

Freie Universität Berlin

Die Frauenbeauftragte

Rundbrief Nr. 1/2000 für Wissenschaftlerinnen an der FU

Angebote zur Forschungsförderung	1
Frauen- und Geschlechterforschung jetzt berlinweit vernetzt	2
Liste der beteiligten Einrichtungen zur Frauen- und Geschlechterforschung	3
Fragebogenerhebung über die Situation von Habilitierenden	4
Habilitandinnennetzwerk	10
Frauenförderung versus Gendermainstreaming – Zu den Nachfolgeaktivitäten des HSP III	11
Ergebnisse der Expertenkommission „Reform des Hochschulrechts“	15
Lust an Differenzen. Gender Studies im Spannungsfeld von Etablierung und Protest	18
Wintercolloquium am 5. Februar 2000	
Margherita-von-Brentano-Preis 1999 an „femina politica“	19
Die Politologinnendatenbank: Das Netz im Netz	20
Unifrauentag 2000: Europa – Frauen und Universität	21
Liste der dezentralen Frauenbeauftragten der FU	22
Grenzverwehungen – Vorträge im Rahmen der Universitätsvorlesung	
Frauen- und Geschlechterforschung	23

Herausgeberin: Mechthild Koreuber

Redaktion: Mechthild Koreuber/Susanne Schmid/Michaela Willert

Büro der
Zentralen Frauenbeauftragten
Freie Universität Berlin
Rudeloffweg 25-27
14195 Berlin
Tel.: 838 542 59
e-mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Angebote zur Forschungsförderung

Wolfgang Multhaupt

In der Abteilung VI – Forschungsförderung und Forschungsvermittlung bestehen verschiedene Beratungsangebote für die Einwerbung von Forschungsmitteln für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Professorinnen.

Für postgraduierte Nachwuchswissenschaftlerinnen, die eine Promotion anstreben, stehen das landeseigene Promotionsstipendienprogramm „Nafög“ (Nachwuchsförderungsgesetz), bei Berlin-spezifischen Themen die „Berlin-Forschung“ und für eine gezielte Frauenförderung die aus dem Hochschulsonderprogramm geförderten Maßnahmen der KFN (Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen) offen. Informationen zu diesen Programmen sind im Referat Nachwuchsförderung (VI D) erhältlich. Bei der KFN ist zur Zeit allerdings keine Antragstellung möglich.

Für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen stehen verschiedene Optionen der Stipendienförderung oder der Projektförderung offen. Eine gezielte Sammlung von Programminformationen zu diesem Thema wurde vom Referat Forschungsförderung (VI A) im Frühjahr 2000 unter dem Titel „Fördermöglichkeiten für Promovierte“ veröffentlicht. In der Förderung von Habilitationen und habilitierter Frauen liegt der Schwerpunkt der Programme der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen. Auch wenn die gegenwärtigen Programme auslaufen, sollten interessierte Wissenschaftlerinnen sich rechtzeitig über die Modalitäten der Nachfolgeprogramme für den Zeitraum 2001-2003 informieren.

Für Professorinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen gleichermaßen interessant sind das Kompendium „Forschungsförderungs-Informationen“ sowie die periodischen Ausschreibungsblätter „Informationen zur For-

schungsförderung“, die ebenfalls vom Referat Forschungsförderung herausgegeben werden. Während in dem Kompendium programmatische Förderlinien einzelner Zuwender sowie die grundlegenden Antragsformalitäten zusammengestellt sind, verweisen die Informationen zur Forschungsförderung auf aktuelle Ausschreibungstermine.

Die meisten Printprodukte zur Forschungs- und Nachwuchsförderung sind auch im Internet unter:

„www.fu-berlin.de/forschung/foerderung“ abzurufen. Dort ist ebenfalls eine detaillierte Liste der Ansprechpartner/innen mit den jeweiligen Fachgebieten zu finden sowie eine Reihe weiterer Verweise zu Einrichtungen der Forschungsförderung.

An der FU gibt es mehrere Anlaufstellen, die direkte Beratung zu den Programmen anbieten:

Abteilung VI	838 73600
Referat Forschungsförderung:	
- Geistes- und Sozialwissenschaften	838 73610
- Naturwissenschaften und Medizin	838 73611
- EU-Forschungsförderung	838 73612
Referat Nachwuchsförderung/ Nafög-Geschäftsstelle	838 73641/73642
Berlin-Forschung	838 73643
KFN	838 73645

Frauen- und Geschlechterforschung jetzt berlinweit vernetzt

Am 30. März wurde mit der Gründung der **afg berlin** – Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen – die Zusammenarbeit der Einrichtungen institutionalisiert.

Mitglieder der **afg berlin** sind die Einrichtungen der drei Berliner Universitäten, der Hochschule der Künste und das in Gründung befindliche Harriet-Taylor-Mill-Institut an der Fachhochschule für Wirtschaft. Es werden sich weitere an Fachhochschulen vorhandene Initiativen von Frauenforscherinnen anschließen. Sprecherinnen der **afg berlin** sind Prof. Dr. Karin Hausen (TU) und Prof. Dr. Hildegard-Maria Nickel (HU). Die Arbeitsgemeinschaft stützt sich auf vielfältige bereits vorhandene Kooperationen zwischen einzelnen Hochschulen und Einrichtungen und wird ihren Ausbau systematisch fördern.

Die **afg berlin** fördert die Forschungskoope-
ration der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte.

Die **afg berlin** stimmt Lehr- und Veranstaltungsangebote der einzelnen Einrichtungen ab.

Die **afg berlin** arbeitet auf die Entwicklung von gemeinsamen Lehrprogrammen, Studienschwerpunkten, Studiengängen zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie entsprechenden Aufbaustudiengängen und Graduiertenprogrammen hin. Entsprechende Angebote und deren Ausbau tragen dazu bei, die Berliner Hochschulen für

Studierenden aus dem In- und Ausland attraktiv zu machen.

Die **afg berlin** unterstützt die internationalen Austauschbeziehungen der Einrichtungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen und die Entwicklung von Studienangeboten für ausländische Studierende und die Einrichtung von internationalen Studiengängen.

Die **afg berlin** koordiniert und intensiviert die Außenvertretung der Mitgliedseinrichtungen gegenüber den zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene sowie den Trägern der Forschungsförderung.

Die **afg berlin** fördert den Einsatz neuer Medien für die Verbesserung der Studien- und Qualifikationsmöglichkeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung.

Die **afg berlin** koordiniert die Öffentlichkeitsarbeit der beteiligten Institutionen mit dem Ziel, das besondere, durch Vielfalt und Spezialisierung charakterisierte Profil der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen zu vermitteln und zu stärken.

Die **afg berlin** arbeitet mit der Landeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten und der Arbeitsgruppe „Frauen in der Wissenschaft Berlin“ zusammen, um gemeinsame Anliegen der jeweiligen Aufgabenbereiche wirksam zu vertreten.

An der afg berlin beteiligte Einrichtungen zur Frauen- und Geschlechterforschung

- Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin
Königin-Luise-Straße 34
14195 Berlin
Tel.: 030/8385 3378
Fax: 030/8385 61 83
Email: zefrauen@zedat.fu-berlin.de
- Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (ZiF)
Humboldt-Universität zu Berlin
(Wissenschaftliche Leitung
Prof. Dr. Hildegard-Maria Nickel)
Sophienstraße 22 a
10178 Berlin
Tel.: 030/308 82 301
Fax: 030/308 82 216
Email: frauenforschung=zif@rz.hu-berlin.de
- Arbeitsstelle sozial-, kultur- und erziehungswissenschaftliche Frauenforschung am Fachbereich 2 der Technischen Universität;
Sprecherin Prof. Dr. Astrid Albrecht-Heide
Franklinstraße 28/29
Sekretariat: FR 4 – 5
10587 Berlin
Tel.: 030/3147 34 13
- Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin,
Sprecherin: Prof. Dr. Karin Hausen
Ernst-Reuter-Platz 7
10587 Berlin
Tel.: 030/3142 69 74
Fax.:030/3142 69 88
- Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung und Gender Studies an der Hochschule der Künste
Ernst-Reuter-Platz 10/Raum 516
10587 Berlin oder
Postfach 12 05 44
10595 Berlin
Tel.: 030/3185 27 73
Fax.: 030/3185 27 87
Email: gender@hdk-berlin.de
- Harriet-Taylor-Mill-Institut an der Fachhochschule für Wirtschaft (i. G.)
(Prof. Dr. Birgit Pfau-Effinger,
Prof. Dr. Friederike Maier,
Prof. Dr. Dorothea Schmidt)
Badensche Straße 50/51
10825 Berlin
Tel.: 030/8578 9158 (Prof. Schmidt)
Fax.: 030/8578 9109

Fragebogenerhebung über die Situation von Habilitierenden

Mechtbild Kiegelmann*

Die Habilitation ist eine in Deutschland übliche Qualifikationsstufe, die noch immer nur von einer Minderheit von Frauen erlangt wird. Mit Hilfe eines Fragebogens, der an Habilitierende an der Freien Universität Berlin und der Humboldt Universität zu Berlin verschickt wurde, habe ich Daten hierzu erhoben.¹ Mein Interesse dabei war, Informationen über Unterstützungen, Ressourcen und Behinderungen, die mit der Habilitation zusammenhängen, herauszufinden. Einen besonderen Schwerpunkt legte ich dabei auf die Frage nach Geschlechterunterschieden.

Lange Ausbildungszeiten mit unsicheren beruflichen Aussichten, Anpassungsdruck und Abhängigkeiten von bewertenden ProfessorInnen können auf junge WissenschaftlerInnen abschreckend und innovationshemmend wirken (vgl. Balthes, 1997 und Brenner, 1993).

Ein Blick auf die Regelungen der USA zeigt, daß auch dort NachwuchswissenschaftlerInnen unter einem enormen Druck stehen. Ähnlich wie in Deutschland gibt es in den USA befristete Anstellungen, Anpassungsdruck und lange Zeiten beruflicher Unsicherheit, mit anderen Worten eine Gefahr von "biographischen Katastrophen", die Bochow und Joas (1987, 10) für den deutschen Hochschulbereich sehen. Die Regelungen in den USA zeigen, daß eine Abschaffung der Habilitation allein noch keine Garantie für Veränderungen und Verbesserungen im hiesigen System ergeben würden.

Um einen genaueren Einblick in die Probleme von Habilitierenden zu gewinnen, ist es wichtig, mehr darüber zu erfahren, wie sie Berufsunsicherheit und permanentem Leistungsdruck ausgesetzt sind. Dabei sollte die Situation von Frauen besonders berücksichtigt werden. Frauen bleiben bei Promotionen, Habilitationen und bei Professuren in der Minderheit; je höher der Abschluß, um so geringer der Frauenanteil. Ihr Anteil an Habilitationen liegt in der Bundesrepublik derzeit etwa nur bei 10% (Färber 1997, 31).² Nachteile der Habilitationsphase wie befi-

stete Arbeitsverträge, Anpassungsdruck und sehr lange Wartezeit auf einen sicheren Arbeitsplatz betreffen alle. Daher ist zu vermuten, daß ungünstige Berufsbedingungen für Habilitierende nicht allein der Grund für die geringe Anzahl von habilitierten Frauen sind.

Zum Beispiel zeigt sich die Freie Universität Berlin zahlenmäßig im Vergleich mit anderen Universitäten in der Bundesrepublik verhältnismäßig frauenfreundlich. Durch gezielte und erfolgreiche Frauenförderung lag der Frauenanteil an der FU Berlin bei C4-Professuren bei 5% - anders formuliert: 16 von 321 Stellen waren mit Frauen besetzt (Färber 1997, 12). An der Freien Universität erreichten Frauen 1996 51% der Studienabschlüsse, 36% der Promotionsabschlüsse und 19% der Habilitationen (Färber 1997, 6). In meiner Beschäftigung mit der Situation von Habilitierenden ging ich der Frage nach, ob und ggf. welche Gründe zu einer geringeren Habilitationsrate von Frauen führen können.

Unterstützung, Ressourcen und Behinderungen bei der Habilitation

Verschiedene Faktoren können die Situation von Habilitierenden und den Druck durch die Universitätsstrukturen beeinflussen. Dazu können Finanzierungsquelle, Familienstand, Unterstützung durch das soziale Umfeld (einschließlich Herkunftsfamilie) und Inanspruchnahme durch familiäre Verpflichtungen gehören. Auf welche Art und Weise Lebensunterhalt und Forschungsmittel finanziert werden, hat weitreichende Konsequenzen. Verschiedene Geldquellen bringen dabei jeweils eigene Probleme mit sich und zeichnen sich durch unterschiedliche positive Aspekte aus. Zum Beispiel haben Statusfragen, Zeitbudgets und Zugänge zu Informationen und zu Ressourcen einen Einfluß bei den verschiedenen Finanzierungsformen. Die Frage, ob die Habilitation von einer Universitätsanstellung oder einem Stipendium finanziert wird, habe ich in meine Untersuchung mit einbezogen. Wichtig in diesem Zusammenhang ist das Problem, daß z.B. an der Freien Universität Berlin deutlich mehr Frauen auf Habilitationsstellen arbeiten, als tatsächlich habilitieren. 36% der mit Frauen besetzten Habilitationsstellen stehen 19% der tatsächlich abgeschlossenen Habilitationen von Frauen gegenüber (Färber 1997). Da nicht alle Habilitierten eine solche Stelle innehatten, läßt sich schließen, daß bei einem beachtli-

* Gekürzte Fassung aus: femina politika. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Heft 1/2000

1 Diese Studie wurde von der Hans-Böckler-Stiftung und dem Büro der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin unterstützt. Lavinia Netzker und Ariane Richter assistierten bei der Erstellung Fragebogens und organisierten den Versand.

2 In der DDR lag der Anteil von Frauen bei der Promotion B höher, als in der alten Bundesrepublik. Für den Zeitraum von 1985 bis 1989 bei 14%. In den Neuen Bundesländern lag der Frauenanteil bei Habilitationen zwischen 1990 und 1994 bei 17% (Schäfter 1995, 24).

chen Teil der Frauen Habilitationsstellen nicht (direkt?) zum Abschluß dieser Qualifikationsstufe führen. Es bleibt abzuwarten, ob die durch besondere Förderprogramme ermöglichten neuen Habilitationsstellen der letzten Jahre zu einem höheren weiblichen Habilitationsanteil führen werden. Diese Arbeits- und Finanzsituation steht nicht allen Habilitierenden zur Verfügung, Frauen noch seltener als Männern (36% Frauen unter den Wissenschaftlichen AssistentInnen der FU Berlin sind, überdurchschnittlich hoch, vgl. Färber 1997, 15).

Nicht alle WissenschaftlerInnen, die sich auf eine Habilitation vorbereiten, arbeiten an einem universitären Arbeitsplatz oder verfügen über ein Stipendium. Fachfremde Berufstätigkeit, Finanzierung durch Hausfrauentätigkeit und Einkommen der Partnerin oder des Partners, kurzfristige Werkverträge oder auch Arbeitslosenunterstützung können Formen sein, die wissenschaftliche Arbeit abzusichern. In meinem Fragebogen bin ich auf ein Spektrum von Einkommensquellen sowie deren Kombination eingegangen.

Den sozialen Hintergrund von WissenschaftlerInnen verstehe ich als einen weiteren Einflußfaktor auf die Ressourcen, Unterstützung und Behinderung von Habilitierenden. Frauen und Männer aus bildungsfernen Schichten sind in ihren Universitätskarrieren benachteiligt. Bochow und Joas (1987) fanden in ihrer Studie über Angehörige des akademischen Mittelbaus eine doppelte Benachteiligung von Wissenschaftlerinnen, die sowohl weiblich sind, als auch aus bildungsfernen sozialen Zusammenhängen kommen. Schultz (1990, 97) dagegen fand bei von ihr interviewten ProfessorInnen gleichviel Frauen und Männer aus Familien der unteren Mittelschicht. Auf die Frage nach verschiedenen Bildungshintergründen im sozialen Umfeld der Habilitierenden bin ich in meiner Fragebogenstudie eingegangen.

Ergebnisse der Fragebogenerhebung

In meiner Studie habe ich die oben angerissenen Probleme und Fragestellungen berücksichtigt. Aufgrund finanzieller und zeitlicher Restriktionen war mir nur eine kleine Umfrage mit explorativem Charakter möglich. Meine Studie verstehe ich als einen Beitrag zur Hypothesengenerierung für größere Umfragen und auch als Informationsgrundlage für die Erarbeitung von intensiven qualitativen Forschungsarbeiten, die die Situation von habilitierenden WissenschaftlerInnen in Deutschland analysieren. Der Fragebogen wurde an promovierte WissenschaftlerInnen verschickt, die in den Vorlesungsverzeichnissen

der Freien Universität Berlin und der Humboldt Universität zu Berlin von 1998 genannt sind (ohne HumanmedizinerInnen).³ Zusätzlich versandte ich den Bogen an 60 Frauen aus einem von mir gegründeten Netzwerk habilitierender Frauen. Es wurden 200 Fragebögen zusammen mit einem adressierten und frankierten Rückumschlag verschickt, von denen 58 ausgefüllt zurückkamen (29%). Da einige der in den Vorlesungsverzeichnissen geführten promovierten WissenschaftlerInnen z.B. als akademische Oberräte nicht mit einer Weiterqualifikation befaßt sind, schränkte sich der Rücklauf weiter ein. Bei der Interpretation der Ergebnisse muß diese geringe Anzahl von zurückgesandten Unterlagen einschränkend beachtet werden. Aufgrund der spezifischen Auswahl des befragten Samples erhebe ich keinen Anspruch auf eine Repräsentativität der Ergebnisse.

Darstellung der quantitativen Befunde

Wie oben beschrieben, liegt der Frauenanteil bei den Habilitationen weit unter dem Anteil von Männern. Da ich die Teilnehmerinnen eines von mir ins Leben gerufenen Netzwerks habilitierender Frauen anschreiben durfte, war die Bereitschaft an der Studie teilzunehmen bei diesen Frauen besonders hoch. Dieser Umstand erklärt die Ungleichverteilung von 38 Frauen (65%) und 20 Männern (35%) in meinen Daten. Die relativ hohe Anzahl von Frauen kommt allerdings meinem Interesse entgegen, besonders die Situation habilitierender Frauen zu erfassen. 57 Habilitierende benannten Deutsch als ihre Muttersprache, ein Mann aus Lateinamerika gab Spanisch als erste Sprache an.

Bei den befragten Habilitierenden gaben etwas mehr Frauen als Männer an, Kinder zu haben. Auch wenn eine statistische Signifikanz nicht festgestellt werden konnte, erscheint mir die Verteilung von 17 Müttern (45% der Frauen) zu 7 Vätern (35% der Männer) als erwähnenswert.

Um einen Anhaltswert für wissenschaftliche Produktivität zu erheben, fragte ich nach der Anzahl von bisher veröffentlichten Aufsätzen. Ich habe Angaben um den Mittelwert (=12,6) herum in zwei Kategorien als unterdurchschnittliche bzw. überdurchschnittliche Menge der Veröffentlichungen geteilt. 56 Personen gaben die Anzahl der bisher veröffentlichten Aufsätze an, zwei nicht. Die Angaben variierten stark

³ Ursprünglich war geplant, auch Altstipendiatinnen eines Promotionsförderungswerkes in die Befragung mit einzubeziehen. Leider konnten diese Daten aus verwaltungstechnischen Gründen nicht berücksichtigt werden.

zwischen einem Minimum von zwei Aufsätzen und einem Maximum von 35 (Standardabweichung 9,12).

Bei der Verteilung der Menge der Aufsätze fällt auf, daß ein relativ hoher Prozentsatz der Männer mit PartnerIn überdurchschnittlich viele Aufsätze angegeben hat (58% oder 7 Männer) gegenüber nur einem männlichen Single (oder 14%). Bei den Frauen dagegen fällt auf, daß in der Kategorie ‚weniger Aufsätze‘ diejenigen mit PartnerIn öfter (16 oder 70%) vorkommen als Singles (7 oder 30%). In weiterer Forschung wäre zu prüfen, ob sich die Hypothese bestätigt, daß in einer Partnerschaft zu sein, es für eine Frau wahrscheinlicher macht, zu der Gruppe mit weniger Veröffentlichungen zu gehören. Die Frage, ob die Habilitierenden Kinder haben, oder nicht, bringt in den hier vorliegenden Daten keine Unterschiedstrends in Bezug auf die Menge der Aufsätze hervor.

(oder 72%) der gültigen Angaben angekreuzt, daß sich PartnerInnen unterstützend verhalten. 41 (oder 70%) indizierten, daß sich ProfessorInnen unterstützend verhalten. Das PartnerInnenverhalten wurde von drei Befragten als neutral gewertet, ebenso von neun Habilitierenden das ProfessorInnenverhalten. Fünf (9%) der angegebenen PartnerInnen und sieben (12%) der erwähnten ProfessorInnen wurden als behindernd eingeschätzt. Einen signifikanten Geschlechtsunterschied konnte ich in dieser Frage nicht finden.

Im Fragebogen habe ich sowohl danach gefragt, womit die Befragten ihr Geld verdienen, als auch, wieviel Wochenstunden Arbeitszeit sie für verschiedene Aufgaben aufbringen. Während 41 Personen (71% der Befragten) keine Arbeitszeit für fachfremdes Jobben angaben, verdienen sich 9 Personen (15%) ihr Geld mit einer Tätigkeit

Tabelle 1: Aufgabenverteilung

Geschlecht		Wochenstunden			
		Dienstleistung an der Uni	Forschung	Reproduktionsarbeit	Jobben (fachfremd)
weiblich	Mittelwert	13,6	21,3	28,8	2,6
	Standardabweichung	11,2	14,4	25,8	5,3
	N	34	38	38	38
männlich	Mittelwert	14,7	21,9	27,1	4,0
	Standardabweichung	12,2	13,2	18,3	7,0
	N	20	20	20	20
Insgesamt	Mittelwert	14,0	21,5	28,2	3,1
	Standardabweichung	11,4	13,9	23,3	5,9
	N	58	58	58	58

Um den Bildungshintergrund der Familien der Befragten und ihrer PartnerInnen (sofern vorhanden) zu erfassen, habe ich in dem Fragebogen die jeweiligen Bildungsabschlüsse angeben lassen. Wenn ich diejenigen Personen als aus bildungsnahen Familien kommend verstehe, bei denen mindestens ein Elternteil einen Universitätsabschluß hat, dann zeigt sich folgender Trend: Während gleichviel Männer einen bildungsnahen und bildungsfernen Familienhintergrund angaben (jeweils neun), benannten mehr Frauen ein bildungsnahes (23 Frauen oder 70%) als ein bildungsfernes (10 oder 30%) Elternhaus. Bei sieben Personen waren die Angaben zu unvollständig, um in diesen Vergleich einbezogen zu werden. Diese Verteilung läßt vermuten, daß mehr Männer als Frauen aus bildungsfernen Familien bis zum Karriereschritt der Habilitationsarbeit vordringen. Diejenigen Habilitierenden, die mit einer PartnerIn zusammenleben, gaben an, daß ihre PartnerInnen überwiegend (72% oder 36 von 41) auch über Universitätsabschlüsse verfügen.

Auf die Frage, wie sich ProfessorInnen und PartnerInnen gegenüber der wissenschaftlichen Karriere der Befragten verhalten, wurde bei 42

von 10 und mehr Wochenstunden außerhalb des Wissenschaftsbetriebs. Unter den Personen mit einer fachfremden Nebenberufstätigkeit verteilen sich die Anzahl der Veröffentlichungen jedoch genauso, wie bei den WissenschaftlerInnen ohne Nebenjob. Die fachfremden Nebenjobs erklären nur einen kleinen Anteil der gesamten Tätigkeitsangaben der Befragten. Die Angaben zur Aufgabenverteilung insgesamt können wie folgt zusammengefaßt werden:

Die hohe Streuung bei diesen Angaben schränkt die Aussagekraft ein.

Im Zusammenhang mit der Finanzierung der wissenschaftlichen Tätigkeit fällt auf, daß es bei den Befragten im Bezug auf die Finanzierung der Promotion ein viel weiteres Spektrum von Finanzierungsformen gab als bei der Habilitation. Während bei der Promotion noch 21 Personen (41%) ein Stipendium nutzten, sind es bei der Habilitation nur noch 4 Personen (8%). Alle Habilitationsstipendiatinnen waren weiblich. Im Bezug auf die Menge der veröffentlichten Aufsätze hat eine der Habilitationsstipendiatinnen keine Angaben gemacht, die anderen drei Habilitationsstipendiatinnen liegen bei der Menge der Aufsätze über dem Durchschnitt.

Qualitative Befunde

Im Anschluß an die quantitative Erhebung habe ich zwei offene Fragen danach gestellt, was die WissenschaftlerInnen in ihrer wissenschaftlichen Karriere einschränkt und welche Unterstützungen sie während ihrer Habilitationen nutzten. Meine Auswertung dieser qualitativen Daten habe ich assistiert durch die Computersoftware AQUAD (Huber 1999) als Inhaltsanalyse (vgl. Miles und Huberman 1994) vorgenommen. Meine Fragestellung bei der Auswertung war, was die Personen als Hilfs- und Behinderungsfaktoren bei ihrer Habilitationsarbeit sehen und welches Bedeutungsspektrum sich daraus ergibt. Die Angaben habe ich zunächst nach Bedeutungszusammenhängen codiert und dann in Metacodes zusammengefaßt. Insgesamt habe ich Metacodes oder Kategorien gebildet, die jeweils einmal in einer behindernden und einer unterstützenden Dimension auftraten.

Die Kategorien der genannten behindernden Faktoren waren:

- Strukturfaktoren der Universitätsorganisation
- Aspekte der Persönlichkeit
- Isolation der Habilitierenden (Mangel an Unterstützung)

Die drei Kategorien der genannten unterstützenden Faktoren waren:

- Strukturfaktoren der Universitätsorganisation
- Aspekte der Persönlichkeit
- Hilfen von unterstützenden Personen.

Diese Kategorien lassen sich auch nach beruflichem und privatem Bereich einteilen. Das bedeutet, im Fragebogen wurden auf der einen Seite positive und negative Beschreibungen des Arbeitsplatzes genannt (Universitätsorganisation) und auf der anderen Seite hilfreiche und behindernde Persönlichkeitsattribute beschrieben. Bei den beiden Metacodes "Isolation" und "Hilfe von unterstützenden Personen" überschneiden sich berufliche und persönliche Sphäre. Um die Bedeutungsqualität dieser Kategorien zu benennen, zeige ich im folgenden jeweils die Bandbreite der von den Befragten eingetragenen Inhalte auf und illustriere diese Bedeutungsspektren anhand von Beispielen.

Behindernde Faktoren

Im Metacode ‚**behindernde Strukturfaktoren der Universitätsorganisation**‘ finden sich die häufig genannten Probleme von fehlender Zeit (12 Erwähnungen), zu vielen Aufgaben und Benachteiligung als Mutter (12 Erwähnungen). Ein Habilitierender gab Benachteiligung als alleinerziehender Vater an. Abhängigkeit von einem Professor und Druck durch unsichere Arbeitsplätze wurden je sechs mal genannt. Mehrere Befragte erwähnten, daß sie die Arbeit ihres Chefs zu erledigen hätten, andere bemängelten fehlendes Geld. Viermal kam von Frauen die Benennung von Benachteiligungen aufgrund ihres Geschlechts. Ein Mann antwortete, daß er als Mann benachteiligt sei. Beispiele für behindernde Strukturfaktoren der Universitätsorganisation sind:

"Der viele Kleinkram an der Uni; der gigantische Druck von allen Seiten: Lehre und Betreuung von Studenten; Konferenzen; ständiges Publizieren; daneben Habilitationsarbeit; ständig Kontakte knüpfen müssen. Alles zusammen ist zuviel."

"Faktor Zeit; Kinder, Mann, Haushalt und Forschung. Als berufstätige Mutter kann man nicht so viel Zeit für die wissenschaftliche Karriere verwenden (abends u.a. Wochendende) wie ledige Kollegen."

"Unsichere Arbeitsperspektive; Zwang zur Anpassung".

Unter dem Metacode ‚**Behindernde Aspekte der Persönlichkeit**‘ habe ich Faktoren eingruppiert, die auf Probleme verweisen, die die Personen selbst mit in die Habilitation einbringen. Insgesamt wurden sehr wenig Beschreibungen gegeben, die in diese Kategorie fallen. Jeweils einmal fand ich Angaben über fehlende Motivation und fehlendes Selbstbewußtsein. Sechs Nennungen bezogen sich auf Ambivalenz bezüglich der Wissenschaft, wie zum Beispiel:

"Wonach ist gefragt, wenn es ‚wissenschaftliche Karriere‘ heißt? Institutionalisierte Karriere? Darüber nachdenken verstrickt mich stets in Widersprüche um die Begriffe Wissenschaftlichkeit und wissenschaftliche Praxis. Distanzlos, mich ich als Habilitierender bin, sehe ich manchmal nur die Alternative - Anpassung oder Zynismus."

Als ‚**Isolation**‘ habe ich Angaben über Mangel an Unterstützung verstanden (fünfmal), die durch dreifache Nennungen von fehlender Hilfe vom Partner ergänzt wird (von Frauen angegeben). Hinzu kommen Familienstress und fehlendes Privatleben (jeweils drei Angaben). Intrigen,

Mobbing, Isolation wurden insgesamt zehn mal ausdrücklich erwähnt. In den Worten einer Habilitierenden klingt dieses Bedeutungsfeld zum Beispiel wie folgt:

"Intrigen und negative Unterstützung durch meinen Professor."

Unterstützende Faktoren

Bei den Angaben darüber, welche hilfreichen Ressourcen die Befragten nutzen, wurde immer wieder 'Unterstützende Faktoren der Universitätsorganisation' genannt, wie die Vernetzung mit anderen WissenschaftlerInnen (16 Mal), die sich z.B. aus Auslandsaufenthalten ergeben haben, bei Konferenzen oder aufgrund der Einladung von GastwissenschaftlerInnen geknüpft wurden. Die Unterstützung durch ProfessorInnen wurde neun mal ausdrücklich erwähnt, wie auch durch KollegInnen (sechs Nennungen). Die Möglichkeit der freien Arbeitszeitgestaltung wurde viermal als positive Seite der Universitätsstruktur angegeben. Die Förderung durch Stipendien wurde fünfmal, durch ein Frauenförderprogramm einmal aufgeführt. Drei Habilitierende schrieben, daß sie keine Benachteiligung in ihrer wissenschaftlichen Karriere erfahren. Beispiele dieser Kategorie sind:

"Ich nutze vor allem die Unterstützung anderer Fachkollegen an anderen Universitäten weltweit. Diese Kollegen habe ich auf Kongressen oder bei Studienaufenthalten kennengelernt."

"Meine Arbeit macht mir Spaß, ich kann sie größtenteils selbst organisieren."

In dem Metacode **„unterstützende Aspekte der Persönlichkeit“** habe ich vor allem Beschreibungen von Eigeninitiative der WissenschaftlerInnen eingeordnet (acht Nennungen). Aber auch die Angaben, die ich als "Glück" (zweimal), "Gelassenheit", "gute Noten" und "Bereitschaft zur Mobilität" codiert habe, wurden als unterstützend angesehen. Zum Beispiel:

"ich ganz vehement verdeutlicht habe, daß ich da bin um Wissenschaft und Lehre durchzuführen und nicht fast nur Dienstleistung!"

"Herangekommen bin ich an all dies wohl durch einige glückliche Zufälle und mein Engagement".

Als **„Hilfen von unterstützenden Personen“** habe ich die fünffache Nennung von professioneller Hilfe (Putzfrau oder wissenschaftliche Hilfskraft) zusammengefaßt mit Angaben zur Unterstützung aus der Familie wie zum Beispiel bei der Kinderbetreuung. Dazu ein weiterer Auszug aus den Fragebögen:

"In der Forschung habe ich eine technische Assistentin, die mich unterstützt. Für den Haushalt habe ich einmal die Woche für fünf Stunden eine Putzfrau."

"Übernahme Haushaltspflichten durch Partner; Akzeptanz familialer Abwesenheit durch Sohn".

Mit der Beschreibung der Bandbreite der Dimensionen "Unterstützung und Behinderungen der Habilitierenden" werden die Ergebnisse des qualitativen Teils meiner Untersuchung ergänzt. Eine intensivere qualitative Erforschung dieser Aspekte halte ich für sinnvoll, denn die geringe Anzahl der Fragebögen sowie die kurze der Antworten zu den offenen Fragen läßt nur vorläufige Ergebnisse der Studie zu.

Diskussion der Ergebnisse

Nach dieser ausführlichen Darstellung der quantitativen und qualitativen Befunde möchte ich einige der Ergebnisse besonders hervorheben und diskutieren. Zunächst greife ich die Beobachtung von Bochow und Joas (1987) auf, die eine geringere Anzahl von weiblichen Wissenschaftlerinnen aus bildungsfernen Schichten feststellen (siehe oben). Auch in den von mir erhobenen Daten konnte ich einen Trend beobachten, daß die Anzahl der Männer, die einen bildungsnahen oder bildungsfernen Familienhintergrund hatten, gleich verteilt war (jeweils 50%), bei den Frauen aber nur ca. ein Drittel (30%) angaben, aus bildungsfernen Familien zu kommen. Somit kann ich die Befunde der beiden Autoren bestätigen.

Die Befunde im Bezug auf eine unterstützende Bedeutung der Anwesenheit einer LebenspartnerIn erscheinen mir bemerkenswert. Meine explorativen Ergebnisse deuten darauf hin, daß das Vorhandensein einer PartnerIn einen hindernden Charakter haben kann. Zumindest fand ich unter den Frauen in Paarbeziehungen mehr Wissenschaftlerinnen, die unterdurchschnittlich viel publiziert haben (bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, daß ich aufgrund zu weniger Daten die bisherige Dauer der Habilitationsvorbereitung nicht eingerechnet habe). Einen Hinweis auf eventuelle Ursachen für die Geschlechterunterschiede bei einer fördernden bzw. hindernden Funktion von Lebensgemeinschaften gibt der qualitative Teil dieser Untersuchung: Einige Frauen gaben die Berufstätigkeit ihrer Männer als Belastungsfaktor an - ohne dabei eine potentielle Entlastung durch den Partner zu erwähnen. In diesem Sinne deute ich die Reihung "Kinder, Mann, Haushalt" in der Antwort einer Befragten als eine Aufzählung von Tätigkeitsbereichen, die Zeit kosten. Eine andere Habilitandin deutete ihren Partner ebenfalls in diesem Sinne eher als Belastungsfaktor, denn als

Entlastung: "Für professorale Perspektiven bin ich mit Familie, kleinen Kindern, dienstreisendem Mann nicht ‚mobil‘ genug."

Daß einige Habilitierende ein fehlendes Privatleben bemängeln, deute ich als einen alarmierenden Befund. Hier stellt sich die Frage, ob der Preis für die unsicheren Berufsaussichten in dieser Qualifikationsphase zu hoch sein kann und die von Bochow und Joas (1987) benannte Gefahr von "biographischen Katastrophen" beinhaltet.

Obwohl in den quantitativen Daten ein hohes Maß an unterstützendem Verhalten seitens der Professor-Innen und PartnerInnen genannt wurde und auch in den offenen Fragen Vernetzung und Unterstützung belegt sind, gaben einige NachwuchswissenschaftlerInnen an, mit ihrer Habilitationsarbeit isoliert zu sein. In den qualitativen Daten deutet sich an, daß besonders eine Vernetzung über die eigene Fakultät hinaus als hilfreich erfahren wird. Weitere Forschung könnte klären, inwieweit lokale Isolierung und weltweite Vernetzung gleichzeitig auftreten. Insgesamt scheint die Förderung von Habilitierenden durch Reisebeihilfen und Vermittlung von Kontakten eine hilfreiche Maßnahme zu sein.

Meine Beobachtung, daß die (wenigen) Stipendiatinnen bei der Menge der Veröffentlichungen überdurchschnittliche Angaben machten, könnte als Ermutigung derjenigen verstanden werden, die ohne Universitätsstelle eine Habilitation anstreben. Gerade angesichts eines höheren Frauenanteils unter StipendiatInnen erscheint mir diese Beobachtung wert, genauer geprüft zu werden. Auch in diesem Punkt ist weitere und größer angelegte Forschung nötig.

Gerade in der aktuellen universitätspolitischen Diskussion um Hochschulreform, Anbindung der deutschen Universitätskultur an internationale Formalien, wie der Einführung von BA und Master's Degrees, erscheint mir eine auch durch empirische Befunde fundierte Diskussion um die Bedeutung der Habilitation als wissenschaftliche Qualifizierung notwendig.

Literatur

- Baltes, Paul, 1997. "Wider die Gerontokratie. Das Ritual des Habilitierens verhindert, daß junge Forscher flügge werden." *Die Zeit*, 15, 34.
- Böhmer, Elisabeth, 1993. "Wissenschaftliche Werdegänge von Frauen an der Freien Universität Berlin - Erfolgsfaktoren und -Hemmnisse für Wissenschaftlerinnen im Sonderprogramm des Berliner Abgeordnetenhauses zur Frauenförderung." In: Marlies Arndt u.a. (Hg.): *Ausgegrenzt und mittendrin. Frauen in der Wissenschaft*. Berlin: Edition Sigma, 147-158.
- Brenner, Peter, 1993. "Habilitation als Sozialisation." In: Peter Brenner. (Hg.): *Geist, Geld und Wissenschaft. Arbeits- und Darstellungsformen von Literaturwissenschaft*. Frankfurt/M: Suhrkamp, 318-356.
- Bochow, Michael und Joas, Hans, 1987: *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Verbleib des akademischen Mittelbaus*. Frankfurt/M. und New York: Campus.
- Eggers, Susanne, 1994: *Von Antrag ... zu Antrag. Zur Situation von Stipendiatinnen*. Schriftenreihe der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin Band 8. Berlin: Trafo Verlag.
- Färber, Christine, 1997: *Frauenförderung als Strukturreform. 3. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin, 1995-1997*. Berlin: Freie Universität.
- Huber, Günter L., 1999: *AQUAD Five. Software for the analysis of qualitative data*. Schwangau: Verlag Ingeborg Huber.
- Kaul-Hecker, Ursula / Brunhilde Mayer, 1993: "Zur Situation im akademischen Mittelbau tätiger Ärztinnen und Ärzte: Beispiele aus einer Umfrage an der Medizinischen Hochschule Hannover." In: Christine Färber und Marie Louise Jenschke (Hg.): *Gleichstellungspolitik und Universitätsklinika. Dokumentation der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen vom 1.-3. Dezember 1993 an der Freien Universität Berlin*. Berlin: FU Berlin, Die Frauenbeauftragte.
- Kort-Krieger, Ute, 1995: *HSPH-Stipendiatinnen. Eine Untersuchung der Motive und Erfahrungen von Stipendiatinnen an bayrischen Hochschulen*. München: Im Auftrag der Frauenbeauftragten.
- Mersmann, Rita, 1996: *Profession und Geschlecht. Die Promotionsbedingungen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Fachbereich Rechtswissenschaften der Freien Universität Berlin*. Schriftenreihe der Frauenbeauftragten der Freien Universität Band 10. Berlin: Trafo Verlag.
- Miles, Matthew/Huberman, Michael, 1994: *Qualitative Data Analysis. And Expanded Sourcebook. Second Edition*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Schäfer, Petra, 1995: *Akademische Hasardeurinnen? Habilitationen von Frauen in Deutschland 1970-1995*. Hrsg. von der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der Freien Universität Berlin. Berlin. [Extra-Info 18].
- Schultz, Dagmar mit Hagemann-White, Carol, 1990: *Das Geschlecht läuft immer mit... Die Arbeitswelt von Professorinnen und Professoren*. Pfaffenweiler: Centaurus.

Das Habilitandinnennetzwerk

Gegründet 1998 von Mechthild Kiegelmann und Susanne Schmid, haben sich in loser Abfolge, aber regelmäßig, habilitierende Frauen an Berliner Hochschulen, insbesondere der FU, getroffen.

Einige, so auch die Mitbegründerin S. Schmid, konnten sich inzwischen erfolgreich habilitieren. Da Schmid zugleich als stellvertretende Frauenbeauftragte der FU bisher die Koordination der Netzwerktreffen übernommen hatte, wird diese Aufgabe jetzt weitergereicht.

Für dieses Semester lädt die zentrale Frauenbeauftragte,
Mechthild Koreuber, zu einem **Treffen** ein

am Montag, den 29.5.
um 17.00 Uhr

im Sitzungssaal des Personalrates Dahlem,
Souterrain im Rudeloffweg 25-27
14195 Berlin

Frauenförderung versus Gendermainstreaming

Zu den Nachfolgeaktivitäten des Hochschulsonderprogramms III

Mechthild Koreuber*

Im Dezember vergangenen Jahres wurde die Bund-Länder-Vereinbarung zu den Nachfolgeaktivitäten des Hochschulsonderprogramms (HSP) III verabschiedet. Aus Sicht der Bundesregierung ist mit diesen Vereinbarungen ein wichtiger Schritt in Richtung tatsächlicher Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen getan.

Im folgenden werden die auf Hochschulen bezogenen Maßnahmen aus einer frauenpolitischen Perspektive skizziert und kritisch beleuchtet. Nach einem Rückblick auf HSP III stelle ich zunächst die Vereinbarung, das Finanzvolumen und die Finanzierungsmodalitäten vor. In einem weiteren Unterpunkt werden die Inhalte der Vereinbarung und insbesondere das Fachprogramm Chancengleichheit vorgestellt.

Direkte *Frauenförderung* und *Gendermainstreaming* sind die beiden in der Vereinbarung enthaltenen Modelle der Förderung von Frauen, die auch als *individuelle* bzw. *strukturelle* Frauenförderung bezeichnet werden können. Dabei wird unter *Gendermainstreaming* die Förderung von Frauen als integraler Bestandteil anderer Förderprogramme verstanden. Damit ist die Finanzierung der einzelnen Stelle anders als in der direkten *Frauenförderung* vom Geschlecht entkoppelt, das gesamte Programm dagegen in der Pflicht, Frauen beispielsweise zu einem gewissen Prozentsatz zu fördern und hierauf durch die Gestaltung der Vergabemodalitäten hinzuwirken. Im letzten Abschnitt werden die beiden Modelle aus der Berliner Perspektive hinsichtlich auf ihre Umsetzbarkeit diskutiert.

Rückblick

Durch das HSP III mit einer Laufzeit von 1996 – 2000 wurden bundesweit eine Vielzahl von Projekten und Initiativen im Bereich der Frauenförderung finanziert. Das Programm sah für die direkte Förderung von Frauen ein Volumen von 200 Millionen vor; zudem sollten von den personenbezogenen Maßnahmen ca. 20 % des gesamten HSP III Volumens 720 Millionen für Frauen ausgegeben werden. Die dem Land Berlin anteilig zugewiesenen Gelder wurden orientiert an den Studierendenzahlen an die Hochschulen weitergegeben und die jeweiligen Hochschulen entwickelten Vergabemodalitäten.

Für den Bereich der direkten Frauenförderung bedeutet das für die jeweilige Frauenbeauftragte, in Zusammenarbeit mit entsprechenden Gremien tatsächlich finanzierbare Konzepte für eine möglichst breit wirksame Frauenförderung zu entwickeln. So entschied sich der Frauenbeirat der TU für das Verfahren der Anschubfinanzierung von Stellen im Mittelbau, das die Möglichkeit bot, über das tatsächliche Volumen des Programms hinaus Frauen einzustellen und so den Frauenanteil deutlich zu erhöhen. An der FU wurde eine hohe Zahl an Promotions- und Habilitationsstipendien vergeben. Beide Verfahren zielten auf eine Erhöhung des Anteils qualifizierter Frauen. In der Konsequenz wurden die Restgelder an der FU für sechs einjährige Gastprofessuren zur Weiterqualifizierung bereits habilitierter Frauen verwendet, an der TU zur Finanzierung von dreizehn einsemestrigen Gastprofessuren, hier jedoch mit der Überlegung, renommierte Frauen von außen an die TU zu holen, um so Wissenschaftlerinnen insbesondere im technischen Bereich sichtbar zu machen. Beide Universitäten nutzten die Freiheiten der Vergabepaxis, um auf spezifischen Probleme der Frauenförderung an der jeweiligen Hochschule eingehen zu können: einerseits eine Vielzahl von Frauen in ihren Qualifikationen zu fördern als besonderes Erfordernis stark von Frauen frequentierter Studiengänge, andererseits Wissenschaftlerinnen sichtbar zu machen im technischen Bereich, wo Frauen z. T. extrem unterrepräsentiert sind.

Die Umsetzung der im HSP III enthaltenen indirekten Frauenförderung ist nahezu nicht gelungen. Es ist bei der bisherigen Vergabepaxis kaum eine Kontrolle möglich, ob und zu welchem Anteil Frauen an den anderen Programmpunkten partizipierten. Tatsächlich war weitestgehend unbekannt, daß das HSP III eine solche Empfehlung enthält und es waren keine Überprüfungen vorgesehen.

Die Fachprogramme

Am 27.09.99 hielt die Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, aus Anlaß der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen in Rostock eine Rede zum Thema "Chancengleichheit für Frauen in Wissenschaft und Forschung – die neue Politik der Bundesregierung." Mit

* aus: femina politica. Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft Heft 1/2000

folgenden Sätzen skizzierte sie ihre Vorstellungen für die Nachfolgeaktivitäten zu HSP III: *"Unserem Ziel – Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre – sind wir mit dem HSP III ein gutes Stück nähergekommen. Es ist gelungen, dem Frauenanteil auf allen Qualifikationsstufen durch gezielte Nachwuchsförderung deutlich zu erhöhen. Diesen erfolgreichen Ansatz möchte ich noch verstärken und durch gezielte Maßnahmen ergänzen. Deshalb bereiten wir gerade das Folgeprogramm "Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre" vor. Es geht aber nicht nur um die Förderung von Frauen durch spezielle Programme. Chancengleichheit für Frauen muß endlich zum Normalfall werden. Ich will deshalb das Prinzip Gendermainstreaming künftig in der regulären Förderpraxis durchsetzen."*

Spezifische Frauenförderung und Gendermainstreaming stehen in diesen Vorgaben als gleichwertige Konzepte zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen nebeneinander. Ihre Konkretion in der Nachfolgevereinbarung und ihre Umsetzbarkeit wird zu diskutieren sein. Am 16.12.99 beschlossen Bund und Länder die Nachfolgeaktivitäten für das Hochschulsonder-

chengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre wird dabei eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40% bei allen anderen Programmen angestrebt."

Beabsichtigt ist eine Laufzeit der Programme bis 2006, doch die Vereinbarung ist zunächst bis 2003 abgeschlossen. Auf der Basis einer Überprüfung im Jahr 2002 werden Förderziele und –volumen für die zweite Hälfte festgelegt. Die folgenden Anmerkungen beziehen sich deshalb auf die ersten drei Jahre des Programms; welche Bedeutung der Überprüfung aus frauenpolitischer Perspektive zukommt, wird im letzten Abschnitt diskutiert.

Das Finanzvolumen

Bevor ich jetzt genauer auf die Programme eingehe, zunächst zum Finanzvolumen und den Finanzierungsmodalitäten. Die Gesamtsumme verteilt sich auf die einzelnen Fachprogramme und ist für Berlin ausgewiesen wie in Tabelle 1 dargestellt. Mit angegeben ist die Art der Finanzierung; vier der sechs Fachprogramme setzen die Kofinanzierung der Länder voraus. Dies ist für die Hochschulen in Berlin von besonderer

**Tabelle 1: HSP III – Nachfolgeprogramme
Finanzierungsanteile für Berlin (Angaben in Mio DM)**

Programm	Finanzierung Bund: Länder	Progr. Volumen 2001-2003	Schlüssel	Programmmittel für Berlin			
				2001	2002	2003	Summe 2001-2003
	%		%	Gesamt	Gesamt	Gesamt	Gesamt
Chancengleichheit/ Frauen	50:50	180	5,87	3,52	3,52	3,52	10,56
Fachhochschul- Entwicklung	50:50	300	5,87	5,87	5,87	5,87	17,61
Innovat. Forschungs- strukturen	50:50	150	25	10	12,5	15	37,5
Neue Länder u. Berlin							
Strukt. Innovationen im Hochschulbereich	50:50	180	5,87	2,35	3,52	4,7	10,57
Neue Medien	100:0	135	-	-	-	-	
Graduiertenstudien- gänge	100:0	27	-	-	-	-	
Summe		972		21,74	25,41	29,09	76,24

programm III.

Unter Punkt V dieses Beschlusses sind die Bund-Länder-Fachprogramme gefaßt, mit denen folgende Schwerpunkte gefördert werden sollen:

1. Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre
2. Entwicklung von Fachhochschulen
3. Innovative Forschungsstrukturen in den neuen Ländern und in Berlin
4. Strukturelle Innovationen an Hochschulen
5. Entwicklung neuer Medien für die Anwendung in der Lehre an Hochschulen
6. Entwicklung von Graduiertenstudiengängen.

Die Umsetzung des Gendermainstreamingmodells wird formuliert als *"Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre . . . In Ergänzung zu dem Programm zur Förderung der Chan-*

Problematik, da es von Landesseite keine Bereitschaft zur Bereitstellung entsprechender Mittel zu geben scheint. Statt dessen werden die Hochschulen auf ihre Verträge mit dem Land bezüglich ihrer Haushalte bis 2002 verwiesen und zu einer hochschulinternen Gegenfinanzierung aufgefordert. Das entspricht einer faktischen Halbierung des Programmolumens.

Unter den Fachprogrammen – soweit sie von den Ländern durchgeführt werden – ist eine Verschiebung der Finanzierungsansätze möglich. Die Beträge können bei dem Programm *Chancengleichheit* bis zu 20%, ansonsten bis zu 30% zu Gunsten anderer Programme reduziert werden.

Die Inhalte

Aus frauenpolitischer Perspektive erscheint zunächst das Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre als das bedeutsamste.

„Mit dem Ziel,

- *strukturelle Hemmnisse bei der Erreichung von Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre zu überwinden,*
 - *die Anteile von Frauen in allen wissenschaftlichen Qualifizierungsstufen und bei den jeweiligen Abschlüssen zu verstärken und*
 - *die Zahl von Frauen in Führungspositionen zu vergrößern,*
- werden in dem Bund-Länder-Programm insbesondere*
- *Maßnahmen, die zu einer Qualifizierung für eine Professur an Fachhochschulen oder zu einer Promotion führen,*
 - *Maßnahmen der Frauen-/Gender-Forschung sowie*
 - *Maßnahmen zur Steigerung des Anteils von Frauen in naturwissenschaftlichen/technischen Studiengängen gefördert.“*

Damit folgt es dem HSP III mit der Festlegung eines bestimmten Finanzvolumens für diesen Bereich und steht in der Tradition spezifischer Frauenförderung; in seine Schwerpunktsetzungen fließen die Erfahrungen und Ergebnisse aus HSP III ein.

Die Problemstellung hat sich verlagert: Fehlten vor einigen Jahren noch auf allen Ebenen qualifizierte Frauen, so hat sich dies deutlich gewandelt und es gilt insbesondere, Frauen für Professuren zu qualifizieren. Das Programm legt fest, daß etwa 75% der Gelder in geeignete Qualifizierungsmaßnahmen investiert werden, jedoch nicht mehr als 15 % des gesamten Volumens in die Förderung von Promotionen. Diese Vorgabe ist aktuell und zukunftsorientiert, denn für den anstehenden Generationswechsel auf Professorebene ist eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils anvisiert. *„Die Verdoppelung des Professorinnenanteils an deutschen Hochschulen in den nächsten Jahren ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. Wir können es uns nicht leisten, auf das Potential von Frauen zu verzichten. Ich will, daß Professorinnen nicht nur als Ausnahmerecheinung an den Hochschulen zu finden sind, sondern das Bild der Wissenschaft und Forschung genauso prägen wie Männer.“* (Buhlman, am 30.12.99, Presseerklärung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung).

Mit der Aufnahme der Frauen- und Geschlechterforschung erkennt das Programm die Bedeutung dieser inhaltlichen Ausrichtung von Wissenschaft für die Frauenförderung an. Mit der Beschränkung auf 15 % des Volumens des Fachprogramms wird jedoch die Förderung von

Frauen insgesamt nicht an eine inhaltliche Vorgabe gebunden, ein Konzept, das vor gut zehn Jahren noch mit Vehemenz diskutiert wurde.

Maßnahmen zur Steigerung des Studentinnenanteils in Naturwissenschaft und Technik sind mit 10% anteilig zu finanzieren. Auch diese Festlegung entspricht aktuellen Bedürfnissen. Hier sei als Beispiel die Informatik genannt, deren rückläufige Anfängerinnenzahlen gerade zu dramatisch sind, angesichts der derzeitigen Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Erstaunlich ist die detaillierte Festlegung der Verwendung der Gelder. In keinem anderen Fachprogramm sind prozentuale Vorgaben zu einzelnen Schwerpunkten gemacht. Darin dokumentiert sich ein Mißtrauen über die tatsächliche Verwendung von Frauenfördergeldern, das nach der Erfahrung mit dem HSP III bzgl. der Umsetzung der 20%-Empfehlung auch als gerechtfertigt angesehen werden kann. Seine Konkretion findet dieses Mißtrauen in der letzten Vorgabe: 5 % der Mittel sollen für Informationen über die geförderten Maßnahmen sowie für deren Evaluation und Controlling aufgewendet werden. Dieser Ansatz ist insbesondere bei dem deutlich geringeren Finanzvolumen des Programms gegenüber den HSP III-Mitteln unangemessen. Mit inzwischen überall etablierten zentralen Frauenbeauftragten könnten Information, Evaluation und Controlling als strukturell abgesichert betrachtet werden. Es ist bedauerlich, daß diese Möglichkeit der Zusammenarbeit nicht in das Konzept aufgenommen wurde.

Den weiteren fünf Programmen gemeinsam ist die Orientierung auf heute als zukunftssträftig erscheinende Veränderungsmöglichkeiten von Hochschulen. Begriffe der Informationstechnologie und der Betriebswirtschaft charakterisieren ganz wesentlich die Förderziele. Ohne genauer auf die Details einzelner Fachprogramme einzugehen enthalten sie aber eine ganze Reihe von Möglichkeiten, auch hierüber Projekte der Frauenförderung zu finanzieren. So wäre ein Frauenstudiengang Informatik sicherlich innovativ und deckt zugleich noch den Bereich der Informationstechnologie ab. Aus der Berliner Perspektive ist insbesondere das Augenmerk auf die beiden nur vom Bund finanzierten Programme zu richten. Die Vergabemodalitäten sind hier allerdings noch nicht bekannt.

Frauenförderung versus Gendermainstreaming

Für Berlin ergibt sich im Bereich der Bundesländer-finanzierten Programme ein Volumen von insgesamt 65,68 Mio. DM für 3 Jahre. 40% der hiervon für Personalmittel verausgabten Geldern sind für Frauen vorgesehen. Hinzu kommt der entsprechende Anteil von 40% der hoffentlich in Berlin angesiedelten Projekte aus den beiden bundesfinanzierten Fachprogrammen - bei einem Gesamtvolumen von 162 Mio. DM sicherlich auch kein geringer Betrag. Dieses Zahlenspiel macht deutlich, daß die Förderung von Frauen über das Modell des Gendermainstreaming in ganz erheblicher Weise betrieben werden kann. Gegenüber steht dem die Möglichkeit einer Reduktion der Fachprogramme zu je 30% zugunsten des Fachprogramms *Chancengleichheit*, das so auf insgesamt 30,46 Mio. DM erhöht werden kann. Als dritte und pessimistische Variante ist auch eine Reduktion dieses Fachprogramms auf 8,54 Mio. DM möglich.

Welche Möglichkeiten des Umgangs mit diesen Varianten stellen sich aus frauenpolitischer Perspektive? Nimmt man das Prinzip des Gendermainstreaming ernst, so stellt sich die Frage nach Kontrolle und Sanktionen. Ist im Fachprogramm *Chancengleichheit* das Controlling implementiert und erscheint hier auf Grund der Erfahrung mit HSP III doch eher überflüssig, so ist für die weiteren Programme zwar eine allgemeine Berichtspflicht und Überprüfung vorgesehen, doch ist eine Umsetzung des

Leitprinzips des Gendermainstreaming nicht explizit zum Gegenstand gemacht worden. Hier muß man auf den politischen Willen der Bundesministerin vertrauen, in diesem inhaltlichen Punkt die Konsequenzen für die weitere Laufzeit der Programme zu ziehen.

Eine weitere Überlegung wäre die Umgehung des Prinzips Gendermainstreaming zugunsten direkter Frauenförderung, also eine Erhöhung des Fachprogramms Chancengleichheit. Neben der einfacheren Kontrolle des Geldflusses mittels der Frauenbeauftragten können hier die bisher unterentwickelten Möglichkeiten der hochschulspezifischen Frauenförderung genutzt werden und so über das tatsächlich finanzielle Volumen hinaus wirksam sein. Dieser Weg ist in Berlin nur bedingt gangbar, da die fehlende Länderfinanzierung den gesamten Umgang mit den Fachprogrammen schwierig macht.

Eine dritte Möglichkeit liegt in der phantasievollen Aneignung der fünf Fachprogramme mit dem Ziel, Projekte zu entwerfen, deren Frauenanteil dann sicherlich bei 100% liegen wird. Ihre Genehmigungswahrscheinlichkeit wird hoch sein, entlastet sie doch andere Anträge von der Verpflichtung Frauen einzustellen. Doch konterkariert nicht dieser Gedanke das Prinzip des Gendermainstreaming?

In der Summe dieser Abwägung zeigt sich, daß die in den Programmen formal enthaltenen Möglichkeiten der Förderung von Frauen keine verlässlichen Größen sind, sondern des politischen Willens der Umsetzung bedürfen.

Ergebnisse der Expertenkommission "Reform des Hochschuldienstrechtes" liegen jetzt vor

In der Koalitionsvereinbarung der rot-grünen Bundesregierung spielte neben anderen für den Hochschulbereich relevanten Absichtserklärungen die Reform der Personalstruktur und Modernisierung der Anstellungs- und Vergütungsbedingungen eine Rolle. Um die Reformen in Gang zu bringen wurde eine Expertenkommission eingesetzt, die Ende August 1999 ihre Arbeit auf, zum Vorsitzenden wurde Prof. Dr. Hans Meyer, Präsident der Humboldt- Universität, gewählt. Am 7. April 2000 wurde der Abschlußbericht verabschiedet. Darin schlug die Kommission die folgenden wesentlichen Änderungen vor. Im Anschluß ist in Kürze die Stellungnahme der Bundeskommission der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen wiedergegeben.

Empfehlungen zum Personalstatus für das wissenschaftliche Personal

Die Kommission geht bei ihren Empfehlungen aus pragmatischen Gründen weiterhin vom Beamtenstatus der Professorinnen und Professoren als Regelfall aus. Unterhalb der Professorebene soll das Angestelltenverhältnis das typische Dienstverhältnis sein. Mittelfristig empfiehlt sie jedoch ein eigenständiges Personalstatut für den Wissenschaftsbereich.

Unabhängig davon erscheinen folgende Änderungen im Beamten- und Angestelltenrecht notwendig:

Reformansätze im Beamtenrecht

Eine höhere Mobilität ist dringend notwendig. Der Wechsel aus der Hochschule in die Wirtschaft sowie in das Ausland und umgekehrt müssen erleichtert werden. Das setzt unter anderem voraus, dass die Versorgungsanwartschaften mitgenommen werden können.

In allen Bundesländern soll auch schon bei der Einstellung von Professorinnen und Professoren eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden.

Das Nebentätigkeitsrecht ist reformbedürftig. Die neben dem Professorenamt typischerweise ausgeübten Tätigkeiten der Professorinnen und Professoren unterscheiden sich so gravierend von den Nebentätigkeiten der übrigen Beamtenschaft, dass eine eigenständige, wissenschafts-adäquate Regelung erforderlich ist.

Reformbedürfnisse im Arbeitsrecht

Für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen soll eine eigenständige wissenschafts-adäquate Tarifgestaltung erfolgen, die auch das wissenschaftsakzessorische Personal einbezieht.

Das derzeitige System befristeter und unbefristeter Tätigkeiten in Wissenschaft und Forschung soll grundsätzlich beibehalten werden. Notwendig erscheinen Änderungen im bisherigen Rahmen der Zeitvertragsbestimmungen, die die gesetzlichen Regelungen für die Praxis leichter handhabbar machen.

Empfehlungen zur Neugestaltung des Qualifikationsweges der Hochschulleh- rerinnen und Hochschullehrer an Universitäten

Als Qualifikationsvoraussetzung für eine Lebenszeitprofessur an Universitäten soll eine befristete Juniorprofessur eingeführt werden.

Die Promotion als Vorbereitung auf die Juniorprofessur soll grundsätzlich nach 3 Jahren abgeschlossen sein. Wird vor der Juniorprofessur eine Postdoc-Phase durchlaufen, so dürfen Promotions- und Postdoc-Phase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen.

Juniorprofessorinnen und -professoren haben das Recht zur selbständigen Forschung und Lehre. Sie haben das Promotionsrecht. Eine zeitlich gestaffelte Lehrverpflichtung ist vorzusehen. Ihnen ist ein eigenes Budget zuzuweisen und eine drittmittelfähige Grundausrüstung zu gewähren.

Mit der Einführung der Juniorprofessur kann das Habilitationsverfahren entfallen.

Juniorprofessuren sollen aufgrund einer öffentlichen Ausschreibung in einem Auswahlverfahren unter Einbeziehung externer Gutachten in Verantwortung des Fachbereichs besetzt werden. Eine Überleitung findet nicht statt. Juniorprofessuren sollen auch in Kooperation von Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen geschaffen werden.

Die Juniorprofessur ist auf zwei mal drei Jahre befristet. Geht ihr eine Postdoc-Phase voraus, so wird diese auf die Frist nicht angerechnet.

Nach den ersten drei Jahren wird eine Zwischenevaluation durchgeführt. Bei positiver Bewertung wird die Juniorprofessur auf insgesamt sechs Jahre verlängert. Bei negativer Evaluation

scheiden Juniorprofessorinnen und -professoren nach einem Auslaufjahr aus.

Die Bezahlung der Juniorprofessorinnen und -professoren soll sich an C 2 orientieren. Durch variable Gehaltsbestandteile kann unterschiedlichen Marktgegebenheiten Rechnung getragen werden.

Im Anschluss an eine Juniorprofessur soll die Berufung auf eine Professur auf Dauer/Lebenszeit erfolgen. Eine Berufung an derselben Hochschule ist möglich, wenn zu Beginn der Juniorprofessur ein Hochschulwechsel erfolgt war.

Empfehlungen zu einer stärker leistungsorientierten Besoldung der Professorinnen und Professoren

Es soll eine wettbewerbsfähige und flexible leistungsorientierte Vergütungsstruktur geschaffen werden. Für Professorinnen und Professoren an Fachhochschulen und an Universitäten soll jeweils ein einziges Amt mit einem festen Gehaltsbestandteil als Ausgangsbetrag festgelegt werden, der durch verhandelbare variable Gehaltsbestandteile ergänzt wird.

Die variablen Gehaltsbestandteile werden durch Wegfall der Altersstufen bei den Grundgehältern und der bisherigen Zuschüsse anlässlich von Berufungs- und Bleibeverhandlungen finanziert. Die Reform knüpft an das derzeitige Gesamtvolumen der Professorenbesoldung an und ist grundsätzlich kostenneutral realisierbar, führt also als solche weder zu einer Absenkung noch zu einer Erhöhung des derzeitigen Besoldungsaufwands.

Der Ausgangsbetrag soll an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen 8.300 DM und an Fachhochschulen 7.000 DM betragen. Für variable Gehaltsbestandteile stehen darüber hinaus durchschnittlich je Professur rund 1.850 DM an Fachhochschulen und rund 2.150 DM an Universitäten zur Verfügung. Das gesamte Besoldungsvolumen nimmt an regelmäßigen Besoldungsanpassungen teil. Das neue Besoldungssystem enthält keine Obergrenzen für die individuelle Besoldung. Der Dienstherr erhält im Rahmen des zur Verfügung stehenden Finanzvolumens damit erheblich größere Spielräume für eine leistungsgerechte Besoldung der Professorenschaft.

Die Übernahme von Leitungsfunktionen an Hochschulen und Fachbereichen soll künftig im Rahmen der Festsetzung der variablen Gehaltsbestandteile stärker berücksichtigt werden.

Variable Gehaltsbestandteile sind vorgesehen

- für die individuelle Leistung in den Bereichen Forschung, Lehre, Weiterbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie
- für die Übernahme von Funktionen und Gemeinschaftsaufgaben.

Bei der Bewertung individueller Leistungen muss qualitativen Gesichtspunkten ausreichend Rechnung getragen werden. Die Festlegung der Bewertungskriterien soll den Fachbereichen im Zusammenwirken mit der Hochschulleitung obliegen.

Die individuelle Leistungsbewertung ist Teil eines umfassenden Evaluationssystems. Externe Fachgutachten erhalten hierbei eine zentrale Bedeutung. Im Bereich der Lehre werden die Ergebnisse der studentischen Veranstaltungsevaluation eine Basis der Beurteilung durch Fachgutachterinnen/Fachgutachter bilden. Auf dieser Grundlage gibt die Fachbereichsleitung ihre Bewertung und einen Entscheidungsvorschlag ab. Für die abschließende Entscheidung sind innerhalb der Hochschulen geeignete Formen zu entwickeln.

Die Bewertung der individuellen Leistungen soll im Abstand von fünf bis sieben Jahren erfolgen und in Ausnahmefällen auf Antrag möglich sein. Variable Gehaltsbestandteile, die auf qualitativen Leistungsbewertungen beruhen, sollen regelmäßig unbefristet, aber ohne Dynamisierung vergeben werden.

Variable Gehaltsbestandteile, die in Berufungs- und Bleibeverhandlungen vereinbart werden, können befristet oder unbefristet, mit oder ohne Dynamisierung vereinbart werden.

Variable Gehaltsbestandteile für die Übernahme von Funktionen in der Hochschulselbstverwaltung oder von Gemeinschaftsaufgaben werden regelmäßig befristet vergeben, die erstgenannten mit einer Dynamisierung, letztere ohne.

Variable Gehaltsbestandteile müssen insgesamt in dem Umfang ruhegehaltfähig sein, in dem die zu ihrer Finanzierung dienenden Teile der heutigen Professorenbesoldung ruhegehaltfähig sind. Das neue Besoldungssystem soll nach der Einführung bei allen Berufungen sowie im Falle von Bleibeverhandlungen gelten. Bereits tätige Professorinnen und Professoren haben die Option, in das neue System zu wechseln.

Erklärung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Die BuKoF begrüßt es, dass mit der Vorlage der Empfehlungen der Expertenkommission durch die Bundesministerin für Bildung und Forschung Bewegung in die Reform des Dienstrechts und der Personalstruktur gekommen ist. Sie begrüßt insbesondere den Vorschlag, das Dienstverhältnis von Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftlern, die sich auf eine Professur vorbereiten, künftig selbständiger zu gestalten. Sie unterstützt deshalb das vorgeschlagene neue Modell der "Juniorprofessur". Sie spricht sich dafür aus, die Juniorprofessur auch für den Nachwuchs an Fachhochschulen einzurichten.

Die BuKoF fordert eine stärkere inhaltliche Verknüpfung der Reform der Personalstruktur mit dem Thema Chancengleichheit von Frauen im Sinne des Gender Mainstreaming. Die Einführung der Juniorprofessur kann nur dann zugleich auch die Chancen von Frauen zur Qualifizierung für eine Professur verbessern, wenn sichergestellt ist, dass Frauen auf diese Stellen berufen werden. Deshalb sollten 50 % der Stellen für Frauen reserviert werden. Gegenwärtig sind immer noch mehr als 90 % aller Professuren mit Männern besetzt.

Der Zugang zur Juniorprofessur sollte nicht auf einen kurzen Zeitraum nach der Promotion begrenzt werden. Sonst würde nicht Qualifikation, sondern die Zufälligkeiten des akademischen Arbeitsmarktes darüber entscheiden, wer von dem neuen Modell profitieren kann. Auch kreative Umwege würden so verbaut. Die BuKoF spricht sich gegen direkte und indirekte Altersgrenzen aus, weil sie die Chancen für Frauen negativ beeinflussen. In seinen Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung von 1998 hat der Wissenschaftsrat dies ebenfalls festgestellt.

In Bezug auf die Konsequenzen des neuen Qualifizierungsmodells für das bisherige Habilitationsverfahren wird nur halbherzig Position bezogen. Die Habilitation sollte abgeschafft werden. Die BuKoF begrüßt es, daß künftig Juniorpro-

fessorinnen und –professoren nach erfolgreicher Qualifizierung an der eigenen Hochschule berufen werden können, wenn sie vorher von auswärts kamen.

Die BuKoF unterstützt ferner den Vorschlag, durch Änderungen im bisherigen gesetzlichen Regelungsrahmen den Umgang mit zeitlich befristeten Verträgen in der Praxis leichter handhabbar zu machen. Sie hält aber eine umfassendere Reform der Personalstruktur für erforderlich, als sie im Kommissionsbericht vorgeschlagen wird. Diese sollte den gesamten wissenschaftlichen Mittelbau einbeziehen und nicht nur den unmittelbaren Hochschullehrernachwuchs. Die BuKoF fordert, für dauerhafte Aufgaben in Forschung und Lehre auch unterhalb der Ebene der Professur in höherem Masse als bisher Funktionsstellen einzurichten, so wie dies auf internationaler Ebene selbstverständlich ist, z. B. als lecturer oder senior lecturer.

Bei der Einführung einer leistungsorientierten Bezahlung von Professorinnen und Professoren ist sorgfältig darauf zu achten, dass sich in der praktischen Ausgestaltung der leistungsbezogenen variablen Gehaltsbestandteile und vor allem der frei verhandelbaren Gewährung von Strukturzulagen im Rahmen von Berufungs- und Bleibeverhandlungen nicht neue Formen indirekter Diskriminierung von Frauen ergeben.

Die BuKoF teilt die Einschätzung der Kommission, dass der BAT weiterentwickelt werden muss in Richtung auf aufgabenbezogene, nicht tätigkeitsmerkmalsbezogene Eingruppierungen, die den besonderen Bedingungen im Wissenschaftsbereich Rechnung tragen. Unter dieser Voraussetzung sollte auch für Stellen in der Wissenschaft die tarifliche Regelung weiterhin im Rahmen des BAT erfolgen. Im Unterschied zur Kommission spricht die BuKoF sich für die Abschaffung des Beamtentums auch für Professuren aus. Dagegen teilt die BuKoF die Einschätzung im Kommissionsbericht, wonach ein Personalstatut für Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen grundsätzlich auch das wissenschaftsakkessorische Personal in Forschung, Lehre und den administrativen und technischen Servicebereichen einschließlich des Bibliothekswesens einbeziehen sollte.

Wintercolloquium am 5. Februar 2000:
Lust an Differenzen.
Gender Studies im Spannungsfeld von Etablierung und Protest
Angelika Schaser

Am 5. Februar 2000 luden Mechthild Koreuber (Frauenbeauftragte der FU), Gisela Klann-Delius (Vizepräsidentin der FU) und die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der FU (ZE) zum zweiten Mal zu einem Colloquium zum Thema "Lust an Differenzen" in den Henry-Ford-Bau ein. Diesmal stand die Frage: "Was soll oder kann Frauen- und Geschlechterforschung im Studium heute bedeuten oder leisten?" im Mittelpunkt. Auf der gut besuchten Veranstaltung gab Eva Brinkshulte zunächst einen Überblick über die Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der FU. Ihr Bericht, der auf der Basis von Zahlen beruhte, die von der ZE für das WS 1998/99 erhoben und in der *Agenda* dokumentiert wurden, zeigte auf, daß ein Großteil der Lehrveranstaltungen auf diesem Gebiet durch die Vergabe von Lehraufträgen gesichert wird, von denen wiederum in dem vorgestellten Zeitraum nur ca. 50% bezahlt wurden. Eine studentische Arbeitsgruppe (Gertrud Anneken, Frank Hoffmann, Maren Weidemeyer) stellte anschließend ihre Umfrage-Ergebnisse nach dem Interesse an Frauenförderung und Frauenforschung unter den Studierenden ihres Umfeldes vor. Die empirisch nicht gesicherte Studie machte auf methodische Probleme solcher Untersuchungen aufmerksam und regte eine intensive Diskussion über das "Generationenproblem" in der Frauen- und Geschlechterforschung an. Nach diesen Einführungsvorträgen berichteten vier "Tandems", bestehend jeweils aus einer Lehrenden und einer Studentin, über den Stand der Frauen- und Geschlechterstudien in ihrem Fach. Den Anfang machten Alexandra Rohe und Monika Sieverding aus der Psychologie, die die Marginalität der Frauen- und Geschlechterforschung in ihrem Fach vorführten und das erstaunte Publikum wissen ließen, daß in dieser Individualwissenschaft die Frage nach dem Geschlecht immer noch wenig interessiert. Die von Monika Sieverding zugespitzte These, in einem Fach, in dem man sich schon laut Gedanken macht, ob die erhöhte Zulassung von Frauen sich nicht auf die Berufsgruppe insgesamt einkommenschwächend auswirken wird, könne man sich auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung weder profilieren noch etablieren, provozierte eine lebhaft diskutierte Diskussion.

Angelika Schaser und Julia Hornig aus dem Fachbereich Geschichtswissenschaften zeichneten dagegen ein Bild der Frauen- und Geschlechtergeschichte an der FU, das weder zu Euphorie noch zur Resignation Anlaß gibt. Frauen- und Geschlechtergeschichte hat in der deutschen Geschichtswissenschaft, darauf hat die FU-Historikerin Gunilla Budde 1996 in ihrem Aufsatz "Das Geschlecht der Geschichte" hingewiesen, immer noch den Status des Besonderen, des Exotischen im Rahmen der "Allgemeinen Geschichte", die sich von der Frauen- und Geschlechtergeschichte aber zunehmend irritiert zeigt. Ein weiteres Merkmal der Frauen- und Geschlechtergeschichte ist es, daß sie weitestgehend von Frauen betrieben wird. Es ist in der Geschichtswissenschaft momentan etwas in Bewegung, und es wird nicht zuletzt von den Akteurinnen und Akteuren der Zukunft abhängen, ob die Frauen- und Geschlechtergeschichte in der Umarmung der "allgemeinen Geschichte" zu einer unter vielen Facetten der Geschichtsschreibung zurechtgerückt wird oder ob es ihr gelingen wird, an den Grundfesten der etablierten und männlich dominierten Geschichtsschreibung zu rütteln und einen Paradigmenwechsel einzuläuten. Dies wird nicht in erster Linie von der Qualität und Quantität der Ergebnisse der historischen Frauen- und Geschlechtergeschichte entschieden werden, sondern auch davon, ob es Historikerinnen in größerer Zahl gelingen wird, sich als Professorinnen zu etablieren.

Veronika Haslinger und Gerlinde Seidenspinner aus den Erziehungswissenschaften machten deutlich, wie sehr der Erfolg der Frauen- und Geschlechterstudien bzw. die Nachfrage nach diesen Themen von einem kontinuierlichen Lehr- und Betreuungsangebot abhängig sind und wie schwierig sich in ihrem Fach die Etablierung eines Lehrstuhles für Frauen- und Geschlechterforschung gestaltet. Jessica Gevers und Renate Rott aus dem Lateinamerika-Institut zeigten auf, daß sowohl die Frauenbewegung als auch die Frauen- und Geschlechterforschung in Lateinamerika auf ganz anderen Grundlagen ruhen als in Europa und den USA. Wenn auch an diesem Institut die dauerhafte Etablierung der Frauen- und Geschlechterstudien noch nicht gesichert ist, so konnte Renate Rott doch auch deutlich machen, daß eine von ihr konsequent betriebene

Frauenförderpolitik der Frauen- und Geschlechterforschung am Lateinamerika-Institut Profil verliehen hat.

Gisela Klann-Delius faßte am Schluß des Colloquiums die "Differenzen" in der Einschätzung der Situation von Frauen- und Geschlechterstudien noch einmal zusammen: Weder über den Stand der Etablierung noch über die richtige Strategie zur besseren Verankerung, weder über das von studentischer Seite bestehende Interesse/Desinteresse noch über die karrierehemmenden/karrierefördernden Auswirkungen einer Konzentration auf Frauen- und Geschlechterstudien lassen sich disziplinenübergreifend generelle Aussagen treffen.

Insgesamt machte dieses zweite Colloquium so wiederum deutlich, daß sich die Situation der Frauen- und Geschlechterstudien in den einzelnen Fächern sehr unterschiedlich darstellt.

Gleichwohl wurden der regelmäßige Austausch zwischen den verschiedenen Bereichen an der FU, vor allem aber das gemeinsame Bemühen um die Sicherung und den Ausbau vorhandener Schwerpunkte als sehr wichtig angesehen. Dies um so mehr, als wahrscheinlich in allen Fachbereichen bei den zu erwartenden härteren Verteilungskämpfen die "jungen" Frauen- und Geschlechterstudien zugunsten etablierterer Lehr- und Forschungsschwerpunkte gerne zur Disposition gestellt werden.

Im Sommersemester wird das Colloquium "Lust an Differenzen" am 8. Juli fortgesetzt. Die von Johanna Bleker in einem Diskussionsbeitrag aufgeworfene Frage nach einer möglichen Verzahnung von Frauen- und Geschlechterstudien mit einer stärker an Berufsqualifikation ausgerichteten universitären Ausbildung soll dabei im Mittelpunkt der Veranstaltung stehen.

Margherita-von-Brentano-Preises 1999 an „femina politica“

Michaela Willert

Über 20.000 DM Preisgeld freuten sich die Frauen der „femina politica“.

Sie wurden damit am 8. März für ein Projekt geehrt, das seit 1991 Politikwissenschaftlerinnen und politisch aktive Frauen miteinander vernetzt. Die feierliche Preisverleihung eröffnete Heike Martiny, professorales Mitglied des zentralen Frauenrates. Der Frauenrat, auf dessen Vorschlag der Präsident der FU den Margherita-von-Brentano-Preis vergibt, würdigte dadurch ein Projekt, das Frauen und feministische Inhalte in der Politikwissenschaft bundesweit sichtbar gemacht hat. Mit der kontinuierlichen statusübergreifenden Zusammenarbeit innerhalb der Redaktion werden dem wissenschaftlichen Nachwuchs Möglichkeiten zur Publikation und erste Berufserfahrungen eröffnet. Peter Steinbach (Otto-Suhr-Institut) bekräftigte diese Einschätzung in seiner Laudatio.

In einer lebendigen Präsentation stellten die Preisträgerinnen die „femina politica“ vor.

Ausgangspunkt ihrer Arbeit war der Politologinnen-Rundbrief, der Informationen aus dem Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, Tagungsankündigungen und Rezensionen enthielt. Innerhalb von fünf Jahren entwickelte sich der Rundbrief zu einer professionellen, halbjährlich erscheinenden Fachzeitschrift und firmierte ab 1997 unter dem Namen „femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft“.

Mit Schwerpunktthemen mischt sie sich in wissenschaftliche Debatten ein, kommentiert das tagespolitische Geschehen aus feministischer Sicht und dokumentiert Aktivitäten in Forschung und Lehre. Die Redaktionsmitglieder arbeiten ehrenamtlich. Neben „gestandenen“ Wissenschaftlerinnen wie Barbara Holland-Cunz oder Sabine Berghahn veröffentlichen auch Studentinnen in der femina politica und sammeln so erste Publikationserfahrungen. Ein weiteres Verdienst der geehrten Frauen ist die Erstellung des Politologinnen-Breviers, eines Adressenverzeichnisses politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen mit ihren Forschungs- und Arbeitsschwerpunkten.

Jasmin Touati stellte in ihrer gelungenen Computerpräsentation einen weiteren Bestandteil des Projektes vor, die homepage „www.femina-politica.de“ und veranschaulichte so die Verwendung des Preisgeldes. Die Frauen der „femina politica“ wollen es dafür nutzen, den Umfang des Politologinnen-Breviers zu vergrößern und als Datenbank im Internet allen Interessierten zur Verfügung zu stellen (s. J. Touati: Das Netz im Netz).

Die Ausschreibung des Margherita-von-Brentano-Preises findet in diesem Jahr vom **1. Juni bis 31. Juli** statt. Bewerbungen können sich alle Statusgruppen. Weitere Informationen zu Bewerbungen und Vorschlägen gibt es im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten.

Die Politologinnen-Datenbank: Das Netz im Netz

Jasmin Touati

Die ausgelassen-festliche Stimmung bei der Preisverleihung des Margherita-von-Brentano-Preises 1999 an die Redaktion der femina politica am Internationalen Frauentag hat uns alle gefreut. Der Festakt und die gute Laune aller Anwesenden galt den bisherigen Leistungen der femina politica- und Rundbrief- "Redaktions-Generationen". Und sie galt dem dort vorgestellten Projekt einer Politologinnen-Datenbank im World Wide Web.

Ideen und Ziele dieser Datenbank sind denkbar einfach: Sie unterscheiden sich in keiner Weise von denen des schon bekannten Politologinnen-Breviers. Nach wie vor geht es darum, die Vernetzung von Politologinnen und politisch arbeitenden Frauen voranzutreiben, die Qualifikationen von Frauen sichtbar zu machen und schließlich, diese Frauen bei Bedarf auch kontaktieren zu können. Der einzige Unterschied liegt in der Nutzung der Neuen Kommunikationstechnologien für unsere Vernetzungszwecke. Und diese hat einige wertvolle Vorteile gegenüber dem bedruckten Papier.

Die Datenbank wird eine WWW-Anbindung haben und von der Homepage der femina politica aus erreichbar sein (www.femina-politica.de). D.h. jede politisch arbeitende oder forschende Frau kann hier bequem Ihre Daten eingeben und bei Bedarf auch selbst ändern. Auf der anderen Seite können potentielle AuftraggeberInnen bzw. InteressentInnen ebenfalls von der Homepage aus gezielt nach Frauen mit einem

Die Daten des Politologinnen-Breviers sollen, nach Rücksprache mit allen ca. 200 eingetragenen Frauen, in die Datenbank übernommen werden. In der Aufbauphase wird zusätzlich um Eintragungen durch gezielte Schreiben an Organisationen, in Mailinglists und Institutionen geworben. Es sollen so viele Spezialistinnen und Generalistinnen wie möglich eingetragen sein, bevor die Datenbank in den "Regelbetrieb" geht - nach der Aufbauphase wird frau sich nur noch online eintragen können.

Gegenüber dem Brevier hat die Datenbank den enormen Vorteil, aktuellere Daten bereitstellen zu können. Veränderte Adressen oder Arbeitsschwerpunkte können jederzeit online eingetragen werden. Außerdem: Druckkosten für das Brevier entfallen; einmal programmiert, entstehen keine größeren Kosten mehr für den laufenden Betrieb. Die Politologinnen-Datenbank ist von jedem Ort aus erreichbar und denkbar komfortabel zu handhaben: Die Eingabe der Daten erfolgt über Formulare, die per Mausclick weggeschickt werden und die Suche nach geeigneten Frauen kann ganz gezielt, z.B. nach Arbeitsgebieten, erfolgen. Natürlich wird das Ganze auch im laufenden Betrieb nicht ohne ein Mehr an redaktioneller Arbeit umsetzbar sein. Doch wir glauben, daß die Datenbank dem Politologinnen-Netzwerk neue Impulse geben kann, deren Reichweite zwar noch schwer vorhersehbar, aber ganz sicher positiv im Sinne feministischer Zielsetzungen sein werden.

Unifrauentag 2000: Europa – Frauen und Universität

Nicola Dzembritzki

Der alljährliche Universitätsfrauentag steht in diesem Jahr unter den Sternen Europas. Europa bietet viele Möglichkeiten, wirft aber um so mehr Fragen auf. Welche Projekte werden von der Europäischen Union gefördert, welche Stipendien gibt es, welche Austauschprogramme führen mich in das Land meiner Wahl? An wen richtet man sich mit Bewerbungen und Anfragen? Europa hat keine Hausnummer.

Oder doch?

Auf dem Universitätsfrauentag am **16. November** werden wir Europa eine Hausnummer und ein Gesicht geben. Es werden Projekte vorgestellt, Anlaufadressen gegeben, Informationen und Kontakte bereitgestellt. Nicht zuletzt wird diskutiert werden - und es besteht Diskussionsbedarf. Seit dem Amsterdamer Vertrag ist die Frauenförderpolitik kein eigenes Ressort mehr, sondern in alle Politikbereiche integriert: "Gendermainstreaming" auch hier das neue Konzept der Frauengleichstellungspolitik. Ist dieses Gendermainstreaming ein Gewinn für die Frauen, wird damit ihre Forderung nach Gleichstellung aufgewertet, als ernstzunehmende Querschnittsaufgabe, oder ist es ein Pyrrhussieg, da dieses Gendermainstreaming nicht zu überprüfen ist?

Diese Frage und andere möchten wir diskutieren mit kompetenten Frauen aus der Kommission, dem Parlament, der Praxis, der Wissenschaft und mit Ihnen.

Frauenbeauftragte an der FU

Bereich	Position	Vorname	Name	Dienstanschrift	Telefon	Fax.
Zentrale Frauenbeauftragte	F	Mechthild	Koreuber	Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin	838 54259	838 52087
	Stellv. F	Bianca	Beyer	Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin	838 54259	838 52087
	Stellv. F	Felicitas	Wlodyga	Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin	838 54259	838 52087
FB Humanmed.	F	Renate	Tonnes	Hindenburgdamm 30, 12200 Berlin	8445 3568	8445 3568
	Stellv. F	Marianne	Peters	Hindenburgdamm 30, 12200 Berlin	8445 3568	8445 3568
FB Veterinärmedizin	F	Monika	Herzog	Koserstr. 20, 14195 Berlin	838 56647	838 53112
	Stellv. F	Andrea	Münnich	Königsweg 63, 14163 Berlin	838 56647	838 53112
FB Rechtswiss.	F	Maria	Wersick	Boltzmannstr. 3, Raum 1117, 14195 Berlin	838 54651	838 53779
	Stellv. F	Simone	Speßhardt	Boltzmannstr. 3, Raum 1117, 14195 Berlin		
FB Wirtschaftswiss	F	Laurissa	Mühlich	Garystr. 21, 14195 Berlin	838 53760	838 52129
	Stellv. F	Rebecca	Schönenbach	Garystr. 21, 14195 Berlin	838 54651	838 53779
FB Politik- u. Sozialwiss.	F	Barbara	Strobel	lhnestr. 22, 14195 Berlin	838 52323	838 56365
	Stellv. F	Susanne	Wagner	Babelsberger Str. 14-16, 10715 Berlin	85002 104	85002 139
FB Philosophie u. Geisteswiss.	F	Nikola	Dzembitzki	Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin	838 54542	838 56749 (Verwaltung)
	Stellv. F	Roty	Bading	Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin	838 54542	838 56749
FB Geschichts- u. Kulturwiss.	F	Anne	Kosfeld	Koserstr. 20, 14195 Berlin	838 56560	838 53545
	Stellv. F	Birgit	Schmidt-Bartsch	Bitterstr. 8-12, 14195 Berlin	838 56560	838 53545
FB EWI	F	Lintrun	Weber-Freudenberger	Kiebitzstr. 19, 14195 Berlin	838 56006	838 54656 (Verwaltung)
	Stellv. F	Sandra	Beck	Kiebitzweg 19, 14195 Berlin	838 56006	838 54656
FB Mathematik u. Informatik	F	Claudia	Wulff	Arnimallee 2-6, 14195 Berlin	838 575408	838 575409
	Stellv. F	Annika	Hinze	Arnimallee 2-6, 14195 Berlin	8385 75408	8385 75409
FB Physik	F	Maryam	Elijazyfer	Arnimallee 14, 14195 Berlin	838 54236	838 56746
	Stellv. F	Hannelore	Bluhm	Arnimallee 14, 14195 Berlin	838 56135	838 56746
FB Biologie, Chemie, Pharmazie	F	Karin	Schulmeister	Königin-Luise-Str. 2-4, 14195 Berlin	838 54394	838 53854
	Stellv. F	Sigrun	Seipel	Königin-Luise-Str. 2-4, 14195 Berlin		
FB Geowiss.	F	Anke	Ronglewicz	Malteserstr. 74-100, 12249 Berlin	7792546 (8548949)	7762458
ZI OEI	F	Ursula	Frübis	Garystr. 55, 14195 Berlin	838 53380	838 53788
ZI JFK	F	Nicola	Eisenbart	Lanstr. 5-7, 14195 Berlin	838 52888	838 52882
	Stellv. F	Miriam	Vickuv	Lanstr. 5-7, 14195 Berlin	838 52888 (75462560)	838 52882
ZI LAI	F	Martha	Zapata Galindo	Rüdesheimer Str. 54-56, 14197 Berlin	838 55109	838 55464
	Stellv. F	Rita	Scheffel	Rüdesheimer Str. 54-56, 14197 Berlin	838 55109	838 55464
ZE Studienber.	F	Edith	Püschel	Brümmerstr. 50, 14195 Berlin	838 55242	838 53913
ZE Sprachlabor	F	Raissa	Suvorova	Habelschwerdter Allee 45, 14195 Berlin	838 55668	838 55671
ZEDAT	F	Helma	Csipak-Winguth	Fabeckstr. 32, 14195 Berlin	838 53527	838 56721
	Stellv. F	Elfi	Boeckler	Fabeckstr. 32, 14195 Berlin	838 54215	
BGBM	F	Monika	Lüchow	Königin-Luise-Str. 6-8, 14191 Berlin	838 50140	841 72940
	Stellv. F	Regine	Jahn	Königin-Luise-Str. 6-8, 14191 Berlin	838 50142	841 72 942
ZUV	F	Anne	Bentfeld	Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin	838 52465	
	Stellv. F	Iris	Becker	Kaiserswerther Str. 16-18, 14195 Berlin	838 73160	838 73167
UB	F	Friederike	Hagemeyer	Garystr. 39, 14195 Berlin	838 54094	
	Stellv. F	Viola M.	Taylor	Garystr. 39, 14195 Berlin	838 52062	838 55899

Grenzverwehungen

Geschlecht in der Diskussion – Grenzen in Auflösung?

Universitätsvorlesung Frauen- und Geschlechterforschung

Konzeption: Sidonia Blättler, Ulla Bock, Lilli Gast,
Claudia Gather, Gisela Klann-Delius

Montag, 18.00-20.00 Uhr
Henry-Ford-Bau, Hörsaal B, Garystr.35
14195 Berlin

17.04.2000 **Gisela Klann-Delius/Ulla Bock (Berlin)**

Einführung in die Universitätsvorlesung

02.05.2000 **Cornelia Klinger (Wien)**

Endlichkeit, Ordnung und Herrschaft. Anmerkungen zu Struktur und Funktion der großen Dualismenbildungen des abendländischen Denkens

08.05.2000 **Sabine Hark (Potsdam/Berlin)**

Grenzstein Geschlecht

Über die disziplinäre Paradoxie von Frauen- und Geschlechterforschung

15.05.2000 **Elfi Bettinger/Angelika Ebrecht-Laermann (Berlin)**

Transgressionen – Grenzüberschreitungen des weiblichen Geschlechts

22.05.2000 **Helga Kotthoff (Wien)**

Die Geschlechter in der Gesprächsforschung: Ein Blick zurück nach vorn

29.05.2000 **Astrid Deuber-Mankowsky (Berlin)**

Lara Croft: Modell, Medium und Cyber Heldin.

Zum Verhältnis von Bild, Repräsentation und Geschlecht

05.06.2000 **Londa L. Schiebinger (Pennsylvania State University)**

Feminism Change in American Medicine

19.06.2000 **Katharina Sykora (Bochum)**

Inkubationsraum für Chimären: Fotografie, Selbst-Bildnis und Geschlecht

26.06.2000 **Elfriede Löchel (Bremen)**

Von der Unzerstörbarkeit des Wunsches und der Endlichkeit des Geschlechts

03.07.2000 **Juliet Mitchell (London)**

Hysteria and the "sibling" relationship

10.07.2000 **Hilge Landweer (Berlin)**

Identität und Selbsttäuschung

17.07.2000 **Monika Wohlrab-Sahr (Leipzig)**

Konversion zum Islam als Implementation von "Geschlechtsehre"