

# **Wissenschaftlerinnen-Rundbrief**

## **Freie Universität Berlin**

### **Nr. 3/2003**

ProFil: Mentoring für Wissenschaftlerinnen  
*Dorothea Jansen.....S. 1*

Grußwort aus Anlass der Jahrestagung der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen (LaKof) zum  
Thema: „Professorinnen an die Hochschulen“  
*Staatssekretärin Susanne Ahlers.....S. 3*

Gender-Kompetenz ist gefragt  
*Dorothea Lüdke.....S. 5*

Freie Universität bewirbt sich um das Audit „Familiengerechte Hochschule“  
*Sonja Schneller.....S. 8*

Bologna-Folgekonferenz in Berlin  
*Valeska Falkenstein.....S. 9*

Was bedeutet „Stalking“?  
*Dr. Volkmar von Pechstaedt.....S. 10*

Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter  
*Eileen Trzänski, Elke Holst.....S. 13*

Hochschul-Tarif-Info Nr. 3  
*GEW, Verdi.....S. 17*

Fiktion trifft Realität: Notizen zum Dahlemer Frauensommer  
*Valeska Falkenstein.....S. 20*

---

Ankündigung der Informationsveranstaltung zu ProFil.....S. 3

Geplante Ausschreibungen von C1-/C2- Stellen.....S. 3

Termin des Habilitandinnentreffens.....S. 8

Termin des Treffens der AG gegen sexuelle Belästigung.....S. 12

Termin des Treffens der AG Kinderbetreuung.....S. 16

Expertinnen-Datenbank.....S. 20

Praktikumsausschreibung Gender-Kompetenz.....S. 21

Hinweis auf Ausschreibung für Stipendien des Programms zur Förderung der Chancengleichheit.....S. 22

Ankündigung der Wahlen...S. 22

---

Herausgeberin: Zentrale Frauenbeauftragte Mechthild Koreuber  
Redaktion: Valeska Falkenstein  
Layout: Sabrina Kusch

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

Oktober 2003

**Dorothea Jansen**

Wissenschaftliche Koordinatorin, TU Berlin

**ProFiL. Professionalisierung für Frauen  
in Forschung und Lehre:  
Mentoring — Training — Networking**

Der internationale „Wettbewerb um die Talente“, der laufende Generationenwechsel und der demografische Wandel gehören zu den großen Herausforderungen für das Hochschulsystem in Deutschland. Um ihre Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit langfristig zu sichern, müssen die Hochschulen die besten wissenschaftlichen Nachwuchskräfte für sich gewinnen. Die Erschließung der ungenutzten Qualifikationen und Kompetenzressourcen von Wissenschaftlerinnen wird in diesem Kontext zu einem wettbewerbsstrategischen Erfolgsfaktor. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen und der Abbau noch bestehender Zugangs- und Aufstiegsbarrieren für Frauen im Wissenschaftssystem sind nicht mehr nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern ein Gebot hochschulpolitischer Vernunft.

Gleichzeitig verändert sich mit den Hochschulstrukturreformen das Anforderungsprofil für Professuren. Gebraucht werden nicht nur Persönlichkeiten, die herausragende wissenschaftliche Leistungen erbringen. Erforderlich sind darüber hinaus professionelle Führungs- und Managementfähigkeiten und strategische Kompetenzen, damit die Reformprozesse erfolgreich gestaltet und umgesetzt werden können. Notwendig ist daher auch eine Neuausrichtung der Nachwuchsentwicklung insgesamt, die neben einer exzellenten wissenschaftlichen Qualifizierung die Professionalisierung des Nachwuchses für Führungs- und Managementaufgaben im Hochschulbetrieb ermöglicht.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, starten die Technische Universität, die Humboldt-Universität und die Freie Universität Berlin erstmalig ab Januar 2004 das hochschulübergreifende Pilotprogramm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“. Das gemeinsame Programm soll Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gezielt fördern und neue Methoden der Führungskräfteentwicklung erproben. Die drei großen Berliner Universitäten wollen die Chance des Generationenwechsels nutzen und mittel- bis langfristig den Frauenanteil an den Professuren erhöhen.

Über eine Laufzeit von 12 Monaten werden die Teilnehmerinnen des ProFiL-Programms bei der Planung und Entwicklung ihrer Karriere intensiv unterstützt und können sich auf künftige Führungs- und Managementanforderungen einer Professur vorbereiten. Das Programm wird berufsbegleitend für max. 36 Wissenschaftlerinnen durchgeführt und richtet sich an habilitierte Wissenschaftlerinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Leiterinnen von Nachwuchsgruppen und Postdoktorandinnen der drei Träger-Universitäten.

Mit der Kombination aus Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichteten Seminaren, dem Aufbau eines Peer-Networks und strategischem Networking reagiert das Programm konzeptionell und methodisch auf spezifische Karrierehemmnisse für Frauen im Wissenschaftssystem, die in der Frauen-Hochschulforschung identifiziert wurden. Tradierte Rollenerwartungen und männlich geprägte Leitbilder und Fachkulturen bewirken, dass begabte Frauen seltener zu einer akademischen Karriere motiviert werden. Sie erhalten weniger persönliche Unterstützung bei ihrer Karriereplanung als ihre männlichen Kollegen und sind in geringerem Maße in relevante Netzwerke integriert. Wissenschaftlerinnen konzentrieren sich zudem sehr auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung, während sie flankierende Karrierestrategien tendenziell eher vernachlässigen.

Mentoring als innovatives Instrument zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen wird an deutschen Hochschulen erst seit wenigen Jahren genutzt. Es stellt einen neuen strategischen Ansatz dar und verfolgt eine doppelte Zielsetzung. Mentoring setzt *personenfokussiert* an, um erstens die Karriere von Frauen individuell zu fördern und zweitens den „Kulturwandel über die Köpfe“ und die Entwicklung gleichstellungsorientierter Fachkulturen zu unterstützen.

Im ProFiL-Programm werden drei Mentoringformen eingesetzt und vergleichend erprobt. Die Teilnehmerinnen können zwischen *one-to-one-Mentoring* oder *Gruppen-Mentoring* mit Professorinnen resp. Professoren wählen oder sich für ein Peer-Mentoring untereinander entscheiden. Für die Karriereentwicklung der Wissenschaftlerinnen ist der Austausch mit erfahrenen Professorinnen und Professoren, die in ihrer Scientific Community gut etabliert sind, von besonderer Bedeutung. Diese verfügen neben ihrer Fachex-

pertise über das nötige informelle System- und Organisationswissen und gute Kontaktnetze, die sie in die Beratung und Förderung der Mentees einbringen können. Daher ist es sinnvoll, den Fokus auf das one-to-one-Mentoring und das Gruppen-Mentoring mit Professoren/innen zu legen. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen verschiedener Programme, dass einige Wissenschaftlerinnen eher ein Peer-Mentoring wünschen. Deshalb wird auch diese Mentoringform angeboten, um flexibel auf die verschiedenen Interessen und Bedürfnisse der Teilnehmerinnen eingehen zu können.

Beim one-to-one-Mentoring und beim Gruppen-Mentoring werden für die Teilnehmerinnen Mentoringbeziehungen zu Professorinnen und Professoren der drei Träger-Universitäten, der außeruniversitären Forschungseinrichtungen im Berliner Raum oder ggf. auch anderer Universitäten angebahnt. Die Mentorinnen und Mentoren beraten die Mentees bei der Karriereplanung und geben konstruktives Feedback zu ihren Leistungen und Fähigkeiten. Sie vermitteln ihnen wichtiges Handlungswissen über Führungsanforderungen, Strukturen und Prozesse im Wissenschaftsbetrieb, erläutern ungeschriebene „Spielregeln“ und erleichtern ihnen den Zugang zu karriererelevanten Netzwerken.

Die Kriterien für die Auswahl der Mentorinnen und Mentoren werden in einem Aufnahmegespräch bei den Teilnehmerinnen ermittelt. Diese können auch Personen direkt benennen, die sie sich für das Mentoring wünschen. Die Zuordnung von Mentees und Mentoren/innen erfolgt dann in einem sorgfältigen „Matching-Prozess“, bei dem die Profile und die Persönlichkeiten möglichst passgenau zusammengeführt werden. Nach einem persönlichen Treffen entscheiden die Mentees und die Mentoren/innen, ob sie die Mentoringbeziehung aufnehmen wollen. Beim Peer-Mentoring können sich die Wissenschaftlerinnen im Rahmen eines Matching-Treffens persönlich kennen lernen und in der Folge entscheiden, welche Mentoring-Konstellationen sie eingehen wollen. Alle Beteiligten werden in Workshops auf das Mentoring vorbereitet und prozessbegleitend unterstützt. Ich selbst werde kontinuierlich als Ansprechpartnerin für Fragen und Anregungen und für Beratungsgespräche zur Verfügung stehen.

Ergänzend zum Mentoring werden vier Kompaktseminare zu den Themenfeldern Karriereplanung, Berufungsverfahren, „Self-Marketing“, wissenschaftsspezifische Management- und Führungsanforderungen, Hochschulpolitik und

Drittmittelakquise angeboten. Die Seminarinhalte werden teilnehmerinnenorientiert auf die Bedarfe und Lernziele der Wissenschaftlerinnen ausgerichtet. In allen Seminaren werden Gesprächsrunden und „Kaminabende“ mit Expertinnen und Experten der Hochschulen sowie aus Wissenschaftsorganisationen und relevanten Institutionen einen integralen Bestandteil bilden, um den Erfahrungs- und Wissenstransfer zu fördern und für die Teilnehmerinnen Gelegenheiten zum Networking zu schaffen.

Gezielte Vernetzung ist eine durchgängige Strategie und zugleich ein eigener methodischer Schwerpunkt des Programms. Um die Vernetzung unter den Teilnehmerinnen zu fördern, soll ein Peer-Network mit einem abendlichen Jour fix im Zwei-Monats-Rhythmus aufgebaut werden. Der Jour fix gliedert sich in einen Begleit-Workshop zum Erfahrungsaustausch und zur Reflexion über das Mentoring und ein anschließendes informelles „Networking-Dinner“. Im Sinne eines strategischen Networking werden in Absprache mit den Teilnehmerinnen ausgewählte nationale und internationale Persönlichkeiten aus Wissenschaftsorganisationen, Wissenschaftlerinnen-Netzwerken und wichtigen Institutionen zum informellen Austausch beim „Networking-Dinner“ eingeladen.

Ziel ist es, ein dauerhaftes Netzwerk zu etablieren, das äquivalente Funktionen für die Wissenschaftlerinnen übernimmt wie sie ihren männlichen Kollegen in den „old boys networks“ schon lange zur Verfügung stehen. Mit dem Peer-Network sollen tragfähige Unterstützungsstrukturen entwickelt und ein Forum gebildet werden, in dem nachfolgende Teilnehmerinnen sich mit den „Alumnis“ des Programms vernetzen und austauschen können. Das ProFiL-Programm wird zunächst im Rahmen einer dreijährigen Modellphase erprobt und umfassend evaluiert. Bei positiven Evaluationsergebnissen soll es im Anschluss dauerhaft implementiert werden.

Während der Modellphase ist das Programm an der TU Berlin angesiedelt. Der erste Pilot-Durchgang wird am 15. Januar 2004 mit einer öffentlichen Auftaktveranstaltung gestartet und endet im Januar 2005 mit einer öffentlichen Abschlussveranstaltung, auf der die Ergebnisse vorgestellt werden. Interessentinnen können sich bis zum 30. Oktober 2003 für das Programm bewerben.

## **„ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“**

Um Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gezielt zu fördern, starten die Technische Universität, die Humboldt-Universität und die Freie Universität Berlin ab Januar 2004 erstmalig das hochschulübergreifende Pilotprogramm „ProFiL. Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“. Für Wissenschaftlerinnen, die an einer Teilnahme interessiert sind, bietet Frau Dorothea Jansen, die Wissenschaftliche Koordinatorin des Programms, eine Informationsveranstaltung an:

**Dienstag, den 21. Oktober 2003 von 18:00-19:30 Uhr  
an der Freien Universität Berlin,  
Referat Weiterbildung im Saal im 1. Stock,  
Otto-von-Simson-Str. 13/15, 14195 Berlin**

### **Anmeldung & weitere Informationen:**

Dorothea Jansen, Wissenschaftliche Koordinatorin  
ProFiL – hochschulübergreifendes Mentoring-Programm  
c/o TU Berlin, VP 31, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin  
Tel.: 314-29304, Fax: 314-26959  
profil@tu-berlin.de

---

### **Ausschreibung von C1-/C2-Stellen geplant**

Die Freie Universität Berlin wird voraussichtlich im Rahmen des landesweiten Hochschulwissenschaftsprogramms und des hochschulinternen „C1-/C2- Programms“ C1- und C2-Stellen besetzen können. Die Fachbereiche und Zentralinstitute können sich um diese Stellen bewerben. Nähere Informationen erhalten Sie bei:

Abteilung VI: Forschungsförderung und Forschungsvermittlung  
Frau Schade  
aschade@zedat.fu-berlin.de  
oder:  
Büro der Frauenbeauftragten  
Frau Koreuber  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de

---

### ***Grußwort der Staatssekretärin für Arbeit und Frauen, Susanne Ahlers, aus Anlass der Jahrestagung der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen (LaKoF) „Professorinnen an die Hochschulen“***

#### *Hochschulentwicklung durch Berufungspolitik*

„Professorinnen an die Hochschulen“ mit einem Ausrufungszeichen heißt die Veranstaltung heute. Der Titel fordert uns alle nachdrücklich auf, aktiver und effektiver zu werden, um endlich zu einer angemessenen Verteilung der Professuren zwischen Frauen und Männern zu kommen.

Diese Jahrestagung der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen will die Berufungspolitik von Frauen an Berliner Hochschulen verbessern. Von den Jahrestagungen gingen bisher immer wichtige Impulse für gleichstellungspolitische Strategien und Instru-

mente aus, die nicht nur für die Hochschulpolitik Berlins wegweisend waren und sind.

Eine zukunftsorientierte moderne Hochschulpolitik muss sich auch daran messen lassen, welche Prozesse eingeleitet und welche Voraussetzungen und Bedingungen zu schaffen sind, damit Frauen und Männer in allen Bereichen der Hochschule gleichberechtigt vertreten sind. Aus der Sicht der Einzelnen geht es dabei um nicht weniger als die Verwirklichung eines Grundrechtes. Aus der Sicht der Gesellschaft geht es aber auch darum, die Potenziale von Frauen und Männern zu entwickeln, anzuerkennen und bes-

ser als bisher zu nutzen. Die gegenwärtige Benachteiligung von Frauen insbesondere an Führungspositionen der Hochschulen heißt: Verzicht auf Intelligenzpotenziale und damit Vergeudung von wichtigem Ressourcen. Wir brauchen moderne, weltoffene Hochschulen, die Frauen vorurteilslos begegnen und ihre Leistungen anerkennen.

Frauen verfügen heute über hervorragende schulische und berufliche Qualifikationen und bieten durch ihren eigenen Blickwinkel neue Impulse für kreative Problemlösungen. Es wird Zeit, dass wir dieses Potenzial umfassender für Forschung und Lehre nutzen. Die Tatsache, dass mittlerweile jede fünfte Habilitation von einer Frau geschrieben wird, aber nur etwas mehr als jede zehnte Professur von einer Frau besetzt ist, zeigt einmal mehr, dass hoch qualifizierte Frauen in den Spitzenpositionen der Hochschulen nicht ausreichend vertreten sind. Unabhängig von den Anteilen, die nach wie vor sehr bescheiden sind.

Durch den anstehenden Generationenwechsel in den nächsten Jahren werden viele Professuren neu besetzt (an einigen Hochschulen sind bis zu 50% der Professuren neu zu besetzen). Hier bieten sich großen Chancen, den Anteil von Professorinnen zu erhöhen. Diesen Generationenwechsel gilt es zu gestalten, so dass die Gleichstellung von Frauen als eine Aufgabe von zentraler gesellschaftlicher Bedeutung begriffen und konkret vorangebracht wird. Deshalb müssen Strukturen geschaffen werden, in denen sich Potenziale von Frauen und Männern frei von Rollenzuweisungen entfalten können.

Leider wissen wir, dass Geschlechtsstereotype und Klischees eine große Beharrungskraft besitzen und die Entwicklung und das Verhalten nicht nur einzelner Personen und Gremien, sondern auch die Strukturen ganzer Institutionen beeinflussen. Wir alle wissen, dass Frauen nicht nur nach Qualitätskriterien beurteilt werden, sondern sich immer noch mit Kompetenzvermutungen auseinandersetzen müssen.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen: In den Hochschulen Deutschlands sind wir noch weit entfernt von einem demokratischen und leistungsgerechten Auswahlprozedere. Das hat auch damit zu tun, dass die Karrierepfade in der Wissenschaft immer noch stark mit persönlicher Förderung verbunden sind. So werden etwa auch mit Hilfe des Empfehlungs- und Gutachterwesens implizite Auswahlkriterien fortgeschrieben, die eine homosoziale Reproduktion, also die "Vererbung" von Positionen nach dem

Ähnlichkeitsprinzip, gewährleisten. Eine zentrale Bedeutung haben Passfähigkeit und Sympathie. Weibliche Wissenschaftlerinnen werden zwar als Kolleginnen respektiert. Ihnen wird die Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten auch nicht mehr grundsätzlich abgesprochen, aber die Eigenschaften, die notwendig sind, um auch Spitzenpositionen einzunehmen, werden Frauen nicht zugebilligt. Sie scheinen sich vor allem für die Lehre und die Betreuung der Studierenden zu eignen.

Die schöpferische Kraft und die hervorragende Leistung gelten eher als männlich. Das ist von eminenter Bedeutung, denn tatsächlich entscheidet nicht in erster Linie die Leistung als solche über die Position im Wissenschaftsbetrieb, sondern ob sie dem einzelnen auch zugeschrieben wird. Zur Anerkennung bedarf es des symbolischen Kapitals, d.h. was jemand tut, muss auch für bedeutsam und wichtig erachtet werden. Die Relevanzstrukturen in der Wissenschaft werden vor allem durch diejenigen bestimmt, die traditionellerweise die Macht und das Sagen haben.

In der Wissenschaft begegnen wir also dem Phänomen, dass soziale Herkunft und Geschlecht der jeweiligen Person als Verdienst bzw. Versagen zugeschrieben wird. Sozialpsychologisch gesprochen handelt es sich dabei um einen Attributionsfehler, den die Führungskräfte im übrigen auch selbst nicht wahrnehmen. So sind auch die meisten führenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler davon überzeugt, dass sie ihre Position ausschließlich sich selbst und ihrer individuellen Leistungskraft und nicht ihrer Herkunft zu verdanken haben.

Wir sind der Auffassung, dass die Vielzahl von Neuberufungen in den nächsten Jahren genutzt werden müssen, um Frauen die Chancen zu eröffnen, die ihnen nach Eignung, Befähigung und Leistung zustehen. Zu keiner Zeit hatten wir so viel qualifizierte Frauen für die Wissenschaft, wie jetzt. Die Hochschulen müssen aus dem starren Korsett ständischer und geschlechtskonservativer Strukturen befreit werden.

Ein auch nicht unerheblicher Grund für die Unterrepräsentanz besteht darin, dass unsere Hochschulen hinter der Zeit herhinken, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft (40% der Wissenschaftlerinnen bleiben kinderlos). Das Thema Chancengleichheit und Familienorientierung muss für Hochschulen selbstverständlich sein. Wichtig ist aber auch ein veränderter Führungsstil. Vorgesetzte und Professo-

ren und Professorinnen sollten stärker sensibilisiert werden für Familienbelange der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, sollten Handlungsmöglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie kennen und in Kooperation mit den Beteiligten kreativer bei der Suche nach Lösungen helfen. Dazu wird manche MitarbeiterInnen- und Führungskräfte-schulung notwendig sein.

Die Berufungen von Professorinnen zu erhöhen, sollte selbstverständliches Leistungskriterium für die Fachbereiche sein und zum Bestandteil der Zielvereinbarungen und des Controllings innerhalb der Hochschulen werden. Solange Frauen in wissenschaftlichen Positionen in der Minderheit sind, bleiben auch die Auswahl- und Entscheidungsgremien fest in männlicher Hand. Wenn wir der Benachteiligung von Frauen begegnen wollen, dann müssen wir genau darauf achten, wo die Karrierewege blockiert werden.

Genau dort müssen die Maßnahmen ansetzen. Die Auswahl- und Berufungsverfahren müssen kritisch unter die Lupe genommen werden. Dazu werden Sie auf der Tagung Erfahrungen austauschen. Ich wünsche Ihnen eine interessante und vor allem auch weiterführende Veranstaltung.

*Der vollständige Text der Rede der Staatssekretärin, die Eröffnung der Jahrestagung durch die Sprecherin der LaKof, Heidemarie Wüst, das Grußwort des Präsidenten der Landeskonferenz der Präsidenten und Rektoren Berliner Hochschulen, Prof. Dr. Kurt Kutzler, die Impulsvorträge von Staatssekretär Dr. Peer Pasternack und PD Dr. Stefanie Engler, Universität Gießen, sowie eine zusammenfassende Darstellung mit Diskussion sind abgedruckt in der Dokumentation der Jahrestagung der LaKof 2003.*

---

### **Dorothea Lüdke**

*Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung der Freien Universität*

### **Gender-Kompetenz ist gefragt!**

### **Neuer Zusatzstudiengang der FU Berlin qualifiziert Frauen und Männer für die Gleichstellungspraxis**

Seit einigen Jahren prägen neue Begriffe wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity die institutionalisierte Gleichstellungspolitik. Obwohl nicht unumstritten, haben diese neuen Strategien und Konzepte eine wahre Flut von Aktivitäten ausgelöst: Überall werden Fachgruppen bzw. Gender-Beauftragte in Organisationen und Unternehmen eingesetzt. Vielerorts boomt ein Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mit dem Versprechen lockt, kurzfristig die Kenntnisse zu vermitteln, die zur Umsetzung des Gender Mainstreaming in allen Politik- und Handlungsfeldern notwendig sind.

Auf der Seite der Frauen- und Geschlechterforschung steht diesen Aktivitäten keine vergleichbare Integration in den wissenschaftlichen "Mainstream" gegenüber, und in den Gender Studies ist theoretisch eher von dem Bedeutungsverlust der Kategorie "Geschlecht" die Rede. Die feministische Kritik an den neuen Konzepten und Strategien setzt an den Begrifflichkeiten an, benennt Widersprüchlichkeiten und Schwächen im Konzept und stellt die Implementierung in Frage. Es wird — u. a. von Angelika Wetterer — diskutiert, ob die modernen Gleichstellungspolitiken neuere Theorie-

entwicklungen der Gender Studies nicht nur ignorieren, sondern sogar konterkarieren.

Es gibt viele offene Fragen und derzeit noch wenige abschließende Antworten: Ist Gender Mainstreaming ein transformatorisches oder ein neoliberales Konzept? Sind diese Konzepte lediglich Strategien rhetorischer Modernisierung? Verliert die Geschlechterfrage an politischem Gewicht? Hebelt der Glauben an die Wirkkraft neuer Begriffe und Konzepte bisherige frauen- und gleichstellungspolitische Aktivitäten aus? Andere Fragen gehen darüber hinaus und richten den Blick auf die Vermittlung zwischen Gendertheorie und Gleichstellungspolitik: Was ist mit Gender-Kompetenz gemeint? Worauf begründen sich Kompetenz und Zuständigkeit für die Gleichstellungspolitik? Wie kann Gender-Wissen in Handlungskompetenz überführt werden?

Die innovativen gleichstellungspolitischen Konzepte haben neuen Wind in die Diskussion gebracht, auch wenn der Gender-Boom in der Gleichstellungspolitik sicher mancherorts eher einen — wie Sigrid Metz-Göckel es feststellte — "erzwungenen Dialog" zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik initiiert

haben mag. Dieser Dialog steht erst am Anfang, und für einige Antworten ist es derzeit noch zu früh. Es fehlen vielerorts noch Reflexionen, Untersuchungen und Evaluationen und die Gender Studies sehen sich durch die im Raum stehende Forderung nach anwendungsorientierter Forschung neu gefordert. Darüber hinaus ist die aktive Gestaltung der Gleichstellungspraxis und eine neue Qualität des Dialogs zwischen Theorie und Praxis gefragt.

Die neuen Gleichstellungspolitiken haben bereits die Berufswelt verändert: Gender-Kompetenz ist gefragt und gilt mittlerweile als Schlüsselqualifikation. Zunehmend werden Expertinnen und Experten gesucht, die aktiv die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte implementieren können. Die FU bietet ab Wintersemester 2003/04 mit dem Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz die Möglichkeit, in einem kompakten, berufsqualifizierenden Studium, die dafür notwendigen Qualifikationen zu erwerben.

### ***Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz***

Im Sommersemester 2003 eröffnete die Tagung "Kompetenz und/oder Zuständigkeit. Zum Verhältnis von Geschlechtertheorie und Gleichstellungspraxis" den Weiterbildenden postgradualen Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz (GeKo) an der Freien Universität Berlin (FU). Die Auftakttagung bot ein Forum für einen kritisch-konstruktiven Dialog zwischen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung, der große Resonanz fand. Die Notwendigkeit einer Vermittlung von Wissen und Handeln diskutierten Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis sowie von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen. Ausgangspunkt war die Frage, worin sich Kompetenz und Zuständigkeit für die gleichstellungspolitischen Aktivitäten begründen und welche Rolle die Frauen- und Geschlechterforschung dabei spielen soll.

Der Weiterbildende postgraduale Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz startet im Wintersemester 2003/04 mit einer dreijährigen Pilotphase. Der Studiengang verbindet die wissenschaftliche Qualifikation im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung mit Trainings- und Weiterbildungselementen und bietet damit eine fundierte Ausbildung, die zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspraxis vermittelt. In jedem Durchgang stehen 30 Studienplätze für gleichstellungspolitisch Interessierte aller Studienfächer offen.

Ziel des Zusatzstudiengangs ist es, Gender-Kompetenz zu vermitteln. Die Studierenden sollen für Fragen und Konsequenzen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses sensibilisiert werden. Das Alltagsverständnis enthält viele nicht hinterfragte Annahmen über das Geschlecht. Nach wie vor sind die Chancen im Geschlechterverhältnis ungleich verteilt. Mit dem Geschlecht verbinden sich eine Reihe von Vorstellungen darüber, was eine Person kann, darf und muss.

Die Frauen- und Geschlechterforschung nimmt das Verhältnis der Geschlechter in den Blick. Mit Theorien, wie etwa die der sozialen Konstruktion von Geschlecht, liefert sie die Erkenntnis, dass die Geschlechtsrollen nicht biologisch vorbestimmt sind, sondern in interaktiven Prozessen (Doing Gender) sozial hergestellt werden und als solche gestaltbar sind. Gender-Kompetenz baut auf Gender-Wissen auf, ist aber nicht darauf begrenzt. Sie umfasst Handlungskompetenz als die Fähigkeit, auf dieser Basis die neuen gleichstellungspolitischen Konzepte definieren, aktiv gestalten und implementieren zu können. Es geht darum, neue Optionen der Chancengleichheit jenseits geschlechtlicher Zu- und Festschreibungen zu eröffnen.

In den Mittelpunkt des Lehrangebots rücken damit die Strategien zur Realisierung der Chancengleichheit der Geschlechter, insbesondere Gender Mainstreaming, Managing Diversity und Total E-Quality. Im Anschluss an diese Zusatzqualifikation sollen die Absolventinnen und Absolventen u. a. folgende Aufgaben übernehmen bzw. begleiten können: Entwicklung von Sensibilisierungsmaßnahmen, Integration von Gleichstellungsprogrammen, Bildungsarbeit, Gender Impact Assessment, Maßnahmen-, Ressourcen-, Organisationsanalyse, Qualifizierung auf Führungsebene, Organisationsentwicklungsprozesse, Evaluation und Controlling unter Gleichstellungsaspekten sowie Netzwerkarbeit.

### ***Wie ist das Studium aufgebaut?***

Der Studiengang Gender-Kompetenz steht auf drei Säulen: Frauen- und Geschlechterforschung, Gleichstellungspolitik und berufsqualifizierendes Training. Im Mittelpunkt steht die Frage: Wie werden die (neuen) gleichstellungspolitischen Konzepte reflektiert und implementiert? Das Studienangebot gliedert sich in drei Studienbereiche, die parallel in drei Semestern studiert werden:

### ***Studienbereich I: Grundlagen der Frauen- und Geschlechterforschung***

Im ersten Studienbereich geht es um das Verständnis von Geschlecht als sozialer, kultureller und historischer Kategorie und um die Relevanz der verschiedenen inhaltlichen Strömungen und Perspektiven der Geschlechterforschung für die Praxis der Politik der Chancengleichheit.

### ***Studienbereich II: Praxisperspektiven und Berufsfeldorientierung***

Verschiedene Veranstaltungstypen wie Praxisseminare, Ringvorlesungen oder Best Practice Meetings bieten Einblicke in die Berufsfelder, in denen Gender-Kompetenz gefragt ist. Im Mittelpunkt steht die kritische Reflexion und Weiterentwicklung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen. Die Angebote, die überwiegend durch Expertinnen und Experten bestritten werden, sowie ein Praktikum in dem anvisierten Berufsfeld berücksichtigen Geschlechterfragen im nationalen und internationalen Kontext.

### ***Studienbereich III: Qualifizierung durch Training***

In Gender-Workshops, studienbegleitenden Coaching-Angeboten und Trainingsseminaren üben die Studierenden den Umgang mit Geschlechterkulturen und Geschlechterverhältnissen insbesondere in Institutionen und Organisationen. Spezielle Seminare und Projekte im E-Learning-Bereich erweitern die Medien- und Internetkompetenz der Studierenden.

Ergänzt werden die drei Studienbereiche durch ein Begleitseminar, das die theoretischen und praxisbezogenen Lehrangebote auf die Ausbildungsziele des Studiengangs fokussiert.

### ***Gender-Kompetenz via E-Learning***

GeKo nutzt — die Präsenzlehre ergänzend — die Vorteile des E-Learnings. Eine interne virtuelle Lernumgebung soll neue Optionen für ein erfahrungsbezogenes, kooperatives und wechselseitiges Lernen eröffnen. Fragen der gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisse, **der**

#### **Weitere Informationen:**

GeKo Studienmanagement  
Zentraleinrichtung zur Förderung von  
Frauen- und Geschlechterforschung  
Dorothea Lüdke  
Königin-Luise-Str. 34  
D-14195 Berlin  
Tel.: (030) 838 53044  
luedke@zedat.fu-berlin.de  
www.fu-berlin.de/gender-kompetenz

schaftlichen Geschlechterverhältnisse, **der** Gender Studies sowie der Praxis der Chancengleichheit werden virtuell aufgearbeitet. Damit soll die Lernplattform dem Austausch von aktuellen Informationen, strategischen Hinweisen zur Studiengestaltung, Bereitstellung von Dokumenten und Arbeitsaufgaben, Austausch von Lernerfahrungen etc. dienen.

### ***Für wen ist der Zusatzstudiengang gedacht?***

Der Zusatzstudiengang Gender-Kompetenz bietet neue Karrierechancen für Absolventinnen und Absolventen von Fächern, in denen Gender-Studies bislang nur eine geringe Rolle spielen (z. B. Jura, Biologie oder Wirtschaftswissenschaften). Darüber hinaus richtet sich das Lehrangebot auch an Interessentinnen und Interessenten aus Studienfächern, in denen Frauen- und Geschlechterforschung seit langem integriert ist.

### ***Welche Abschluss kann erworben werden und welche Berufsfelder eröffnen sich?***

Den erfolgreichen Abschluss GeKos bescheinigen ein universitäres Zeugnis und ein Zertifikat. Ein "Diploma Supplement" bringt den Studiengang mit seinen (Berufs-) Zielen und Inhalten für die zukünftige Arbeitspraxis auf den Punkt. Die in diesem Studienangebot erworbenen Zusatzqualifikationen werden in unterschiedlichen Praxisfeldern gesucht: in Unternehmen, Verwaltungen, in der Beratung, im Gesundheitswesen und anderen Organisationen. Als zukünftige Change Agents oder Akteurinnen und Akteure des Wandels sollen die Absolventinnen und Absolventen die Chancengleichheit im Berufsleben, in der Politik und im öffentlichen Leben verwirklichen.

(Text aus: „Bulletin Info Nr. 27“, Hrsg. v. Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin.)



## Habilitandinnen treffen sich

Das Habilitandinnennetzwerk bietet bei seinem Treffen am Montag, den 10. November, 18 Uhr, im Restaurant Galileo, Otto-von-Simson-Straße 26, 14195 Berlin (neben FU-Mensa), Möglichkeit zu Austausch und lockerem Gespräch. Herzlich willkommen sind Frauen, die sich im Augenblick habilitieren oder vorhaben, dies in naher Zukunft tun. Doch auch bereits Habilitierte sind gerne gesehene Teilnehmerinnen.

---

### **Sonja Schneller**

*Stellvertretende Frauenbeauftragte der Freien Universität*

## Freie Universität bewirbt sich um das Audit *Familiengerechte Hochschule*

Als sich die Freie Universität Berlin im Herbst 2001 um den *Total E-Quality Science Award* bewarb, holte die eingesetzte Projektgruppe über alle familienfreundlichen und frauenfördernden Projekte und Einrichtungen an dieser Universität Informationen ein. Die Förderung von Wissenschaftlerinnen, Promotions-, Habilitations- und Berufungsquoten, Angebote für Studentinnen, Kinderbetreuung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf und geplante Projekte in all diesen Themenfeldern standen im Mittelpunkt. Die Mühe lohnte sich: am 6. Mai 2002 wurde der FU, als erster Universität dieser Größenordnung, die begehrte Auszeichnung überreicht. Im Herbst 2004 muss die FU diese Auszeichnung verteidigen. Denn nur, wer die Standards gewahrt oder verbessert hat, wer geplante Projekte realisiert und neue konzipiert hat, bekommt die Auszeichnung nach drei Jahren erneut verliehen. Sich mit diesen Lorbeeren zu schmücken, könnte der Freien Universität reichen — doch sie hat weitere Ziele: Sie wird sich um das Audit *Familiengerechte Hochschule* bewerben.

### **Das Konzept**

Im Gegensatz zum *Total E-Quality Science Award* mit seinem Selbstbewertungsinstrument wird das Family-Audit von externen Auditorinnen mitgestaltet. Das 1995 von der Hertie-Stiftung konzipierte Audit, ursprünglich für Unternehmen entwickelt, wurde im Jahr 2002 von der Universität Trier auf wissenschaftliche Einrichtungen übertragen. Die Entwicklung eines schlüssigen Gesamtkonzepts zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium soll jetzt mit Hilfe des Audits *Familiengerechte Hochschule* in Angriff genommen werden. Mit Familienfreundlichkeit ist nicht allein die Kinderbetreuung gemeint — es bezieht auch die Pflege von Familienangehörigen mit ein.

Zunächst wird der Status Quo anhand eines in acht Arbeitsfelder unterteilten Kriterienkatalogs ermittelt. Hierzu zählen Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabläufe und -inhalte, Führungskompetenz, Informations- und Kommunikationspolitik, Personalentwicklung, Service für Familien und nicht zuletzt Rahmenbedingungen des Studiums.

Wissenschaftlichen Einrichtungen wird so die Möglichkeit eröffnet, die Familienorientierung ihrer aktuellen Personalpolitik, aber auch ihrer Studien- und Prüfungsordnung anhand der oben genannten, festgelegten Kriterien zu erfassen und zu bewerten. Auf dieser Basis lassen sich bereits umgesetzte Maßnahmen einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium betriebswirtschaftlich überprüfen, zukünftige Zielsetzungen definieren und die Auswirkungen von einschlägigen Verbesserungsprozessen im Zeitverlauf kontrollieren.

### **Warum ein Family-Audit?**

Die Studie der Hertie-Stiftung „Strategien einer familienbewussten Unternehmenspolitik“ vom Januar 2003 zeigt, dass durch familienstützende Maßnahmen die Motivation der Beschäftigten steigt. Das gilt sicherlich auch im Hochschulbereich. Eine familienfreundliche Hochschule bietet NachwuchswissenschaftlerInnen bessere Möglichkeiten, sich zu qualifizieren und ist für zukünftige ProfessorInnen ein Grund, sich für diese Hochschule zu interessieren. Die Reduzierung von Studienabbrüchen und späten Studienfachwechseln als Folge, sind ebenfalls wichtige Aspekte im hochschulinternen Bereich: Die Hochschulen treten auch hier verstärkt in den Leistungsvergleich.

## **Bologna-Folgekonferenz in Berlin: Forderung nach Abbau sozialer Benachteiligung von Frauen**

40 Staaten, die Europäische Kommission, der Europarat und Vertretungen der Hochschulen und Studierenden auf europäischer Ebene haben am 18. und 19. September 2003 in Berlin über den Fortgang des Bologna-Prozesses beraten. Zum Abschluss der zweiten „Bologna-Folgekonferenz“ entstand ein gemeinsames Kommuniqué mit Eckwerten einer weit reichenden Hochschulreform. Unter den offiziellen Beobachtern der Konferenz waren keine Organisationen von Wissenschaftlerinnen und keine Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten von Hochschulen vertreten. Auch in die Vorbereitung der Konferenz wurden sie nicht einbezogen.

Als Fortschritt lässt sich dennoch die Aufnahme des Aspekts der Geschlechtergerechtigkeit in das gemeinsame Kommuniqué bezeichnen. In der Präambel heißt es: *„Die Ministerinnen und Minister bekräftigten erneut die Bedeutung der sozialen Dimension des Bologna-Prozesses. Die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, muss mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden; ausgerichtet sein muss dies auf die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und den Abbau sozialer Ungleichheit und sozialer Benachteiligung von Frauen auf nationaler und europäischer Ebene.“*

Bei der künftigen Gestaltung des europäischen Hochschulraumes — und vor dem Hintergrund der Grundsatzbeschlüsse der Europäischen Union zur Einführung des Konzeptes „Gender Mainstreaming“ im Vertrag von Amsterdam — gilt es jedoch weiterhin und um so mehr, den Gender-Aspekt konkret und durchgängig „einzubauen“. Denkbar wäre zum Beispiel die Aufnahme von Gender-Kriterien in Qualitätssicherungsverfahren für Bachelor- und Masterstudiengänge — zumal das Thema „Qualitätssicherung“ nach der Berlin-Konferenz in den Fokus der Reform geraten ist.

Um dem Prozess der Bildung des „europäischen Hochschulraumes“ mehr Schwung zu

verleihen, verpflichteten sich die MinisterInnen für die beiden nächsten Jahre auf zwischenzeitliche Prioritäten. Die beteiligten Staaten sollen demnach ihre Bemühungen zur Förderung einer effektiven Qualitätssicherung, zur beschleunigten Anwendung des auf zwei Studiengängen basierenden Systems und zur Verbesserung des Anerkennungsverfahrens von Studienabschlüssen und –abschnitten verstärken. Bis zum Jahr 2005 sollen Strukturen entstehen, die die Hochschulen zur internen und externen Qualitätssicherung verpflichten.

Ebenfalls bis 2005, erklärten die Ministerinnen und Minister, soll die Implementierung von Bachelor- und Masterabschlüssen begonnen haben. Ab 2010 können Studierende dann ihr Regelstudium an allen europäischen Universitäten nach dem Bachelor (BA)- und Mastersystem (MA) absolvieren. Die beiden Studiengänge, BA und MA, sollten unterschiedliche Ausrichtungen und Profile haben, um einer „Vielfalt von individuellen und akademischen Anforderungen sowie dem Arbeitsmarkt“ zu entsprechen. Bei einem Studienabschluss ab dem Jahr 2005 erhält nach den Vorstellungen der KonferenzteilnehmerInnen jede/r Student/in automatisch und gebührenfrei den Diplomzusatz („Diploma Supplement“), der die insgesamt gewünschte, größere Transparenz des Hochschulabschlusses unterstützt. Das gemeinsame Kommuniqué der Konferenz betont ebenfalls die bedeutende Rolle des European Credit Transfer System (ECTS) zur Förderung der studentischen Mobilität und der internationalen Curriculumentwicklung.

Die Ministerinnen und Minister bekräftigen weiterhin die Notwendigkeit der engen Verbindung zwischen europäischem Hochschul- und Forschungsraum und halten es für erforderlich, die DoktorandInnenbildung zukünftig stärker in den Blickwinkel zu nehmen. Die nächste „Bologna-Nachfolgekonferenz“ tagt im Mai 2005 im norwegischen Bergen.

Das gesamte Kommuniqué ist nachzulesen unter [www.bologna-berlin2003.de](http://www.bologna-berlin2003.de)

### **Was bedeutet »Stalking«?**

Der Begriff Stalking bezeichnet ein komplexes Täterverhalten, das dem des Mobbing teilweise entspricht, aber in einem anderen Kontext ausgeübt wird. Es geht hier vor allem um Belästigung, Verfolgung, Überwachung und sonstige Behelligung, die häufig, aber nicht immer, auf dem Begehren des Täters oder der Täterin (– man nennt diese »Stalker« –) beruht, das Opfer zu einer Beziehung mit ihm zu bewegen oder dieses zu schikanieren, weil es sich weigert, dem Ansinnen des Täters zu folgen. Im weitesten Sinne kann hier also von »Psychoterror« gesprochen werden, der in der Regel auf der Wahnvorstellung des Täters beruht, das Opfer werde oder müsse die Zuneigung des Täters erwidern. Wenn der Täter merkt, dass sein Bemühen um Aufmerksamkeit erfolglos bleibt, kann seine Motivation in Hass, Rache oder Vergeltung umschlagen. Die Bezeichnung »Liebeswahn« ist jedoch kein Synonym für Stalking, sondern lediglich der Grund, warum ein Teil der Täter handelt.

Heute wird oft auch dann von Stalking gesprochen, wenn eine solche Motivation des Täters, also ein enges Verhältnis zum Opfer herzustellen, nicht vorliegt – salopp gesagt: wenn der Täter von vornherein keine Zuneigung (»Liebe«) gegenüber dem Opfer empfindet –, sondern wenn er es ausschließlich, aus welchen Gründen auch immer, drangsalieren will. Ein Motiv hierfür kann in Rachegeleuten des Täters für vermeintlich erlittene Kränkungen oder Rechtsverletzungen liegen.

Die Tathandlungen sind vielgestaltig und daher kaum vollständig zu benennen. Charakteristisch ist, dass sie eine gewisse Kontinuität und Häufigkeit aufweisen. In manchen Fällen wird das Opfer über mehrere Monate oder gar Jahre hinweg vom Täter behelligt. Ein Stalking-Fall dauert – statistisch gesehen – im Durchschnitt ca. zwölf Monate. Viele Fälle dauern jedoch weitaus länger – bis zu mehreren Jahren.

In ca. zwei Drittel aller Fälle kennen sich Opfer und Täter aus einer früheren Beziehung (Ex-Lebenspartner und -Ehegatten) oder etwa von der Arbeit (Ex-Arbeitskollegen). In Fällen von sog. »Prominenten-Stalking«, d. h. wenn z. B. Schauspieler, Moderatoren, Sportler, Popstars etc. von einem aufdringlichen Fan behelligt werden, kennen sich die Parteien in der Regel nicht.

### **Beispiele für Stalking-Handlungen**

- Verfolgen (zu Fuß, auf dem Fahrrad oder im Auto)
- Schreiben von »Liebesbriefen«, die z. B. auch Beschimpfungen enthalten können
- Drohen (indirekt oder direkt)
- Ständige Telefonanrufe (Störanrufe): Telefonterror
- Hinterlassen von Nachrichten auf dem Anrufbeantworter
- Zusenden zahlreicher E-Mails und SMS, teilweise mit obszönem Inhalt (Cyberstalking)
- Hinterlassen z. B. von Blumen oder Mitteilungen am Auto/Briefkasten des Opfers
- Häufige Präsenz in der Nähe der Wohnung oder Arbeitsstelle des Opfers
- Sachbeschädigungen wie Zerstechen von Autoreifen, Zerschlagen von Scheiben etc.
- Verleumdungen/üble Nachrede (z. B. das Opfer habe den Täter sexuell missbraucht)
- Falsche Verdächtigungen des Opfers bei der Polizei oder der Staatsanwaltschaft
- Überwachung des Freundes- und Bekanntenkreises des Opfers
- Ausspionieren der persönlichen Daten des Opfers
- Bestellen von Waren, Abonnieren von Zeitschriften etc. unter dem Namen des Opfers

### **Mögliche Täter-/Opfer-Kombinationen**

Einer amerikanischen Umfrage zufolge sind die Mehrzahl der Täter Männer (und somit Frauen Hauptbetroffene). Verlässliche Zahlen sind jedoch kaum anzugeben. Die Praxis zeigt, dass es auch erstaunlich viele Fälle gibt, in denen Männer Opfer von Stalking-Handlungen sind (in meiner Kanzlei sind dies ca. 25 % der Fälle). Es gibt folgende Kombinationen:

- Täter: Mann / Opfer: Frau
- Täter: Frau / Opfer: Mann
- Täter: Mann / Opfer: Mann (nicht in jedem Falle ist der Täter homosexuell)
- Täter: Frau / Opfer: Frau (nicht in jedem Falle ist der Täter homosexuell)

Im Gegensatz zu Mobbing, wo durchaus mehrere Täter gegenüber einem Opfer agieren können, ist es bei Stalking umgekehrt: hier agiert ein Täter, der nicht nur das eigentliche Opfer, sondern auch dessen Verwandten, Freunde und Bekannten behelligen kann.

### **Neue gesetzliche Regelungen**

In einigen Ländern, so z. B. in allen US-amerikanischen Bundesstaaten, Kanada, eini-

gen australischen Bundesstaaten, England/Wales und Belgien, sind als Reaktion auf Stalking Gesetze erlassen worden, die Straftatbestände des Stalking einführen. In den Niederlanden liegt ein Gesetzentwurf vor. In den USA, den Niederlanden und in Schweden sind überdies Hotlines bei der Polizei geschaffen worden, wohin Opfer sich wenden können (in Bremen mittlerweile auch, jedoch auf das Gebiet der Hansestadt Bremen begrenzt, die Hotline lautet: 0800 – 2800 110). Manche Polizeiinspektionen in Deutschland haben Fachkommissariate gebildet, bei denen teilweise sehr kompetente Ansprechpartner zu finden sind. In Nordrhein-Westfalen hat die Polizei z. B. Opferschutz-Beauftragte benannt, die auch im Hinblick auf Stalking geschult werden.

In Deutschland existiert allerdings (noch) kein separater Straftatbestand. Zwar gibt es im deutschen Strafgesetzbuch Tatbestände wie Hausfriedensbruch (§ 123 StGB), falsche Verdächtigung (§ 164 StGB), Beleidigung (§ 185 StGB), üble Nachrede (§ 186 StGB), Verleumdung (§ 187 StGB), Körperverletzung (§ 223 StGB), Nötigung (§ 240 StGB) und Bedrohung (§ 241 StGB), diese erfassen jedoch die Mehrzahl der Handlungen, die eben keinen der klassischen Tatbestände erfüllt, nicht. Inzwischen sind jedoch auch die deutschen Medien auf Stalking aufmerksam geworden. Unzählige Beiträge in Zeitungen, Zeitschriften und auch in Hörfunk und Fernsehen beschäftigten sich mit diesem Thema (an erster Stelle stand der SPIEGEL). Dadurch ist es seit Beginn des Jahres 2000 zu einer Sensibilisierung der Öffentlichkeit gekommen und der Gesetzgeber hat bereits auf Gesetzeslücken reagiert.

Mit dem von der ehemaligen Bundesjustizministerin Herta Däubler-Gmelin forcierten, am 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Gewaltschutzgesetz (GewSchG), das nicht nur zivilrechtliche Verbesserungen, sondern auch eine von mir initiierte Strafvorschrift (§ 4 GewSchG) enthält, sind bislang nur im Wege des Richterrechts getroffene Regelungen gesetzlich normiert worden.

Die in § 1 GewSchG enthaltenen Möglichkeiten für eine richterliche Anordnung müssen im Wege der Unterlassungsklage bzw. über einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung beantragt werden. Das GewSchG ist in der Praxis im Hinblick auf Stalking-Fälle wenig effektiv, denn es ist nicht als Instrument gegen Stalking, sondern häusliche Gewalt geschaffen worden. Die relativ niedrige Strafandrohung in

§ 4 GewSchG wirkt auf potenzielle Stalker nicht abschreckend. Meine Forderung nach einem von vorausgehenden zivilrechtlichen Schritten unabhängigen Straftatbestand mit einer Strafandrohung von bis zu fünf Jahren Freiheitsstrafe ist weiterhin aktuell, zumal dann schuldunfähige oder vermindert schulfähige Stalker u. U. in einem psychiatrischen Krankenhaus untergebracht werden könnten, da es an der Verhältnismäßigkeit einer Unterbringung nicht mehr mangeln dürfte. Bereits 1999 hatte ich darauf hingewiesen, dass den Gesetzgeber eine Verpflichtung trifft, die Bürger – nicht nur die Staatsbürger, sondern alle Träger der Grundrechte aus den Art. 1 und 2 GG – zu schützen, er also auch die geeigneten gesetzlichen Maßnahmen treffen muss, um (potenziellen) Stalking-Opfern zu helfen. Man sollte nicht vergessen, dass es in Deutschland pro Jahr schätzungsweise 500.000 bis 600.000 Stalking-Fälle gibt, die nicht nur den unmittelbaren Opfern zusetzen, sondern auch deren Verwandten, Freunden und Bekannten. In den meisten Stalking-Fällen kommt es – gesundheitsbedingt – zum Arbeitsausfall auf Seiten des Opfers. Hierdurch wird die Volkswirtschaft in hohem Maße geschädigt.

Weiterhin schränkt der Katalog der richterlichen Maßnahmen in § 1 die Kreativität der Richter – deren »Lust« auf Beschäftigung mit Stalking-Fällen ist schon nicht besonders groß – arg ein, wobei er keineswegs abschließend ist. Schließlich sind die im GewSchG vorgesehenen zeitlichen Beschränkungen von richterlichen Anordnungen fehl am Platze, denn wenn das Opfer heute nicht in Kontakt mit seinem Stalker kommen will, ist nicht anzunehmen, dass es z. B. nach sechs Monaten oder in einem Jahr wieder mit ihm zusammenkommen will. Und: das GewSchG »nötigt« die Opfer nach wie vor, erst zivilgerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, bevor sie gegen den Täter gemäß § 4 GewSchG Strafanzeige erstatten können (die Erstattung einer Strafanzeige wegen der Begehung anderer Delikte von vornherein bleibt freilich unberührt).

#### *Einige allgemeine Hinweise zum Schutz vor Stalkern*

– Machen Sie dem Täter einmal - und möglichst nicht ein weiteres Mal – unmissverständlich (am besten schriftlich oder mündlich unter Zeugen) klar, dass Sie seine Zuneigung nicht erwidern und keinen Kontakt wünschen. Gehen Sie auf keine weiteren Annäherungsversuche (auch keine Entschuldigungen) des Täters ein. Achten Sie darauf, dass diese Willensäuße-

rung beweisbar ist (z. B. durch Zeugen, schicken Sie Briefe per Einschreiben etc.)

– Suchen Sie umgehend eine(n) auf Stalking spezialisierte(n) Rechtsanwalt/Rechtsanwältin auf, um frühzeitig – bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist – die richtigen rechtlichen Schritte planen und unternehmen zu können. Wählen Sie einen ausgewiesenen Experten – denn Sie gehen ja auch nicht zum Schuster, wenn Sie Ihre Brille reparieren lassen wollen oder Sie konsultieren nicht einen Orthopäden wenn Sie Zahnschmerzen haben. Bei der Einleitung rechtlicher Schritte kann man viele Fehler machen, daher sollten Sie nichts auf »eigene Faust« unternehmen. Erstreckt sich das Stalking bereits über einen längeren Zeitraum, wird ein rechtliches Vorgehen gegen den Täter immer schwieriger. Bitte beachten Sie, dass kein Anwalt ohne Gebührenberechnung tätig werden kann und darf. Hier kann eine Rechtsschutzversicherung sehr nützlich sein, allerdings muss diese vor Beginn der Stalking-Handlungen (– in der Regel drei Monate zuvor –) abgeschlossen worden sein und auch Stalking-Fälle umfassen. In den meisten Fällen lohnt sich die Investition in Anwaltsgebühren bzw. -honorar, denn ein effektives und konsequentes rechtliches Vorgehen kann dem Stalker Einhalt gebieten und die benötigte innere Ruhe wiederherstellen. Außerdem verlieren Sie das unangenehme Gefühl, nichts unternommen zu haben und völlig hilflos zu sein.

– Begeben Sie sich, wenn Sie erste Anzeichen für Stalking-Handlungen bemerken, sofort zur Polizei, erstatten Sie Anzeige (notfalls gegen »Unbekannt«) und bestehen Sie darauf, dass Ihre Anzeige zu Protokoll genommen wird – auch wenn man Sie ratlos abweist (durchaus verständlicher Standardspruch vieler Polizeibeamter: »Dafür sind wir nicht zuständig, solange nichts passiert ist«). Die Polizei kann (und muss gegebenenfalls) auch präventiv tätig werden. Zeigen Sie dem Staat, dass Sie ein Problem haben, welches Sie nicht allein zu lösen

vermögen. Je mehr Betroffene sich zu Wort melden, desto rascher wird der Staat in die Pflicht genommen, auf das Phänomen Stalking zu reagieren

– Versuchen Sie auf jeden Fall, Ihre Ruhe zu bewahren und sprechen Sie mit nahen Verwandten oder guten Freunden darüber, dass Sie fortwährend behelligt werden.

– Sammeln Sie unbedingt jegliches Beweismaterial. Damit erhöhen Sie Ihre Glaubwürdigkeit bei Dritten und verbessern die Beweislage für etwaige Straf- und Zivilverfahren.

– Beantragen Sie im Falle von Telefonterror so schnell wie möglich eine sog. »Fangschaltung« bei Ihrem Telefonanbieter. Diese kann in vielen Fällen den Nachweis erbringen, wer der Täter ist bzw. dass der Ihnen bekannte Täter Sie angerufen hat. Nehmen Sie Ihre Rufnummer aus der Teleauskunft und dem Telefonbuch. Lassen Sie sich, falls die Störanrufe nicht aufhören, eine neue Rufnummer geben (dies ist mit Kosten verbunden) und reichen Sie diese nur absolut vertrauenswürdigen Dritten weiter.

– Seien Sie sich darüber im Klaren, dass Stalker in den meisten Fällen nicht über ein Unrechtsbewusstsein bzw. Unrechtseinsicht verfügen, d. h. sie erkennen nicht das Unrecht ihrer Handlungen. Daher werden sie regelmäßig nicht sofort zu stoppen sein. Warten Sie längere Zeit, bevor Sie gegen den Stalker vorgehen, »spielt sich sein Verhalten« gewissermaßen »ein«. Deswegen gilt mein Rat: nehmen Sie unverzüglich eine anwaltliche Beratung in Anspruch. Durch juristische Maßnahmen kann man Stalker aber zumindest zeitweise bremsen, und wenn diese Maßnahmen bis in die letzte Konsequenz durchgezogen werden, kann das Opfer sich auch dauerhaft Ruhe verschaffen. Dies erfordert freilich Durchhaltevermögen auf Seiten des Opfers.

© 2003 RA Dr. Volkmar v. Pechstaedt, Kassel

---

## **AG gegen sexuelle Belästigung tagt**

Das erste Treffen der Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung im Wintersemester findet am Dienstag, den 4. November, von 12 Uhr bis 14 Uhr statt. Die Teilnehmerinnen treffen sich im Besprechungsraum 105 der zentralen Frauenbeauftragten, Rudeloffweg 25/27, 14195 Berlin.

**Eileen Trzcinski,**  
Associate Professor, Wayne State University

**Elke Holst**  
Institut für Wirtschaftsforschung Berlin

## Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter

**Im vorliegenden Beitrag wird die Lebenszufriedenheit von Müttern in Deutschland vor und nach der Geburt eines Kindes untersucht. Ziel ist es, subjektive Belastungen im Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes — auch in Abhängigkeit vom Erwerbsstatus — zu ermitteln. Datengrundlage für die Analyse ist das Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Im Mittelpunkt stehen Mütter mit deutscher Nationalität, die im Zeitraum 1992 bis 1998 ein Kind geboren haben. Analysiert wird ihre Lebenszufriedenheit ein Jahr vor und drei bzw. fünf Jahre nach einer Geburt. Die Lebenszufriedenheit wird erhoben über die Frage: "Zum Schluss möchten wir Sie noch nach Ihrer Zufriedenheit mit Ihrem Leben insgesamt fragen. Antworten Sie bitte wieder anhand der folgenden Skala, bei der ,0' ganz und gar unzufrieden, ,10' ganz und gar zufrieden bedeutet. Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?" Die Antworten werden als Durchschnittswerte der 11er-Skala ausgewertet. Der Untersuchung zugrunde liegen 765 in der Stichprobe beobachtete Geburten, davon 329 Erstgeburten und 436 Zweit- bzw. spätere Geburten. Angaben zu voll- oder teilzeitbeschäftigten bzw. nichterwerbstätigen Müttern beziehen sich auf den Erwerbsstatus der Mutter zum Befragungszeitpunkt im dritten Jahr nach der Geburt eines Kindes.**

Von gewerkschaftlicher Seite und auch von Seiten der Arbeitgeber wird im Hinblick auf die Gestaltung des Arbeitslebens vielfach für eine Vollzeitbeschäftigung plädiert, die Männern wie Frauen ein ausreichendes Einkommen ermöglicht und für die Organisation des Betriebsablaufs am einfachsten erscheint. Jedoch sind fast 30 % aller erwerbstätigen Frauen — vor allem Mütter — teilzeitbeschäftigt. Wie im vorliegenden Beitrag auf Basis des vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Infratest Sozialforschung erhobenen sozio-ökonomischen Panels (SOEP) gezeigt wird, ist die Lebenszufriedenheit von Müttern in den Jahren nach der Geburt eines Kindes dann besonders hoch, wenn sie einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Die Geburt des ersten Kindes geht fast immer mit einem Anstieg der Lebenszufriedenheit der Mütter einher. Doch dieser Effekt hält meist nicht lange an. Bereits ein Jahr später ist die Lebenszufriedenheit der Mütter wieder gesunken. Teilzeiterwerbstätige Mütter sind dabei am zufriedensten — auch im Vergleich mit nichterwerbstätigen Müttern. Vollzeiterwerbstätige Mütter sind dagegen am wenigsten mit ihrem Leben zufrieden. Bei einer weiteren Geburt ist die Lebenszufriedenheit im Allgemeinen geringer, ganz besonders im Falle von vollzeitbeschäftigten Müttern. In Ostdeutschland sind die Mütter mit ihrem Leben erheblich weniger zufrieden als in Westdeutschland.

Es wird deutlich, dass Deutschland noch nicht auf eine gleiche Teilhabe von Müttern und Vätern in Beruf und Familie eingestellt ist. Eine moderne Familienpolitik, die erfolgreich sein will, sollte im Rahmen einer Gleichstellungspolitik erfolgen.

Nach der Geburt des ersten Kindes ist die Lebenszufriedenheit der Frauen deutlich höher als zuvor. Allerdings bleibt das positive Lebensgefühl nicht dauerhaft auf hohem Niveau. Die Bewältigung der neuen Situation ist häufig mit Herausforderungen verbunden, die die Lebenszufriedenheit beeinträchtigen können.

Tatsächlich ist die Lebenszufriedenheit von Müttern bereits ein Jahr nach der ersten Geburt wieder geringer. Zwei Jahre danach sind die meisten Mütter sogar weniger zufrieden mit ihrem Leben als noch vor der Geburt. Im dritten Jahr wird schließlich ein vorläufiger Tiefpunkt erreicht. Dies bestätigt, dass die veränderten Umstände nach der Geburt des ersten Kindes die Mütter sehr belasten.

Mütter, die ein zweites oder weiteres Kind gebären, sind im Jahr vor und in den ersten Jahren nach der Geburt deutlich weniger zufrieden mit ihrem Leben als Erstgebärende. Die Veränderungen fallen im Zeitverlauf jedoch weniger gravierend aus. Im dritten Jahr nach der Geburt nimmt die Lebenszufriedenheit bereits wieder etwas zu; im fünften Jahr ist sie sogar höher als im Jahr vor der

Geburt und etwa gleich groß wie bei den Erstgebärenden.

### *Häufig Einschränkung oder Aufgabe der Erwerbsarbeit nach der Geburt eines Kindes*

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist insbesondere für Mütter immer noch ein großes Problem. Es gibt unterschiedliche Strategien, auf diesen Konflikt zu reagieren: Die Erwerbsarbeit kann aufgegeben, reduziert oder weitergeführt werden. Die Erwerbsmuster von Frauen nach der Geburt eines Kindes entsprechen nach wie vor weitgehend dem traditionellen Rollenverständnis. Vor der ersten Geburt üben die meisten Frauen eine Vollzeittätigkeit aus. In den ersten Monaten nach der Geburt unterbrechen nahezu alle Mütter die Erwerbsarbeit. Danach geht nur ein Teil einer bezahlten Tätigkeit nach, allerdings vorwiegend als Teilzeitarbeit. Vollzeittätigkeit ist auch in den nachfolgenden Jahren selten die Alternative. Veränderungen des Erwerbsstatus finden vor allem im Rahmen der ersten Geburt statt. Mehr als vier Fünftel aller Erstgebärenden haben auch drei Jahre nach der Geburt einen anderen Erwerbsstatus als im Jahr vor der Geburt. Bei Müttern, die ein zweites oder weiteres Kind geboren haben, zeigt sich eine geringere Veränderung des Erwerbsverhaltens. Dies deutet darauf hin, dass nach der zweiten Geburt die (eher traditionellen) Rollen im Haushalt stärker eingespielt sind.

### *Vollzeiterwerbstätige Mütter am wenigsten zufrieden*

Auf Basis dieser Strategiemuster — Voll-, Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit — wird die Zufriedenheit der Mütter im Zeitablauf miteinander verglichen. Als Referenzjahr für den Erwerbsstatus wird das dritte Jahr nach der Geburt eines Kindes gewählt.

Im Gefolge der ersten Geburt verändert sich die Lebenszufriedenheit erwerbstätiger und nichterwerbstätiger Mütter noch in weitgehend ähnlicher Weise: Sie steigt innerhalb des ersten Jahres der Geburt, sinkt dann aber wieder. Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch im Niveau. Teilzeiterwerbstätige Mütter sind nach der Geburt eines Kindes weit aus zufriedener als die übrigen. Das Ergebnis steht im Einklang mit dem "modernisierten Ernährermodell", das es Frauen ermöglicht, durch reduzierte Erwerbsarbeit Beruf und Familie zu vereinbaren — ohne dass sich die traditionellen Verantwortlichkeiten innerhalb

des Haushalts verändern. Nichterwerbstätige Mütter sind weniger zufrieden mit ihrem Leben als teilzeitbeschäftigte. Am wenigsten zufrieden sind vollzeiterwerbstätige "junge" Mütter. Der Unterschied zu den teilzeitbeschäftigten Müttern ist nach der Geburt besonders gravierend. Im Durchschnitt erreichen weder vollzeit- noch nichterwerbstätige oder teilzeiterwerbstätige Mütter nach fünf Jahren wieder die Lebenszufriedenheit wie vor der Geburt des ersten Kindes.

Nach der Geburt eines zweiten oder weiteren Kindes sind teilzeitbeschäftigte Mütter ebenfalls meistens zufriedener als nichterwerbstätige Mütter und diese wiederum zufriedener als vollzeiterwerbstätige. Anders als nach der Geburt des ersten Kindes steigt bei nichterwerbstätigen Müttern aber die Lebenszufriedenheit bis in das erste Jahr nach der Geburt kräftig. Es fällt auf, dass diese Gruppe von Frauen im Jahr vor der Geburt erheblich unzufriedener mit ihrem Leben war als erwerbstätige Mütter. Offenbar erfüllt sie die Situation nach dem weiteren Kind so, dass die zusätzlichen Mühen und Lasten dahinter zurücktreten. Im zweiten Jahr nach der Geburt ist die Zufriedenheit geringer als zuvor; jedoch liegt sie — wie auch in den Folgejahren — höher als im Jahr vor der Geburt. Im Gegensatz dazu sinkt die Lebenszufriedenheit vollzeiterwerbstätiger Mütter bereits im Jahr der Geburt eines weiteren Kindes. Während teilzeitbeschäftigte Mütter zumindest im Folgejahr eine höhere Lebenszufriedenheit aufweisen, nimmt die Lebenszufriedenheit der vollzeitbeschäftigten Mütter noch weiter ab und bleibt gering.

### *Gute Ausbildung wichtig für Lebenszufriedenheit*

Auch unter Beachtung weiterer Variablen wie Alter, Familienstand, Ausbildung, Haushaltseinkommen oder Region (Ost- bzw. Westdeutschland) bestätigt sich der Einfluss des Erwerbsstatus auf die Lebenszufriedenheit von Müttern: Drei Jahre nach der Geburt eines Kindes berichten vollzeiterwerbstätige Mütter in Deutschland über eine stärkere Beeinträchtigung ihrer Lebenszufriedenheit als teilzeiterwerbstätige und nichterwerbstätige Mütter. Erstgebärende Mütter sind dabei zufriedener als Mütter, die ein weiteres Kind geboren hatten, und verheiratete Mütter zufriedener als unverheiratete. Der negative Einfluss der Vollzeittätigkeit ist nahezu gleich groß wie der positive Einfluss,

verheiratet zu sein. Wie wichtig eine gute Ausbildung für die Lebenszufriedenheit ist, zeigt die Analyse außerdem; dies gilt insbesondere in Westdeutschland. Darüber hinaus hat das Haushaltseinkommen einen signifikant positiven Effekt — zusätzliche finanzielle Ressourcen ermöglichen offenbar eine flexiblere Unterstützung in der Haus- und Familienarbeit.

Frauen in Ostdeutschland haben nach wie vor eine höhere Erwerbsorientierung als Frauen in Westdeutschland. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der schwierigen Arbeitsmarktsituation ist hier die Lebenszufriedenheit der Mütter generell erheblich niedriger als in Westdeutschland. Teilzeiterwerbstätige Mütter sind — wie auch in Westdeutschland — am zufriedensten mit ihrem Leben; nicht-erwerbstätige und arbeitslose Mütter sind signifikant weniger zufrieden. Drastisch ist der deutlich negative Effekt der Vollzeittätigkeit. Der Familienstand (verheiratet) hat in Ostdeutschland zudem keine signifikante Bedeutung; in Westdeutschland ist dieser Einfluss sehr hoch und deutlich stärker als der Effekt der Vollzeittätigkeit.

### *Rahmenbedingungen*

Im Hinblick auf die subjektive Lebenszufriedenheit wären nach den vorliegenden Ergebnissen angesichts der gegenwärtigen Rahmenbedingungen Teilzeitarbeitsplätze für "junge" kindererziehende Frauen gegenüber Vollzeitarbeitsplätzen vorzuziehen. Natürlich sagt dies nichts darüber aus, wie Mütter ihre Lebenszufriedenheit bei anderen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einschätzen würden.

Die ersten Jahre nach der Geburt sind für Mütter mit großen Herausforderungen verbunden, obwohl Freistellungen im Wege des Erziehungsurlaubs bzw. der Elternzeit zumindest die weniger stark erwerbsorientierten Mütter unterstützen sollen. Dabei ist zu bedenken, dass viele Mütter unter dem Verlust der Berufstätigkeit leiden. Die Aufnahme einer Berufstätigkeit ist jedoch erschwert, da die Betreuung der Kleinstkinder besonders aufwendig ist und Mütter häufig keinen ausreichenden Betreuungersatz finden. Vor allem in Westdeutschland ist die Versorgung von Krippenplätzen noch unzureichend. Die Situation verbessert sich erst, wenn mit dem dritten Lebensjahr das Kindergartenalter erreicht wird. In diesem Alter finden die meisten Kinder einen Betreuungsplatz. Doch mangelt es nach wie vor an ausreichender

Ganztagsbetreuung; bei Halbtagsplätzen ist zudem oft kein Mittagessen enthalten. Mütter, die voll im Erwerbsleben stehen, sind aber ganz besonders auf eine funktionierende und flexible Betreuung angewiesen.

Die vorliegenden Ergebnisse lassen darauf schließen, dass vor allem Frauen, die einer Ganztagsstätigkeit nachgehen wollen oder müssen, sich aufgrund der bei der Realisierung von Kinderwünschen zu erwartenden Belastungen häufig vor die Entscheidung "Kind oder Beruf" gestellt sehen. Das Hinausschieben der Geburt auf eine Zeit nach der "sicheren" Arbeitsmarktintegration oder aber die Kinderlosigkeit erscheinen dann vielfach als "Konfliktlösungsstrategien".

Sinkende Geburtenraten und die spätestens ab 2030 zu erwartenden demographischen Verwerfungen haben den Blickwinkel auf diese Problematik gelenkt. In internationalen Untersuchungen werden Fertilitätsraten immer häufiger in einen Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen gestellt. Eine wichtige Ursache für die niedrigen Geburtenraten wird dabei in den Hemmnissen gesehen, die der Vereinbarkeit von Familie und Beruf entgegenstehen.

Die meisten westlichen Industrieländer verzeichnen seit Jahren sinkende Geburtenraten. Länder, die die Erwerbstätigkeit von Frauen bzw. Müttern explizit förderten — z. B. Finnland, Dänemark oder Frankreich —, weisen in der Tendenz dagegen vielfach höhere oder sogar steigende Fertilitätsraten auf. Allerdings nimmt in Ländern, die das soziale Sicherungssystem zurückgeschnitten haben — wie Schweden in der ersten Hälfte der 90er Jahre —, die Fertilität wieder ab. Auffällig ist, dass die Fertilitätsraten in Ländern mit stark traditionellen geschlechtsspezifischen Rollenmustern inzwischen auf einem besonders niedrigen Niveau verharren (z. B. Italien, Spanien, Griechenland).

(West-)Deutschland wird oft als konservativer Wohlfahrtsstaat gesehen, der auf einem Subsidiaritätsprinzip basiert, das Frauen auf die unbezahlte Familienarbeit verweist. Entsprechend unterentwickelt ist die Bereitstellung öffentlicher Dienstleistungen — z. B. Ganztageseinrichtungen zur Kinderbetreuung —, die zu einer Entlastung und damit zu einer freieren Entscheidung der Frauen über die Aufnahme und den Umfang einer Er-



werbsarbeit beitragen könnten. Mit einer Fertilitätsrate von 1,3 Kindern pro Frau im Jahre 2000 liegt Deutschland in einer Gruppe mit Griechenland, Italien und Österreich am unteren Ende der Skala (Spanien 1,2 Kinder pro Frau). In Westdeutschland ist der Anstieg der Kinderlosigkeit ein bereits länger bekanntes Phänomen. Von den 1965 geborenen Frauen wird knapp ein Drittel kinderlos bleiben (in Ostdeutschland etwa ein Viertel). Bedenklich erscheint, dass vor allem Frauen mit einer (Fach-) Hochschulausbildung in kinderlosen Haushalten leben (gut vier Zehntel). "Offenbar fällt es höher qualifizierten Frauen unter den gegebenen Rahmenbedingungen besonders schwer, ihre beruflichen Anforderungen und Ambitionen mit den Erfordernissen und Erwartungen an die Mutterschaft zu vereinbaren". Obwohl teilzeitbeschäftigte Mütter nach der Geburt eines Kindes insgesamt vergleichsweise zufriedener als andere Mütter sind, scheint diese Form der Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor allem für höher qualifizierte Frauen oftmals kein attraktiver Lebensentwurf zu sein.

#### *Wirtschafts- und sozialpolitische Schlussfolgerungen*

Die Untersuchungen der Lebenszufriedenheit von Müttern legen nahe, dass insbesondere Frauen, die vollzeiterwerbstätig sein wollen oder müssen, sich aufgrund der zu erwartenden Belastungen im Zusammenhang mit der Kindererziehung häufig vor die Entscheidung "Kind oder Beruf" gestellt sehen. Die sinkenden Geburtenraten mögen Ausdruck des Ergebnisses dieses Entscheidungsdilemmas sein. Jüngste Initiativen der Politik wie das Reformgesetz zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit, dessen wichtigstes Anliegen der Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit während der Elternzeit ist, sowie das ebenfalls am 1. Januar 2001 in Kraft getretene Teilzeitgesetz konzentrieren sich auf die

Vereinbarkeit von Beruf und Familie über eine reduzierte Erwerbsarbeit. Ob dies zur Realisierung von Kinderwünschen erwerbsorientierter hoch qualifizierter, aber kinderloser Frauen beiträgt, ist fraglich. Es darf auch bezweifelt werden, dass hierdurch die Lebenszufriedenheit von Frauen steigt, die nach der Geburt voll erwerbstätig werden.

Die meisten Frauen in Deutschland wollen heute erwerbstätig sein. Das Land ist aber noch nicht auf die gleichgestellte Teilhabe von Frauen und Männern, Müttern und Vätern im Beruf eingestellt. Nach wie vor tragen Frauen die Hauptverantwortung für die Haus- und Familienarbeit. Die relative Unzufriedenheit vollzeiterwerbstätiger Mütter zeigt, dass hier eine Entlastung dringend erforderlich ist.

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern erfordert, dass auch vollzeiterwerbstätige Mütter Beruf und Familie ohne große Abstriche in Einklang bringen können. Hierzu sind noch erhebliche Anstrengungen nötig. Dies betrifft sowohl die Verbesserung der Chancen von Frauen in Betrieben und die Entlastung bei familiären Verpflichtungen durch den Partner wie auch eine Verbesserung staatlicher Anreizsysteme und Rahmenbedingungen. Eine moderne Familienpolitik, die erfolgreich sein will, sollte im Rahmen einer Gleichstellungspolitik erfolgen.

(Auszug aus dem DIW- Wochenbericht 35/03.)

Kommentar der Herausgeberin:  
Das HRG erlaubt die Reduktion der Arbeitszeit auf 50% während der Elternzeit bei Nichtanrechnung auf die Vertragsdauer bzw. auf die Qualifikationsphase (HRG § 57).

---

## **AG Kinderbetreuung berät sich**

Die AG Kinderbetreuung diskutiert bei regelmäßigen Treffen Fragen der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familien- und Universitätsalltag und sucht nach Lösungsmöglichkeiten. Informationen zur nächsten Sitzung der Arbeitsgruppe sind im Büro der zentralen Frauenbeauftragten und auf deren homepage [www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte) erhältlich.

## Abdruck des



**Hochschul-  
Tarif-Info**

**Nr.3**



Vom 2. Oktober 2003

## **Zweite Verhandlungsrunde brachte noch keine Ergebnisse**

### **Prozessvereinbarung („Wissenschafts-Tarifvertrag“) nicht vom Tisch**

Am 29.09.03 fand die zweite Tarifverhandlungsrunde mit den Berliner Hochschulen statt. Sie stand unter dem Vorzeichen des Scheiterns, weil die Hochschulen in der letzten Verhandlung ein Junktim zwischen einem Tarifvertrag und dem Abschluss einer Prozessvereinbarung formulierten (siehe Hochschul-Tarif-Info Nr. 2).

Die gemeinsame Tarifkommission hat dies schriftlich gegenüber den Arbeitgebern abgelehnt. Dennoch ist das Thema nicht vom Tisch. Die Hochschuleseite hat angekündigt, dass sie uns in der nächsten Sitzung eine überarbeitete Prozessvereinbarung vorlegen wird.

Wie in der ersten Verhandlungsrunde zugesagt, haben wir den Arbeitgebern eine Synopse des Landes-TV Berlin, des Tarifvertragsentwurfes der Hochschuleseite und unserer Anmerkungen übergeben. Ausgehend von den Grundsätzen, die GEW und ver.di in den Tarifverhandlungen verfolgen (siehe Hochschul-Tarif-Infos 1 und 2) haben wir dort konkrete Änderungsvorschläge zum Arbeitgeberentwurf formuliert.

Die Hochschuleseite sah sich in der Sitzung außer Stande, auf diese Anmerkungen im Detail einzugehen. Stattdessen präsentierte sie uns eine neue „Ideenskizze“ für einen Hochschul-Tarifvertrag.

### **Hochschulen präsentieren neue „Ideenskizze“ für einen Tarifvertrag**

Auf Nachfrage der Hochschuleseite haben wir deutlich gemacht, dass die Gewerkschaften offen für neue Lösungsvorschläge sind. Darauf hin wurde uns eine „Ideenskizze“ mündlich vorgetragen und auf unsere Bitte hin am 1.10.03 schriftlich nachgeliefert. Hier der Vorschlag im Detail:

*Die Hochschulen stellen folgende Paketlösung zur Diskussion:*

„Übernahme“ des Tarifabschlusses Potsdam zum 1.1.2003.

Die sich aus dem Potsdamer Abschluss ergebenden Vergütungserhöhungen 2003 (2,4%), die Einmalzahlung 2003 (max. 185 €), die Einmalzahlung 2004 (max. 50 €) sowie die bis 2005 wirkenden Halbierungen der Lebensaltersstufen werden „mit den in 2003 nicht erfolgenden Vergütungsabsenkungen verrechnet“.

Die tarifliche Arbeitszeit von 38,5 und 40 Stunden bleibt jeweils erhalten.

#### **Ab 1.1.2004:**

Reduzierung der (monatlichen) Löhne und Gehälter um 6 %.

Zur „Vermeidung von sozialen Härten wird das Urlaubs- und Weihnachtsgeld anteilig mit den Vergütungen der einzelnen Monate ausgezahlt. Die Kürzung der 6 % gilt damit als erbracht.“

Eine Kompensation für den Verlust von durchschnittlich 6 % des Einkommens (d.h. eine entsprechende Absenkung der Arbeitszeit) ist nicht vorgesehen!

Da diese Einkommensreduzierung (minus 6 %) unter den Kürzungen des Landes-TV bleibt, soll für die entsprechenden Gehaltsgruppen (analog Landes-TV) eine weitere Kürzung erfolgen. Diese soll für Beschäftigte mit mehr als 55 % der regelmäßigen Arbeitszeit gelten:

Absenkung der Löhne und Gehälter um 1,5 %  
für die Vg. X bis VI b und VI a, Lg. 1 bis 6a

- Absenkung der Löhne und Gehälter um 3,5 % für die Vg. V c bis III und Lg. 7 bis 9
- Absenkung der Gehälter um 5,5 % für die Vg. II b und höher
- „Zur Kompensation der Vergütungskürzung erstattet die Hochschule einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe der Einsparung der Hochschule aus den nicht zu zahlenden Arbeitgeberanteilen zur Sozialversicherung...“
- Zusätzlich wird der Jahresurlaubsanspruch erhöht („Freizeitausgleich im Block“):
  - bei den Beschäftigten mit 5,5 % Vergütungskürzung: um 10 Arbeitstage
  - bei den Beschäftigten mit 3,5 % Vergütungskürzung: um 5 Arbeitstage
  - bei den Beschäftigten mit 1,5 % Vergütungskürzung: kein Freizeitausgleich

### **Gehaltskürzung ohne Kompensation (z.B. in Arbeitszeit) lehnen wir ab!**

*Die Umsetzung des Vorschlages der Hochschulen hieße praktisch:*

Im Jahr 2003 ändert sich im Wesentlichen nichts. Der Potsdamer Abschluss wird nur „immateriell“ zum 1.1.2003 übernommen, weil die sich daraus ergebenden Vergütungserhöhungen mit den nicht erfolgenden Kürzungen des Landes-TV „verrechnet“ werden. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass der Berliner Landes-TV eine rückwirkende Übernahme des Potsdamer Abschlusses um 7 Monate vorsieht. Die Gehalts- und Arbeitszeitkürzungen wirken dort ab 1.8.03, der Potsdamer Abschluss voll ab 1.1.03.

Bereits in der Verhandlungsrunde am 29.9. hat die Tarifkommission den ersatzlosen Verlust von 6 % des Einkommens abgelehnt. Wenn es eine Einkommensreduzierung gibt, muss diese vollständig in Arbeitszeit ausgeglichen werden. Das ist auch das Prinzip des Landes-TV. Nicht akzeptabel ist zudem, dass diese Kürzung alle Beschäftigten betreffen soll (auch Teilzeitbeschäftigte mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit!)

Für die zusätzlichen Kürzungen (5,5 %, 3,5 % und 1,5 %) wird eine „Kompensation“ angeboten, die im Ergebnis die Beschäftigten noch stärker belasten würde. Eine sog. Entgeltumwandlung bedeutet nämlich, dass bis zu 4 % des Bruttoeinkommens direkt in eine zusätzliche private Altersvorsorge eingebracht werden können. Diese aufgrund der Rentenkürzungen durchaus notwendige Vorsorge bedeutet allerdings zunächst zusätzlichen Einkommensverlust. Darüber hinaus reduzieren sich bei den Beschäftigten die zu zahlenden Beiträge zur Sozialversicherung und damit natürlich auch künftige Ansprüche daraus.

Die angebotene „Kompensation“ der Hochschulen für die prozentualen Kürzungen bezieht sich auf ihren Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Bei einer Entgeltumwandlung von 4 % des Bruttoeinkommens und bei ca. 20% Sozialversicherungsbeitrag des Arbeitgebers beträgt der reale „Zuschuss“ lediglich ca. 0,8 % des Bruttoeinkommens. Dazu kommen 10 bzw. 5 zusätzliche Urlaubstage.

Die Tarifkommission hält die Verknüpfung einer möglichen Entgeltumwandlung mit einer Gehaltskürzung für systemfremd und rechtlich problematisch. Eine Entgeltumwandlung muss auf freiwilliger Basis erfolgen. Den Zuschuss zur Entgeltumwandlung als eine „Kompensation“ für Gehaltskürzungen einzubringen, bedeutet letztlich, dass die Beschäftigten gezwungen werden, davon Gebrauch zu machen, wenn sie diese „Kompensation“ erhalten wollen.

Die von der Hochschulseite aufgeführten Vorteile ihres Modells, nämlich: eine geringere Arbeitszeitreduzierung, geringe Probleme mit den Drittmittelgebern, keine Probleme mit der Lehrverpflichtung und keine Verwaltungskosten für die Arbeitszeitkonten, dürften so nicht erreichbar sein. Das haben wir den Hochschulen gegenüber erklärt und eine Überarbeitung der Ideenskizze gefordert.

Die Hochschuleseite hat „diese Ball zurück gespielt“ und uns wiederum aufgefordert, entsprechende Änderungsvorschläge (vor allem zur Kompensation von Gehaltsverlust) einzubringen.

Schließlich wurde vereinbart, zwei gemeinsame Arbeitsgespräche zu führen, um sich mit der Zahlunggrundlage zu beschäftigen und den Vorschlag detailliert durchzurechnen. Für die Tarifkommission ist dabei klar, dass es keinen Gehaltsverzicht ohne vollständigen Ausgleich geben kann.

### **Die nächsten Termine und Schritte:**

2. Oktober: Arbeitsgespräch mit HU und FU

8. Oktober: Arbeitsgespräch mit TU, UdK und den Fachhochschulen

### **16. Oktober: Nächste Tarifverhandlungsrunde**

Die gemeinsame Tarifkommission trifft sich ebenfalls am 16. Oktober vor den Verhandlungen.

### **Das „Letzte“ aus der Verhandlungsrunde**

Wir wollen euch nicht unterschlagen, dass uns Herr Lange (Verhandlungsführer Hochschulen) darüber informierte, dass das Präsidium der FU auf eine Überarbeitung der Arbeitsverträge bei Neueinstellungen drängt. Tenor: Sollte es nicht bald eine Einigung mit den Gewerkschaften geben, würden Gehaltskürzungen einseitig durchgesetzt.

Darüber hinaus forderte die Hochschuleseite, dass die **Funktionszulagen für ArbeiterInnen in Forschung und Lehre in die Tarifverhandlungen einbezogen werden. Ziel: Diese Zulagen sollen „abgeschmolzen“ werden.** Der entsprechende Tarifvertrag über Funktionszulagen ist seit einiger Zeit gekündigt. Der Landesrechnungshof hat moniert, dass trotz des gekündigten Tarifvertrages kaum Einsparungen erzielt wurden, da die betroffenen KollegInnen einen Bestandsschutz haben. Der Senat drängt nun auf schnelle Einsparungen. Diese Forderung wird von uns abgelehnt.

### **KONTAKT:**

Gesamtpersonalrat der FU Berlin

Schwendenerstr. 43

14195 Berlin

Telefon:

(030) 838-55012

Telefax:

(030) 838-52059

[gpr@zedat.fu-berlin.de](mailto:gpr@zedat.fu-berlin.de)

[www.fu-berlin.de/gesamtpersonalrat/](http://www.fu-berlin.de/gesamtpersonalrat/)

Alles zu den Tarifverhandlungen (u.a. die Zusammensetzung der Tarifkommission) auf den Internetseiten der Gewerkschaften.

Gewerkschaft ver.di, Fachbereich 05 BiWiFo, Norbert Konkol, Köpenicker Str. 55, 10179 Berlin, Tel. 8631-2302, Fax: 8631-2928

[Norbert.konkol@verdi.de](mailto:Norbert.konkol@verdi.de)

[www.verdi.de/biwifo-bb](http://www.verdi.de/biwifo-bb)

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW BERLIN), Ahornstr. 5, 10787 Berlin,

Tel. 219993-0, Fax: 219993-50,

[wissenschaft@gew-berlin.de](mailto:wissenschaft@gew-berlin.de) und [schaad@gew-berlin.de](mailto:schaad@gew-berlin.de)

[www.gew-berlin.de/wissenschaft](http://www.gew-berlin.de/wissenschaft)

## Valeska Falkenstein

Stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte

### Fiktion trifft Realität: Der Dahlemer Frauensommer begeisterte

So heterogen die Besucherinnen des ersten Dahlemer Frauensommer am 10. Juli auch waren, eines hatten sie gemeinsam: eine gehörige Portion Krimileidenschaft. „Mörderische Geschichten“ und die Neugierde auf Autorinnen aus der Berliner Krimiszene lockten sie zum Ort des Geschehens, dem Margherita-von-Brentano-Haus.

Die Krimi-Autorin Pieke Biermann („Herzrasen“), ihre Kolleginnen Thea Dorn („Die Hirnkönigin“) und Cornelia Arnholt („Pitbull Ballade“) lasen aus ihren Werken — als Vertreterinnen einer immer größer werdenden Gruppe von Schriftstellerinnen, die sich mit Verbrechen und Mord auseinandersetzen. Sie lassen ihre Protagonistinnen als Polizistinnen und Ermittlerinnen delicate Fälle lösen, platzieren weibliche Charaktere daneben jedoch auch in der Täterinnen-Rolle, zum Teil mit ausgesprochen aggressivem Habitus. In der sich anschließenden Diskussion mit Kriminaloberrätin Elke Plathe und Detektivin Brigitte Geier nahm das Publikum unter

anderem genau diesen Punkt auf: Wie lässt sich kriminelles Verhalten bei Frauen charakterisieren? Sind sie derart skrupellos wie in den Krimis geschildert — oder werden sie es vielleicht immer mehr? Doch auch wenn sich darüber vorzüglich und nicht abschließend diskutieren ließ, das Thema fiktionaler und vor allem realer (sexueller) Gewalt gegen Frauen kam selbstverständlich auch zur Sprache: Immerhin sei die Sensibilität der Polizei gegenüber dieser Straftat gewachsen, hielten die Diskussionsteilnehmerinnen fest.

Die thematische Ausrichtung des Dahlemer Frauensommers 2004 steht noch nicht fest. Klar ist jedoch eines: Die Kombination aus Kulturprogramm, Gartenfest und Party bleibt bestehen. Neben der Lesung mit den Berliner Autorinnen bot der Abend im Juli Konzerte von „Florentine goes Fishing“ und „Passion Fruit“ sowie eine Ausstellung mit Federzeichnungen von Gunda Jacoby — die zahlreichen Besucherinnen bestätigten die Qualität des Programms.

---

## Expertinnen-Datenbanken

Ein kontinuierlicher Service des Wissenschaftlerinnen-Rundbriefs ist die Vorstellung einiger Expertinnendatenbanken. Sie erleichtern zum einen die Suche nach qualifizierten Wissenschaftlerinnen als Kandidatinnen für Stellenausschreibungen oder Referentinnen und bieten zum anderen die Chance für Fachfrauen, sich registrieren zu lassen und somit „sichtbar“ zu werden. Die Auflistung erhebt nicht den Anspruch erschöpfend zu sein. Ergänzungen oder Anmerkungen nimmt das Büro der zentralen Frauenbeauftragten entgegen.

| Datenbank  | Kontakt   |
|--|---|
| Die <b>Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Genderforschung (ZE) der Freien Universität</b> sammelt Daten über Frauen, die seit 1970 die Lehrbefugnis an deutschen Hochschulen erhalten haben.   | <a href="http://www.fuberlin.de/zefrauen/datenbanken/habil/habilda.html">www.fuberlin.de/zefrauen/datenbanken/habil/habilda.html</a>  |
| Die Datenbank <b>FemConsult</b> des Kompetenzzentrums „Frauen in Wissenschaft und Forschung/Center of Excellence Women and Science“ (CEWS) an der Universität Bonn enthält Datensätze promovierter bzw. habilitierter Wissenschaftlerinnen. Zur Zeit enthält FemConsult fast 7.000 Einträge. | <a href="http://www.femconsult.de/">www.femconsult.de/</a>  |
| Die Fachhochschule für Technik und Wirtschaft (FHTW) Berlin hat in Zusammenarbeit mit „Frauenpunkt Courage e.V.“ eine <b>Datenbank für Akademikerinnen und potenzielle FH-Professorinnen</b> eingerichtet.   | <a href="http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/">http://www.f4.fhtw-berlin.de/people/u-2000/frauen/</a> Die Frauenbeauftragte der FHTW, Dr. Helga Engel, Tel.: 030/5019-2687, oder Frau Cujass von „Frauenpunkt Courage e.V.“, Tel.: 030/97 89 69 35. |

|   |   |
|---|---|
| Die <b>Datenbank mit Informationen aller in Österreich habilitierter Frauen</b> ist nicht online verfügbar, aber es wird auf Anfrage recherchiert. Zur Zeit sind etwa 430 Datensätze enthalten, die u.a. auf Listen habilitierter Frauen des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie auf Angaben der Universitäten beruhen. | Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der Karl-Franzens-Universität Graz,<br>Prof. Dr. Roswith Roth,<br>Tel.: 0043 (0)316/380 1027,<br>E-Mail: akgl@uni-graz.at. www.kfunigraz.ac.at/akglwww/ |
| Die Datei <b>Expertinnen im Hochschulbereich</b> mit über achtzig Einträgen soll vornehmlich dazu dienen, Wissenschaftlerinnen für eine Mitgliedschaft in Berufungskommissionen an Universitäten oder Hochschulen zu finden.  | www1.mk.sachsen-anhalt.de/min/verwaltung/hgb_bfp/expertinnen.htm  |
| Etwa 65 Einträge verzeichnet zur Zeit die <b>Datenbank Professorinnen in der Physik</b> .   | www.physik.org/profin.html  |
| Kontaktaufnahme zu Expertinnen ermöglicht die <b>Liste Frauenforschungsprofessuren</b> des Netzwerks Frauenforschung NRW. Derzeit sind etwa 60 Einträge registriert.  | www.netzwerk-frauenforschung.de   |
| Die <b>Politologinnen-Datenbank</b> des femina politica e.V. sammelt Daten sachverständiger Frauen und Expertinnen aus den Bereichen der politischen Wissenschaft, der politischen Praxis und angrenzender Fach- und Arbeitsgebiete.  | www.politologin.de  |
| Die <b>gesamtschweizerische Datenbank</b> enthält Wissenschaftlerinnen und Expertinnen verschiedenster Fachgebiete aus Wissenschaft, Praxis, Privatwirtschaft und anderen Bereichen. Die Expertinnen können nach Fach, Spezialgebiet, Ausbildung, Erfahrung, Sprache oder vielen anderen Kategorien ausgewählt werden.                      | www.femdat.ch   |

### ***Praktikum Gender-Kompetenz***

Das **Büro der zentralen Frauenbeauftragten sucht eine Praktikantin** mit innovativen Ideen zu einer familiengerechten Hochschule (family-audit) und zur Unterstützung bei der Erstellung von Publikationen der Frauenbeauftragten. Weiterhin sind neben dem Kennen lernen der alltäglichen Arbeit im Büro je nach Studienrichtung Vertiefungen in folgenden Themenfeldern möglich:

- Politische Netzwerkbildung
- Finanzielle Steuerungsinstrumente
- Gender Mainstreaming in der Praxis
- Öffentlichkeitsarbeit
- Gesprächsführung und Beratungstätigkeit

Die Bewerberin sollte Interesse für frauenspezifische Themen haben und eigenständig arbeiten können (PC-Kenntnisse erwünscht). Die Praktikantin wird von der zentralen Frauenbeauftragten betreut, die Arbeit erfolgt im Team mit den Mitarbeiterinnen des Büros. Das Praktikum bietet: Gelegenheit für Fragen und Anregungen; Einblicke in die Arbeitsabläufe einer Hochschule; Mitgestaltung der Frauenförderung auf allen Ebenen der Universität.

Dauer: 4 bis 6 Monate, flexible Arbeitszeitgestaltung möglich.

Kurze Bewerbung bitte an:  
Zentrale Frauenbeauftragte  
Mechthild Koreuber  
Rudeloffweg 25-27  
14195 Berlin  
oder an: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

## **Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit: Ausschreibung für Stipendien läuft!**

(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen können sich ab sofort und bis zum 14. November 2003 für Stipendien bewerben; gefördert werden Vorhaben im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und der Natur- und Technikwissenschaften. Der Förderbeginn ist für den 1. März 2004 vorgesehen.

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre vergibt Stipendien für Promotionen, Forschungsvorhaben und die Abschlussphasen von Promotion oder Habilitation. Die Förderungen werden an Frauen mit Wohnsitz in Berlin vergeben.

Das Berliner Programm baut auf dem Hochschul- und Wissenschaftsprogramm (HWP) auf, dessen Fortführung für die Jahre 2004 bis 2006 erst kürzlich zur Debatte stand. Die Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK) hat nun die Weiterführung des Programms beschlossen — allerdings bedarf es noch der Bestätigung durch die Regierungschefs des Bundes und der Länder, die im Oktober erwartet wird.

Die Ausschreibung im Stipendienprogramm läuft insofern momentan noch unter Vorbehalt.

Ausführliche Informationen und Antragsunterlagen sind unter [www2.hu-berlin.de/ffz](http://www2.hu-berlin.de/ffz) zu finden.

---

**Wahlen...**

**Wahlen...**

**Wahlen...**

**Wahlen...**

**Wahlen...**

### **Wer die Wahl hat...**

Zugegeben, ein Termin für die „Wahl der Mitglieder der Wahlgremien für die Wahlen der haupt- und nebenberuflichen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen“ klingt nicht unbedingt nach einem spannenden, aufregenden Ereignis. Ist es in erster Linie auch nicht. **Bis zum 25. November** können alle Frauen an der FU wiederum Frauen für eine Mitgliedschaft in den entsprechenden Gremien vorschlagen. Die eigentlichen Wahltage sind dann am **13. und 14. Januar 2004**. Wenn man sich allerdings überlegt, dass eben jene Gremien im Jahr 2004 einige der Frauenbeauftragten an der FU wählen, dann sieht die Sache schon anders aus.

Immerhin stehen am **27. Januar 2004** die Wahlen der beiden Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten, aber auch die Wahlen der Frauenbeauftragten (inklusive Stellvertreterinnen) für die kommenden zwei Jahre an den Fachbereichen und Zentraleinrichtungen an — ausgenommen der Fachbereiche Politik- und Sozialwissenschaften, Geschichts- und Kulturwissenschaften, Philosophie und Geisteswissenschaften und Mathematik und Informatik. Die Frauenbeauftragten sind Ansprechpartnerinnen bei allen Frauen betreffenden Belangen und setzen sich für die Frauenförderung an der FU ein.

Bis zum **9. Dezember** können weibliche Angehörige der FU auch für diese Ämter Vorschläge für Besetzungen machen.

Zuerst einmal können aber nun die Mitglieder der letztlich entscheidenden Wahlgremien vorgeschlagen werden; Wählerinnenverzeichnisse liegen vom 28. Oktober bis 10. November, von 9.00 Uhr bis 12.00 Uhr, in den Verwaltungen der Fachbereiche und Zentraleinrichtungen und in der Geschäftsstelle des Zentralen Wahlvorstandes, Malteserstraße 74-100, aus.

Genauere Informationen zu den einzelnen Wahlen sind auf der Homepage des Zentralen Wahlvorstandes unter [www.fu-berlin.de/zwv/main.htm](http://www.fu-berlin.de/zwv/main.htm) erhältlich.