

Akerblom, Annika

Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen

Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 12 (2003) 2, S. 131-143



Empfohlene Zitierung/ Suggested Citation:

Akerblom, Annika: Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen - In: Die Hochschule : Journal für Wissenschaft und Bildung 12 (2003) 2, S. 131-143 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-165003
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0111-pedocs-165003>

in Kooperation mit / in cooperation with:



Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

<https://www.hof.uni-halle.de>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Geschlechterpolitik im schwedischen Hochschulwesen

Annika Åkerblom
Stockholm

Schwedische Gleichstellungspolitik gilt in internationaler Perspektive in vielerlei Hinsicht als vorbildlich. Die politische Mobilisierung der Frauenbewegung Ende der 60er Jahre hat zu einer rasch wachsenden Repräsentation von Frauen in den politischen Institutionen

geführt. Dies war eine wichtige Voraussetzung, um gleichstellungspolitische Reformen – wie den Ausbau der Kindertagesstätten, die Einführung der Individualbesteuerung, der Elternversicherung und des Gleichstellungsgesetzes – durchzusetzen. Zweifellos hat jedoch der damals akute Arbeitskräftemangel zu diesen auf die Inklusion der Frauen in den Erwerbsmarkt gerichteten Reformen beigetragen. Das Leitbild der Zweiverdiener-Familie ist inzwischen so tief verankert, dass auch die ökonomische Krise in den 90er Jahren keine Infragestellung der nahezu geschlechterparitätischen Erwerbstätigkeit – die Erwerbsquote der Frauen beträgt derzeit ca. 80 Prozent – beinhaltete.

Trotz dieser hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen weist Schweden einen der am meisten geschlechtersegregierten Arbeitsmärkte innerhalb der OECD-Länder auf. Frauen und Männer arbeiten nicht nur in verschiedenen Berufen und Branchen, auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen ist immer noch relativ gering. Kennzeichnend dafür ist nicht zuletzt der niedrige Frauenanteil an Professuren, der Anfang der 90er Jahre bei ca. sieben Prozent lag.

Politisch begegnete man dieser Problematik auf doppelte Weise. So wurden das Gleichstellungsgesetz verschärft und ein Gleichstellungsplan für alle Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten obligatorisch gemacht. Darüber hinaus wurden Frauenfördermaßnahmen im Bildungs- und Hoch-

schulbereich verstärkt. Besonders spektakulär waren hier die sogenannten Tham-Reformen.¹

Die schwedischen Hochschulen sind in den letzten Jahren umfassenden Umstrukturierungen ausgesetzt gewesen. Nach der ersten Ausbauphase in den 70er Jahren wurde in den 90er Jahren eine zweite Phase der Expansion, die ebenfalls Neugründungen von Hochschulen beinhaltete, eingeleitet. Damit verfolgt die sozialdemokratische Regierung das Ziel, 50 Prozent eines Jahrgangs eine Hochschulausbildung zu ermöglichen. Diese Erweiterung des Zugangs zur Hochschulbildung wurde mit den Erfordernissen der Wissensgesellschaft begründet, z.T. war sie jedoch auch schlicht eine Reaktion auf die schlechte Wirtschaftskonjunktur. Für die Hochschulen birgt dieser Ausbau große Herausforderungen. Der verstärkte Zutritt bildungsferner Gruppen konfrontiert sie mit Anforderungen, für die sie vielfach nicht ausgestattet sind. Gleichzeitig wurden im Rahmen des Hochschulgesetzes weitreichende Vorschriften über die Chancengleichheit aller StudentInnen unabhängig von Geschlecht, sexueller Neigung, Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit sowie physischer oder psychischer Behinderung statuiert.

Charakteristisch für die schwedische Gleichstellungspolitik ist, dass sie nicht primär als Rechts- und Antidiskriminierungspolitik ausgestaltet ist. Das Gleichstellungsgesetz spielt in der Praxis der Hochschulen kaum eine Rolle, da direkte Diskriminierung im Rahmen von Einstellungsverfahren letztlich so gut wie nicht justizabel ist. Gleichstellungspolitik wird vorrangig mit Hilfe „weicher“ Regelungen im Sinne einer angebotsorientierten Strategie betrieben. Diese ist eingebettet in einen utilitaristischen Diskurs, der die Gleichstellung von Männern und Frauen als gesamtgesellschaftlichen Kompetenzzuwachs sowie als Optimierung gesellschaftlicher Ressourcennutzung präsentiert.

Dieser Artikel untersucht die Politik der höheren Bildung in Schweden aus der Geschlechterperspektive. Als Fallstudie werden hier die Erfahrungen an der Stockholmer Universität herangezogen; dabei konzentriere ich mich insbesondere auf die Situation von Doktorandinnen.

¹ Benannt nach dem damaligen Bildungsminister Carl Tham.

1. Die Entwicklung des Hochschulwesens in der Nachkriegszeit

Das schwedische Bildungswesen ist in der Nachkriegszeit stark modernisiert worden. Dazu zählte die Ersetzung der dreigliedrigen durch eine allgemeine Schule mit sowohl hochschulvorbereitenden wie berufsbildenden Klassen, aber auch eine weitgehende Transformation der höheren Ausbildung. So haben die Hochschulen² in den 60er und 70er Jahren die erste Expansionsphase durchlaufen. Dies geschah einerseits durch die verstärkte Öffnung der höheren Bildungswege für die unteren Schichten, die durch staatliche Studienunterstützung gefördert wurde. Andererseits hob man, ähnlich wie in der Schulreform, die Trennung zwischen berufsbezogener und akademischer Bildung durch die Einbeziehung von berufsnahen Ausbildungsgängen in die Hochschulen zunehmend auf.

Diese Expansion erwies sich jedoch als nicht unproblematisch, da mit ihr auch eine hohe Zahl an Studienabbrechern einherging. Eine Lösung dieses Problems wurde mit der großen Hochschulreform im Jahr 1977 in Angriff genommen. Damit integrierte man einen Großteil der postgymnasialen Ausbildung in die Universitäten. Die Lehre wurde stärker verschult, die Studiengänge standardisiert. Zugleich wurde eine deutliche Unterscheidung zwischen dem eigentlichen Studium, der sogenannten „Grundausbildung“, für die von nun an Studienbeschränkungen galten, und der „Forschungsausbildung“ von Doktoranden vorgenommen.³ Letztere wurde ihrerseits explizit als Ausbildung nach angelsächsischem Muster institutionalisiert. Mit diesem stärker gesteuerten Ausbau der Hochschulen, der von Neugründungen begleitet war, ging auch eine Demokratisierung der institutionellen Struktur einher, die eine Beteiligung von Lektoren und Studenten an der Universitätsverwaltung beinhaltete. Besonders innovativ war jedoch das Finanzierungssystem. Es wurde bereits in den 70er Jahren auf eine sogenannte ergebnisorientierte Finanzierung

² Die Bezeichnung Hochschule wird hier als Sammelbegriff für postgymnasiale höhere Bildungsinstitute verwandt. In Schweden wird zwar nicht zwischen Universitäten und Fachhochschulen, aber zwischen Universitäten und Hochschulen im Sinne von "Colleges" unterschieden. Letztere haben keine Promotionsrechte und fungieren in erster Linie als Lehr- und nicht Forschungsanstalten, auch wenn durchaus mit Hilfe eingeworbener Drittmittel dort Forschung betrieben wird.

³ Eine Unterteilung von Grund- und Hauptstudium wird nicht vorgenommen, vielmehr wird nach unterschiedlichen Niveaus, nämlich A, B, C, D, unterschieden.

umgestellt, das heißt, die Hochschulen bekamen die Mittel entsprechend ihren Absolventenzahlen zugewiesen. Zur Kontrolle der Ausbildungsqualität wurde eine neue Behörde eingerichtet, die heute Hochschulamt (Högskoleverket) heißt (Statens Offentliga Utredningar 2001).

Mit der Reform des Hochschulgesetzes von 1993 wurde schließlich eine weitgehende Dezentralisierung durchgesetzt. Hiernach obliegt die Berufung von ProfessorInnen sowie die Institutionalisierung neuer Disziplinen und Ausbildungsprogramme allein den Hochschulen. Zugleich wurden umfassende Entscheidungskompetenzen an die InstitutsdirektorInnen delegiert, was eine gewisse Entdemokratisierung zur Folge hatte (Statens Offentliga Utredningar 1996).

Mit der Reform wurde die Durchführung der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit ebenfalls der Autonomie der Hochschulen überantwortet. Das bedeutet, dass sich entsprechende Regelungen im Hochschulgesetz auf eine Generalklausel beschränken. Danach sei Gleichstellung innerhalb des Hochschulwesens immer zu beachten und zu fördern, heißt es im Hochschulgesetz von 1993. Zugleich wurde auch die Erhebung geschlechtersensitiver Hochschulstatistiken obligatorisch gemacht (Utbildningsdepartementet, Departementsserien 1997). Die meisten Hochschulen verfügen inzwischen über Gleichstellungsbeauftragte, die jedoch vielfach über Teilzeitregelungen abgeordnet sind. Die erste Position einer/es Gleichstellungsbeauftragte/n wurde im Jahr 1979 an der Universität Lund eingerichtet. Die Aufgabenstellung war in erster Linie darauf gerichtet, Geschlechterfragen im Rahmen der Einstellungspraxis sowie der Lehrinhalte geltend zu machen. Die Tätigkeit der Gleichstellungsbeauftragten war zunächst nur von Empfehlungen der Regierung und des Parlaments begleitet. Erst mit der Hochschulreform von 1993 wurde sie auf eine gesetzliche Grundlage gestellt. Allerdings ist ihre Etablierung nicht zwingend vorgeschrieben.

Seit Ende der 80er Jahre setzten sich StudentInnen verstärkt für eine Verbesserung der Lehre ein. Sie forderten sowohl eine Ausweitung der Lehr- und Betreuungszeiten zugunsten der Studierenden als auch einen höheren Stellenwert der Didaktik in der Hochschulbildung. Im Jahr 1989 wurde von der Regierung schließlich eine Kommission eingesetzt, um entsprechende Vorschläge zu erarbeiten. Es sind insbesondere zwei Maßnahmen hervorzuheben, die die Kommission initiiert hat. Die pädagogische Qualifikation wurde bei der Einstellung von HochschullehrerInnen fortan – zumindest formell – zum gleichwertigen Kriterium neben den

Forschungsleistungen erhoben. Darüber hinaus stellte die Regierung insgesamt ca. 400 Mio. Kronen zur Verfügung, um didaktische Pilotprojekte sowie die Fortbildung von nicht promovierten DozentInnen (adjunkter) zu fördern.⁴ Da die Mehrheit von ihnen weiblich war, gelang es damit auch, die Position von Frauen an den Hochschulen zu stärken. Die Verknüpfung zwischen Frauenförderung und einer stärkeren Gewichtung der didaktischen Qualifikationen zählte im Übrigen zu den Forderungen der StudentInnen. Sie sahen dies als wichtige Voraussetzung, um zu mehr Chancengleichheit für Männer und Frauen an den Hochschulen zu gelangen (Statens Offentliga Utredningar 2001).

Diese Verschränkung muss im Kontext des für Schweden typischen utilitaristischen Gleichstellungsdiskurses verortet werden. Gleichstellung wird dabei in erster Linie nicht als eine Frage der Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern verstanden, sondern als ein Anliegen, das dem gesamtwirtschaftlichen Nutzen dient und als Qualitätsgewinn des jeweiligen Tätigkeitsfeldes. Das Neue an der jüngeren Gleichstellungsdebatte sei, so heißt es in einem Bericht des Bildungsministeriums, dass sie Gleichstellung als „Qualitätsfaktor“ einführe (Utbildningsdepartementet, Departementsserien 1997).

Ein Zusammenhang zwischen Gleichstellungsfortschritt und Qualitätszuwachs wird insbesondere dem didaktischen Bereich zugeschrieben. Der Didaktik kommt seither ein wichtiger Stellenwert in der schwedischen Hochschulpolitik zu. So wurde in einer im Juli 2003 in Kraft getretenen Novellierung der Hochschulverordnung Didaktik zum Bestandteil der Forschungsausbildung gemacht. Ohne entsprechende Qualifikationen dürfen DoktorandInnen nicht mehr lehren. Darüber hinaus wurde die Festanstellung neuer HochschullehrerInnen an die Bedingung einer absolvierten didaktischen Schulung geknüpft. Diese kann in den ersten zwei Jahren nach der Einstellung nachgeholt werden. Falls dies nicht erfolgt, wird der Arbeitsvertrag wieder aufgelöst (Utbildningsväsendets författningsböcker 2002/03: Högskoleförfordningarna Kap. 4).

⁴ Neben Professoren und Lektoren gibt es innerhalb des akademischen Personals auch die Gruppe der nichtpromovierten DozentInnen, die sog. „adjunkter“.

2. Die Präsenz von Frauen

Zwar wurde in Schweden mit der russischen Mathematikerin Sonja Kowalewsky die erste Professorin bereits im Jahr 1884 berufen (Björk 2001). Der Weg zu einer selbstverständlichen Präsenz von Frauen, als Studentinnen und Hochschullehrerinnen, im akademischen Leben, war jedoch lang. Die Professorenschaft ist auch heute im bewunderten schwedischen Modell eine männliche Bastion. So hatten im Jahr 2001 Frauen nur 14 Prozent aller Professuren inne. Der Anteil variiert erheblich zwischen einzelnen Fächern und Disziplinen; er ist am niedrigsten in technischen Bereichen und am höchsten in den Geistes- und Kulturwissenschaften. Dass Frauen innerhalb des Lehrkörpers dennoch im Durchschnitt recht ansehnlich vertreten sind, verdankt sich der Tatsache, dass unbefristete Stellen im akademischen Mittelbau, die sogenannten Lektorate, zum integrierten Bestandteil des schwedischen Hochschulpersonals gehören. Hier beträgt der Frauenanteil zwischen 30 und 40 Prozent. Die Zahl der Frauen, die ein Dokorexamen ablegen, ist den letzten Jahren stetig gestiegen. Im Jahr 2001 waren es 41 Prozent, der Anteil der in die Forschungsausbildung Aufgenommenen lag bei 45 Prozent.

Inzwischen stellen Frauen die Mehrheit der Studierenden. Unter den StudienanfängerInnen des Jahres 2000/2001 waren sie mit 59 Prozent vertreten. Diese Ziffern dokumentieren nicht nur die große Studierwilligkeit der Frauen, sondern auch eine geschlechtsspezifische Schieflage in der Kategorisierung von Ausbildungsgängen. Ein nicht unbedeutender Teil traditionell männlicher Berufe, wie Handwerker und qualifizierte Industriearbeiter, werden nämlich nicht als Hochschulausbildung klassifiziert, im Gegensatz zu typischerweise weiblich dominierten Sparten, wie Sozial- und Pflegeberufe. Der Anteil von Frauen ist deshalb am höchsten in den relativ kurzen berufsbezogenen Ausbildungsgängen. In den längeren, typisch akademischen Studiengängen ist die Geschlechterverteilung dagegen fast gleich. Allerdings zeigt sich hier eine geschlechtsgebundene Fächerwahl. Frauen dominieren Jura und Medizin mit ca. 60 Prozent, Männer die technischen Disziplinen mit rund 70 Prozent.

Die Traditionalität der Studienfachwahl kommt besonders innerhalb der Pflege- und Erziehungsberufe, speziell im Vorschul- und Grundschulbereich, zum Ausdruck. Männer zeigen kaum Bereitschaft, in diese Frauendomänen einzusteigen, dagegen deutet sich im Technikbereich durchaus ein Wandel an: Frauen interessieren sich zunehmend dafür. Das

dieser Fächerwahl zugrundeliegende Problem besteht nicht einfach in divergierenden inhaltlichen Interessen der Geschlechter, sondern in den unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten und Entlohnungsstrukturen der jeweiligen Branchen (Sveriges Officiella Statistik 2002).

Auch mit Hochschulabschluss zählen die Erziehungs- und Pflegeberufe eher zu den Niedriglohnsparthen. Eine Veränderung in der geschlechtstypischen Studienwahl vollzieht sich deshalb nur langsam und einseitig, nämlich über das veränderte Verhalten der Frauen, die sich dabei bestenfalls auf politisch induzierte Reformen stützen können.

3. Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Wie in den meisten Ländern gab es auch in Schweden einen engen Zusammenhang zwischen der Entstehung der Frauen- und Geschlechterforschung und dem Engagement gegen die Diskriminierung von Frauen an Hochschulen in den 70er Jahren. Die Aktivitäten von Wissenschaftlerinnen führten zur Gründung sogenannter „Foren für Wissenschaftlerinnen und Frauenforschung“ an Universitäten. Ihre Tätigkeit bildete den Ausgangspunkt für die später landesweit institutionalisierte Gleichstellungspolitik.⁵

Seit 1993 schreibt, wie bereits erwähnt, das schwedische Hochschulgesetz vor, dass Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der gesamten Tätigkeit der Hochschulen zu beachten und zu fördern sei. Obwohl diese Gesetzesänderung zweifellos ein Erfolg der engagierten Wissenschaftlerinnen und Politikerinnen war, kann sie auch schlicht als Ausdruck der schwedischen „political correctness“ gewertet werden. Gleichstellung wird inzwischen zumindest verbal von allen politischen Parteien befürwortet. Ministerpräsident Göran Persson bezeichnet sich gar selbst als Feministen. Wie sich die Situation faktisch darstellt, d.h., wie das Gesetz implementiert wird und welche Instrumente für eine wirksame Politik zur Verfügung stehen, soll hier skizziert werden.

Im Zusammenhang mit der Novellierung des Hochschulgesetzes wurde eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die Vorschläge für einen verstärkten Einsatz zugunsten von Gleichstellung in den Hochschulen vorlegen soll-

⁵ Im Schwedischen heißt der hier gängige Begriff "Gleichstellungsarbeit" – ich benutze im Folgenden die in Deutschland gebräuchlichen Termini Gleichstellungspolitik oder Frauenförderung.

te. Sie setzte sich aus VertreterInnen des Bildungsministeriums und der Hochschulen zusammen. Diese sogenannte JÄST-Gruppe – wörtlich übersetzt: Arbeitsgruppe für Gleichstellung in der höheren Bildung und Forschung – erarbeitete ein Konzept, das später "gender-mainstreaming" genannt wurde. Die von der JÄST-Gruppe benutzte Redeweise lautete "auf dem Hauptgleis arbeiten". In den Grundzügen bedeutete dies, dass Gleichstellung nicht als Nischenaktivität, sondern als Prinzip institutionalisiert werden sollte, das die gesamten Bereiche der Hochschulen durchzieht. Um das zu ermöglichen, sei es notwendig, dass Frauenförderung und Gleichstellungsbestrebungen durch die Hochschulleitung legitimiert und aktiv unterstützt werden. Letztlich sei, so JÄST, Gleichstellung ein Prozess, der alle Beschäftigten eines Arbeitsbereiches einbeziehen müsse. Es bedürfe jedoch auch des Einsatzes von GleichstellungsspezialistInnen, die diesen Prozess vorantreiben.

Unter der Federführung des damaligen Bildungs- und Forschungsministers Carl Tham legte die Regierung im Jahr 1995 ein Programm zur Förderung der Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung vor, das vom Parlament verabschiedet wurde. Die bereitgestellten Finanzmittel dienten dazu, Stellen für das in der Wissenschaft unterrepräsentierte Geschlecht – und damit für Frauen – zu schaffen. Darüber hinaus wurden Geschlechterforschungsprofessuren in solchen Bereichen eingerichtet, in denen, wie es hieß, die Geschlechterperspektive innovative Forschungsfragen zu eröffnen verspreche (Riksdagstrycket 1994/95).

Ein weiteres wichtiges Element war die Vorgabe der Regierung, dass in allen Hochschulgremien (einschließlich der Stellenbesetzungskommissionen) beide Geschlechter vertreten sein müssten. Es wurden allerdings keine präzisen Vorschriften, z.B. Quoten, gemacht. Das Programm wurde diskursiv als eine Frage der Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie gerahmt. Hervorgehoben wurde auch, dass die besonderen Kompetenzen von Frauen eine gesellschaftliche Ressourcen darstellen, die nicht ungenutzt bleiben dürften. In der öffentlichen Diskussion ist gerade dieses Argument kritisiert worden. Die Rede von den besonderen Kompetenzen der Frauen könne nämlich auch dazu beitragen, so der Einwand, Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu reproduzieren. Von Frauen würde ein „anderes“ Denken erwartet, was stereotype Vorstellungen eher befestigen als in Frage stellen könnte.

Eine Priorität bei der Mittelverteilung des Programms genossen die technischen und naturwissenschaftlichen Disziplinen. Wie bereits er-

wähnt, wurden insbesondere die Geschlechterforschungsprofessuren – auch Tham-Professuren genannt – die u.a. spezielle Professuren für Frauen schufen, aber auch generell den Zugang zu Professuren erleichterten, die nunmehr nicht nur qua Berufung auf eine ausgewiesene Professorenstelle, sondern auch durch Beförderung eines/er Lektors/in⁶ erlangt werden, kontrovers diskutiert. Innerhalb der Wissenschaftlergemeinschaft wurden diese Reformen widerstrebend und mit großer Skepsis aufgenommen –insbesondere in den von Männern dominierten Disziplinen. Insgesamt wurden landesweit 18 solcher Stellen eingerichtet, darüber hinaus einige wenige Stellen in Fächern, in denen bis dahin überhaupt keine Professorinnen vorhanden waren (Riksdagstrycket 1996/97).

Letztlich war dies also eher ein bescheidenes Programm. Die Besetzung der Stellen erwies sich als ein ausgesprochen konflikträchtiges Verfahren, in dem zahlreiche Gruppen um Einfluss rangen. Langfristige Wirkungen erhofft man sich vor allem durch die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die auf längere Sicht den Anteil von Frauen in der Professorenschaft erhöhen sollen. Bislang ist es noch zu früh, um den Erfolg oder Misserfolg dieser Policy beurteilen zu können (Jordansson 1999).

Mittelfristig dürfte sich der Anteil von Professorinnen jedoch zumindest durch die gleichzeitig eingeführte Neuregelung erhöhen, wonach Professuren nunmehr nicht nur qua Berufung auf eine ausgewiesene Professorenstelle, sondern auch durch Beförderung eines/er Lektors/in erlangt werden können.⁷ Aber auch diese Reform ist durchaus zwiespältig. Diese Professuren gelten als „zweitklassig“ und sind es insofern auch, als die Beförderung nicht damit einhergeht, die mit dem Lektorat verbundene Lehrverpflichtung zugunsten von Forschung zu reduzieren. Es steht zu befürchten, dass diese lehrintensiven Professuren, die Forschung erst durch Einwerbung von Drittmitteln ermöglichen, eine Frauendomäne werden.

⁶ In den schwedischen Hochschulen gibt es neben Professoren, ähnlich wie in Grossbritannien, seit den 50er Jahren auch Lektoren, die unbefristet angestellt sind. Sie haben den Grossteil der Lehre zu tragen und können nur dann forschen, wenn es ihnen gelingt, externe Forschungsgelder einzuwerben.

⁷ Die Beförderung erfolgt nach einem Begutachtungsprozess durch externe WissenschaftlerInnen.

4. Chancengleichheit an der Stockholmer Universität

Das Gremium, das die Gleichstellungspolitik an der Stockholmer Universität implementiert, ist der Gleichstellungsausschuss. Der Gleichstellungsausschuss ist ein korporatives Organ, in dem die Vertreter aller Personalgruppen, einschließlich StudentInnen und Vertrauensleute der Gewerkschaften repräsentiert sind. Zu den Aufgaben des Ausschusses zählt die regelmäßige Erhebung der Gleichstellungssituation sowie die Festlegung von konkreten Maßnahmen und entsprechenden Tätigkeitsschwerpunkten. Gleichstellungspläne der Universität umfassen die gesamte Personalstruktur, d.h. sowohl die Hochschulleitung, die HochschullehrerInnen und WissenschaftlerInnen, die DoktorandInnen, die StudentInnen als auch das Verwaltungs- und sonstige Personal. Die Pläne beziehen sich sowohl auf die Stellen- und Lohnstruktur als auch auf die Arbeitsbedingungen, worunter sexuelle Belästigung, aber auch die Beschaffung geschlechtsbezogener Forschungsliteratur verstanden werden. Jede Arbeitseinheit mit mehr als zehn Angestellten muss einen eigenen Gleichstellungsplan vorlegen. Der neuesten Untersuchung des Ausschusses zufolge, verfügen 80 Prozent der Abteilungen über einen solchen Plan (Stockholms Universität 2003a; Stockholms Universität 2003b).

Die derzeit prioritären Maßnahmen richten sich gegen sexuelle Belästigung. Dies ist nicht zuletzt auf das Engagement der StudentInnen zurückzuführen. Es gilt, eine Revision der bestehenden Richtlinien und Routinen zu dieser Problematik vorzunehmen. Es hat sich gezeigt, dass DoktorandInnen den unterschiedlichen Formen der sexuellen Belästigung und Kränkung in besonderem Maße ausgesetzt sind. Dies resultiert nicht zuletzt aus ihrer prekären Zwischenstellung als StudentInnen und Angestellte sowie aus der Abhängigkeitsbeziehung zu den BetreuerInnen.

Die Bedingungen für DoktorandInnen haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Im Jahr 1998 wurde gesetzlich bestimmt, dass die Doktorandenausbildung in einem Zeitraum von vier Jahren abgeschlossen werden muss. Diese Frist verlängert sich bei Erkrankung oder Elternurlaub. Die Zulassung zur Forschungsausbildung ist nur möglich, wenn eine Finanzierung durch institutionelle Mittel für den gesamten Zeitraum gesichert ist. Damit soll verhindert werden, dass die Doktorarbeit einen von der Politik als „zu lang“ beurteilten Zeitraum in Anspruch nimmt. Tatsächlich war es in Schweden lange Zeit üblich, dass WissenschaftlerInnen bereits langjährige Lehr- und Forschungserfahrung vorweisen

konnten, bevor sie ihr Doktorexamen ablegten. Diese Praxis wurde als ineffektiv angesehen, da sie nicht immer mit dem angestrebten Abschluss endete. Die neue Regelung soll das Verfassen der Doktorarbeit standardisieren und für bessere AbsolventInnenzahlen sorgen.

Inzwischen wird deutlich, dass die Vierjahresfrist bei den DoktorandInnen vielfach zu starkem Stress und großen psycho-sozialen Belastungen führt. So weisen insbesondere DoktorandInnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften überdurchschnittlich hohe Krankschreibungszahlen auf (Bäckman 2002).

Allerdings lässt sich das mit der Reform allein nicht erklären. Meines Erachtens zeigt sich in der Geschlechtsspezifität der Krankschreibungen das Erbe des Wissenschaftsbetriebes als Männlichkeitskultur mit jahrhundertelanger Tradition. Trotz der enormen Veränderungen in den letzten Dekaden, sind Frauen in der wissenschaftlichen Welt auch in Schweden immer noch eine Anomalie (vgl. hierzu Norlander 1994; Aas/Guldbrandsen 1996; Kalman 1996; Aas 1997; Mark 1997; Ronne 1997; Norlander 1997).

Dies wirkt sich in informellen Umgangsweisen und Verkehrsformen aus, die schwer einer Verrechtlichung zugänglich sind. Das bedeutet nicht, dass Frauen nicht erfolgreich wissenschaftlich arbeiten können. Es bedarf jedoch eines bewussteren Umgangs mit dieser Problematik, und zwar sowohl auf der individuellen wie institutionellen Ebene. Die Neuregelung der Forschungsausbildung hat diese immer schon bestehende Problematik der männlichen Wissenschaftskultur in gewisser Weise sichtbar gemacht. Vorher war es möglich, die daraus resultierenden Konflikte und Schwierigkeiten durch „Auszeiten“ zu kaschieren. Diese „Lösung“ ist durch die strikte Befristung nicht mehr möglich. Die erhöhte Krankschreibungsrate muss meines Erachtens vor diesem Hintergrund der individuellen Bewältigung einer strukturellen Problematik gesehen werden.

An der Stockholmer Universität gibt es inzwischen verstärkte Bemühungen, DoktorandInnen zu unterstützen. Die Aktivitäten zielen darauf, dass individuell bestimmte Techniken erlernt werden können, die helfen, den Wissenschaftsalltag zu bewältigen und durch organisierte Maßnahmen zu erleichtern. Einige Fakultäten haben sich dafür eingesetzt, Netzwerke unter DoktorandInnen aufzubauen. Bislang haben zwei solcher Treffen stattgefunden. Dabei wurde u.a. durch einen Vortrag über die Biographien früherer Wissenschaftlerinnengenerationen eine Diskussion

über die Lage der heutigen Doktorandinnen angestoßen. Parallel wurde ein Mentorinnennetzwerk ins Leben gerufen. Während diese neuen Aktivitäten bei den Doktorandinnen auf lebhaftes Interesse stoßen und auch bei der Universitätsleitung Unterstützung finden, zeigen sich die Institutvertreter eher skeptisch.

5. Fazit

Ich habe hier einen kurzen Überblick über die schwedische Gleichstellungspolitik im Hochschulbereich gegeben. Etwas zugespitzt könnte man die heutige Situation charakterisieren als einen Kampf zwischen den demokratisch gewählten Institutionen (wie Regierung und Parlament) und der Wissenschaftlergemeinschaft, die die politisch auf den Weg gebrachten Reformen eher unwillig, bis hin zur Obstruktion, begegnet. Auch in Schweden, diesem Musterland der Geschlechtergleichstellung, sind Veränderungsprozesse innerhalb des Wissenschaftsbetriebes ausgesprochen langsam – aber sie finden statt.

Literatur

- Aas, Gro Hanne/Guldbransen, Elisabeth (1996): Har vi tur kan det bli värre. Feministiskt kulturarbete på akademien. In: Häften för kritiska studier 1/1996, S. 47-55
- Aas, Gro Hanne (1997): Akademisk mikropolitik. Kön och konkurrens på universitet. In: Häften för kritiska studier 4/1997, S. 5-12
- Björk, Jan-Erik (2001): Sonja Kovalevsky, Matematiska institutionen, Stockholms Universitet. Stockholm
- Bäckman, Olof (2002): Sjukfrånvaron vid Stockholms Universitet 1997-2001 – en kartläggning: Institutet för social forskning, SOFI: Stockholm
- Jordansson, Birgitta (1999): Jämställdhetspolitikens villkor. Politiska intentioner möten med den akademiska världen: exemplet Thamprofessurerna. In: Nationella genussekretariatet för genusforskning rapport 1/1999
- Kalman, Hildur (1996): Tvärvetenskap. Möjlighet och begränsning för feministisk forskning. In: Häften för kritiska studier 3/1996, S. 25-32
- Mark, Eva (1997): Vad är sexuella trakasserier?. In: Häften för kritiska studier 4/1997
- Norlander, Kerstin (1994): Vad gör strukturerna med oss? Debatt om akademisk feminism. In: Häften för kritiska studier 4/1994
- Norlander, Kerstin (1997): Kvinnoforskning och statsfeminism – en ohelig allians? In: Häften för kritiska studier 4/1997, S. 35-41
- Riksdagstrycket (1994/95) (Hg.): Jämställdhet mellan kvinnor och män inom utbildningsområdet. Proposition till Riksdagen. Nr. 164. Stockholm

- Riksdagstrycket (1996/97) (Hg.): Regeringens skrivelse. Nr. 41. Stockholm
- Ronne, Marta (1997): Teoretisk eller politisk? En genusforskarens feministiska identitet. In: Häftet för kritiska studier 4/1997, S. 26-32
- Statens Offentliga Utredningar (1996) (Hg.): Reform och förändring: organisation och verksamhet vid universitet och högskolor efter 1993 års universitets- och högskolereform. Nr. 21. Stockholm: Fritzes
- Statens Offentliga Utredningar (2001) (Hg.): Nya villkor för lärandet i den nya högra utbildningen. Nr. 13. Stockholm: Fritzes
- Stockholms Universitet (2003a) (Hg.): Sammanfattning av enkät om jämställdhetstillståndet på SU 2002, Jämställdhetskommittén och Kvalitetsrådet. Stockholm
- Stockholms Universitet (2003b) (Hg.): Stockholms Universitets Jämställdhetsplan för 2003. Jämställdhetskommittén. Stockholm
- Sveriges Officiella Statistik (2002) (Hg.): Universitet och högskolor, Högskoleverkets årsrapport 2002. Stockholm
- Utbildningsdepartementet, Departementsserien (1997) (Hg.): Jämställdhet för kunskap, insikt och kvalitet. Slutrapport från JÄST-gruppen. Stockholm: Fritzes (=Ds 56/1997)
- Utbildningsväsendets författningsböcker (2002/03) (Hg.): Universitet och högskolor. Stockholm: Nordstedt Juridik AB