

Wissenschaftlerinnen-Rundbrief

Freie Universität Berlin

Nr. 1/2002

Total E-Quality Science Award – Die Freie Universität hat sich beworben!

Prof. Dr. Gisela Klamm-Delius S. 1

Gesucht, gefunden: Datenbanken für Wissenschaftlerinnen

Valeska Falkenstein S. 5

Reformen müssen nicht unbedingt fortschrittlich sein – Retraditionalisierung bei der Familienbesteuerung

PD Dr. Sabine Berghahn S. 6

Die Verleihung des Margeritha-von-Brentano-Preises 2001

Zur Aktualität der friedenspolitischen Position Margherita von Brentanos

Prof. Dr. Mechthild Leutner S. 9

Gender Mainstreaming – stromaufwärts, stromabwärts, ein sich verlaufender Nebenkanal?

Hon.-Prof. Dr. Claudia von Braunmühl S. 11

S.I.G.N.A.L. – Ein Interventionsprojekt gegen Gewalt gegen Frauen

Marianne Peters S. 13

Wissenschaft ist Zukunft – Berlin braucht die Medizin der FU und der HU

Die Personalräte der Freien Universität Berlin S. 17

Frauenbeauftragte – Es wurde gewählt

Bianca Beyer S. 20

Regulierung machts möglich ... Frauenquoten im öffentlichen Dienst steigen

Barbara Strobel S. 21

Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und Retraditionalisierung von Lebensmustern

Barbara Strobel S. 22

Frauen in der Welt der neuen Medien? – Der Universitätsfrauentag 2001

Valeska Falkenstein S. 25

Rhoda-Erdmann-Programm S. 3

Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen – Aktuelle Termine S. 4

Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung tagt! S. 16

Habilnetz – Noch gibt es uns! S. 17

Das neue Hochschulrahmengesetz S. 20

Lust an Differenzen S. 27

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber
Redaktion: Mechthild Koreuber
Layout: Christine Knoll

Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25/27
14195 Berlin
Tel.: 030/838-542 59
e-mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Prof. Dr. Gisela Klann-Delius
Vizepräsidentin der Freien Universität

Total E-Quality Science Award – Die Freie Universität Berlin hat sich beworben!

Die Freie Universität hat sich für den Total E-Quality Science Award beworben und sie hat dafür eine Reihe von guten Gründen. Zum einen ist ihr „Qualitätsmanagement und Qualitätsvergleich als Anreiz zur Verbesserung von Organisationsleistungen“ grundsätzlich wichtig, zum anderen begrüßt sie die Ziele und das Verfahren des Total E-Quality Science Award, ein Prädikat, das für „[...] Bewertung und Qualitätsvergleich von Maßnahmen zur Durchsetzung von Chancengleichheit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen [...] künftig [...] eingesetzt“ [wird]. Auf der Basis des von TOTAL E-QUALITY Deutschland e.V. entwickelten Kriterienkatalogs wurde ein Erhebungsinstrument entwickelt und erprobt, das auf den besonderen Gegebenheiten von Hochschulen und Forschungseinrichtungen aufbaut und insbesondere die Bedingungen des wissenschaftlichen Qualifizierungsverlaufs berücksichtigt. [...] Hochschulen und Forschungseinrichtungen können mittels Self-Assessment ihren Entwicklungsstand von Chancengleichheit feststellen und bewerten, sich dem Vergleich mit anderen Einrichtungen stellen sowie sich um das TOTAL E-QUALITY-Prädikat bewerben. Damit erhalten sie auch eine Anregung, ihre Chancengleichheitspolitik weiterzuentwickeln und deren Qualität zu verbessern.“ (www.total-e-quality-science.de)

Die Freie Universität Berlin hat sich im vergangenen Jahr in einem mehrmonatigen Prozess mit der Bearbeitung der Bewerbungsunterlagen befasst (vgl. Wissenschaftlerinnenrundbrief 3/2001). Die zusammengeführten Informationen und Dokumente zeigen in beeindruckender Weise die Vielzahl und die Vielfalt der auf zentraler Ebene, aber auch an den Fachbereichen unternommenen Aktivitäten zur Frauenförderung und zur Förderung der Geschlechterforschung. Sie sind in dem Bewerbungsschreiben der Freien Universität dokumentiert:

„Vor über zwanzig Jahren war die Freie Universität Berlin die erste Universität in der Bundesrepublik Deutschland, die Konsequenzen aus der Erkenntnis gezogen hat, dass Frauen im Wissenschaftsbetrieb gegenüber ihren männli-

chen Kollegen benachteiligt sind. Damals wurde eine Koordinationsstelle zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien, die heutige Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, eingerichtet. Seitdem hat die Freie Universität Berlin ihre Bemühungen um die Förderung von Frauen sowohl im Bereich Lehre und Forschung als auch in den sie unterstützenden Bereichen kontinuierlich verstärkt und die Verpflichtung zur Förderung von Frauen sowie zur Gender- und Frauenforschung in ihrem Leitbild verankert. Seitdem wurden neben grundsätzlichen gleichstellungspolitischen Elementen vielfältige Einzelmaßnahmen ergriffen, um das Ziel der Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern umzusetzen. Die enge Zusammenarbeit zwischen Hochschulleitung und zentraler Frauenbeauftragter sowie den dezentralen Frauenbeauftragten hat sich dabei vielfach bewährt.

Grundlagen für viele der getroffenen Fördermaßnahmen waren und sind die immer noch besonderen Lebensumstände von Frauen und deren Reflex in der unterschiedlichen Wertschätzung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb. Dies erfordert in besonderem Maße die Förderung des akademischen Nachwuchses für eine Wissenschaftlerinnenkarriere oder für eine Karriere in außeruniversitären Einrichtungen und Unternehmen sowie die Förderung von sonstigen Mitarbeiterinnen.

Die Freie Universität Berlin ist sich bewußt und das haben die Entwicklungen der letzten Jahre auch gezeigt, dass Chancengleichheit kein schnell zu erreichendes Ziel ist. Dies zeigt sich insbesondere bei der Berufung von Professorinnen. Hier hat sich der Erfolg, trotz intensiver Bemühungen, noch nicht in dem erwünschten Maße eingestellt. Daher hat sich die Freie Universität Berlin dazu entschlossen, verstärkt Nachwuchswissenschaftlerinnen zu fördern, damit sie ihre Berufungsfähigkeit erlangen können. Dies hat zwar keinen unmittelbaren Vorteil für die Freie Universität Berlin, da sogenannte Hausberufungen im allgemeinen nicht möglich sind, jedoch verfolgen auch andere Universitäten diese Strategie. Daher geht die Freie Universität Berlin davon aus, dass in einigen Jahren die Anzahl der habilitierten Frauen so weit gestiegen sein wird, dass sich deutlich mehr qualifizierte Frauen um Professuren bewerben können. Seit Jahren bemüht sich die Freie Universität Berlin, verstärkt Frauen zu Bewerbungen zu ermutigen und dies nicht nur mit dem mittler-

weile zum Standard gewordenen Satz: "Die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht". Stellenausschreibungen für den Wissenschaftsbereich werden z.B. auch in speziellen Datenbanken veröffentlicht, damit insbesondere Wissenschaftlerinnen im gesamten Bundesgebiet Kenntnis von Ausschreibungen erhalten, die sich auf ihr Wissenschaftsgebiet beziehen. Ebenso ist es selbstverständlich, dass die Frauenbeauftragten an allen Stellenbesetzungsverfahren beteiligt sind; ohne ein Votum einer Frauenbeauftragten wird an der Freien Universität Berlin keine Einstellung vorgenommen.

In den vergangenen Jahren hat die Freie Universität Berlin ihr Weiterbildungsangebot ausgebaut und differenziert gemäß den Bedürfnissen der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftsunterstützenden Bereich. Dieses Angebot wird von beiden Mitarbeitergruppen stark in Anspruch genommen. Dadurch ist es vielfach gelungen, insbesondere die wissenschaftsunterstützenden Mitarbeiterinnen weiter zu qualifizieren und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten innerhalb der Freien Universität Berlin nach ihren persönlichen Neigungen und Lebensumständen einzusetzen. Dies ist besonders vor dem Hintergrund zu sehen, dass sich die Freie Universität Berlin in einer Phase des Personalabbaus und der Umstrukturierungsmaßnahmen im Bereich der Verwaltung befindet. Durch das breitgefächerte Weiterbildungsangebot ist es der Freien Universität Berlin gelungen, dies ohne Kündigungen umzusetzen.

Ein weiterer bedeutender Schritt zur Förderung von Frauen ist, insbesondere Frauen darin zu unterstützen, Beruf und Familie vereinbaren zu können. So werden für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, die in den Mutterschutz und Erziehungsurlaub gehen, auf Antrag Vertretungen genehmigt, ohne diese auf die den Fachbereichen zugeteilten Kontingente zur Besetzung von akademischen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen anzurechnen. Die Freie Universität Berlin bemüht sich, Mitarbeiterinnen aus den wissenschaftsunterstützenden Bereichen ebenfalls auf Antrag für die Dauer des Erziehungsurlaubs vertreten zu lassen.

Die Freie Universität Berlin hat zudem eine Kindertagesstätte (für Kinder im Alter zwischen sechs Monaten und sechs Jahren) und einen Hort (für Kinder von der 1. bis zur 3. Schulklas-

se) mit weit über die von staatlichen Einrichtungen hinaus gehenden Öffnungszeiten, damit die spezifischen Arbeitsbedingungen der Universität berücksichtigt werden können. Neben den Kindern von befristet oder unbefristet beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern können auch Studierende und Gastwissenschaftlerinnen und -wissenschaftler ihre Kinder dort unterbringen. Damit ist es der Freien Universität gelungen, ihren Angehörigen eine umfassende und qualifizierte Betreuung ihrer Kinder zu gewährleisten und Voraussetzung für eine verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung/Beruf zu schaffen.

Eine weitere wichtige Erfahrung, die die Freie Universität in der Vergangenheit gemacht hat, betrifft die verbesserte Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen in den Fachbereichen und Institutionen durch ein vor einiger Zeit eingeführtes Anreizsystem.

Zusätzlich zu den Bemühungen zur Realisierung der Chancengleichheit und Förderung von Frauen wurde das Feld der Frauen- und Genderforschung bereits mit der Einrichtung der Koordinationsstelle zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien vor über zwanzig Jahren an der Freien Universität Berlin etabliert. Seitdem wurde dieser wissenschaftliche Bereich in Forschung, Lehre und Studium ausgebaut und bildet heute einen bedeutenden Schwerpunkt der Aktivitäten der Freien Universität Berlin.

Wie auch an anderen Universitäten besteht an der Freien Universität Berlin das Problem, dass Studentinnen und dementsprechend Wissenschaftlerinnen in geisteswissenschaftlichen Fächern überdurchschnittlich repräsentiert sind, in naturwissenschaftlichen Fächern hingegen unterrepräsentiert. Dieser traditionellen Wahl von Studien- und Berufsfeldern entgegenzuwirken ist eine herausfordernde Aufgabe, der sich die Freie Universität Berlin annimmt. [...]

Die Beispiele für die Maßnahmen der Freien Universität Berlin können an dieser Stelle nur grob benannt werden. [...] Alle Förderinstrumente und -maßnahmen sind vor dem Hintergrund der besonderen Situation zu sehen, in der sich alle Berliner Universitäten im Rahmen des Bewerbungsprozesses befinden. Seit Jahren stehen die Berliner Hochschulen unter einem massiven Sparzwang, Planungssicherheit erhalten sie nur durch die seit 1997 zwischen den Hochschulen und der Berliner Landesregierung geschlossenen

Hochschulverträge, in denen Leistungsziele, wie z.B. die Effizienzsteigerung in Forschung und Lehre bei gleichzeitiger Absenkung der Studienplätze und Mitarbeiterzahlen, sowie die zur Verfügung stehende Finanzausstattung vereinbart werden. Von diesen finanziellen Restriktionen ist auch der ab dem Jahr 2003 gültige Stellenausstattungsplan der Freien Universität Berlin betroffen. Dieser Plan sieht nahezu eine Halbierung der Stellen aller Beschäftigungsgruppen vor. Eine Ausfüllung ist unter den derzeitigen finanziellen Gegebenheiten jedoch nicht gesichert. So ist seit einiger Zeit die Besetzung von Stellen des akademischen Mittelbaus im Durchschnitt nur zu 80% der im Sollstellenplan vorgesehenen Ausstattung möglich. Desweiteren gilt ein weitreichender Einstellungsstopp im Bereich des wissenschaftsunterstützenden Personals. [...]

Die Freie Universität Berlin ist sich ihrer Verantwortung bewußt, die sie für alle Angehörigen als Lern-, Lehr- und Arbeitsstätte innehat. Im

Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten sieht sie sich in der Verantwortung, Frauen in unserer Gesellschaft die gleichen Chancen für die Gestaltung ihres Lebens einzuräumen wie Männern. Die Zielsetzung ist ambitioniert und nicht immer ist es einfach, entsprechende Frauenfördermaßnahmen umzusetzen. Gleichwohl hat die Freie Universität Berlin in den letzten Jahren Vieles erreicht. Sie wird sich auch in Zukunft entschieden dafür einsetzen, das Erreichte zu sichern und darauf aufbauend weiterhin das Ziel der Chancengleichheit verfolgen.“

Die Gesamtheit der gegenwärtigen und anvisierten Maßnahmen begründet die Bewerbung der Freien Universität Berlin um den Total E-Quality Science Award und berechtigt zu der Hoffnung, dass die für Ende Februar erwartende Entscheidung der Jurorinnen und Juroren positiv für die Freie Universität Berlin ausfallen wird.

Rhoda-Erdmann-Programm

Das *Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft* für das Sommersemester 2002 ist erschienen und kann in der Weiterbildungseinrichtung der FU angefordert werden (Tel.: 838 51458, E-Mail: kfr@zedat.fu-berlin.de). Neu im Programm sind ein Coaching für das wissenschaftliche Schreiben und ein Training zur interkulturellen Kompetenz. Daneben wird ein weiterer Baustein zum Thema Frauen und Führung angeboten, diesmal zum Schwerpunkt „Führen im Team – Von der Arbeitsgruppe zum Team“. Seminare zu Diskussionsleitung und Moderation, zur Erstellung einer Homepage sowie ein Stimm- und Sprechtraining ergänzen das Angebot für Frauen in der Qualifikationsphase.

Das Rhoda-Erdmann-Programm erscheint zusammen mit dem Weiterbildungsprogramm für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der FU, das 20 Seminare zu den Schwerpunkten Kommunikation, Präsentation, Schreiben und Gestalten, Organisation, Sprachen und EDV anbietet.

Felicitas Wlodyga
Stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte

Förderprogramme für Wissenschaftlerinnen – Aktuelle Termine

Das „C1/C2 Programm“ der Freien Universität Berlin geht in seine nächste Ausschreibungsrunde, es werden **5 C2-Stellen** zum 01.06.02 neu besetzt.

Anträge auf Zuweisung einer Stelle können jeweils über die Fachbereiche an die Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) gestellt werden. Falls mehrere Anträge vorliegen, muss der Fachbereich eine Reihung nach Prioritäten vornehmen. *Personenbezogene Anträge können nicht berücksichtigt werden.* Die KFN legt für ihre Empfehlung besondere Auswahlkriterien für die einzelnen Fachbereiche bzw. Institute und Fachrichtungen zugrunde.

Die Anträge sollen deshalb folgende Angaben enthalten:

- Begründung des Antrags/der Anträge im Kontext der Forschungsprogrammatisierung und des Lehrprogramms des Faches/der Fächer
- Darlegung, dass habilitierte Frauen zur Besetzung dieser Stelle zur Verfügung stehen
- Ausstattung (Raum, Laborversorgung, ggf. technisches Personal), die für die Stelle zur Verfügung steht, ggf. die Einbindung in Arbeitsgruppen
- Angaben darüber, wie viele Qualifikationsstellen es insgesamt am Fachbereich gibt, wie viele davon von Frauen besetzt sind und ob derzeit eine oder mehrere C1- oder C2-Stellen aus dem Förderprogramm am Fachbereich verankert sind (wenn dies der Fall ist, bis zu welchem Zeitpunkt und in welchem Institut, ggf. in welcher Fachrichtung).
- Nachweis über das Verhältnis von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Instituts-ebene, auf Fachbereichsebene, ggf. in der Fachrichtung
- Angaben darüber, wie viele Habilitationen und Promotionen im Fachbereich bzw. Institut bzw. in der Fachrichtung in den letzten vier Jahren stattgefunden haben und wie hoch dabei der Frauenanteil ist
- Vorlage eines Ausschreibungstextes

Frauen, die Interesse haben und die notwendigen Voraussetzungen erfüllen, sollten sich an die Frauenbeauftragte und/oder an das Dekanat bzw. die Institutsleitung ihres Bereichs wenden, damit nicht versäumt wird, einen korrekten Antrag mit den nötigen Unterlagen fristgerecht bis zum **10.03.2002** an die KFN zu stellen.

Nähere Informationen sind in der Geschäftsstelle der KFN, Telefonnummer: 838 736 45, zu erhalten.

Im „Berliner Chancengleichheitsprogramm“ sind die nächsten Ausschreibungen für das Sommersemester mit der Frist 26.08.02 zu erwarten. Hier werden für Projekte im Bereich Geschlechterforschung und für Qualifizierungsvorhaben im Bereich der Natur- und Technikwissenschaften Stipendien vergeben.

Nähere Informationen sind beim Servicezentrum an der Humboldt-Universität, Telefonnummer: 20246-966, zu erhalten.

Mechthild Koreuber
Zentrale Frauenbeauftragte

Valeska Falkenstein

Mitarbeiterin im Büro der zentralen Frauenbeauftragten

Gesucht, gefunden: Datenbanken für Wissenschaftlerinnen

Ein Beispiel: Die Frauenbeauftragte einer Universität oder eine Berufungskommission wollen eine Stellenausschreibung gezielt an qualifizierte Frauen weiterleiten. Wie kann man dann Kontakt mit möglichen Kandidatinnen aufnehmen? Wie findet man geeignete Wissenschaftlerinnen? Die Nachfrage nach Auskünften über berufungsfähige Frauen ist insbesondere gestiegen, seitdem der Generationenwechsel an Hochschulen begonnen hat. Gleichzeitig fehlt es oftmals an aktuellen Informationen. Datenbanken, gefüttert mit Details über den beruflichen Werdegang von Wissenschaftlerinnen, stellen eine praktische Hilfe dar und werden mit wachsender Tendenz genutzt.

Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) der Freien Universität sammelt seit 1970 Daten über Frauen, die die Lehrbefugnis an deutschen Hochschulen erhalten haben. Die Datenbank „**Habilitationen von Frauen in Deutschland 1970ff**“ versteht sich dabei als Anschlussstelle an die Veröffentlichung „50 Jahre Habilitation von Frauen in Deutschland 1920-1970“ von Elisabeth Boedecker und Maria Meyer-Plath. Kommen Anfragen von Universitäten, dann stellt die ZE Listen mit Namen, Dienstadressen, Habilitationsthemen, Lehrbefugnis sowie speziellen Lehr- und Forschungsgebieten zur Verfügung. Wissenschaftlerinnen müssen zur Aufnahme in den Datensatz lediglich einen Fragebogen ausfüllen und ihn an die ZE schicken. Infos zur Datenbank und der Erhebungsbogen selbst sind im Internet unter www.fu-berlin.de/zefrauen/datenbanken/habil/habilda.html zu finden.

Früher unter dem Namen „InfoSys“ bekannt, jetzt aber zu „**FemConsult**“ geworden, speichert die Datenbank des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science (CEWS) an der Universität Bonn Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zur Zeit enthält FemConsult etwa 6500 Einträge, in absehbarer Zeit soll die Datenbank ins Internet

gestellt und international ausgebaut werden. Der Datenerhebungsbogen und Auskünfte zum CEWS sind unter www.cews.uni-bonn.de/ueberuns/ueberuns.html verfügbar.

Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine „**Datenbank für Akademikerinnen und potentielle FH-Professorinnen**“ eingerichtet. Informationen erteilt die Frauenbeauftragte der FHTW, e-mail: H.Engel@fhtw.berlin.de.

Auch die Fachhochschule Osnabrück arbeitet an einer „**Datenbank für potentielle Professorinnen an Fachhochschulen**“. Auskünfte gibt es beim Büro für Gleichstellung und Frauenförderung unter der Telefonnummer 0541/969 29 36.

Die „**Politologinnen-Datenbank**“ des femina politica e.V. befindet sich zur Zeit noch im Aufbau: Daten sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der Politischen Wissenschaft, der politischen Praxis und angrenzender Fach- und Arbeitsgebiete werden gesammelt. Näheres unter www.politologin.de.

In der „**European Database of Women Experts in Science, Engineering and Technology**“ sind Daten qualifizierter Frauen aus Wissenschaft, Ingenieurwesen und Technologie aus Belgien, Dänemark, Deutschland, den Niederlanden, Spanien, Schweden und Großbritannien verfügbar. Im Internet ist die Datenbank unter www.setwomenexperts.org.uk zu finden.

Unter www.femdat.ch finden Interessierte eine „**gesamtschweizerische Datenbank**“ für Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete aus Wissenschaft, Praxis, Privatwirtschaft und anderen Bereichen.

Die Karl-Franzens-Universität Graz, genauer das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, arbeitet an der Erstellung einer „**Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen**“. Auskunft unter 0043 (0)316/380 1027.

Wissenschaftlerinnen sollten die Existenz dieser Datenbanken nutzen und sich ohne Zögerlichkeiten ob der eigenen Qualifikation als Fachfrauen registrieren lassen.

Ebenso sollten sie dafür Sorge tragen, dass Einstellungs- und Berufungskommissionen diese Datenbanken nutzen. In den Frauenförderrichtlinien ist die Rolle der universitären Einrichtungen bei Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren klar festgelegt. In §2, Abs.2, heißt es: „Nach der Ausschreibung sucht die Einrichtung, in der die Stelle zu besetzen ist, ggf. mit Hilfe der Frauenbeauftragten nach geeigneten Bewerberinnen und fordert diese zur Bewerbung auf.“

PD Dr. Sabine Berghahn

Privatdozentin am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Reformen müssen nicht unbedingt fortschrittlich sein — Retraditionalisierung bei der Familienbesteuerung

„Die Ehe ist als Lebensgemeinschaft von Mann und Frau die, wie das Bundesverfassungsgericht sagt, ‚alleinige Grundlage einer vollständigen Familiengemeinschaft‘ und ‚Voraussetzung für die bestmögliche körperliche, geistige und seelische Entwicklung von Kindern‘. Die verfassungsrechtliche Freiheit von Ehe und Familie enthält ein Angebot, das der Freiheitsberechtigte ausschlagen darf, dessen Annahme der Staat aber erhofft und erwartet.

(...) Wer sich allein des Berufes wegen gegen ein Kind entscheidet, sollte sorgfältig bedenken, ob er damit nicht seiner Biographie einen weniger glücklichen Verlauf gibt. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern wird nicht dadurch verwirklicht, dass das Kind im Wirtschafts- und Rechtsleben verschwiegen oder ausgeblendet wird. Ebenso wird die Freiheitschance des Kindes gemindert, wenn die Lebensstrukturen auf den Alleinerziehenden ausgerichtet werden.“

(Paul Kirchhof: Wer Kinder hat, ist angeschmiert, in: „Die Zeit“ vom 11.1.2001)

Die Forderungen des Bundesverfassungsgerichts

Am 10. November 1998 hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts im Zuge der sog. steuerlichen Familienurteile (tatsächlich: Be-

schlüsse) den Gesetzgeber zu einer Reform der Besteuerung von Eltern aufgefordert und auch schon bestimmte Eckpunkte der Reform selbst vorgegeben. Insbesondere ordnete das Bundesverfassungsgericht die Gleichstellung von verheirateten Eltern-Paaren mit alleinerziehenden Eltern an. Dies betraf Absetzbeträge, die damals nur Alleinerziehende in Anspruch nehmen durften: Haushaltsfreibetrag, Betreuungskosten; diese Regelungen hielt das Gericht für verfassungswidrig. Als neue familienpolitische Maßnahme forderte das Gericht für alle Eltern die steuerliche Honorierung ihrer elterlichen Erziehungsleistung.

Was auf den ersten Blick so aussieht, als habe das Verfassungsgericht eine Lanze gebrochen für die ökonomisch bedrängten Familien im allgemeinen und die besonders belasteten unter ihnen, d.h. kinderreiche und alleinerziehende Familien, im besonderen, entpuppt sich bei näherem Hinsehen als prononcierter Akt der Retraditionalisierung und Eheförderung. Bessergestellt werden sollen nach der Intention des Verfassungsgerichts nämlich nur verheiratete (und zusammenlebende) Eltern (zum mutmaßlichen ideologischen Hintergrund vgl. das obige Zitat von Paul Kirchhof, der als Verfassungsrichter wesentlichen Einfluss auf die Formulierung der sog. Familienurteile ausübte). Verheiratete Eltern sollten in Zukunft dieselben steuerlichen Vorteile haben wie alleinerziehende Eltern, sprich Mütter. Soweit Alleinerziehende überhaupt ein steuerpflichtiges Einkommen haben, was bei einem überproportionalen Anteil von ihnen nicht der Fall ist, weil sie von Sozialleistungen leben, war es ihnen seit einer Entscheidung des Ersten Senats des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahre 1982 (Erster Senat) zugestanden worden, die Kosten, die sie für Betreuung und Erziehung durch Dritte ausgeben müssen, bis zur Grenze von 4.000 DM steuermindernd abzusetzen, außerdem existierte ein Haushaltsfreibetrag von 5.616 DM. Dahinter stand vor allem der Gedanke, dass Alleinerziehende ohne Verausgabung dieser Zahlungen an Dritte in den meisten Fällen gar kein Einkommen beziehen und folglich auch nicht zum Steueraufkommen beitragen könnten. Die Vereinbarung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit ist für sie seit jeher so elementar, dass auch die Steuergesetzgebung nicht umhin kam, ihnen dafür Steuererleichterungen einzuräumen.

Für verheiratet zusammenlebende Eltern lehnten Gesetzgeber und Bundesverfassungsgericht es dagegen in der Vergangenheit ab, die an Dritte

(Babysitter, öffentliche Einrichtungen) verausgabten Beträge für Betreuung und Erziehung steuermindernd zu berücksichtigen, selbst wenn es sich konkret um Ausgaben handelte, die den Eltern bzw. der Mutter Erwerbstätigkeit überhaupt erst ermöglichten. Bei der ablehnenden Haltung spielte vermutlich die Grundidee des sog. *Ehegattensplittings* eine Rolle, denn darin wäre anderenfalls eine doppelte Privilegierung zu sehen. Dieser Besteuerungstarif soll nämlich idealtypisch dafür sorgen, dass nur ein Elternteil erwerbstätig zu sein braucht und der andere sich um die Kinder kümmern kann. Bekanntlich profitieren Ehepaare mit krass unterschiedlichen Einkommen am meisten vom Ehegattensplitting, während gleichverdienende Paare keinerlei Vorteil daraus erlangen. Das Ehegattensplitting fördert so noch immer in rigider Weise die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in Ehe und Familie. Dass auch bei zusammenlebenden Eheleuten immer häufiger ein steuerlich legitimes Interesse an der Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit bei *beiden* Ehegatten besteht, wurde auf diese Weise lange ignoriert. Soweit, so unbefriedigend!

Statt nun aber nach einer im Hinblick auf die jeweilige Belastungssituation differenzierten Entlastung und Besteuerungsmethode zu verlangen, hat das Bundesverfassungsgericht gefordert, dass sowohl verheiratete Eltern – seien sie zwei Verdienere, seien sie Eltern mit traditioneller Arbeitsteilung – als auch Alleinerziehende eine steuerliche Entlastung und Anerkennung für ihre Betreuungs- und Erziehungsarbeit erhalten sollten, selbst wenn im Einzelfall tatsächlich keine Betreuungskosten entstehen, etwa weil die Frau die Kinder in traditioneller Weise selbst betreut. *Eine solche pauschale Gleichbehandlung erscheint unangemessen, weil nur bei tatsächlicher Verausgabung der Kosten eine entsprechende steuerliche Belastung besteht, die ausgeglichen werden sollte.* Dies gilt umso mehr, da Alleinerziehende deutlich weniger Einkommen haben, tatsächlich aber sehr oft höhere Kosten aufbringen müssen und deshalb gegenüber Zwei-Eltern-Familien benachteiligt sind. Die nach dem alten Recht nur Alleinerziehenden gewährten Absetzbeträge stellten in erster Linie einen Ausgleich dafür dar, dass bei Alleinerziehenden der zweite Elternteil fehlt, die Elternperson also sowohl das Familieneinkommen allein erwerben als die Kindererziehung und -betreuung aus eigenen Ressourcen sicherstellen muss. Insofern ist die formale Gleichbehandlung von ehelichen Zwei-Eltern-Familien mit Alleinerziehenden höchst problematisch.

Eine Reform als schlichter Nachvollzug konservativer Vorstellungen und auf Kosten von alleinerziehenden Eltern

Wie hat nun die rot-grüne Bundesregierung die in sich schon problematischen Aufforderungen des Verfassungsgerichts umgesetzt? Zum 1. Januar 2000 sind bereits Änderungen auf der ersten Stufe der Reform des steuerlichen Familienlastenausgleichs aufgrund der sog. Familienurteile vorgenommen worden. Nunmehr stehen zum 1. Januar 2002 die Veränderungen der zweiten Stufe an. Schon bei der ersten Stufe, aber erst recht bei der zweiten zeigt sich, dass die von der rot-grünen Regierung entworfene „Reform“ sich ganz brav und unkritisch auf der ehefördernden Linie des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts bewegt. Und dies, obwohl der Zwang zur Veränderung eine gute Gelegenheit geboten hätte, *endlich das lange kritisierte Ehegattensplitting abzuschaffen und die tatsächlich zur Ermöglichung einer (beiderseitigen) Erwerbstätigkeit verausgabten Kosten für Kinderbetreuung und Erziehung bei allen Eltern „vom ersten Euro an“ als Absetzbeträge zuzulassen, soweit sie tatsächlich verausgabt wurden.* Auf diese Weise hätten die Kosten der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie *in Abhängigkeit von ihrer tatsächlichen Aufbringung und vom realen Bedarf* berücksichtigt werden können. Das hätte verheiratete und alleinerziehende Eltern gleich behandelt, *aber gleichzeitig den realen Bedarfssituationen Rechnung getragen.*

Stattdessen hat die rot-grüne Bundesregierung nur das in geltendes Recht umgesetzt, was problematisch war an der Forderung des Bundesverfassungsgerichts, nämlich die ideologisch motivierte (formale) Gleichbehandlung von verheirateten zusammenlebenden mit alleinerziehenden Eltern. Ideologisch motiviert erscheint diese Maßnahme, weil sie offenbar Menschen wieder verstärkt dazu veranlassen soll zu heiraten und zusammenzubleiben, jedenfalls solange Kinder zu erziehen sind (vgl. obiges Zitat). Für die Finanzierung der Reform bedeutete die schlichte Orientierung an der verfassungsgerichtlichen Gleichbehandlungsvorstellung jedenfalls, dass erhebliche Entlastungsmittel zugunsten der verheirateten zusammenlebenden Ehepaare mit minderjährigen Kindern aufgebracht wurden. Eine Prioritätensetzung nach Bedarfsgesichtspunkten fand insofern nicht mehr statt, als für die Gruppe der Alleinerziehenden keinerlei Verbesserung verabschiedet wurde. Im Gegenteil, ausgerechnet ihr wurden sogar Verschlechterungen zugemutet.

Ab 1. Januar 2002 treten die Veränderungen der „zweiten Stufe“ in Kraft. Es gilt folgende Rechtslage: Zwar wurde das Kindergeld (für das erste und zweite Kind) auf 154 Euro (300 DM) monatlich angehoben, jedoch deckt dies nicht annähernd die realen Kosten, welche die Unterhaltung eines Kindes verursacht, zumal der Unterhalt vom anderen Elternteil bei Alleinerziehenden oft ausbleibt. Außerdem bietet der angehobene steuerliche *Kinderfreibetrag* von 5.808 Euro (11.360 DM) für *Großverdiener* eine deutlich bessere Entlastung als das *Kindergeld* (235 Euro gegenüber 154 Euro monatlich), den viele Eltern, *insbesondere aber Alleinerziehende gar nicht ausschöpfen können*. Für Alleinerziehende geht die Erhöhung des Kinderfreibetrags daher in den allermeisten Fällen ins Leere. (In diesem Kinderfreibetrag enthalten ist ein neuer allgemeiner Freibetrag für „Betreuung, Erziehung oder Ausbildung“ in Höhe von 2.160 Euro.)

Der (früher speziell auf Alleinerziehende anwendbare) Haushaltsfreibetrag von 2.340 Euro (4.600 DM) kommt ab 1.1.2002 nur noch denjenigen Alleinerziehenden zugute, die schon 2001 einen Anspruch hatten, weil sie alleinerziehend waren. Er wird in den folgenden Jahren weiter abgebaut. Wer erst im Jahre 2002 alleinerziehend wird, erhält gar keinen Haushaltsfreibetrag mehr zugerechnet. (Verheiratet zusammenlebende Paare profitieren dagegen – je nach dem Verhältnis ihrer Einkommen – weiter vom Ehegattensplitting.)

Kinderbetreuungskosten, soweit sie *nachgewiesen* und *erwerbsbedingt* sind, werden für ein Kind bis zum 14. Lebensjahr (oder ein behindertes Kind) als „außergewöhnliche Belastung“ in Höhe von 1.500 Euro (3.028 DM) absetzbar sein, soweit sie die Entlastung aus dem Kindergeld bzw. dem allgemeinen Betreuungs- und Erziehungsfreibetrag (s.o.) übersteigen. Dies bedeutet eine Verschlechterung für Alleinerziehende, wenn man die Regelung mit der vor dem Jahre 2000 vergleicht, als noch 4.000 DM (und für jedes weitere Kind 2.000 DM) abgesetzt werden konnten. Seit dem Jahre 2000 wurde allen Eltern ein *allgemeiner Betreuungsfreibetrag* zugerechnet, der den *Kinderfreibetrag pauschal erhöhte und keine real verausgabten Betreuungskosten voraussetzte*. Schon diese Maßnahme benachteiligte die Alleinerziehenden massiv. Nunmehr wird diese Strategie leicht modifiziert weiterverfolgt, indem der neue Freibetrag für wegen Erwerbstätigkeit angefallene Betreuungskosten voll in das Verrechnungssystem von Kindergeld und allgemeinem Betreuungsfreibetrag einbezogen ist. Tat-

sächliche Betreuungskosten sind erst als außer-gewöhnliche Belastungen steuermindernd absetzbar, soweit sie das Kindergeld/den steuerlichen Freibetrag und den dazu gehörigen allgemeinen Betreuungs- und Erziehungsfreibetrag, den alle Eltern zugerechnet bekommen, übersteigen. Und auch dann ist die Absetzbarkeit auf 1.500 Euro beschränkt. Das bedeutet, dass wiederum *nur gut verdienende Eltern mit hohen Betreuungskosten eine Chance* haben, diesen Betrag als zusätzlichen *Absetzbetrag auszuschöpfen*. Andererseits übersteigen in solchen Fällen die tatsächlichen Kosten wiederum häufig den Absetzbetrag.

Während Alleinerziehende also erhebliche Einbußen gegenüber dem Zustand vor der „ersten Stufe“ der Umsetzung der Familienurteile erleiden und die Verschlechterung sogar im günstigsten Fall (s.u.) ihre Kindergelderhöhung übersteigt, bringt die Reform den verheirateten Paarfamilien fast durchgängig ein Plus. Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) hat ausgerechnet, dass Alleinerziehende in jeglicher Konstellation mehr Steuern zahlen müssen, nämlich 330 bis 500 DM mehr, soweit sie ab 2002 noch von dem reduzierten Haushaltsfreibetrag profitieren können, 1.700 bis 2.600 DM, falls sie erst im Jahre 2002 alleinerziehend werden.

Fazit

Es versteht sich von selbst, dass dieses „Reformergebnis“ ein sozialpolitischer Skandal ist. Der Verband alleinerziehender Mütter und Väter (VAMV) fordert daher zu einer Postkartenaktion auf. Mindestens 100.000 Postkarten mit der Aufschrift „Ich bin kein Single“ sollen an Finanzminister Eichel geschickt werden. Zudem unterstützt der VAMV Verfassungsbeschwerden Betroffener und organisiert diverse Pressekampagnen. Davon abgesehen ist es jedoch bemerkenswert, wie wenig Aufmerksamkeit und Protest diese „Reform“ der Familienbesteuerung hervorgerufen hat; außer dem VAMV protestierten schon bei den Anhörungen zur Reform zwar auch etliche Frauen- und Familienverbände, aber die Resonanz in den Medien war gering. Erst recht unbeachtet blieb der Protest Betroffener in der parlamentarischen Entscheidung. Das Ergebnis ist daher ein von Bundesverfassungsgericht und Bundesregierung gemeinsam zu verantwortendes sozial- und familienpolitisches Armutszeugnis: Denn obwohl die regierungsamtlichen Familienberichte und sonstige empirischen Untersuchungen immer wieder zu Tage

fördern, wie sehr gerade Ein-Eltern-Familien von Armut heimgesucht und bedroht sind, ist der rot-grünen Regierung nichts anderes eingefallen, als unkritisch die ideologisch motivierten Verfassungsgerichtsentscheidungen umzusetzen, Steuerentlastungen pauschal über allen Eltern auszustreuen, den Alleinerziehenden als der wirtschaftlich schwächsten Gruppe von Eltern aber nur Einbußen zuzumuten.

Hier zeigt sich zum einen wieder einmal, dass die Größe und Stärke der Lobby allemal wichtiger ist als das sachlich propagierte sozialpolitische Anliegen. Und zum anderen beweist diese „Reform“, dass die Verlockung, in Karlsruhe Ersatzgesetzgeber zu spielen, immer wieder auflebt und dabei fast zwangsläufig im gesellschaftspolitisch konservativen Sinne ausgelebt wird. Dass aber eine rot-grüne Regierung es nicht fertig bringt, dieser Intention in der Umwandlung in

konkrete Politik etwas entgegenzusetzen, ist bedauerlich und folgenreich, aber nur sehr schwer und in längerfristiger Perspektive zu verändern. Ansatzpunkt für strukturelle Reformen könnte die Demontage der Privilegierung der Ehe, insbesondere die lang überfällige Abschaffung des Ehegattensplittings sein – mit dem Ziel, das Erwerbs-, Steuer- und Sozialsystem sozial und belastungsgerecht differenziert umzubauen.

Vorgedruckte Postkarten und weitere Informationen sind beziehbar beim:

VAMV (Verband alleinerziehender Mütter und Väter),
Bundesverband e.V.,
Beethovenallee 7,
53173 Bonn,
Tel. 0228-352995, Fax: 0228-358350,
Email: vamv-bv@netcologne.de,
Internet: www.vamv-bundesverband.de.

Die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 2001

Am 12. Dezember fand im Rahmen eines Festaktes die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises statt. Wir veröffentlichen im Folgenden drei der aus diesem Anlass gehaltenen Reden.

Prof. Dr. Mechthild Leutner

Freie Universität Berlin

Zur Aktualität der friedenspolitischen Position Margherita von Brentanos

Rede der Sprecherin des Frauenrates

Liebe Preisträgerinnen, sehr geehrte Frau Senatorin, sehr geehrte Frau Vizepräsidentin, liebe Kolleginnen und Kollegen, meine Damen und Herren, gerade anlässlich der diesjährigen Preisverleihung ist es mir eine besondere Verpflichtung und ein tiefes Bedürfnis, auf das Wirken und die Verdienste Margherita von Brentanos einzugehen. Wie aktuell auch heute noch oder schon wieder ihre Schriften sind, ist mir erneut deutlich geworden, als ich diese Ansprache vorbereitete. Das gilt nicht allein für ihren Kampf um die Gleichberechtigung der Frauen an der Universität, das gilt auch für ihr engagiertes Eintreten für eine Friedenspolitik, welches auch uns

eine bedenkenswerte Anregung, ja ein Vorbild sein kann.

Bereits 1958/59 hatte sich Margherita von Brentano – sie war gerade wissenschaftliche Assistentin am Philosophischen Seminar geworden – in der Bewegung gegen die atomare Aufrüstung engagiert. In ihrem Beitrag „Atomwaffen und christliche Friedenspolitik“, der in der 8. Nummer der Zeitschrift „Das Argument“ erschien, wandte sie sich als Christin und als Wissenschaftlerin gegen die „Rechtfertigung des Atomwaffengebrauchs im Allgemeinen“ und lehnte auch jede „moraltheologische Befürwortung der westdeutschen Atomrüstung“ entschieden ab. In den 60er- und 70er-Jahren, unter anderem auch während ihrer zweijährigen Amtszeit als Vizepräsidentin, setzte sie ihr aktives Friedensengagement fort. Anfang der 80er-Jahre rief sie die Friedensinitiative Philosophie an der Freien Universität mit ins Leben, nicht nur um gegen die Pläne zur sogenannten „Nachrüstung“ der

NATO zu protestieren, sondern auch um philosophische Grundfragen zu Krieg und Frieden zu klären. Es war ihr besonderes Anliegen aufzuzeigen, „was denn eigentlich Philosophie als Philosophie und Philosophen als Philosophen“ spezifisch zu den Problemen Krieg und Frieden, zu deren Erkenntnis und zu einem angemessenen Verhalten dazu beitragen können. Sie erklärte sich damit nicht allein als Staatsbürgerin und als Mensch betroffen, sie sah sich auch als Wissenschaftlerin in der Verantwortung und beanspruchte eine professionelle Kompetenz zur Lösung dieser Fragen.

Aus dieser Perspektive setzte sich Margherita von Brentano insbesondere mit Karl Jaspers auseinander. Dieser hatte dafür plädiert, den atomaren Krieg für die Erhaltung eines höheren Werts, als es Frieden sei, in Kauf zu nehmen. Er hatte dies als „Selbstopfer der Vernunft“ gerechtfertigt. Margherita von Brentano deckte die philosophischen Prämissen auf, die dieser Position zugrunde lagen, nämlich die Annahme einer für selbstverständlich gehaltenen Moral und eines sogenannten gesunden Menschenverstandes. Sie forderte demgegenüber, dass die Prämissen der eigenen wie auch fremder Überzeugungen und Entscheidungen offengelegt und reflektiert werden sollten. Notwendigerweise wird für die kritische Philosophin das menschliche Handeln in der atomaren Bedrohung und ein möglicher Widerstand zur zentralen Frage. Sie orientierte sich dabei an Hannah Arendt und insbesondere an Günther Anders, der seine Positionen Anfang der 80er Jahre in seinem Werk „Die atomare Drohung“ formuliert hatte. Anders' gelegentlich pessimistischen Schlussfolgerungen kehrte sie ins Positive. Der kategorische Imperativ: „Leiste Widerstand!“ beinhaltete für Margherita von Brentano viererlei:

„1. Lerne wieder Handeln.

2. Greife ein, um zu verhindern, dass deine als Nichtstun oder als Mitmachen oder als Arbeiten oder als Auslösen getarnte Tätigkeit zu Effekten führt, die du, wären sie direkt erreichbare oder sichtbare Effekte deines Tuns, niemals verantworten würdest.

3. Übe deine Phantasie, weite sie aus, so dass sie den Effekten deines Tuns oder Mittuns oder Unterlassens nachwächst.

4. Habe Mut Angst zu haben, und ängstige deinen Nächsten wie dich selbst, damit du und er Mut zum Widerstand gewinnen.“

Was uns heute unter vielem anderen ängstigen sollte, ist die Dämonisierung von Phänomenen,

die dadurch einer sorgfältigen wissenschaftlichen Analyse entzogen werden und so nicht mehr fassbar sind. Vor einer solchen Dämonisierung eines vermeintlichen Reiches des Bösen hat bereits Margherita von Brentano gewarnt, als sie sich mit diesem sogenannten „Bösen“ in sehr differenzierter Weise auseinander setzte.

„Wenn der Gegner als das absolut gesetzte Übel repräsentiert wird“ – so forderte sie – „ist unbedingt zu fragen, cui bono, wem nützt das, welche Funktion hat die Rede vom absolut Bösen?“ Margherita von Brentano sagte dazu – und ich zitiere sie hier und bitte Sie alle, sich auf ihren Argumentationsstil einzulassen: „Denn die so (vom absolut Bösen) reden – die Machthabenden jedenfalls, nicht die, die es nachplappern – denen ist kaum ein so metaphysisches Entsetzen vor dem Bösen zu konzederen, dass sie es nur noch als absolut begreifen können und das Nirwana (hervorgerufen durch den Atomkrieg) herbeiwünschen. Indiz dafür ist, dass sie für das (...) Üble, für das Leiden in ihren jeweiligen Höfen und Hinterhöfen, das sie selbst zu verantworten haben oder mindestens zulassen, meist auffallend immun sind. Es ist umgekehrt. Wer über solche Vernichtungsmacht verfügt und auch bereit ist, sie anzuwenden, braucht zur Rechtfertigung dieser Macht die Designierung eines absolut Bösen. Wer sich selbst die Macht eines irdischen Gottes anmaßt, der braucht einen Teufel, dem gegenüber diese Macht angemessen ist.“

Margherita von Brentano hat im Jahre 1987 ihren Leserinnen und Lesern ihre Ideen vorgestellt und sie auch als praktische Handlungsanleitung verstanden. Wir sollten uns heute noch einmal damit auseinandersetzen. Heute in einer Zeit, wo sich ein neuer Umgang mit Krieg zeigt, wo sich eine schleichende Gewöhnung an den Krieg breit macht. Eine verhängnisvolle Rechtfertigung und Akzeptanz von Krieg als einem legitimen Mittel zur Durchsetzung von Frieden und Freiheit wird deutlich. Selbst die Befreiung von Frauen, deren Schicksal die Mächtigen dieser Erde bisher nicht kümmerte, wird nun zur Legitimation eines blutigen Krieges herangezogen. In dieser schwierigen Situation, wo es auch um unsere Verantwortung als Staatsbürgerinnen und Wissenschaftlerinnen geht, möchte ich die Ideen Margherita von Brentanos zum Gebrauch empfehlen: Sie eignen sich „vorzüglich zum eignen Weiterdenken und Weiterentwickeln und sie helfen zur Erkenntnis, zur Kritik und zum Handeln.“

Die heutigen Preisträgerinnen haben gehandelt, für die Interessen von Frauen an dieser Universität: Im Namen des Frauenrates gratuliere und danke ich Frau von Braunmühl, die sich seit Jahren an unserer Universität engagiert hat, ohne in einem Dienstverhältnis zu stehen. Und ich gratuliere und danke den Trägerinnen von S.I.G.N.A.L., die in vorbildlicher Weise ein innovatives Projekt zur Vertretung von Fraueninteressen initiiert haben.

Zum Weiterlesen:

Margherita von Brentano: Günther Anders' Philosophie des Atomzeitalters, in: Friedensinitiative Philosophie: Um Kopf und Kragen, Widersprüche, hrsg. v. Christoph Schulte, Darmstadt: Luchterhand 1987, S.13-30.

Hon.-Prof. Dr. Claudia von Braunmühl
Freie Universität Berlin

Gender Mainstreaming – stromaufwärts, stromabwärts, ein sich verlaufender Nebenkanal?

Rede der Preisträgerin

Verehrte Senatorin, liebe Adrienne, verehrte Frau Vize-Präsidentin, liebe Mit-Beschenkte von S.I.G.N.A.L., liebe Freundinnen und Freunde,

Wenn ich eben die Frauen von S.I.G.N.A.L. als Mit-Beschenkte bezeichnet habe, dann, weil ich mich selber als solche empfinde: als eine Beschenkte. Und dafür möchte ich mich zunächst einmal von ganzem Herzen bedanken.

An dieser Universität habe ich – vor langen Jahren – studiert. In den letzten 10 Jahren habe ich viel von den Fragen, die mich aus der Praxis als entwicklungspolitische Gutachterin und Beraterin beschäftigen – oft in Zusammenarbeit mit Ulrich Albrecht – in die Lehre hineinragen dürfen. Damit waren mir Räume des Bedenkens und Befragens eröffnet, die sich im beruflichen Alltag sonst nicht leicht finden lassen. Auch hat die FU mir in den letzten Jahren über zusätzliche Mittel wiederholt die Möglichkeit gegeben, Pro-

jekte zu realisieren, die ich als der Universität nicht fest Angehörige ohne diese Unterstützung kaum hätte in Angriff nehmen können. Und nun also dieser Preis – die Hälfte davon – der den Namen einer verehrungswürdigen Frau trägt.

Bedanken möchte ich mich auch und besonders bei meinem Kollegen Ulrich Albrecht, der aus Krankheitsgründen heute nicht hier sein kann. Er hat seine Hand bei manchem, was mir in der Universität gut getan hat, im Spiel gehabt. Und v.a. geht von ihm immer eine stille Wertschätzung und Ermutigung aus, die gerade bei Schritten ein wenig außerhalb der Reihe so wichtig ist.

Damit möchte ich auf die Inhalte und Vorgänge zu sprechen kommen, die in dem langen meiner Danksagung gegebenen Titel verpackt sind. *Gender Mainstreaming – stromaufwärts, stromabwärts, ein sich verlaufender Nebenkanal?* Ich will versuchen, die Begriffe und Worte eines nach dem anderen auszuwickeln.

Lassen Sie mich zunächst die Definition der Europäischen Kommission zitieren: Gender Mainstreaming umfasst „die systematische Einbeziehung der jeweiligen Situation, der Prioritäten und der Bedürfnisse von Frauen und Männern in alle Politikfelder, wobei mit Blick auf die Förderung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen an diesem Ziel ausgerichtet werden und bereits in der Planungsphase wie auch bei der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Maßnahmen deren Auswirkung auf Frauen und Männer berücksichtigt werden.“

Mitte der 90er-Jahre stellt eine von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Evaluierung für die Entwicklungspolitik fest, dass dort Frauenförderung und Gender Mainstreaming auch nach 20 Jahren ihren „marginalen Charakter als Anhängsel“ nicht verloren haben. Es handelt sich also offenbar um ein Bemühen, das im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit auf eine längere Geschichte und damit viel Erfahrung zurückblickt und eines, das gegen den Strom, also **stromaufwärts** schwimmen muss? Warum? Zwei geraffte Antworten: Seit Beginn der 80er-Jahre erleben wir, wie eine mit fundamentalistischer Strenge durchgesetzte neoliberale Politik weltweit zu verheerenden sozialen Erosions- und Verarmungsprozessen beiträgt, deren Folgen in dramatischem Ausmaß Frauen aufgebür-

det werden. Und: Gender Mainstreaming ist Institutionalisierung von Frauenpolitik und trifft in den allermeisten Bürokratien auf eine Art von Sitzstreik. Sarah Longwe aus Sambia hat das so formuliert: „Gender verdampft im patriarchalen Kochtopf“.

Trotz ernüchternder Erfahrungen hat 1995 die 4. Weltfrauenkonferenz Gender Mainstreaming als verbindlich für alle Politikbereiche erklärt. Zwei wichtige neue Elemente: Es sind nun die Leitungsebenen in die Pflicht genommen, ja Gender Mainstreaming kann, so der deutsche Frauenrat, langfristig nur als top-down Prozess erfolgreich sein. Und es soll keine Nischen- und Parallelpolitik geben. Jetzt also, so ließ sich hoffen, sind Frauen im Strom aufgehoben, jetzt kann es **stromabwärts** gehen, mit dem Strom, von ihm getragen.

1998 kommt eine erste Evaluierung der Umsetzung auf europäischer Ebene zu dem Ergebnis: Gleichstellungspolitische Aktivitäten bleiben isolierte Maßnahmen. Sie haben „keinen wesentlichen Einfluss auf die Ausrichtung der politischen Konzepte der Gemeinschaft.“ Also doch und auch hier ein **Nebenkanal**, ein künstliches Konstrukt neben dem Mainstream und dazu noch eines, das in Zeiten der Hinwendung zu in militärischen Mitteln denkender Politik und ansonsten knapp gehaltener Kassen alle Chancen hat, zu **verlaufen**?

Ich möchte einen Sprung machen zu einer anderen Erfahrung. Der Zusammenhang wird, denke ich, deutlich werden. Eine renommierte Berliner Institution organisierte eine mehrtägige internationale Konferenz zu gewichtigen Themen von globaler Größenordnung. Nachdem die Plakate gedruckt und die Programme verschickt waren, fällt auf: es sind aus aller Welt ausschließlich Männer eingeladen worden – mit einer Ausnahme: im Themenkomplex Bevölkerungspolitik finden sich überwiegend Frauen. Die Institution versteht sich als weltoffen und fortschrittlich. Sie reagiert umgehend und bittet eine ihr bekannte Expertin, das war ich, um Beteiligung an der obligaten abschließenden Podiumsdiskussion. Die Passförmigkeit meiner Kompetenzen stand gar nicht zur Debatte bzw. schien mit dem Hinweis auf die Dringlichkeit der Präsenz einer Frau auf dem Podium befriedigend beantwortet. Wie kann dergleichen geschehen und wie kann es wieder und wieder geschehen?

Es gibt kaum eine Wissenschaftsdisziplin, zu der

nicht eine feministische Perspektive entwickelt worden ist. Und doch, die Herausforderung feministischer Theorienansätze wird von der patriarchal strukturierten scientific community nicht angenommen. Selbst da, wo innovative Neuanstrengungen gefordert werden, zählt feministische Theorie nicht zu den Ressourcen, auf die zurückgegriffen wird. Feministische Wissenschaftsansätze kommen im Zitierkartell nicht vor. Es herrscht ein auffällig aktives und erstaunlich beharrliches Beschweigen und es drängt sich durchaus der Eindruck auf, dass es **HERRSCHT**.

In dem Lehrprojekt „Zur Rezeption feministischer Theorie im Wissenschaftsbetrieb“ wollten Ulrich Albrecht und ich eigentlich ermutigende Rezeptionsbeispiele zusammentragen, die zeigen, dass und mit welchem Gewinn es auch anders geht. Die Vorbereitung der Veranstaltung geriet zur Spurensuche der Nicht- oder doch sehr selektiven Rezeption. Die Reihe selber war ein vorsichtiges Sich-Herantasten. In dem derzeit laufenden Nachfolgeprojekt „Etablierte Wissenschaft und feministische Theorie im Dialog“ ist manche punktuelle Berührung zu erleben. Zu erleben ist aber auch das Beharrungsvermögen getrennter Diskursräume.

Es ist noch viel zu früh, das Gesamtunterfangen auszuwerten. Aber schon jetzt zeichnet sich ab, dass Kernerfahrungen, die mit dem sogenannten Gender-Ansatz in der Entwicklungszusammenarbeit gemacht wurden, sich wiederholen. In der Entwicklungspolitik werden engagierte Frauen einer wiederkehrenden Erfahrung zunehmend müde, die sie mit *add on women and do NOT stir* verspotten, zu deutsch fügen Sie in Herrgotts Namen Frauen hinzu, aber bringen Sie nichts durcheinander, nicht die gegebene Tagesordnung, Verfahrensformen, Realitätsbilder, Fragestellungen und schon gar nicht Haushalte, öffentliche wie private. Darum suchen sie, die engagierten Frauen, nach strategischen Hebeln und Bündnissen, die, um im Bild zu bleiben, Mitreden beim Verfassen der Rezepte, nicht nur bei den Zutaten ermöglichen. Und sie bemühen sich, im einzelnen und konkret zu schauen, wo sich Öffnungen ergeben könnten, wie die Filter beschaffen sind, die über Aufnahme und Ausschließung von Inhalten und Menschen entscheiden, und welche Strategien unter welchen Umständen die geeignetsten sind.

Wir sind bei der Vorbereitung des jetzigen Lehrprojekts gefragt worden, warum von feministi-

scher Theorie die Rede ist. Die Kategorie Gender sei doch, zumindest in Teilbereichen, längst akzeptiert. Feminismus sei altmodisch. Vergleichbare Fragen stellt die Entwicklungszusammenarbeit. Die Antwort ist ganz einfach: Es reicht nicht, Geschlechterverhältnisse intellektuell und faktisch zur Kenntnis zu nehmen. Das wäre, weiß die Göttin, mehr als wir derzeit haben. Und doch, das ist eine notwendige, keine hinreichende Bedingung. Es geht darum, die in Geschlechterordnungen eingelagerten Momente von Ungerechtigkeit und Herrschaft zu verändern. Es ist eine offene Frage, ob die erforderliche Motivation und Kraft aus einer sozialen Bewegung erwachsen müssen oder ob dies die heute so hoffnungsvoll belegten Netzwerke besser leisten. Die Frage ist um so offener, als jüngere Frauen ihrerseits Feminismus als altmodisch erleben und sich davon abgrenzen. Aber ohne eine soziale Dynamik – top-down hin oder her – wird es nicht gehen.

Damit will ich abschließend umreißen, wie ich die mir zuerkannten Mittel verwenden will. Neben im engeren Sinne fachlichen entwicklungspolitischen Themen möchte ich den beiden umrissenen Fragen, der nach den Hemmnissen der Umsetzung von Gender Mainstreaming und der nach den vorantreibenden Kräften, weiter nachgehen. Das tue ich zum einen in meiner außeruniversitären beruflichen Tätigkeit. Die Universität, das sagte ich eingangs, ist mir der Raum, in dem ich Erfahrungen vermitteln und mit Instrumenten der Wissenschaft – auch mir selber – erhellen kann. Bei komplexeren Vorhaben, wie den beiden skizzierten Lehrprojekten, ist das ohne zusätzliche personelle Unterstützung schwer möglich. Im kommenden Jahr will ich praktische Erfahrungen mit Gender Mainstreaming aus unterschiedlichen Politikfeldern und Politikebenen zum Zwecke eben dieser Befragung in die Universität hinein holen. Damit möchte ich meinen kleinen Beitrag dazu leisten, dass wir eben nicht erleben müssen, wie die in Gender Mainstreaming auch enthaltenen Chancen sich in einem belanglosen Nebenkanal verlaufen.

Deswegen noch einmal meinen aufrichtigen Dank!

Marianne Peters

*Koordinatorin des Projekts S.I.G.N.A.L. am
Universitätsklinikum Benjamin Franklin*

S.I.G.N.A.L. – Ein Interventionsprojekt gegen Gewalt gegen Frauen

Rede der Vertreterin der Preisträgerinnengruppe

Sehr geehrte Frau Vizepräsidentin, sehr geehrte Frau Senatorin, sehr geehrte Damen und Herren, liebe Initiatorinnen und Mitstreiterinnen des S.I.G.N.A.L.-Projektes.

Als Koordinatorin des S.I.G.N.A.L.-Projektes möchte ich mich als erstes im Namen aller – den Gründungsinitiatorinnen, der Projektgruppe, dem engagierten Krankenpflegepersonal sowie allen beteiligten Ärztinnen und Ärzten der Ersten Hilfe/Rettungsstelle des Universitätsklinikums Benjamin Franklin – für die Anerkennung, die mit der Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises verbunden ist, bedanken. Auch bedanke ich mich für Ihr Interesse am Thema Gewalt gegen Frauen und am S.I.G.N.A.L.-Projekt, dem bundesweit ersten Interventionsprojekt am Universitätsklinikum Benjamin Franklin.

Gerade die Familie, der sogenannte private sichere Bereich, ist für weltweit jede 3. bis 5. Frau Ort massivster Misshandlungen, zu denen neben der körperlichen Gewalt, sexualisierte, psychische, ökonomische und soziale Gewalt gehören. Erfahrungen aus Beratungsstellen und Frauenhäusern zeigen, dass häusliche Gewalt jede Frau treffen kann, unabhängig von Bildungsstand, Nationalität, Einkommen oder Alter. Im Gesundheitsbericht für Deutschland 1998 verzeichnet das Statistische Bundesamt, dass 4 Millionen Frauen in der BRD jährlich mit Gewalt in ihren Partnerschaften konfrontiert sind. Statistische Erhebungen aus einzelnen Bezirken Berlins aus dem Jahr 1999 ergaben, dass es täglich 35 bis 40 polizeiliche Einsätze wegen häuslicher Gewalt gibt, das sind hochgerechnet 12.600 bis 14.000 Einsätze der Polizei in Berlin für das gesamte Jahr. Ca. 45.000 Frauen suchen in bundesweit 400 Frauenhäusern jährlich Schutz vor ihren gewalttätigen Partnern.

Die Mehrheit dieser Frauen, die in ihrer Partnerschaft mit Gewalt konfrontiert wurden, suchen früher oder später eine gesundheitliche Versorgungseinrichtung auf. So sind das Krankenpflege- sowie das ärztliche Personal häufig die ersten

professionellen Helferinnen und Helfer, die die körperlichen Folgen von Gewalt sehen und von den Frauen als Ansprechpartnerinnen betrachtet werden. Alle Untersuchungen zeigen, dass Pflegekräfte, Ärztinnen, Ärzte und andere Mitarbeiterinnen der Gesundheitsversorgung eine entscheidende Rolle bei der Aufdeckung von häuslicher Gewalt und bei der Unterstützung betroffener Frauen spielen können.

Bei der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995, an der die Frauenbeauftragten des Universitätsklinikums Benjamin Franklin Renate Tonnes und ich teilnahmen, stellten US-amerikanische Frauen verschiedene Interventionsprojekte ihrer Krankenhäuser vor, und berichteten, wie Krankenpflege und ärztliches Personal der Ersten Hilfe zum Thema „Gewalt gegen Frauen“ sensibilisiert wurden. Praktische Interventionsprojekte gegen Gewalt gegen Frauen sind in den USA seit gut 10 Jahren in den Erste-Hilfe-Stationen etabliert und nehmen eine zentrale Rolle bei Prävention und Intervention ein. Zum ersten Mal wurde mir bewusst, wie wenig Informationen es darüber in meiner Klinik gibt und wie daraus resultierend mit Frauen, die uns mit unterschiedlichsten körperlichen sowie psychischen Verletzungen aufsuchen, umgegangen wird. Es entstand die Idee, etwas im Universitätsklinikum Benjamin Franklin zu schaffen, was sich positiv nicht nur für Frauen sondern auch für das Personal auswirkt. Noch fehlten sämtliche Kontakte und es gab auch keine Vorbilder in der medizinischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland.

Einen großen Schritt weiter brachte uns eine Tagung der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Humanmedizin zum Thema: „Gewalt im öffentlichen Raum“. Hier entstanden erste Kontakte zu Frauen aus der Antigewaltarbeit. Durch diese neuen Verbindungen und Vernetzungen kam es zu konkreten Schritten, um mit dem Interventionsprojekt am UKBF zu beginnen. 1998 beschloss der Klinikumsvorstand die Einrichtung eines Modellprojektes am Universitätsklinikum Benjamin Franklin als Anlaufstelle für Frauen, die Opfer häuslicher Gewalt wurden. Eine Gruppe bildete sich bestehend aus Mitgliedern von Bündnis90/Die Grünen, Angelika May, Frauenzimmer e.V., Gisela Gut/Schulung und Training, den Frauenbeauftragten des Fachbereichs Humanmedizin, der Pflegedienstleitung, der Stationsleitung 1.Hilfe/ Notaufnahme und Mitarbeiterinnen des Dekanats.

1999 im September wurde das Modellprojekt

S.I.G.N.A.L. mit einer Pressekonferenz und Fachvorträgen der breiten Öffentlichkeit vorgestellt. Der Arbeiter-Samariter-Bund erklärte sich bereit, das Projekt finanziell zu unterstützen. Seit Mai 2000 finanziert das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die wissenschaftliche Begleitforschung für den Zeitraum von 2 Jahren. Vergeben wurde dieser Auftrag unter der Leitung von Frau Prof. Maschewski-Schneider an das Institut für Gesundheitswissenschaften der TU Berlin. Hildegard Hellbernd und Karin Wieners, die die Begleitforschung praktisch durchführen, möchten wir an dieser Stelle für ihre engagierte und fundierte Beratung und Begleitung, die für den Erfolg des Projektes von hoher Bedeutung waren, danken.

Eine zielgerechte Unterstützung von Gewalt betroffener Frauen wird in Deutschland in der Medizin und Pflege erst in Ansätzen wahrgenommen; die systematische Beachtung des Themas, wie der pflegerischen Versorgung, Ausbildung und Forschung fehlt derzeit. An diesen Versorgungsdefiziten will das S.I.G.N.A.L.-Interventionsprojekt direkt ansetzen. Es zielt darauf, die in der medizinischen Versorgung vorhandenen Interventions- und Präventionsmöglichkeiten gegen Gewalt gegen Frauen zu nutzen sowie Fehl- und Mangelversorgung zu verhindern. Pflegerisches sowie medizinisches Personal soll befähigt werden, Gewalt gegen Frauen in die Anamnese zu integrieren, eine problemadäquate Behandlung einzuleiten und den Patientinnen weiterführende Unterstützung zu vermitteln. Grundlage des Projektes bildet das von Angelika May 1998 entwickelte Interventionsprogramm S.I.G.N.A.L., das sich eng an das erprobte US-amerikanische Interventionsmodell RADAR anlehnt und auf vier grundlegenden Schritten basiert:

1. Aktive Befragung von Patientinnen nach Gewalterfahrung:

Erfahrungen und Studien aus dem Gesundheitsbereich belegen, dass Frauen offen über ihre Gewalterfahrungen sprechen, wenn sie in direkter, mitfühlender und nicht verurteilender Form angesprochen werden.

2. Detaillierte, gerichtsverwertbare Dokumentation vorliegender alter und neuer Verletzungen und Beschwerden:

Wichtig ist dies bei z.B. einer Klage gegen den Täter, bei Sorgerechtsentscheidungen oder aufenthaltsrechtlichen Fragen für Migrantinnen.

3. Klärung der Gefährdung der Frau und ggf. der Kinder:

Das Gefährdungspotential für Frauen und ihre Kinder steigt deutlich in Trennungsphasen, in dieser Zeit erfolgen die meisten tödlichen Gewalttaten.

4. Vermittlung und Information:

Viele Frauen verfügen nicht über das Wissen, welche Hilfsangebote es gibt und wie sie Kontakt aufnehmen können.

Die einzelnen Buchstaben des Projektnamens S.I.G.N.A.L. stehen für konkrete Handlungsanweisungen, die sich an das Pflege- sowie ärztliche Personal richten:

S: Sprechen Sie die Patientin an

I: Interview mit konkreten einfachen Fragen

G: Gründliche Untersuchung alter und neuer Verletzungen

N: Notieren und dokumentieren Sie alle Befunde und Angaben, so dass sie gerichtsverwertbar sind

A: Abklären des aktuellen Schutzbedürfnisses

L: Leitfaden mit Notrufnummern und Unterstützungsangebote anbieten

Zentrale Grundlage des Projektes sind die Fortbildungen der Beschäftigten des Klinikums, um sie für die Problematik zu sensibilisieren und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Seit August 1999 werden von Gisela Gut und Brigitte Geier mehrmals jährlich zweitägige Fortbildungsveranstaltungen angeboten. Bis heute sind alle Pflegekräfte der 1.Hilfe/Notaufnahme erreicht worden, zusammen mit den Mitarbeiterinnen aus den Polikliniken, Röntgen und der Krisenintervention konnten 107 Teilnehmerinnen geschult werden. Mit Beginn 2001 sind die halbjährlichen Fortbildungen in das Angebot der Fort- und Weiterbildungsstätte des Universitätsklinikums integriert. Die Evaluation der Fortbildung zeigt, dass das Ziel der Sensibilisierung für die Problematik, der Gewinn an Wissen und Information über Ausmaß und Folgen von Gewalt sowie der Gewinn an Handlungssicherheit die Mehrheit der Teilnehmer und Teilnehmerinnen positiv erreicht hat. Mit den Fortbildungen für Ärztinnen und Ärzte konnte im Mai 2001 auf

allen relevanten Stationen und Abteilungen begonnen werden. Bis heute nahmen gut 170 Ärzte und Ärztinnen verschiedener Fachdisziplinen an den insgesamt 13 Veranstaltungen teil. Viele der Teilnehmer und Teilnehmerinnen zeigen ein Bedürfnis nach vertiefenden Falldiskussionen und einem interdisziplinären, abteilungsübergreifenden Austausch.

Die Angaben von Gewalt betroffener Patientinnen, die die 1.Hilfe/Notaufnahme des UKBF wegen häuslicher Gewalt aufsuchten, zeigen: Das Altersspektrum reicht von 13 Jahren bis zur ältesten Patientin, die 80 Jahre alt war. Das Alter der Mehrheit der Frauen liegt zwischen 19 und 40 Jahren. 2 Patientinnen waren schwanger, 1 Patientin hatte eine Woche zuvor entbunden. 16 Patientinnen wurden mit dem Rettungsdienst ins UKBF gebracht, in 7 Fällen musste die Polizei informiert werden. 12 Frauen gingen nicht mehr nach Hause. 3 gingen direkt in ein Frauenhaus. 2 Frauen wurden mit der Polizei aus dem Krankenhaus begleitet und 2 Frauen wurden stationär aufgenommen.

Die Art der Verletzungen, hier möchte ich aber betonen, der sichtbaren Verletzungen, waren unter anderem:

Hämatome an fast jeder Stelle des Körpers, Stichwunden, Schnittwunden, Bisswunden, Würgemale, geschwollene und geplatzte Lippen, Platzwunden und Prellungen an Kopf und Körper, herausgeschlagene Zähne, Knochenbrüche, Nasenbeinbrüche, Kieferverletzungen, Quetschungen, Verbrennungen 2. und 3. Grades, Vergewaltigungen und vieles mehr.

Nach Angaben der Frauen sind sie zumeist vom Ehemann/Freund/Partner mit der Faust, der Gürtelschnalle, mit Riemen geschlagen worden, sie wurden getreten, geschubst und gestoßen, an den Haaren gezogen und gewürgt, geprügelt und vergewaltigt, an die Heizung gefesselt und angezündet.

Es kamen Frauen mit erstmaliger Gewalterfahrung und Frauen, die über Jahre Misshandlungen ausgesetzt waren, in die Erste Hilfe des Universitätsklinikums.

Um Daten gewaltbetroffener Frauen kontinuierlich zu ermitteln wurde im Sommer 2001 der Aspekt häusliche Gewalt in den klinikinternen Aufnahmebogen der Ersten Hilfe integriert. Soweit möglich und von den Frauen erwünscht, erhalten von Gewalt betroffene Patientinnen

folgende Unterstützungen in der 1. Hilfe/Notaufnahme: Gespräche mit geschultem Personal über Gewalt als Ursache der Verletzungen, über Schutz- und Sicherheitsbedürfnisse sowie weiterführenden Einrichtungen. Informationsmaterial, z.B. Notfallkarte mit Telefonnummern der Frauenhäuser und Beratungsstellen liegt in der 1. Hilfe aus und wird den Frauen bei Bedarf ausgehändigt. Über eine S.I.G.N.A.L.-Telefonnummer können Frauen Informationen und Beratungen über das Projekt und weiterführende Hilfseinrichtungen bekommen. In Zusammenarbeit mit dem medizinischen Personal des Klinikums und dem Gerichtsmedizinischen Institut wurde ein Dokumentationsbogen entwickelt. Er dient der Erfassung von Verletzungen und ist für Frauen ein wichtiges gerichtsverwertbares Instrument, das sie zu jedem gewünschten Zeitpunkt nutzen können. Seit August 2001 stehen 2 Betten für gewaltbetroffene Patientinnen, die sich in einer akuten Krisen- und Gefährdungssituation befinden und nicht in ein Frauenhaus gehen können, auf der psychiatrischen Krisenstation zur Verfügung. Außerdem wurde ein S.I.G.N.A.L.-Button in Anlehnung an das S.I.G.N.A.L. Logo entwickelt, der das Pflegepersonal als kompetente Ansprechpartner ausweist und den Frauen einen ersten Gesprächskontakt erleichtert.

Wir hoffen mit dem Interventionsprojekt S.I.G.N.A.L. am Universitätsklinikum Benjamin Franklin Frauen neben der medizinischen Erstversorgung helfen zu können einen Ausstieg aus der Gewaltsituation zu finden, der den Weg in eine bessere Zukunft bereitet. Mit Hilfe des Geldes, das das Projekt durch die Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises erhält, werden wir im kommenden Jahr das Bedürfnis der pflegerischen und ärztlichen MitarbeiterInnen nach kontinuierlichen interdisziplinären Fallbesprechungen zur Versorgung gewaltbetroffener Patientinnen aufgreifen. Wir werden mit diesen Mitteln fachkundige Personen mit der Konzeption, Durchführung und Evaluation der Fallbesprechungen beauftragen! Wir sind begeistert, dass Sie, die „Jury“ dem Projekt diesen wichtigen, weiteren Entwicklungsschritt ermöglicht haben.

Am Ende meiner Rede möchte ich mich ausdrücklich bei allen bedanken, die das Projekt mit Engagement, Energie und viel Phantasie mitgetragen haben. Ganz besonders möchte ich meiner Kollegin Renate Tonnes für die Rücksicht und Unterstützung danken. Es war sicher eine Herausforderung, die Unruhe und den Stress in unserem kleinen Büro mitzuertragen.

Arbeitsgruppe gegen sexuelle Diskriminierung, Belästigung und Gewalt tagt!

Studentinnen, angehende oder schon promovierte Wissenschaftlerinnen, sonstige Mitarbeiterinnen: sexuelle Belästigung betrifft alle Statusgruppen der Freien Universität. Die weitgehenden Konsequenzen gehen vom Wechsel des Arbeitsplatzes oder Studienortes bis zu dauerhaften psychischen und physischen Problemen. Die seit mehreren Jahren tätige *ARBEITSGRUPPE GEGEN SEXUELLE BELÄSTIGUNG* der FU Berlin setzt sich für die Etablierung von Richtlinien gegen Belästigung von Frauen ein. Sie hilft betroffenen Frauen, zeigt umfassende Lösungsalternativen auf und beschäftigt sich mit der Entwicklung von Richtlinien zum Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen.

Nächstes Treffen der Arbeitsgruppe ist am
Dienstag, 12.03.02 von 13.00 Uhr bis 15.00 Uhr
im Büro der Frauenbeauftragten
Raum 104
Rudeloffweg 25-27

14195 Berlin
Tel.: 838 54259

Email: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Habilnetz – noch gibt es uns!

Netzwerke dienen als Plattform für Informations- und Erfahrungsaustausch. Nicht nur habilitierende Frauen nutzen seit geraumer Zeit die Gelegenheit, sich in zwangloser Runde im Rahmen des Habilnetzwerkes zu treffen. Fragen wie *Qualifizieren mit Kind? Lobnt es sich noch zu habilitieren? Welche aktuellen Förderprogramme gibt es?* aber auch die Entdeckung inhaltlicher Gemeinsamkeiten gestalten die Gespräche. Ebenso wichtig war und ist der direkte Informationsfluss zwischen sich in Qualifikationsprozess befindlichen Frauen und den Zentralen Frauenbeauftragten und so lade ich wieder ein

am 25.02.02

um 18:00 Uhr

im Galileo

Otto-von-Simson-Straße 26

14195 Berlin

Mechthild Koreuber
Zentrale Frauenbeauftragte

Die Personalräte der Freien Universität Berlin

**Wissenschaft ist Zukunft – Zukunft ist
Arbeit – Berlin braucht Zukunft – Berlin
braucht Arbeit – Berlin braucht die FU-
Medizin – Berlin braucht die Medizin
der FU und der HU**

Stellungnahme

Für die Personalvertretungen der Freien Universität Berlin bedeutet die Aufgabe der FU-Medizin eine eklatante Fehlentscheidung mit erheblichen materiellen und immateriellen Folgekosten für die Freie Universität und für den Wissenschafts- und Wirtschaftsstandort Berlin. Sie entzöge der FU die Funktion einer Volluniversität. Wichtige biomedizinische Forschungseinrichtungen sowie das Netzwerk der mit ihr verbundenen Industrieforschung gingen verloren. Die Zusammenarbeit mit dem Max-Planck-Institut für molekulare Genetik in Berlin-Dahlem würde zerstört. Diese Fehlentscheidung

gilt es zu verhindern; sie würde den Bruch der Hochschulverträge 2003 bis 2005 bedeuten.

Im Jahr 2001, dem Jahr der Koalitionsentscheidung zur Schließung des Universitätsklinikums Benjamin Franklin (UKBF) als Universitätsinstitution, steht diese gemeinsam mit der Charité mit ihren Leistungen ganz oben im universitären Spektrum der Bundesrepublik: Die eingeworbenen Drittmittel beider Fachbereiche wurden auf mehr als 160 Millionen DM im Jahr 2000 gesteigert. Bei den Drittmittelinwerbungen pro Professur nehmen beide Uni-Kliniken mit einer Pro-Kopf-Einwerbung von 620.000 DM pro Professor am UKBF und 652.000 DM an der Charité bundesweit Spitzenplätze ein. Zum Vergleich: Bundesweit wurden in der Universitätsmedizin nur 309.000 DM pro Professur eingeworben. 2001 existierten fünf Sonderforschungsbereiche der DFG, sechs Forschungsgruppen und acht Graduiertenkollegs zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an FU und HU.

Insgesamt hängen von den Drittmittelinwerbungen der Medizin an FU und HU unmittelbar

mehr als 2400 hochqualifizierte und mittelbar weitere 4500 Arbeitsplätze ab.

Gemeinsam mit anderen fordern wir:

1. Die Politik muss endlich Bestand und langfristige Planungssicherheit für die medizinischen Fachbereiche von FU und HU garantieren. Sie muss die Hochschulmedizin als Leistungsträger für Innovation und Entwicklung in Berlin auch leistungsgerecht ausstatten.
Nur so kann sie tatsächlich zum Ausbau des Wissenschafts- und Bildungsstandorts Berlin beitragen.
2. Die Expertenkommission muss, wie in den vom Abgeordnetenhaus beschlossenen Hochschulverträgen vereinbart, ohne weitere Vorgabe arbeiten können! Eine entsprechende Erklärung ist unverzüglich abzugeben, um den bereits entstandenen Schaden in Grenzen zu halten.
3. Ein Gesamtkonzept der Universitätsmedizin muss sich auf die Region Berlin/Brandenburg beziehen.
4. Eine Gesamtrechnung ist aufzumachen, in der die Schließungskosten einschließlich der volkswirtschaftlichen Folgekosten den Einsparungen gegenübergestellt werden.
5. Betriebsbedingte Kündigungen müssen ausgeschlossen sein, ebenso wie „förmliche Ausgründungen“.

Wie beliebig, wie wenig rational die Schließung der FU-Medizin ist, zeigt ein Blick in die Verhandlungen der Ampelkoalition: „Die SPD will die Charité aufgeben“ heißt es in einer Pressemeldung der Berliner Zeitung vom 06.11.2001 im Internet. Weiter heißt es, „den Plan, das Universitätsklinikum Benjamin Franklin aufzugeben und zu einem normalen Krankenhaus zurückzustufen, habe die SPD wieder aufgegeben.“

Vorgestern das Benjamin Franklin, gestern die Charité, heute wieder das Benjamin Franklin, und morgen vielleicht wieder die Charité?

Die Personalvertretungen der Freien Universität Berlin werden mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln den Protest weiter unterstützen für den Erhalt der medizinischen Fachbereiche von FU und HU!

Argumente gegen eine Schließung des Fachbereichs Humanmedizin und eine Degradierung des Universitätsklinikums Benjamin Franklin in ein regionales Krankenhaus:

- Die gesetzlich festgeschriebenen, in der Koalitionsvereinbarung bestätigten 600 Studienplätze in der Medizin und 160 in der Zahnmedizin für Gesamtberlin wären nicht mehr finanzierbar. Eine Fusion mit der Medizin an der HU brächte auch keine Lösung: Eine drastische Erhöhung der Lehrverpflichtung für Professoren und Mittelbau ist nicht geplant, die Professoren an der FU könnten nicht gefeuert und Pensionen für die ausgeschiedenen müssten weiter gezahlt werden.
Eine Reduktion der Studienplätze wäre – bei einem bereits voraussehbaren Mangel an Ärzten und Zahnärzten in Lehre, Forschung und Krankenversorgung – unverantwortlich.
- Die Gefahr betriebsbedingter Kündigungen ist groß, der Schutz davor ist an der FU nur noch bis zum 31.12.2002 vereinbart. Mit einer Arbeitslosenquote von 16,5% liegt Berlin an der Spitze der alten Bundesländer. Von einer Schließung der Medizin an der FU und der Umwandlung des Universitätsklinikums in ein Regionalkrankenhaus wären 5000 qualifizierte und hochqualifizierte Arbeitsplätze in Forschung, Lehre und Krankenversorgung betroffen, für die es in der Region keinen Ersatz gibt. Statt die Löhne und Gehälter aus dem Landeshaushalt zu zahlen, würde dann die Bundesanstalt für Arbeit mit der Zahlung von Arbeitslosengeld belastet. Das bedeutete auch: Steuerverluste für das Land Berlin und Einnahmeverluste für die Sozialversicherungsträger.
- Besonders betroffen wäre der wissenschaftliche Mittelbau. 377 Qualifikationsstellen, 70 C1- und 10 C2-Stellen des Fachbereichs Humanmedizin/UKBF und 500 über Drittmittel finanzierte Stellen – Mittelbau und „sonstige“ Beschäftigte – würden, da diese befristet sind, als erste wegfallen. Damit würden wissenschaftliche Lebens- und Karriereplanungen zerstört. Die Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs würden eingeschränkt; Berlin verlöre seine Konkurrenzfähigkeit.

- Die beachtlichen Erfolge der Frauenförderung beim wissenschaftlichen Nachwuchs in Medizin und Zahnmedizin würden zunichte gemacht. Der Frauenanteil beträgt immerhin 40% und liegt damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt.
- Die Umwandlung des Universitätsklinikums Benjamin-Franklin in ein regionales Krankenhaus würde unweigerlich die Privatisierung nach sich ziehen und 120 Ausbildungsplätze in der Pflege gefährden. Die auf Basis der gut funktionierenden Kooperation mit dem Unfallkrankenhaus Marzahn geplante Erhöhung der Kapazität auf 150 Plätze könnte nicht realisiert werden. Das widerspricht der in der Koalitionsvereinbarung enthaltenen Aussage, die Ausbildungsplätze in der Stadt zu erhalten bzw. auszubauen. Ein solcher Schritt wäre darüber hinaus auf Grund des bereits existierenden Mangels an qualifizierten Pflegekräften sowie der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Berlin auch arbeitsmarktpolitisch verantwortungslos.

Von der Umwandlung des Universitätsklinikums in ein Regionalkrankenhaus wäre auch die Gesundheitsversorgung besonders betroffen:

- Wegfall der poliklinischen Versorgung, mit z.B. Aids-, Rheuma-, Tumor-, Augensprechstunde;
- Gefahr der fächerspezifischen Einschränkungen in der Notfallversorgung (z.B. Neurochirurgie) und der damit verbundenen drohenden Unterversorgung der Bevölkerung im Südwesten Berlins und im Brandenburger Umland;
- Gefahr von Qualitätsverlusten in der medizinischen Leistung durch Abwanderung von wissenschaftlichen Experten und keine Neuberufungen; das bedeutete die billigende Inkaufnahme des Verlustes von universitärem Wissenstransfer für die medizinische Versorgung, z.B. in der Schmerztherapie.

Wir wehren uns gegen die Ignoranz jedes Sacharguments durch die Politik und fordern Antwort auf die Frage: Warum?

Berlin, den 05. Februar 2002

Petra Botschafter, Vorsitzende des GPR; Monika Ziegner, Vorsitzende des PR FB Humanmedizin/UKBF; Gaby Sedatis, Vorsitzende des PR Dahlem; Peter Hirsch, Vorsitzender des PR Botanischen Gartens/Botanischen Museums; Manfred Suchan, Stellvertretender Vorsitzender des PR stud. Beschäftigter

Zur aktuellen Situation:

SPD und PDS haben die Einrichtung einer Expertenkommission beschlossen mit dem Auftrag Erarbeitung eines übergreifenden und mittelfristig umsetzbaren Gesamtkonzeptes für die Universitätsmedizin in Berlin. Sie orientiert sich daran, dass der Senat von Berlin nach Auslaufen der Hochschulverträge Ende 2005 den konsumtiven Zuschuss für die Universitätsmedizin um ca. 98 Mio. € abzusenken plant. Die Kommission soll insbesondere die von den Universitäten einzubringenden Strukturvorschläge in ihre Beratungen miteinbeziehen. Die Ergebnisse werden die Grundlage für das im Herbst 2002 geplante Medizinstrukturgesetz bilden. Doch noch ist die Schließung der FU-Medizin nicht vom Tisch.

Die Gewerkschaften ver.di, GdP und GEW rufen zu einer **Demonstration** gegen den Abbau von Arbeitsplätzen und sozialen Leistungen auf:

Am 21.2.2001

von 12.00 Uhr – 13.00 Uhr

am Potsdamer Platz.

Das neue Hochschulrahmengesetz

Seit 1999 wird über eine Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG) und insbesondere eine Dienstrechtsreform nachgedacht und – auch in der Öffentlichkeit – diskutiert. Vielfach ist Zweifel an dem Sinn der Reformen geäußert worden. Insbesondere die Einführung der Juniorprofessur und die Abschaffung der Habilitation und damit verbunden der C1- und C2-Stellen sind in ihren Auswirkungen schwer zu überblicken. (vgl. Wissenschaftlerinnenrundbrief 2001). In die Debatte der letzten Tage floss auch erheblich Kritik an einer 12-Jahres-Begrenzung auf Qualifizierungsstellen ein, die möglicherweise in ihren gesetzlichen Formulierungen und arbeits- und personalrechtlichen Implikationen nicht identisch sind mit dem vom Gesetzgeber gewünschten Konsequenzen (vgl. Preis/Dietrich, www.uni-koeln.de/jur-fak/instsozr). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat für Nachfragen eine Hotline eingerichtet: **0188-572005**.

Auch die Zentrale Frauenbeauftragte bietet in Kooperation mit der Verwaltung einen Service an, um bei individuellen Problemen arbeits- oder personalrechtlicher Natur oder allgemeinen Anfragen beraten zu können. E-mails mit entsprechenden Fragen bitte an frauenbeauftragte@fu-berlin.de senden. Sie werden von uns innerhalb kurzer Zeit per Mail beantwortet werden. Das Gesetz tritt in Kraft, doch welche Ausgestaltung es auf Länderebene haben wird und wie Übergangsregelungen sein könnten und sein werden, ist offen. An der Freien Universität haben sich viele bereits im Vorfeld der Verabschiedung mit diesem Gesetz befasst und eine Reihe von Initiativen ergriffen. Um diese Debatte weiter zu treiben und auf Länderebene wirksam zu werden, laden wir ein zu Diskussion und koordinierendem Treffen

am 21.02.2002

um 18.30 Uhr

im Galileo, Otto-von-Simson-Str.26, 14195 Berlin.

Mechthild Koreuber
Zentrale Frauenbeauftragte
e-mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Anette Simonis
Vertreterin der Initiative Mittelbau
e-mail: simonis@zedat.fu-berlin.de

Bianca Beyer

Stellvertretende Frauenbeauftragte

Frauenbeauftragte – Es wurde gewählt.

Am ersten April werden die beiden gewählten stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten ihr Amt antreten, am 30. Januar waren sie einstimmig vom zentralen Frauenrat gewählt worden.

Sonja Schneller studiert am Lateinamerika-Institut. Nach einer Babypause vor zwei Jahren hat sie

vor über einem Jahr begonnen im Büro der zentralen Frauenbeauftragten zu arbeiten. Ihr letztes Projekt war die Bewerbung der Freien Universität um den Total Equality Science Award. Dabei hat sie sich ein fundiertes Wissen über sämtliche Aspekte der Frauenförderung an der Freien Universität angeeignet. Ihren zukünftigen Arbeitsschwerpunkt sieht sie in der Zusammenarbeit mit den dezentralen Frauenbeauftragten.

Valeska Falkenstein ist Studentin der Publizistik und der Politikwissenschaften. Sie hat ein halbjähriges Praktikum im Büro der zentralen Frauenbeauftragten absolviert. Ihre Aufgabe war unter anderem die Organisation des Universi-

tätsfrauentages im November 2001. Danach war sie vor allem mit redaktionellen Aufgaben beschäftigt zu Homepage, Wissenschaftlerinnenrundbrief, Broschüre. Ihr liegt für ihre zukünftige Arbeit besonders die Außendarstellung der Frauenbeauftragten am Herzen und hier insbesondere der Kontakt zu den Studentinnen.

Auch der zentrale Frauenrat ist neu zusammengesetzt. Er wurde Anfang Januar von allen weiblichen Mitgliedern der Freien Universität gewählt. Zu seinen Aufgaben gehören auch alle vier Jahre die Wahl der hauptberuflichen zentralen Frauenbeauftragten, die Empfehlung der jährlichen Margherita-von-Brentano-Preisträgerinnen, aber auch die Beratung und Unterstützung der zentralen Frauenbeauftragten in ihren Aufgaben.

Die Mitglieder des zentralen Frauenrats für die nächsten zwei Jahre sind: In der Gruppe der Professorinnen: Christine Keitel-Kreidt, Mecht-

hild Leutner, Claudia Ulbrich (Vertreterin Martina Dören). In der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen: Edith Püschel, Anita Runge, Martha Zapata Galindo (Vertreterin Katharina Fleischmann). In der Gruppe der Studentinnen: Nicole Dietrich, Annette Heppel, Sonja Schneller (Vertreterinnen: Katrin Jung, Birthe Dannhauer, Annette Mörlner, Monika Schuch, Bianca Beyer). In der Gruppe der Sonstigen Mitarbeiterinnen: Barbara Klemm, Marianne Peters, Grace Quitzow (Vertreterinnen Gudrun Sander, Bärbel Schiller, Heide Fiehring).

Als Sprecherin des zentralen Frauenrats wurde Mechthild Leutner benannt. Auch an den meisten Fachbereichen, Einrichtungen und Instituten wurden in den vergangenen Tagen die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterinnen gewählt. Eine Liste der dann ab 1. April sich im Amt befindlichen Frauen veröffentlichen wir in den nächsten Rundbrief.

Barbara Strobel

Frauenbeauftragte am FB Politik- und Sozialwissenschaften

Regulierung macht's möglich – Frauenquoten im öffentlichen Dienst steigen

Das Allensbacher Meinungsforschungs-Institut hat im Jahre 2000 eine große Umfrage zu dem Schwerpunkt „**Fraueninteressen und Frauenpolitik**“ durchgeführt. Ein zentrales Ergebnis ist, dass 80% der Bevölkerung der Meinung ist, dass die Gleichstellung im Bereich Ausbildung/Schule/Studium weitgehend verwirklicht sei.¹ Dieses Ergebnis spiegelt auch die Alltagserfahrung in vielen Bereichen der Universität wider. Der Anteil der Frauen an den Studierenden, Wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen und selbst an den Promovierenden hat in den letzten Jahren zugenommen, so dass viele Studentinnen den Eindruck gewinnen, ihre Situation sei relativ frei von Diskriminierung.

¹Institut für Demographie Allensbach, Fraueninteressen und Frauenpolitik, Eine Repräsentativbefragung zu den Interessen von Frauen und ihren Erwartungen an die Politik, im Auftrag des BMFSFJ, Allensbach 2000, S. 5

Der Fortschritt von Frauenpolitik in den letzten Jahren hat allerdings auch eine Kehrseite: Politik aus eigener Anschauung, aus unmittelbarer Betroffenheit findet bei jungen Frauen kaum noch Boden. Es ist also eine schwierige Phase, weil diejenigen, die als Akteurinnen der Frauenbewegung den Fortschritt auf ihre Fahnen geschrieben hatten, scheinbar am Ende der Möglichkeiten von Gleichstellungsstrategien angekommen sind, aber andere Wege sich noch nicht abzeichnen.

Die Bereiche, wo die Gleichstellung bislang am wenigsten gegriffen hat, sind Erwerbstätigkeit und Politik, für diese Bereiche sind Gleichstellungsmaßnahmen nicht so einfach zu benennen und durchzusetzen. Die Qualifikation der jungen Frauen hat deutlich zugenommen, sie überflügelt in Teilen die der Männer: im Mai 2000 hatten bei den 20- bis unter 30-jährigen 33% der erwerbstätigen Frauen und nur knapp 27% der erwerbstätigen Männer Fachhochschul- bzw. Hochschulreife², dennoch verdienen Frauen immer noch deutlich weniger als Männer. Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten sind insbesondere nach Einschätzung der Frauen selbst nach wie vor völlig unbefriedigend: 86% aller Frauen sehen

² Statistisches Bundesamt, Leben und Arbeiten in Deutschland, Mikrozensus 2000, S. 28

die Gleichstellung bei den Verdienstchancen noch nicht annähernd erreicht.³

Aber auch hier fördert ein Blick in die Statistik die Erkenntnis, dass auch im Bereich der Berufseinmündung „Regulierung“, d.h. Vorgaben und Anreize ein wichtiges Hilfsmittel sind. Für die meisten Bereiche des öffentlichen Dienstes gelten Gleichstellungsgesetze und es zeigt sich, dass sich die Anstrengungen in den Statistiken niederschlagen. Die Frauenquote ist im öffentlichen Dienst weiter gestiegen. Scheint dies zunächst nur eine relative Erhöhung, weil der Abbau der Beschäftigtenzahl bei den Männern – und das heißt in den Sektoren, wo Männer vor allem beschäftigt sind – deutlicher ausgefallen ist als bei den Frauen, so kommt ein echter Zuzug von Arbeitsplätzen aber vor allem dadurch zustande, dass die Anzahl der Frauen in Teilzeitverhältnissen gestiegen ist.

Nach Sektoren lässt sich feststellen, dass „die Mitarbeiterstäbe der Einrichtungen des mittelbaren öffentlichen Dienstes (61%) und der Kommunen (59%) besonders hohe Frauenquoten aufweisen. Im Landesdienst liegt sie mit 51% leicht über dem Gesamtdurchschnitt des öffentlichen Dienstes, während beim Bund (Frauenquoten ohne Berufs- und Zeitsoldaten: 33%) Frauen deutlich unterrepräsentiert sind. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Frauenquote in allen Beschäftigungsbereichen leicht erhöht.“⁴

Besonderes Gewicht auf Frauenförderung wurde in den Sektoren gelegt, wo Frauen bislang am wenigsten repräsentiert waren. Und auch hier zeigen sich Veränderungen: „Die Zahl der in den Laufbahnen des höheren und gehobenen Dienstes beschäftigten Frauen ist deutlich stärker als die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesen Laufbahngruppen gestiegen. Mitte 2000 wurden im Vergleich zum Vorjahr auf diesen qualifizierten Arbeitsplätzen jeweils knapp 8000 Frauen zusätzlich beschäftigt. Damit wurden Frauen bei der Neubesetzung von frei gewordenen Stellen verstärkt berücksichtigt.“⁵

Die Frauenquote betrug nach Laufbahn und damit letztlich nach Qualifikationsstufen: „im höheren Dienst 33,7%, im gehobenen Dienst 51,1%, im mittleren Dienst 62,6% , im einfa-

chen Dienst 39,2% und bei den Arbeitern 36,4%.“⁶ Die Fortschritte, die erzielt wurden, sollen und können nicht verdecken, dass die Frauen damit sowohl am oberen – immer noch – als auch am unteren Rand der Einkommensskala des öffentlichen Dienstes unterrepräsentiert sind. Aber es zeigt sich, dass Veränderungen möglich sind, dass Regulierung neue Räume schaffen kann und dass Gleichstellungsstrategien Erfolge erzielen. Besonders deutlich wird dieser Zusammenhang, wenn die **Altersstruktur** durchleuchtet wird.

„Die Frauen sind bei den Beamten und Angestellten in den jüngeren Altersgruppen stärker vertreten. Dies wirkt sich auf die Frauenquote in den verschiedenen Altersgruppen aus. So liegt die Frauenquote bei den Beamten bei den unter 25-jährigen (58%) und bei den 25- bis unter 35-jährigen (50%) deutlich über dem Gesamtdurchschnitt (39%). **Bei den Angestellten wurde bei den unter 25-jährigen eine Frauenquote von 80%** bei einem Gesamtdurchschnitt von 68% festgestellt. Auch diese Daten belegen, dass Frauen bei den Neueinstellungen des öffentlichen Dienstes in den letzten Jahren verstärkt berücksichtigt wurden.“⁷

Barbara Strobel

Frauenbeauftragte am FB Politik- und Sozialwissenschaften

Deregulierung der Arbeitsbeziehungen und Retraditionalisierung von Lebensmustern

Deregulierung der Arbeitsbeziehung heißt Aufgabe von Regeln und Rechten, die das „Normalarbeitsverhältnis“ kennzeichnen. Diese Aufgabe von Regelungen kann sich auf Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen, Löhne oder Schutzrechte beziehen. Behauptet wird, dass dieser auch gern „Flexibilisierung“ genannte Prozess im Interesse aller Beteiligten läge, den Bedürfnissen der Arbeitgeber genauso Rechnung trage wie denen der Beschäftigten. Die Wirklichkeit sieht in der Regel anders aus, weshalb Gewerkschaften diese

³ Allensbach, a.a.O., S. 8

⁴ Beschäftigte der öffentlichen Arbeitgeber am 30. Juni 2000, in: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 10/2001, S. 812

⁵ a.a.O., S. 813

⁶ a.a.O., S. 813

⁷ a.a.O., S. 814

neuen Arbeitsverhältnisse häufig auch als prekär, als unsicher, charakterisieren.

Die besondere Betroffenheit von Frauen durch **prekäre Arbeitsbedingungen**, die Zunahme von Teilzeitbeschäftigungen, Werkverträgen und Scheinselbständigkeit zeigt sich besonders deutlich in der Entwicklung der letzten 10 Jahre. Im Ost-West-Vergleich werden die erschwerten Bedingungen in den neuen Bundesländern deutlich. „Während sich die Erwerbstätigenquote von Frauen in den neuen Ländern zumeist deutlich verringerte (absolut von 3,6 Mio. 1991 auf 3,0 Mio. 1999), hat sie sich im früheren Bundesgebiet in fast allen Altersklassen erhöht.“⁸ Nicht nur, dass die absolute Zahl der erwerbstätigen Frauen in Ostdeutschland zurückging, auch der Status des Arbeitsverhältnisses hat sich erheblich verschlechtert. In den Jahren 1991 bis 1999 „hatten anteilmäßig nahezu doppelt so viele Arbeitnehmerinnen in den neuen Ländern einen befristeten Arbeitsvertrag wie im früheren Bundesgebiet. So arbeiteten im Osten 1999 fast 14% aller abhängig beschäftigten Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis gegenüber nur 7,5% im Westen.“⁹ Auch Teilzeitarbeit spielt eine gewichtige Rolle und dies häufig nicht aufgrund freiwilliger Entscheidung. „Gut die Hälfte der teilzeiterwerbstätigen Frauen in den neuen Ländern arbeitete 1999 gezwungenermaßen Teilzeit, da eine Vollzeitbeschäftigung nicht zu finden war. Im Westen war das Fehlen einer Vollzeitstelle 1999 für weniger als 10% der teilzeiterwerbstätigen Frauen ausschlaggebend. Der Anteil der teilzeiterwerbstätigen hat sich im früheren Bundesgebiet stärker als in den neuen Ländern erhöht: 1991 antworteten 34% der erwerbstätigen Frauen, dass sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, 1999 waren es 42%.“¹⁰

Besonderes Augenmerk muss auch der Beschäftigung in Privathaushalten gelten. Im Bereich Versorgung, Betreuung und Service existiert ein „statistisch nicht unerheblicher und stetig wachsender grauer Markt von geringfügiger und illegaler Beschäftigung.“¹¹ Die geringfügige Beschäftigung spiele eine immer bedeutendere

Rolle. Nach Erhebungen war 1997 „jede sechste erwerbstätige Frau geringfügig beschäftigt.“ Es wird davon ausgegangen, dass der überwiegende Teil dem Schattenarbeitsmarkt zuzurechnen ist. Dies trifft besonders die ausländischen Arbeitnehmerinnen: „Seit ausländische Arbeitnehmer beider Geschlechter mehr als die Hälfte ihrer jeweiligen Arbeitsplätze in der Produktion verloren haben, kompensieren viele eingewanderte Frauen ihre eigene Arbeitslosigkeit sowie den steigenden finanziellen Druck in ihren Familien durch bereitwillige Übernahme von prekären Tätigkeiten.“¹²

Die Mobilitätsanforderungen steigen und re-traditionalisieren die Geschlechterverhältnisse

Zunehmend wird aber auch die **Veränderung in den Normalarbeitsbedingungen** offensichtlich. „Flexible Arbeitszeiten haben in den 90er Jahren an Bedeutung gewonnen. Gaben 1991 in den neuen Ländern gut 30% der erwerbstätigen Frauen an, regelmäßig oder gelegentlich an Wochenenden, Sonn- oder Feiertagen bzw. in der Nacht zu arbeiten, so stieg dieser Anteil auf 45% im Jahr 1999. Im früheren Bundesgebiet arbeiteten 1999 44% regelmäßig oder gelegentlich auch außerhalb der üblichen Arbeitszeit (1991: 39%).“¹³

In einer Untersuchung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird das problematische Verhältnis von **Familie und beruflichen Mobilitätsanforderungen** untersucht. Einer wachsenden Zahl von „Menschen (wird) in den Zeiten von Individualisierung und Globalisierung ein großes Maß an Flexibilität und an Mobilität abverlangt“. Derzeit lebe jeder oder jede sechste Berufstätige in einer Partnerschaft oder Familie, die aus beruflichen Gründen „mobil“ ist, dabei sind Singles oder Alleinerziehende noch nicht einmal in die Untersuchung einbezogen, so dass der tatsächliche Anteil der Betroffenen noch weitaus höher liegen wird.

Der strukturelle Zwang zur Mobilität wirkt sich aus auf die Gestaltung von Partnerschaften und prägt auch die Entscheidung für oder gegen Kinder: nur knapp die Hälfte der mobilen Befragten hat ein Kind. Aufgegliedert nach Geschlecht wird die Brisanz noch deutlicher: „Beruflich mobile Frauen bleiben fast immer kinder-

⁸ Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Ländern und Berlin-Ost sowie im früheren Bundesgebiet, Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik 11/2000, S. 842

⁹ a.a.O., S. 844

¹⁰ a.a.O., S. 845

¹¹ Barbara Thiessen, Dienstleistungspools – Beschäftigungschance oder neuer prekärer Markt für Frauenarbeit, in: *Deregulierte Arbeit – Von Tagelöhnern und Selbstunternehmern*, S. 62

¹² a.a.O., S. 67

¹³ Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit..., S. 845

los. ... Mobile Männer sind dagegen deutlich seltener kinderlos.¹⁴ Jede zweite mobile Person mit Kind berichtet über nachteilige Auswirkung der Mobilität auf die Beziehungen zum Kind.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sehen sich mit beruflichen Mobilitätsanforderungen konfrontiert: lange Anfahrtswege zur Arbeit müssen in Kauf genommen werden, Umzüge werden aus beruflichen Gründen erforderlich, selbst die Zahl der Zweithaushalte nimmt signifikant zu, was zu Wochenendpendeln führt, d.h. dass die Familie an zwei Orten ihr Leben organisieren muss. Auch die Zahl der Beziehungen, in denen beide Partner an anderen Orten beschäftigt sind, wächst: einen gemeinsamen Haushalt gibt es in solchen Beziehungen oft nicht.

Der Preis dieser neuen Anforderungen ist für alle Beteiligten hoch, für Frauen und Kinder aber nochmals deutlich höher. Die Studie kommt zu dem Ergebnis: „Sofern Berufsmobilität die Gründung einer Familie überhaupt zulässt – und das ist vor allem für Frauen aufgrund der traditionellen Rollenteilung mit der Zuständigkeit der Frau für Familie neben dem Beruf häufig nicht der Fall – wird das Familienleben deutlich beeinflusst. Bei berufsmobilen Männern verzichtet die Partnerin oftmals auf eine eigene Berufskarriere, widmet sich Haushalt und Kindern und schlüpft vor allem in den Zeiten der Abwesenheit des Mannes in die Rolle einer alleinerziehenden Mutter¹⁵. So führen die neuen Formen der Arbeitsorganisation oft zur Retraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse.

„Drei von vier Mobilen geben an, dass sich die berufliche Situation auf die Partnerschaft auswirkt. Die Partnerinnen (und Partner) sind durch die Mobilität unmittelbar und nachhaltig betroffen, besonders gravierend in ihrer Alltagsgestaltung. ... Zwei Drittel der Partnerinnen und Partner mobiler Personen fühlen sich durch deren Mobilität ebenso oder sogar stärker belastet als die mobile Person selbst.“¹⁶

Bezüglich der Belastungen kommt die Studie zu folgendem Ergebnis: „Mobilität bringt eine Reihe psychischer und physischer Belastungen mit sich. 67% aller mobilen, aber nur 4% aller nicht

mobilen Personen berichten von Belastungen, die mit ihrer Lebensform zusammenhängen: Die psychische Befindlichkeit (27%) leidet, tägliches oder wöchentliches Fahren belastet (28%), Zeitmangel (27%), sozialer Kontaktverlust (25%), finanzielle Belastungen (20%) und die Entfremdung vom Partner bzw. von der Familie (21%) werden als weitere Folgen genannt. Als Ergebnis der geforderten Mobilität sehen sich viele durch ein Leben an zwei Orten zum außerberuflichen Engagement nicht in der Lage, die Form der Arbeitsorganisation führt also zur Einengung der Möglichkeiten, häufig genug zu einem Ausschluss von sozialen Beziehungen.

Die Studie kommt zu dem Schluss, dass allgemeine gesellschaftliche Trends durch diese Form der Arbeitsorganisation verstärkt werden „Familiengründungen werden aufgeschoben; Kinderwünsche werden nicht realisiert; Trennungs- und Scheidungsquoten erhöhen sich; Hilfeleistungen zwischen den Generationen, z.B. bei der Pflege, verringern sich; psychosoziale Störungen nehmen zu; gravierende Gesundheitsprobleme und frühe Erwerbsunfähigkeit stellen sich häufiger und früher ein.“

Der demographische Wandel und der drastische Rückgang der Geburtenzahlen werden allorten beklagt und gelten als wichtiges Politikfeld. Aber dort wo die Probleme entstehen oder verschärft werden, erhalten die Betroffenen keine Unterstützung. Aus der Befragung ergibt sich, dass „Probleme, die mit der Mobilität der Arbeitnehmer verbunden sind, ... von den Arbeitgebern als Privatsache betrachtet und weitgehend der Eigenregie überlassen (werden).“¹⁷

Neoliberalismus ist kein unausweichliches Schicksal

Ein Beispiel, dass es auch anders geht, zeigt Dänemark. In Skandinavien haben Frauen schon lange Gleichberechtigung eingefordert und umfassende Betreuung der Kinder durchgesetzt. „Vier von fünf Frauen in Dänemark glauben, dass sich durch die staatliche Kinderbetreuung beides (Erwerbstätigkeit und Kinder) gut verträgt. So gehen in Kopenhagen 80% der Kinder im Alter zwischen einem und zwei Jahren in eine Vuggestue (Wiegestube), die meist von sieben Uhr morgens bis fünf Uhr nachmittags geöffnet

¹⁴ Berufsmobilität und Lebensform, Sind berufliche Mobilitätsanforderungen in Zeiten der Globalisierung noch mit Familie vereinbar? Kurzfassung eines Verbundprojekts der Gutenberg-Universität Mainz und des Staatsinstituts für Familienforschung, 2001, S. 6

¹⁵ S. 8

¹⁶ S. 7

¹⁷ S. 8

ist.”¹⁸ Freizeiteinrichtungen gibt es auch nach Krippe und Kindergarten. „In Kopenhagen nutzen 90% der Sechs- bis Zehnjährigen dieses Angebot (Freizeiteinrichtungen). Das Ergebnis der guten Möglichkeiten, Erwerbstätigkeit und Kindererziehung miteinander zu verbinden, lässt sich darin ablesen, dass in Dänemark sowohl die Rate der Erwerbstätigen hoch ist, aber auch die Kinderzahl deutlich höher liegt als in anderen EU-Ländern. Nirgends ist denn auch die weibliche Erwerbsquote so hoch wie in Dänemark: Drei von vier Däninnen haben einen Job – während EU-weit nur jede zweite Frau arbeiten geht. Trotzdem – oder vielleicht deshalb – ist das Land das einzige in der Europäischen Union, in dem in den vergangenen zwölf Jahren die Geburtenrate nicht zurückging. Sie liegt in Dänemark bei 1,72 Kindern pro Frau, EU-weit nur bei 1,45 Kindern.”¹⁹

Sollen die Klagen über die demographische Entwicklung nicht nur auf den Abbau von staatlichen Leistungen zielen, ist zu prüfen und zu fordern, dass die Bedingungen und Leistungen für eine Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Kindererziehung verbessert werden.

Gegenwärtig vollzieht sich sowohl in den USA als auch zunehmend in Deutschland eine Entwicklung, die die staatlichen Leistungen auf den Privatbereich zurückverlagert und vornehmlich den Frauen zuweist. Für Kindererziehung stehen öffentliche Einrichtungen nur in unzureichender Zahl und mit unzureichendem zeitlichen Umfang zur Verfügung, Beaufsichtigung und Verpflegung des Nachwuchses bleibt den Frauen häufig allein überlassen. Verschärfend kommt hinzu, dass sich nur gut verdienende Frauen die Alternative, nämlich private Serviceleistungen, kaufen können.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Privatisierung öffentlicher Leistungen dazu führt, dass Frauen häufig allein gelassen werden mit Aufgaben, die sinnvollerweise öffentlich zu organisieren wären und dass damit auch unter den Frauen eine neue Spaltung entsteht zwischen den Frauen, die durch Ankauf privater Dienste einen Ausgleich schaffen können und denjenigen, die diese Dienste zu Schleuderpreisen anbieten müssen. Zwischen diesen beiden Polen steht die breite Schicht der Frauen, die sich mit Notlösungen behelfen, deren Kinder oft

genug als Schlüsselkinder, „Lückekinder“, sich selbst versorgen, zunehmend auf sich selbst gestellt bleiben. Ein amerikanisches Schlagwort illustriert eine Konsequenz der schlechten Alternativen zwischen dem ungeliebten „Zurück an den Herd“ und der Ausbreitung von Junkfood: „Women into factories. Food into freezers.“²⁰ Auf diese Weise zeigen die Beispiele, dass die Privatisierung öffentlicher Leistungen und die Deregulierung von Arbeitsbeziehungen zur Refeminisierung der Verantwortung führt, d.h. Frauen die Verantwortung für „Heim und Herd“, für Kinder und Reproduktionsbeziehungen wieder stärker zuweist und neue Gräben zwischen den Frauen aufreißt²¹ – die alte Geschlechterordnung wieder befestigt.

Valeska Falkenstein

Mitarbeiterin im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten

Frauen in der Welt der Neuen Medien? – Der Universitätsfrauentag 2001

Die Neuen Medien — wie lassen sich Frauen auf sie ein? Welche Chancen und Möglichkeiten bieten sich im Berufsleben, sowohl an der Universität als auch in Wirtschaft und Kunst? In der Vorbereitungszeit des achten Universitätsfrauentages am 15. November 2001 beschäftigten sich die Frauenbeauftragten der Freien Universität mit Fragen solcher Art. Ziel war es, eine Veranstaltung zu schaffen, die Frauen in der Welt der Neuen Medien sichtbar macht oder die Leerstellen aufzeigt. „KarriereChancenGleichheit“ war Schlagwort und Titel der Tages.

Die monatelangen Vorbereitungen wurden durch die aktuellen gesellschaftlichen Geschehnisse erschwert: Die Flaute der New Economy führte zu Schwierigkeiten konzeptioneller Art. Ganz praktisch hieß das zum Beispiel, dass Unternehmen der Branche eine Zusammenarbeit ablehnten — oft aus Mangel an Zeit und Personal. Trotzdem gelang es den Veranstalterinnen, Möglichkeiten zum Kontakte-Knüpfen zu schaf-

¹⁸ Däninnen im Dauer-Glück, in: Publik-Forum 2001, Nr. 16, S. 2

¹⁹ a.a.O.

²⁰ Dagmar Vinz, *The Privatisation of Public Goods and Human Security*, S. 5

²¹ In Dagmar Vinz, a.a.O., S. 6: *The privatisation of public goods brings about the feminisation of responsibility and the rise of new inequality.*”

fen: Die Teilung des Universitätsfrauentages in Kontaktbörse, Workshop-Angebot und Podiumsdiskussion gab Gelegenheiten vielfältiger Art. Die Galerie des Henry-Ford-Baus verwandelte sich ab 13 Uhr in einen Aus- und Vorstellungsraum. Kunst präsentierte sich neben Multimediafirmen, virtuelle Projekte an der Uni stellten sich vor, Workshops vermittelten praktisches Wissen.

Als anspruchsvolles Kunst-Angebot war eine Facette des Arbeitens der Berliner Künstlerin Sandra Becker zu sehen. Sandra Becker beschäftigt sich mit den Medien Video, Multimedia und Fotografie. Sie führte nicht nur eine ihrer Videoarbeiten vor und brachte dabei ihren Körper selbst ein, setzte ihn zu den Bildern in Bewegung. Im Bereich des Cafés präsentierte sie auch einige ihrer Einzelbilder — abfotografierte Einstellungen ihrer Videos. Im Gespräch mit den Gästen erläuterte sie ihre Arbeit, ihre Motivation — und berichtete von ihren Erfahrungen als Frau in der Medienkunst. Sie selbst beobachtete einen weiblichen Umgang mit der Medientechnik, der sich von dem der Kollegen unterscheidet. Oft erst zögerlicher, aber dann freier, spielerischer.

Wie gehen Wissenschaftlerinnen mit neuen Technologien um? Wie werden Medien an der Universität genutzt? Werden sie überhaupt genutzt? Die Präsentationen des Nachmittags gaben einen kleinen Einblick, hier ein Ausschnitt: Dr. Michelle Brehme vom Institut für Psychologie der FU präsentierte ein Projekt zum Thema „Orientierung in virtuellen Welten am Beispiel Neukölln“. Dr. Constanze Jaiser von der Zentraleinrichtung zur Frauen und Geschlechterforschung der FU stellte „QuerellesNet“ vor, eine virtuelle Rezensionszeitschrift. Und Dr. Rosalinde Kicherer hielt einen Vortrag über die Virtuelle Hochschule Bayern — derzeit das größte Projekt in Deutschland, das virtuelles Lernen an der Hochschule umsetzen will.

Praktisches Wissen eigneten sich die Teilnehmerinnen der Workshops an: Dr. Viola Vockrodt-Scholz, Trainerin für EDV, beantwortete bei „Alle Ressourcen nutzen - EDV im Studium“ Fragen zu Textverarbeitung und Internetrecherche, Christian Zick (Institut für Informatik) zeigte bei „Lehren mit dem Internet - Lernmaterialien und ihr Einsatz“ pädagogische Hilfen auf und Renate Wielpütz vom FrauenComputer-Zentrum stellte neue Tätigkeitsfelder im IT und Multimediabereich vor. Dies knüpfte wiederum

sinnvoll an die Unternehmenspräsentationen an: Praktikerinnen und Praktiker aus dem Bereich Informationsdesign und Multimedia gaben Einblicke in ihr Berufsleben. Vertreten waren unter anderem: AVIVA-BERLIN, CTI New Media GmbH, Aroma und P.e.p.p.e.r media & management GmbH.

Juliane Freifrau von Friesen, damalige Senatorin für Wirtschaft und Technologie, ging in ihrem Vortrag „Frauen in der New Economy?“ insbesondere auf die Situation in Berlin ein und gab Impulse für die nachfolgende Podiumsdiskussion am Abend. Diskussionsteilnehmer waren: *Prof. Dr. Gerhard Braun*, Vizepräsident der Freien Universität und zuständig für das Ressort „Multimedia“. *Prof. Dr. Heidi Schellhove*, Organisatorin der Virtuellen Internationalen Frauenuni anlässlich der Expo und als Wissenschaftlerin im Themengebiet „Frauen und Informatik“ bekannt. *Dr. Rosalinde Kicherer*, als Vertreterin der Virtuellen Hochschule Bayern. *Erika Romberg*, damalige Staatssekretärin, und schließlich *Ingeborg Neumann*, die Gründerin und geschäftsführende Gesellschafterin des Venture-Capital-Unternehmens PEPPERMINT.

Klar wurde ganz schnell: Es bieten sich in der neuen Medienwelt durchaus Chancen für Frauen. Es entstehen zum Beispiel neue Berufe, die gerade für Frauen durch ihren „Mischcharakter“ interessant sein können. Doch die Wortbeiträge aus dem Publikum brachten es immer wieder zur Sprache: Frauen bedienen sich neuer Technologien oftmals weit zögerlicher als dies Männer tun und erwerben dadurch weniger Fähigkeiten. Hinzu kommt dann noch ein geringeres Vertrauen in die tatsächlich angeeigneten Qualifikationen. Lösungen brachte die Diskussion natürlich nicht auf den Tisch. Multimedia-Projekte, wie sie zum Beispiel auch an der Freien Universität angeboten werden und gerade auch Frauen miteinbeziehen, können nur ein kleiner Schritt sein.

Angeregt durch Überlegungen vor, während und nach dem Universitätsfrauentag wird sich die Colloquiumsreihe „Lust an Differenzen“ am 1. März mit dem Thema „Geschlechterforschung und Virtualität – Chance, Nische oder Ausgrenzung?“ beschäftigen. Von 10 Uhr bis 16 Uhr nehmen sich Wissenschaftlerinnen der FU und anderer Universitäten in Kurzvorträgen und intensiven Streitgesprächen im Konferenzraum des Henry-Ford-Baus verschiedenen Aspekten virtueller Geschlechterforschung an.

Geschlechterforschung und Virtualität – Chance, Nische oder Ausgrenzung?

Wintercolloquium Lust an Differenzen

1. März 2002

im Henry-Ford-Bau, Garystr. 35, 14195 Berlin

Virtuelles Lernen, E-Learning oder gleich die gesamte Universität als virtueller Ort sind Schlagworte der aktuellen Debatte über neue Lernformen nicht nur an der Hochschule. HECTIC, ein EU-Bericht zu E-Learning an Universitäten, nimmt die Fragestellung auf genauso wie „Notebook“, ein Programm des BMBF, das in seinen Fördervoraussetzungen die Anbindung an Genderaspekte einfordert, womit wir beim Thema wären.

Wie ist das Verhältnis von Geschlechterforschung und Virtualität zu bestimmen? Geschlechterforschung ermöglicht es, eine doppelte Perspektive einzunehmen: auf die zu gestaltenden Inhalte und auf die beteiligten Personen. Folgende Fragen tauchen auf: Wird unter Aspekten der technischen Gestaltung von Lehreinheiten eine Debatte um Aus- und Zurichtung von Inhalten gerade nicht geführt? Könnte die mangelnde inhaltliche Reflexion für die Geschlechterforschung eine Chance der Etablierung sein? Fristet sie weiterhin ein Nischendasein oder wird sie als immer noch randständiges Forschungsgebiet erneut ausgegrenzt? Und wie ist die Technikaneignung von Lernenden, aber auch Lehrenden und Forschenden im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis zu betrachten? Nutzen Frauen neue Medien in gleichem Maße und in gleicher Weise wie Männer, oder entstehen neue Ausgrenzungsmechanismen?

Kurze Vorträge aus verschiedenen disziplinären Perspektiven nehmen die Fragen auf und sollen den Einstieg in eine intensive Diskussion ermöglichen.

- 10.15 Uhr **Begrüßung und Einführung**
Mechthild Koreuber, FU Berlin
- 10.30-11.30 Uhr **E-Learning — Mythen, Realität und Möglichkeiten.**
Sigrid Peuker, FU Berlin
- 11.45-13.15 Uhr **Expect The Best — Prepare For The Worst: Virtuelle Lehre und Geschlecht.**
Theoretische Überlegungen:
Iris Bockermann & Carmen Masannek, Universität Bremen
Empirische Exploration:
Dr. Heike Wiesner, Universität Bremen
- 13.15-14.15 Uhr **Mittagspause**
- 14.15-15.15 Uhr **Virtuelle oder reale Chancengleichheit? Zugangs- und Studienbedingungen in der virtuellen Welt.**
Dr. Christine von Prümmer, Fernuniversität Hagen
- 15.15-15.30 Uhr **Kaffeepause**
- 15.30-16.30 Uhr **Verpassen Frauen den Anschluss an die Informationsgesellschaft? – Medienkompetenz im Geschlechtervergleich**
PD Dr. Monika Sieverding, FU Berlin

Es laden ein die Vizepräsidentin, die Zentrale Frauenbeauftragte und die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung.