrangig um An-/Einpassung von Frauen in das historisch gewachsene, mehrheitlich von Männern konstruierte System gehen. Solche Maßnahmen, wie die Anrechnung von Erziehungszeiten und Familienarbeit, Schaffung ausreichender Kinderbetreuungsangebote, Aufhebung von Altersgrenzen im Karriereverlauf, spezielle Frauenförderprogramme, gleichgewichtige Mitwirkung von Frauen in Gremien usw. usf. sind derzeit unverzichtbar, aber sie treffen eigentlich nicht den Kern dessen, was „Gleichstellung“ meint. Im Kern geht es um die Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen zur Selbstverwirklichung, die sowohl eine eigenständige Auffassung von Wissenschaft als auch von der Ausübung und Anerkennung wissenschaftlicher Tätigkeit umfasst.

Angesichts des heterogenen Informationsstandes wird nachfolgend auf eine nach Ländern gegliederte Darstellung verzichtet. Im Vordergrund stehen statt dessen an Hand landesspezifischer Lösungen exemplarisch belegte Schwerpunktthemen, die geeignet sind, skandinavische Besonderheiten zu illustrieren.

2. Gleichstellungspolitischer Grundtenor

Skandinavien, insbesondere Schweden, genießt gemeinhin den Ruf, Gleichstellungsbelange frühzeitig, mit Nachdruck und spürbarem Erfolg auf die Agenda der Regierungspolitik gesetzt zu haben. Ein Indiz dafür liefert der über der 50-Prozent-Marke liegende und im Vergleich der OECD-Länder überdurchschnittlich hohe Frauenanteil an den Abschlüssen im Tertiärbereich (OECD, S. 178 und 184).

Entsprechend groß waren die Erwartungen hinsichtlich des Stellenwertes der Thematik in der aktuellen Hochschulpolitik und -praxis. Gefragt nach der Umsetzung von Gender Mainstreaming fielen die Antworten der Gesprächspartner/innen jedoch verhalten, fast schon skeptisch aus. Übereinstimmend wurde eingeschätzt, dass die Phase intensiver, zum Teil auch kontroverser gleichstellungspolitischer Auseinandersetzungen spätestens Mitte der 90er Jahre den Zenit überschritten habe und seitdem eine schrittweise Überführung in den allgemeinen Normenkatalog politischen Handelns zu beobachten sei. Eine gesonderte Frauenförderung in welcher Form auch immer – insbesondere aber über Quotierung – hätte für die Betroffenen eher den bitteren

Beigeschmack von Diskriminierung und würde mehrheitlich als nicht mehr zeitgemäß abgelehnt. Der Studentinnenanteil läge in einigen Studienrichtungen bereits auf einem Niveau, dass mit Rücksicht auf den Arbeitsmarkt und das Prestige der betroffenen Berufsfelder überlegt werden müsse, ob nicht eine bevorzugte Zulassung von Männern angeraten sei. Im Prinzip hätten sich auch gesetzliche Regelungen oder Verordnungen, mit deren Hilfe die Einbeziehung von Frauen in die Entscheidungsprozesse gesichert werden sollen, überlebt.

Diese Lagebeurteilung musste zwangsläufig Verwunderung hervorrufen, denn ein erster Blick auf die Hochschulpersonalstatistik ließ durchaus Parallelen zu der für Deutschland typischen Qualifikations- und Professionspyramide (d. h. ein zur Spitze der Wissenschaftshierarchie hin abnehmender Frauenanteil) und auch die tradierte fachliche Segregation (z. B. überdurchschnittliche Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieurwissenschaften) erkennen. Zu diesem Zeitpunkt fehlte es allerdings noch an fundierten Kenntnissen über die inhaltliche und arbeitsrechtliche Ausgestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, die anders als in Deutschland eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten auf breiter und dauerhafter Basis ermöglicht. Ein ähnlicher Erkenntnisprozess muss in Bezug auf den praktischen Erfahrungshorizont, aus dem sich die gelassene Einstellung und das Selbstbewusstsein der skandinavischen Kolleginnen gegenüber der Gleichstellungsproblematik speist, eingeräumt werden. Nicht ausdrücklich erwähnt ist hier keineswegs gleichbedeutend mit nichtexistent. Auf Nachfrage wurde ein breites Spektrum an entsprechenden Maßnahmen sichtbar, ohne dass dies nachfolgend im Einzelnen beleuchtet werden soll. Natürlich gibt es einen gesetzlich verbrieften Auftrag der Hochschulen, Gleichstellung von Frauen und Männern aktiv zu fördern. Das neue schwedische Hochschulgesetz führt dazu aus: „Equality between women and men shall be observed and promoted in the activities of the institutions of higher education“¹. Unterstützt wird dieses Ziel mit speziellen Fördermaßnahmen wie Frauenprofessuren und Stellen für Doktorandinnen (z. B. Landesprogramm in Norwegen). Ebenso finden sich Women's Studies & Gender Research an den Universitäten (z. B. in Form des Center for Women's Studies an der Universität Stockholm²), auch hauptamtliche bzw. zum Teil freigestellte Gleichstellungsbeauftragte auf Hochschul- und Fachbereichsebene in der Tradition des Ombudsmann (der tatsächlich ein Mann sein kann). Die paritätische Besetzung von Gremien ist längst eine Selbstverständlichkeit, zumindest der Anspruch darauf. Frauen in Leitungsfunktionen sind zwar noch nicht der Regelfall, aber auch keine Ausnahme mehr. So steht an der Spitze der Universität Stockholm eine Rektorin, die auch den Vorsitz der Hochschulrektorenkonferenz führt. Dem extern besetzten Verwaltungsrat gehören hier derzeit sechs Frauen und neun Männer an. Bei Berufungsverhandlungen muss sich unter den drei Sachverständigen mindestens eine Frau befinden. Generell wächst der Anteil von Dekaninnen und leitenden Verwaltungsangestellten, deren Bedeutung angesichts eines zunehmend unternehmensorientierten Managements nicht unterschätzt werden sollte, stetig. Einig war man sich darin, dass der Professorinnenanteil trotz Steigerung in den letzten Jahren noch immer unbefriedigend ist. Hier wurde jedoch angesichts des hohen Prozentsatzes an Doktorandinnen und der karrierefrendlichen Struktur der Beschäftigtengruppen Optimismus signalisiert.

Hervorhebenswert ist, dass die wissenschaftliche Karriere nicht durch Altersgrenzen behindert wird. Hinzu kommt eine großzügige Bemessung der zulässigen Unterbrechungszeiten auf Grund von Kinderbetreuung und Familienarbeit. In Norwegen liegt die Obergrenze bei acht Jahren. Bei dieser Fristfestlegung ließ man sich davon leiten, dass es theoretisch möglich sein muss, während der Doktorandenausbildung zweimal kinderbedingt zu pausieren. Die Verlängerung tritt ggf. automatisch in Kraft, ohne dass ein gesonderter Antrag zu stellen ist.

1 Ministry of Education and Science in Sweden, Chapter 1: Initial Provisions, S. 5

2 <http://www.kvinfo.su.se>

Vieles, was in Deutschland noch auf der Prioritätenliste des gleichstellungspolitischen Forderungskataloges ganz oben steht, ist in Skandinavien bereits verwirklicht und inzwischen derart in den Hochschulalltag integriert, dass sich eine explizite Hervorhebung zu erübrigen scheint. Geschlechtergerechtigkeit wird offensichtlich als gesamtgesellschaftliches Anliegen verstanden. Im Bericht des norwegischen Bildungsministeriums über die Entwicklung des Bildungswesens 1991 bis 2000 wird dazu ausgeführt: „Genuine gender equality is seen as an important goal for society at the same time as it is an overall goal within education and research“³. Auch die Gewerkschaften, die einen maßgeblichen Einfluss auf die Hochschulpolitik ausüben, haben „gender equality“ als Ziel in ihren Programmen an vorderster Position verankert⁴ und mit konkreten Forderungen unterlegt.

Ungeachtet vieler positiver Eindrücke und nachahmenswerter Lösungen soll nicht verschwiegen werden, dass es sich keineswegs um eine Studienreise ins „gelobte Land“ (bzw. Länder) handelte. Einzelgespräche mit Hochschulfrauen⁵ machten ebenso wie punktuell vorliegende Untersuchungen deutlich, dass zwischen dem Gleichstellungspostulat im Sinne von „political correctness“ und tatsächlicher Chancengleichheit im Hinblick auf eine (geschlechterübergreifend akzeptierte) wissenschaftliche Selbstverwirklichung von Frauen und Männern auch im skandinavischen Hochschulwesen noch ein Widerspruch klafft.

Beispiel Schweden

Die schwedische Evaluations- und Akkreditierungsagentur Högskoleverket (National Agency for Higher Education)⁶ legte im Jahr 2000 einen Evaluationsbericht vor, in dem neben der studentischen Mitbestimmung und der Situation bestimmter sozialer und ethnischer Gruppen auch „gender equality“ thematisiert wurde. Ein zentraler Befund lautet, dass sich die Hochschulen formal gesetzeskonform verhalten und z. B. auf institutioneller Ebene über Pläne zur Schaffung gleichberechtigter Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen verfügen. Dem zentralen Management wird ein in der Regel guter Kenntnisstand und auch entsprechende Handlungsbereitschaft attestiert. Kritisch fiel das Urteil dagegen hinsichtlich der Akzeptanz und Wertigkeit gleichstellungsfördernder Maßnahmen innerhalb der Hochschule aus. Hier fehle es oft sowohl an Interesse als auch an Ideen, wie das Problem zu bewältigen sei. Die Gender-Perspektive finde nur langsam Eingang in Forschung und Lehre, am ehesten noch in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Für dringend erforderlich hält die Agentur effektivere Lösungsansätze, die Einbindung in die allgemeine Qualitäts- und Reformdebatte sowie ein stärkeres Engagement der Lehrkräfte. Außerdem sollten Männer ermutigt werden, sich für Studiengänge zu entscheiden, in denen Frauen in der Überzahl sind.

Einerseits zielt Gender Mainstreaming auf die Überführung von Gleichstellungsbelangen in den hochschulpolitischen und wissenschaftlichen Mainstream. Andererseits birgt die erklärte Ausblendung frauenspezifischer Forderungen aus der Hochschulreformdebatte die Gefahr in sich, der vorhandenen Benachteiligung den Status einer Übergangserscheinung beizumessen, deren

3 Ministry of Education, Research and Church Affairs, S. 25

4 Zum Beispiel setzt sich der schwedische Dachverband SACO dafür ein, dass weder Geschlecht noch ethnische Zugehörigkeit zur Begründung von Gehaltsunterschieden herangezogen werden kann; SULF, die schwedische Gewerkschaft für Hochschullehrer, Forscher und Doktoranden, führt das Ziel „gender equality in higher education“ an erster Stelle im Rahmen der Mitgliederwerbung auf.

5 Verwiesen wurde auf Schwierigkeiten der Mitteleinwerbung für Frauenforschungsprojekte, die geringere Wertschätzung von Gastwissenschaftlerinnen und die unzureichende Berücksichtigung der Besonderheiten weiblicher Berufsbiographien bei Berufungsverfahren

6 Högskoleverket/National Agency for Higher Education (2001), S. 31-44; Statistisk sentralbyrå/Statistics Norway (2001), S. 11, 12, 21-24

Überwindung keiner speziellen Maßnahmen bedarf. In Deutschland haben Gleichstellungsaktivistinnen vielfach die Erfahrung gemacht, dass verbindliche und möglichst detaillierte Regelungen (Gesetze, Verwaltungsvorschriften, Richtlinien, Hochschulverträge, Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne u. ä.) unabdingbar sind, um den in diesem Punkt relativ reformresistenten Hochschulkoloss in Bewegung zu versetzen. Angesichts dieses Erfahrungshintergrundes fällt es schwer, den für die skandinavischen Länder typischen weitgehenden Verzicht auf formale Absicherung zu Gunsten des konsensualen Interessenausgleichs zu akzeptieren. Vieles erscheint einem zu vage in der Formulierung, zu randständig, um realen Fortschritt zu bewirken. Jeder Bericht, jede Statistik wurde kritisch nach Gender-Differenzierung durchforstet – nicht immer mit Erfolg. Eine regelmäßige Berichterstattung zur Situation von Frauen in der Wissenschaft und zu ihrer Präsenz in Führungsfunktionen, wie sie seit einigen Jahren von der BLK vorgenommen wird, findet nicht statt. Sie wird offensichtlich auch nicht für unbedingt erforderlich gehalten. In der Liste der Leistungsindikatoren, die insbesondere bei der Mittelverteilung auf der Ebene individueller Verhandlungen über Gehaltszuschläge zur Anwendung kommen, sucht man vergeblich nach gleichstellungspolitisch relevanten Indikatoren. Trotzdem sind vor allem in den letzten Jahren spürbare Fortschritte zu verzeichnen, wenn auch nicht in dem vor Reiseantritt erwarteten Ausmaß.

Zu den nachhaltigsten in den skandinavischen Ländern gewonnenen Eindrücken zählt, dass es tatsächlich so etwas wie eine „kritische Masse“ weiblicher Partizipation am Hochschulgeschehen zu geben scheint (etwa ein Drittel der dauerhaft beschäftigten und eigenständig tätigen Wissenschaftler/innen und über 40 Prozent der Doktorand/innen sind Frauen), die – einmal erreicht – das „Besondere“ mehr und mehr zum „Selbstverständlichen“ werden lässt, ohne dass gezielte Gleichstellungsbemühungen für obsolet erklärt werden.

Kleine Zeitungsschau

Hochschulzeitungen sind so etwas wie Zeitzeugen. Wissenschaftliche Belege liefern sie nicht, aber Momentaufnahmen des Hochschulalltags. Damit sind sie bestens geeignet, praxisnah Auskunft über die Teilhabe und Wertschätzung von Frauen zu geben (wer daran zweifelt, sollte sich die letzten DUZ-Jahrgänge genauer ansehen, deren Titelblätter zu 90 Prozent oder mehr ein männliches Konterfei schmückt).

In Händen halte ich das „UNIFORUM“ der Universität Oslo Nr. 10/2002 vom 5. September, für das ein Redakteur und zwei Journalistinnen verantwortlich zeichnen: Auf Seite 1 blickt mir die strahlende Gewinnerin des immerhin mit 250.000 Kronen dotierten Forschungspreises der Universität entgegen. Interviews mit den Preisträgern (zweiter Gewinner ist ein Mann) füllen Seite 6 und 7. Auf Seite 2 das großformatige Foto einer jungen Frau, die als Projektleiterin für das System der Studieninformation im Rahmen der Qualitätsreform ausführlich zu Worte kommt. Nähere Informationen über die bereits auf Seite 1 gemeldete Berufung einer Professorin am Institut für Medien und Kommunikation erhalte ich auf Seite 10. Dort kann ich auch gleich nachlesen, wie es um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses bestellt ist. Unter den neun erfolgreichen Doktorand/innen sind immerhin vier Frauen. Einen schönen Beweis für vollzogene Veränderungen bietet Seite 8 mit einem Bericht über die feierliche Medaillenvergabe an begabte Nachwuchswissenschaftler/innen. Das linke Foto mit dem Titel „Jung und talentiert“ zeigt die Geehrten, und zwar zwei Frauen und zwei Männer. Das mit „Alt und talentiert“ betitelte rechte Foto gibt den Blick auf die erste Reihe im Saal frei, die ohne Ausnahme von grauhaarigen Männern mit und ohne Talar besetzt ist. Die letzte Seite eröffnet mit einem Zitat von Grete Faremo, einer bekannten norwegischen Politikerin. Außerdem wird der „Forskningstorget 2002“ vorgestellt (plus Foto: Frau

mit Fernrohr), an dessen Organisation Frauen maßgeblich beteiligt sind. Dazwischen Nachrichtliches aus den Fachbereichen (darunter der Bericht einer Kriminalistin) und der Verwaltung, Informationen über's Auslandsstudium (Studentinnen berichten), Kulturtipps und was sonst noch in eine Hochschulzeitschrift gehört, allerdings kein Artikel zum Thema Gleichstellung. Vermisst habe ich ihn nicht.

Beschäftigungssituation

Der Ausgestaltung der wissenschaftlichen Beschäftigungsverhältnisse einschließlich der Nachwuchsförderung sowie der Personalstruktur – die nachfolgend an Hand statistischer Eckdaten⁷ skizziert wird – kommt wie bereits erwähnt eine Schlüsselfunktion in Bezug auf das Verständnis des Hochschulwesens der skandinavischen Länder unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu.

Auch wenn strenggenommen nicht von einem monolithischen skandinavischen Modell gesprochen werden kann, zeichnen sich bei Vernachlässigung einiger landesspezifischer Besonderheiten und verschiedener Ausdifferenzierungen⁸ (vertiefende Informationen hiezu sind den entsprechenden Berichtsabschnitten zu entnehmen), die das Gesamtsystem jedoch nur am Rande tangieren, einige interessante Charakteristika ab.

Grundgedanke: Wissenschaft bedarf der Flexibilität ebenso wie der Stabilität.

Der Hochschulabschluss (Masterniveau) eröffnet den Einstieg in das Berufsfeld des Hochschulwissenschaftlers.

Wissenschaftliche Karriere ist nicht an einen Hochschulwechsel oder mehrjährige berufliche Praxis außerhalb des Hochschulwesens gebunden.

Universitäten und Hochschulen/Colleges weisen im Wesentlichen eine übereinstimmende Beschäftigungssystematik auf.

Lehre soll sich im Grundsatz aus Forschung speisen. Demzufolge wird allen Beschäftigten der Anspruch auf ein gewisses Maß an Forschungstätigkeit eingeräumt.

Die reguläre Beschäftigung basiert auf einem Angestelltenverhältnis. Der Status des Beamten existiert im Prinzip nicht.

Karrierevoraussetzung ist die Promotion. Die weitere aufstiegsrelevante Qualifizierung erfolgt innerhalb der sich anschließenden Beschäftigungsverhältnisse. Eine der Habilitation vergleichbare zweite formale Hürde gibt es nicht.

Doktorand/innen qualifizieren sich ungeachtet der üblichen Bezeichnung „Phd-Stipendiat“ mehrheitlich im befristeten Angestelltenverhältnis (Regelfall drei bis vier Jahre). Daneben gibt es verschiedene Stipendien- und Beihilfeprogramme. Die Doktorand/innen befinden sich trotz wissenschaftlicher Betreuung nicht in einem persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum „Doktorvater“, sondern sind kollektiv eingebunden.

Nach der Promotion oder bei Nachweis einer vergleichbaren Qualifikation (z. B. über Publikationen) erfolgt vorerst eine befristete Einstellung (Dänemark: Adjunkt/drei Jahre, Schweden: Forscherassistent/vier Jahre oder Adjunkt/zwei mal drei Jahre). Das Tätigkeitsprofil umfasst Lehre bzw. pädagogische Qualifizierung, Forschung und Verwaltung, wobei die Aufteilung des Zeitbudgets zum Teil vorgeschrieben wird. Norwegen hat 1997/98 damit begonnen, spezielle befris-

7 Hinsichtlich detaillierter Angaben sei auf den Anhang verwiesen.

8 So gibt es z. B. eine Reihe befristeter Beschäftigungsverhältnisse für extern finanzierte Forschungsprojekte (vergleichbar Drittmittelstellen) und Stellen für wissenschaftliche Hilfskräfte. In Norwegen wurde mit dem kürzlich verabschiedeten Hochschulgesetz eine Parallelstruktur (alle Beschäftigtengruppen bis hin zum Professor betreffend) befristeter Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Die maximale Befristungsdauer beträgt 12 Jahre.

tete Post-doc-Stellen einzurichten, allerdings in einem relativ geringen, keineswegs bedarfsdeckenden Umfang.

Das nächste Beschäftigungsverhältnis ist unbefristet (Dänemark: Lektor, Schweden: Seniorlektor, Norwegen⁹: Amanuensis), vorausgesetzt wird die Promotion. Es ermöglicht eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten bis hin zur Doktorandenbetreuung. Kennzeichnend gegenüber den Professoren ist eine höhere Lehrbelastung¹⁰. Diese Gruppe (vergleichbar den unbefristeten wissenschaftlichen Hochschulmitarbeiter/innen in der DDR) stellt die Mehrheit des wissenschaftlichen Personals. Zahlenmäßig ist sie in allen skandinavischen Ländern deutlich größer als die Gruppe der Professor/innen.

An der Spitze der Personalthierarchie steht der unbefristet tätige Professor (bzw. die Professorin) im Angestelltenverhältnis, der neben Lehraufgaben vor allem Forschungsvorhaben realisiert. Diese Position wird nach einem Auswahlverfahren durch Berufung erreicht. In Norwegen und Schweden kann man sich – unabhängig von ausgeschriebenen Stellen und frei von Konkurrenzdruck – außerdem um die Anerkennung als Professor bewerben (in beiden Ländern gilt dieses Prinzip zum Teil auch für den Aufstieg aus anderen Beschäftigtengruppen). Die Qualifikation wird durch eine Kommission überprüft. Die Statusänderung ist nicht zwangsläufig mit einer Veränderung des Tätigkeitsprofils oder einer Gehaltserhöhung (diese ist Verhandlungssache) verbunden, eröffnet aber gute Chancen bei der Bewerbung auf eine der traditionellen „Lehrstuhl-Professuren“.

Modellhaft verknüpft eröffnet also ein erfolgreich absolviertes Studium (Masterniveau) den Einstieg in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis im Hochschulwesen, wobei sich der befristeten Doktorandenqualifizierung eine weitere befristete Tätigkeit in Forschung und Lehre anschließt, gefolgt vom Übergang in eine Daueranstellung¹¹ als wissenschaftlicher Mitarbeiter mit Aufstiegsmöglichkeit zum ebenfalls unbefristet tätigen Professor.

Zwischen den Stufen bestehen deutliche Gehaltsunterschiede. Daneben gibt es eine ausgeprägte horizontale Differenzierung in Abhängigkeit von der Fachrichtung. Geschlechterdifferenzierte Daten über das Einkommensniveau liegen nicht vor. Mit Blick auf die überdurchschnittlichen Einkommen in den männlich dominierten Technischen Wissenschaften kann aber mit einiger Sicherheit davon ausgegangen werden, dass Frauen insgesamt ein geringeres Durchschnittseinkommen realisieren.

Beispiel Norwegen

Jährliches Einkommen in US-Dollar, Spannbreite in Abhängigkeit von der Qualifizierungs- bzw. Beschäftigungsdauer:

Doktorand/in	34.800 – 40.600
Lektor/in	37.400 – 48.400
Amanuensis	49.000 – 72.800
Professor/in	56.900 – 102.000

Natürlich verläuft der Karriereweg nicht für jede Absolventin und jeden Absolventen, die oder der einen solchen anstrebt, in idealtypischer Form. Die Übergänge sind jeweils mit quantitativen Einschnitten und einer Leistungsauslese verbunden. Außerdem bestehen bekanntermaßen zwi-

9 In Norwegen ist noch eine zweite unbefristete Beschäftigtengruppe von Bedeutung, und zwar insbesondere an Colleges: Universitätslektor/Høgskolelektor. Einstellungsvoraussetzungen sind der Masterabschluss und zusätzliche Leistungen (z. B. Forschungsergebnisse, Berufspraxis, Lehrerfahrung oder pädagogische Qualifizierung). Das Einsatzgebiet liegt schwerpunktmäßig in der Lehre.

10 Durchschnittliche jährliche Lehrbelastung in Schweden: Doktorand/innen ca. 80 Stunden, Lektor/innen 300 bis 400 Stunden, Professor/innen 125 Stunden (einschließlich Doktorandenkurse).

11 Es besteht grundsätzlich die Möglichkeit einer betriebsbedingten Kündigung.

schen Systematik und Begrifflichkeiten einerseits und der erlebten Beschäftigungssituation andererseits, die in der Regel durch eine große Vielfalt an konkreten Erscheinungsformen gekennzeichnet ist, deutliche Unterschiede.

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Frauenanteil in ausgewählten Beschäftigungstengruppen. Hervorhebenswert ist der durchgängig hohe Prozentsatz an Doktorandinnen (um 40%). Wobei noch einmal darauf hingewiesen werden soll, dass mit der Promotion die formale Qualifikation für eine wissenschaftliche Karriere erbracht ist. Von ähnlicher Dimension ist die Präsenz in dem nachfolgenden befristeten Beschäftigungsverhältnis, das Forschungstätigkeit und den Erwerb pädagogischer Befähigung umfasst. In beiden Fällen wurden in den letzten Jahren deutliche Zuwächse realisiert. Trotzdem besteht nach wie vor ein Abstand zum Studentinnenanteil, der im Durchschnitt über 50 Prozent liegt.

Frauenanteile in ausgewählten Personalgruppen (in %)

Personalgruppe	Dänemark 2000		Schweden 2001		Norwegen 2000	
Doktoranden	36,3		(Examina) 41		42,6	
Befristeter wiss. Mitarbeiter	Adjunkt	35,7	Forskerassistent	39	Post-doc	k. A.
			Adjunkt	53		
Unbefristeter wiss. Mitarbeiter	Lektor	21,2	Seniorlektor	30	Seniorlektor/Lektor (Vorr. Master)	48,5
					Amanuensis	27,0
Professoren	8,3		14		12,5	

In der relativ großen Gruppe der unbefristet tätigen, in der Regel promovierten wissenschaftlichen Mitarbeiter sind Frauen noch in der Minderheit, doch sind auch hier Fortschritte zu verzeichnen. Obwohl sich Professor/innen im Wesentlichen aus diesem Kreis der Beschäftigten rekrutieren – entweder über Berufung oder durch Antrag auf Qualifikationsanerkennung (Schweden, Norwegen) –, handelt es sich nicht um eine bloße „Durchgangsstation“. Im Mittelpunkt steht die eigenverantwortliche und dauerhafte wissenschaftliche Tätigkeit in Lehre, Forschung und Nachwuchsbetreuung. Männer und Frauen haben somit im Hochschulwesen der skandinavischen Länder in weitaus größerem Maße als in Deutschland die Möglichkeit, „Wissenschaft als Beruf“ auszuüben. Dies dürfte insbesondere Frauen, deren wissenschaftliche Qualifizierung und beruflicher Werdegang sich familienbedingt oft weniger stringent gestalten als bei Männern, ermutigen, sich für die Wissenschaft zu entscheiden.

Ungeachtet dieses positiven skandinavischen Charakteristikums muss der markante Abfall des Frauenanteils in der Professorenschaft kritisch vermerkt werden. Die aktuellen Werte weisen gegenüber Deutschland (2001: 11%) keine wesentlichen Unterschiede auf. Dänemark bleibt sogar noch dahinter zurück (2000: 8,3%). Spitzenreiter Schweden (2001: 14%) hat – nach einer Phase eher stagnierender Entwicklung – in der zweiten Hälfte der 90er Jahre mit einer Steigerung um fünf Prozentpunkte einen regelrechten Aufwärtsschub zu verzeichnen. Ausschlaggebend hierfür war die anfangs an den Hochschulen sehr umstrittene Einrichtung einer größeren Anzahl von Frauenprofessuren. Nach Auskunft des damals zuständigen Bildungsministers auf der Tagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an deutschen Hochschulen (BuKoF) im September 2002 hat sich die äußerst kontroverse Grundsatzdiskussion im nachhinein gleichstellungspolitisch als hilfreich erwiesen, weil sie eine Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für die Gender-Thematik zur Folge hatte. Ziel für 2005 ist ein

20prozentiger Frauenanteil bei Neuberufungen. Für 2007 wird ein 30prozentiger Anteil angestrebt. Norwegen, das sich mit einem Professorinnenanteil von 12,5% (2000) im Mittelfeld bewegt, will zum einen verstärkt im Vorfeld aktiv werden. Doktorandinnen soll der Übergang in eine wissenschaftliche Dauerbeschäftigung an Hochschulen erleichtert werden. Die Absicht, 30 Prozent der Post-doc-Stellen für Frauen zu reservieren, ist derzeit allerdings Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzungen. Zum anderen hat sich die Regierung mit dem Haushaltsbeschluss 2001 ebenfalls für die Einrichtung spezieller Frauenprofessuren entschieden¹². In Dänemark unternommene Versuche, Gender-Aspekte in Übertragung der EU-Politik in die Personalentwicklung zu implementieren, sind nach Auskunft aus Hochschulkreisen „versickert und ausgetrocknet“. Nun konzentriert man sich vor allem auf die Ermutigung von Wissenschaftlerinnen, sich auf Professuren zu bewerben. Immerhin erzielen Frauen in Berufungsverhandlungen – über deren Ausgang übrigens allein die Hochschule entscheidet – eine überdurchschnittliche Erfolgsquote.

3. Leistungsorientierte Mittelvergabe

Zu den überraschenden Befunden der Studienreise zählt, dass die Steuerung über Hochschulverträge oder Zielvereinbarungen (weder im Verhältnis Staat – Hochschule noch hochschulintern) im Gegensatz zu Deutschland trotz ähnlicher Entwicklung hinsichtlich Globalhaushalt und betriebswirtschaftlichen Managements kaum oder erst in Ansätzen eine Rolle spielt. Das könnte zum einen auf ein abweichendes Selbstverständnis der Hochschulen zurückzuführen sein, welches Anklänge an das einer nachgeordneten staatlichen Behörde aufweist. Zum anderen bietet sich die weniger angespannte Finanzsituation als Erklärungsansatz an. Laut OECD-Statistik befinden sich die skandinavischen Länder in der Spitzengruppe, was den Anteil der Ausgaben für Bildungseinrichtungen am Bruttoinlandsprodukt betrifft. Die jährlichen Ausgaben pro Studierenden übertreffen den OECD-Durchschnitt deutlich¹³. Der mehrfach erwähnten Möglichkeit von Mittelkürzungen von Seiten des Staates mit Konsequenzen für den Personalbestand kommt bisher offensichtlich nur theoretische Bedeutung zu. Die Mittelzuweisung an die Hochschulen basiert im Wesentlichen auf der Studierendenanzahl, und zwar ohne Berücksichtigung der Regelstudienzeit, oder auf der Absolventenanzahl. In keinem Land fanden sich Ansätze einer Bindung an gleichstellungsrelevante Leistungsindikatoren. Auf das Thema angesprochen, kam es wiederholt zu Aussagen, die sich in die Rubrik „Quality goes before gender“ (Originalton dänisches Bildungsministerium) einordnen lassen. Das macht hellhörig, denn die Trennung von „originären“ Hochschulaufgaben und Gleichstellungsaktivitäten ist auch in Deutschlands Hochschulpraxis noch gang und gäbe, trotz anders lautender Festlegungen im Hochschulrahmengesetz. Es wäre jedoch falsch oder zumindest oberflächlich, übereinstimmende Verhältnisse zu konstatieren, weil es in den skandinavischen Ländern ein Mittelverteilungsverfahren gibt, das keine Entsprechung in Deutschland hat. Gehaltsfestlegungen erfolgen – innerhalb eines Gesamtrahmens mit garantierten Mindestbeträgen – leistungsabhängig. Volumen und Verteilung der Zuschläge sind bis hin zur individuellen Ebene Gegenstand der Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Wie den Landesberichten und dem Kapitel zu tariflichen Regelungen im Detail zu entnehmen ist, werden gehaltsbezogene Verhandlungen im Prinzip auf drei Ebenen geführt:

- zentrale Verhandlungen zwischen Regierung/Fachministerien und gewerkschaftlicher Dachorganisation über den allgemeingültigen Basistarifvertrag,

¹² Ministry of Education, Research and Church Affairs, S. 27

¹³ OECD, S. 26, 74, 79

- örtliche Verhandlungen zwischen Hochschulen und den vertretenen Fachgewerkschaften speziell über das leistungsabhängige Verteilungsvolumen sowie
- individuelle Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über leistungsabhängige Gehaltszuschläge unter maßgeblicher Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaften.

Diese Differenzierung, die direkte Mitsprache auf allen Entscheidungsebenen garantiert, kann als prägend für die gewerkschaftliche Arbeit und auch als einer der ausschlaggebenden Faktoren⁴ für den hohen Organisationsgrad der Hochschulangehörigen eingestuft werden. Sie spiegelt sich sowohl in den Gewerkschaftsprogrammen als auch in den Tarifverträgen nachhaltig wider.

Beispiel Norwegen

Das lohn- und personalpolitische Programm 2001–2003 der Gewerkschaft Norsk Forskerforbundet¹⁵ nennt als zentrales Arbeitsvorhaben die Erhöhung des Frauenanteils in allen wissenschaftlichen Beschäftigtengruppen, speziell in Führungspositionen. Auf lokaler Ebene will sich die Gewerkschaft vor allem für konkrete Maßnahmen zur verstärkten Rekrutierung von Frauen für die Wissenschaft einsetzen. Zu den Grundsätzen des aktuell geltenden Tarifvertrages⁶ zählt eine bevorzugte Berücksichtigung von Personengruppen mit niedrigem Gehaltsniveau und schwacher Einkommensentwicklung im Rahmen der gehaltsbezogenen Mittelverteilung. Auf der zentrale Verhandlungsebene gilt bindend, dass Frauen einen Anteil am Gehaltsvolumen erhalten müssen, der größer ausfällt als es ihrem Personalanteil entsprechen würde. Für lokale Verhandlungen wird eine analoge Empfehlung ausgesprochen.

Wie dies vor Ort umgesetzt wird, war Gegenstand der Gespräche mit Gewerkschaftsvertreter/innen an der Universität Oslo, deren Ergebnisse sich wie folgt zusammenfassen lassen. Kennzeichnend ist eine Strategie der Konfliktvermeidung und eine auf Konsens zielende Verhandlungskultur. Die Partner handeln eigenverantwortlich, fühlen sich aber gleichermaßen den im Tarifvertrag vereinbarten Grundsätzen verpflichtet. Konkrete Vorgaben existieren nicht, lediglich eine Art Richtlinie, die bei der Auswahl der Zuschlagsempfänger/innen aber berücksichtigt wird. Im Vorfeld werden Statistiken erstellt, die Auskunft über die geschlechterdifferenzierte Verteilung des Gehaltsvolumens geben. Grundlage der weiteren Berechnung bildet das Gesamtgehaltsvolumen der Frauen aller Beschäftigtengruppen¹⁷. Bei der Verteilung des Zuschlagsvolumens an die Fakultäten wird darauf geachtet, dass hier ein überdurchschnittlicher Zuwachs realisiert werden kann. Dabei finden Fachrichtungen und Beschäftigtengruppen, in denen die Unterrepräsentanz von Frauen besonders deutlich ausfällt, verstärkte Beachtung. Die Herangehensweise ist in erster Linie quantitativ determiniert. Inhaltliche Orientierung bietet eine vom Dekan differenziert nach Beschäftigtengruppen (technisches und Verwaltungspersonal, wis-

14 Zu berücksichtigen ist des weiteren, dass die Gewerkschaften teilweise als Berufsverbände fungieren. Außerdem befinden sich alle Beschäftigten in einem kündbaren Angestelltenverhältnis. Mit zunehmender Beschäftigungszeit wächst zwar die vorgeschriebene Kündigungsfrist, doch gibt es keinen Kündigungsschutz, wie ihn der BAT (West) für langjährig Beschäftigte vorsieht.

15 Norsk Forskerforbund, S. 11: "Forskerverbundet sentral vil arbeide for at: ...kvinneandelen økes på alle stillingsnivå, og særlig i vitenskapelige toppstillinger. Forskerforbundet lokalt vil arbeide for at: ...det iverksettes konkrete tiltak for å styrke rekrutteringen av kvinner til vitenskapelige stillinger."

16 Det Kongelige Arbeidsog Administrasjonsdepartement, Abschnitt Zentrale Verhandlungen, Pkt. 1.4.1.1: "Kvinner skal ha en større andel av lønsmassen eun en prorata fordeling tilsier", Abschnitt Lokale Verhandlungen, Pkt. 2.3.3.1 (5): "De sentrale partner tilrår at kvinner bør få en større andel av potten eun en prorata fordeling tilsier".

17 Dass es sich hierbei nicht um eine eher kontraproduktive Bezugnahme auf ein „Billiglohnsegment“ handelt, ist auf den relativ hohen Anteil von Frauen in leitenden Verwaltungspositionen und einen Professorinnenanteil von 18% an der Universität Oslo zurückzuführen.

senschaftliches Personal, Führungskräfte) erstellte Kriterienliste, die Gegenstand der Aushandlung zwischen Hochschule und Gewerkschaft ist. Angestrebt wird die einvernehmliche Festlegung einer überschaubaren Anzahl von Kriterien, die besonders geeignet sind, Entwicklungsziele und Schwerpunktaufgaben abzubilden.

Hinsichtlich der bei der individuellen Beurteilung heranzuziehenden Leistungsindikatoren weisen die Länder einen unterschiedlichen Entwicklungsstand auf. In Dänemark, wo das neue System tariflicher Verhandlungen erst vor vier Jahren eingeführt wurde, ist man noch mitten in der Diskussion. Zuschläge werden auf Vorschlag des Dekans in Absprache mit der Gewerkschaft insbesondere für erfolgreiche Promotion, Publikationen, Forschungsergebnisse, gute Lehrleistungen oder die Teilnahme an internationalen Konferenzen vergeben. In Schweden, das über einen längeren Erfahrungszeitraum verfügt, kommt – wie aus aktuellen Unterlagen der Universität Lund hervorgeht – ein umfänglicherer Leistungskatalog mit folgender Schwerpunktsetzung zur Anwendung:

- wissenschaftliche oder künstlerische Kompetenz (z. B. Forschungsaktivitäten, Publikationen, Erfolge in der Nachwuchsförderung, Multidisziplinarität, Mitwirkung in nationalen und internationalen Gremien),
- pädagogische Befähigung (z. B. Qualität der Lehre, didaktische Befähigung, Studierende zum eigenverantwortlichen Lernen anzuregen; Nutzung verschiedener Lehr- und Evaluationsmethoden, Erarbeitung von Studienmaterialien),
- Führungskompetenz (z. B. Wahrnehmung von Leitungs- und Koordinierungsaufgaben in der Forschung, Gremienarbeit, Personalführung, Beteiligung an inneruniversitären Entwicklungsvorhaben),
- Kooperationsverhalten (z. B. Kontakte zur Scientific Community, Gewinnung und Vermittlung von Informationen aus Forschung und Entwicklung),
- Aktivität bei der Erschließung externer Finanzierungsquellen für Forschung und Ausbildung.

Wie unschwer zu erkennen ist, fehlen Indikatoren, die sich auf gleichstellungspolitisches Engagement oder entsprechende Aktivitäten in Lehre und Forschung beziehen. Das gilt, so weit sich die Praxis der Universität Oslo verallgemeinern lässt, auch für Norwegen. Zuschläge für diese Art von Leistungen sind Verhandlungssache. Dabei dürfte sich der relativ hohe Frauenanteil unter den örtlichen Gewerkschaftsvertretern als hilfreich erweisen. In Dänemark stellen Frauen etwa ein Drittel der sogenannten Shop Stewards. Die Arbeitgeber stehen hier in der Pflicht, im Vorfeld der Verhandlungen geschlechterdifferenzierte Statistiken zu erstellen und im Fall der Benachteiligung von Frauen Begründungen zu liefern und Gegenmaßnahmen zu unterbreiten. Außerdem kann generell davon ausgegangen werden, dass an den Hochschulen eine Grundbereitschaft besteht, Gleichstellungsfortschritte zu honorieren.

Beispiel Dänemark

Mit dem 1992 in Kraft getretenen „Danish Universities Act“ wurde den dänischen Universitäten ein größerer Planungs- und Entscheidungsfreiraum eingeräumt. Gleichzeitig wuchs die Bedeutung eines auf Effizienz gerichteten Hochschulmanagements, weil die staatliche Finanzierung zu einem wesentlichen Teil an Outputfaktoren gebunden wurde. Mit Blick auf die erklärte Absicht der zuständigen Ministerien (Bildungsministerium, Ministerium für Forschung und Informationstechnologie), mit den Hochschulen mehrjährige Verträge über Leistungen und Mittelbereitstellung abzuschließen, hat die Universität Kopenhagen ihre Vorstellungen für den Zeitraum 2000–2003 in einem „University Performance Contract“ (Udviklingskontrakt) fixiert. Er gibt Auskunft über das Selbstverständnis der Universität, verweist auf Reformvorhaben und Profilierungs-

absichten, bestimmt den Handlungsbedarf und unterlegt diesen mit konkreten Maßnahmen.

Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, ihren Beschäftigten attraktive, moderne und auch familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie optimale Entwicklungsbedingungen auf der Basis von Flexibilität, Eigenverantwortung und Professionalität zu bieten. Darin eingeschlossen ist das Bemühen um Gleichstellungsfortschritte.

„The following areas will be made to subject of particular action: non-discrimination: as the first step towards a more efficient non-discrimination policy, gender distribution in all appointment areas is to be plotted. Thus, we will examine to what extent unequal distribution by gender is caused by barriers that we can eliminate. Furthermore, we will examine whether barriers exist, and if so, which barriers impair equal opportunities for all, notwithstanding ethnic origin.

A special home page will be set up collecting and disseminating information on barriers, non-discrimination initiatives and results...“¹⁸

5. Kurzes Fazit

„Wenn jemand eine Reise tut, so kann er was erzählen“ ...und lernen, viel lernen. Die in den skandinavischen Ländern gewonnenen Erfahrungen zeichnet aus, dass neben dem faktenorientierten Kenntniszuwachs ein neuer gleichstellungspolitischer Horizont eröffnet wurde. Ausschlaggebend hierfür waren sowohl das kollegiale, konkurrenzfreie Agieren der Gesprächspartnerinnen und -partner als auch das selbstverständliche, selbstbewusste Auftreten der Hochschulfrauen. Ihre Beschreibung des Hochschulsystems vermittelte nachdrücklich, dass dies ein Berufsfeld ist, das Frauen vermocht haben schrittweise zu erobern und nun entscheidend mitzugestalten.

Forschung und Lehre sollten gleichermaßen Frauen- und Männersache sein, nicht zuletzt, weil diese Kombination wissenschaftsbereichernde Synergieeffekte erwarten lässt. Noch ist auch in Skandinavien die Professur eine Männerdomäne (rund 5.700 Professoren und 830 Professorinnen), die aber im Zuge des verstärkt zum Ende des Jahrzehnts eintretenden Generationenwechsels angesichts der relativ hohen weiblichen Präsenz unter den „Anwärter/innen“ ernsthaft ins Wanken kommen dürfte. Um Missverständnissen vorzubeugen: dies ist kein Plädoyer dafür, die Lösung der Gleichstellungsproblematik dem Selbstlauf zu überantworten. Ein Paradigmenwechsel setzt ganz ohne Zweifel bestimmte gesamtgesellschaftliche und institutionell-pragmatische Rahmenbedingungen voraus. Diese sind – so mein Fazit – in den skandinavischen Ländern eher gegeben als im bundesdeutschen Hochschulwesen. Bei der Gestaltung einer europäischen Hochschullandschaft im Zuge des Bologna-Prozesses wäre man also gut beraten, auf die skandinavischen Erfahrungen zurückzugreifen.

Literatur

- Analyseinstitut for Forskning: Forskning og udviklingsarbejde i den offentlige sektor. Forskningsstatistik, Århus 2000
Dansk Magisterforening: Dansk Magisterforening – introduction in English, Frederiksberg 2002
Det Kongelige Arbejdsgod Administrationsdepartement: Hovedtariffavtalen i staten Juli 2002, Oslo 2002
Högskoleverket/National Agency for Higher Education: Lärosätenas arbete med jämställdhet, studentinflytande samt social och etnisk mångfald. Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R., Stockholm 2000

- Högskoleverket/National Agency for Higher Education: Swedish Universities & University colleges. Short Version of Annual Report 2001, Stockholm 2001
- Københavns Universitet: Udviklingskontrakt 2000–2003 (University Performance Contract 2000–2003), Kopenhagen 2000
- Ministry of Education: Facts and Figures. Education Indicators Denmark – June 2002, Kopenhagen 2002
- Ministry of Education and Science in Sweden: Higher Education Act (to and including SFS), 2000, S. 260
- Ministry of Education, Research and Church Affairs: The Development of Education 1991 to 2000. National Report of Norway. International Conference on Education Forty-sixth session, Geneva 2001
- Norsk Forskerforbundet: Program 2001–2003, Oslo 2001
- Norwegian Institute for Studies in Research and Higher Education: Science and Technology Indicators 2001, Norway 2001
- OECD: Bildung auf einen Blick. Oecd-Indikatoren 2001, Paris 2001
- Regeringskansliet/Ministry of Education and Science Sweden: Reforms in higher education – a more open system. Summary of government bill 2001/02:15, in: Fact Sheet U01.016, November 2001
- SACO: Die Zentralorganisation schwedischer Akademiker. Vertretung aller akademischen Berufe, Stockholm 2001
- Statistisk sentralbyrå/Statistics Norway: Universities and Colleges Key Figures 2000, in: Current Education Statistics 3/2001, Kongsvinger
- SULF/Swedish Association of University Teachers: 3 out of 4 university teachers belong to SULF. Application for Membership 2002, Stockholm 2002
- Sveriges officiella statistik: Universitet&högskolor. Högskoleverkets årsrapport 2002, Stockholm 2002

Tabellenanhang

Anmerkung: Die Datenlage lässt keinen durchgängigen Ausweis von Absolutangaben in der Gliederung nach Geschlecht zu.

A. Dänemark

Tab. 1: Wissenschaftliches Personal an dänischen Hochschulen* nach Fachrichtungsgruppen und Geschlecht (hauptberuflich Tätige**), Quelle: Analyseinstitut for Forskning, S. 64 f.

Fachrichtungsgruppe	gesamt (in Pers.)	männlich (in Pers.)	weiblich (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
Naturwissenschaften	1.802	1.486	316	17,5
Technische Wissenschaften	786	711	75	9,5
Medizin	633	437	196	31,0
Agrarwissenschaften/ Veterinärmedizin	334	212	122	36,5
Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	1.384	1.064	320	23,1
Geisteswissenschaften, Pädagogik, Psychologie	2.001	1.288	713	35,6
Gesamt	6.940	5.198	1.742	25,1

* vier Universitäten, ein Universitätszentrum, eine Technische Universität, zwei Handelshochschulen, eine Pharmazeutische Hochschule, eine Agrarwissenschaftliche und veterinärmedizinische Hochschule, andere Institutionen

** Internt aflønnet personale/antal personer ultimo 2000

B. Schweden

Tab. 2: Wissenschaftliches Personal an dänischen Hochschule nach ausgewählten Beschäftigtengruppen und Geschlecht (hauptberuflich Tätige), Quelle: Analyseinstitut for Forskning, S.72, 74

Beschäftigtengruppe	gesamt (in Pers.)	männlich (in Pers.)	weiblich (in Pers.)	Frauenanteil (in %)
Wissenschaftliches Personal insgesamt	6.940	5.198	1.742	25,1
darunter:				
Phd-Stipendiaten (Doktoranden)	1.374	875	499	36,3
Adjunkt**	608	391	217	35,7
Lektor	3.665	2.887	778	21,2
Professor	881	808	73	8,3

* umfassen ca. 94% des wissenschaftlichen Personals insgesamt

** auf drei Jahre befristet, je zur Hälfte für Forschung und pädagogische Qualifizierung/Lehre

Tab. 3: Frauenanteil an schwedischen Hochschulen 1999/2000

Quelle: Högskoleverket/National Agency for Higher Education: Swedish Universities & University Colleges, S. 37

	Gesamt (in Personen)	Frauenanteil (in %)
Studienanfänger/innen	70.100	58
Studierende	319.100	60
Absolvent/innen	39.200	60
Doktorand/innen (Examina)	22.00	39
Personal	48.900	48
Darunter wiss. Personal	22.800	36

Tab. 4: Entwicklung des Anteils der von Frauen abgelegten Doktorexamina an schwedischen Hochschulen

Quelle: Högskoleverket/National Agency for Higher Education: Sveriges officiella staistics, S. 71

Jahr	Frauenanteil (in %)
1969/70	8
1979/80	18
1990/91	28
1991/92	28
1992/93	30
1993/94	31
1994/95	33
1995/96	32
1996/97	33
1997/98	32
1998/99	35
1999/2000	37
2000/01	41

Tab. 5: Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal an schwedischen Hochschulen
nach ausgewählten Beschäftigtengruppen
Quelle: Högskoleverket/National Agency for Higher Education: Sveriges officiella statistik, S. 58

	1994/95 insgesamt (in Personen)	Frauenanteil (in %)	2001 insgesamt (in Personen)	Frauenanteil (in %)
Wissenschaftliches Personal insgesamt*	18.817	33	22.678	37
darunter:				
Forskerassistent	1.181	27	1.038	39
Adjunkt (Hilfslehrkraft)	6.508	53	6.588	53
Lektor	5.494	24	5.952	30
Professor	2.082	8	3.431	14

* einschließlich Gastlehrkräfte, wissenschaftliche Hilfskräfte, befristete Beschäftigte in Forschungsprojekten

C. Norwegen

Tab. 6: Entwicklung des Frauenanteils in ausgewählten Beschäftigtengruppen an norwegischen Hochschulen (in %)
Quelle: Statistik sentralbry/Statistics Norway, S. 19; Bureau of Statistics

Jahr	All academic staff	darunter:			
		Stipendiat** (Research fellow/Doktorand)	Høgskolektor Universitetslektor*** (Senior lecturer/lecturer)	Forsteamanuensis/Amanuensis (Associate/assistant professor)	Professor
1996	29,7	39,1	40,8	23,5	10,7
1997	31,4	40,7	43,9	24,4	11,5
1998	32,2	41,4	45,7	25,4	11,4
1999	33,0	41,8	47,2	25,7	11,9
2000	34,0	42,6	48,5	27,0	12,5

* umfassen ca. 94.% des wissenschaftlichen Personals insgesamt

** auf vier Jahre befristet

*** entspricht am ehesten der deutschen Beschäftigtenkategorie „Lehrkraft für besondere Aufgaben“,
In dieser Aufstellung fehlen die befristet Beschäftigten, insbesondere die größere Gruppe „Research scholar“ mit Zugangsvoraussetzungen Master und vierjähriger Befristung.