

F

rauenförderung und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten
1997 - 2000

Humanmedizin
Veterinärmedizin
Geschichts- und Kulturwissenschaften
Philosophie und Geisteswissenschaften
Erziehungswissenschaft und Psychologie
Politik- und Sozialwissenschaften
Rechtswissenschaft
Wirtschaftswissenschaft
Mathematik und Informatik
Physik
Biologie, Chemie, Pharmazie
Geowissenschaften
Osteuropa-Institut
John-F.-Kennedy-Institut
Lateinamerika-Institut
Zentrale Universitätsverwaltung
Universitätsbibliothek
Sprachlabor
Botanischer Garten und Botanisches Museum
Datenverarbeitung
Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung
Studienberatung und Psychologische Beratung



**Frauenförderung und
Geschlechterforschung
an der Freien Universität Berlin**

4. Bericht der zentralen Frauenbeauftragten
1997-2000

Mechthild Koreuber

Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Rudeloffweg 25-27, 14195 Berlin

Unter Mitwirkung von Bianca Beyer, Cécile Busche, Andrea Güttner, Michaela Willert,
Sabine Rolf, Susanne Schmid, Felicitas Wlodyga

Druck: Kästner Druck, Ritterstraße 11, 10969 Berlin, Juli 2000

Inhalt

Einleitung	1
1. Frauen- und Geschlechterstudien an der Freien Universität	4
1.1 Geschlechterforschung an der Freien Universität – disziplinäre Verankerung, interdisziplinäre Verständigung	5
1.1.1 Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung	5
1.1.2 Die Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung: afg berlin	10
1.1.3 Last und Lust an der Differenz: Die Colloquien	12
1.2 Geschlechterstudien an den Fachbereichen – zwischen Mainstream und Marginalisierung	13
1.2.1 Die Lehre	13
1.2.2 Das Lehrpersonal	16
1.2.3 Der Lehrbeauftragtenpool	18
1.2.4 Gender Studies als Studien- und Prüfungsschwerpunkte	19
1.2.5 Der Literaturbestand	21
1.2.6 Strukturplanungen	22
2. Frauen an der FU	24
2.1 Der wissenschaftliche Bereich	24
2.1.1 Professorinnen	24
2.1.2 Frauen im Mittelbau der FU	26
2.1.3 Die wissenschaftliche Qualifikation	28
2.2 Frauen im Studium an der FU	35
2.2.1 Studentinnen	35
2.2.2 Absolventinnen	37
2.2.3 Studentische Hilfskräfte	40
2.3. Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik, Verwaltung, Bibliotheken und Reinigungsdiensten	42
2.4 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in Gremien und Hochschulorganen	44
2.4.1 Der Frauenrat – mehr als ein Wahlgremium	47
3. Frauenförderung als universitäre Aufgabe	49
3.1 Gesetze	49
3.2 Verträge und Vereinbarungen	50
3.3 Empfehlungen	51
3.3.1 Der Rat der Europäischen Gemeinschaften	51
3.3.2 Der Wissenschaftsrat	52

4. Instrumente der Frauenförderung	54
4.1 Das C1/C2 Programm	54
4.2 Das Hochschulsonderprogramm	55
4.3 NaFöG	57
4.4 Das Anreizsystem	58
4.4.1 Weiterentwicklung des Anreizsystems	58
4.4.2 Ergebnisse und Entwicklungen 1998 bis 2000	59
4.4.3 Verwendung der Mittel in den Fachbereichen	65
4.5 Margherita-von-Brentano-Preis	67
4.5.1 Preisträgerinnen und Preisträger im Berichtszeitraum	68
4.6 Zielvereinbarungen	70
4.7. Gender Mainstreaming in der regulären Förderpraxis - Personalmittel für Frauen	72
5. Zehn Jahre Frauenbeauftragte	74
5.1 Die rechtlichen Grundlagen	74
5.2 Die praktische Umsetzung	75
5.3 Die Arbeitsbedingungen	76
5.4 Netzwerke	77
5.4.1 Das Internet als neues Medium des Informationsmanagements	77
5.4.2 Die Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten	79
6. Maßnahmen zur Frauenförderung	80
6.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen	80
6.1.2 Wissenschaftlerinnenrundbrief	81
6.1.3 Habilitierende Frauen vernetzen sich	81
6.2 Weiterbildung für Frauen an der Freien Universität Berlin	82
6.2.1 Das Rhoda-Erdmann-Programm – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft	83
6.2.2 Weiterbildungsprogramm für Frauenbeauftragte	84
6.2.3 Seminare für Sonstige Mitarbeiterinnen	85
6.3 Kinderbetreuung	86
6.3.1 Arbeitsgruppe Kinderbetreuung	86
6.3.2 Die FU-Kita	87
6.3.3 Die FUniMäuse	88

6.4 Arbeitsschwerpunkt Sexuelle Belästigung	89
6.4.1 Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung	89
6.4.2 Internationaler Tag gegen sexuelle Gewalt am 25.11.1998	91
6.4.3 Universitätsfrauentag 1999	91
6.5 Ausstellungen	93
6.6 50 Jahre FU - 50 Jahre Frauen an der FU	94
7. Die Frauenbeauftragten der Bereiche	96
7.1 Das Plenum der Frauenbeauftragten	96
7.2 Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten	97
7.2.1 FB Humanmedizin	98
7.2.2 FB Veterinärmedizin	99
7.2.3 FB Rechtswissenschaften	99
7.2.4 FB Wirtschaftswissenschaft	100
7.2.5 FB Politik- und Sozialwissenschaften	101
7.2.6 FB Philosophie und Geisteswissenschaften	103
7.2.7 FB Geschichts- u. Kulturwissenschaften	104
7.2.8 FB Erziehungswissenschaft und Psychologie	105
7.2.9 FB Mathematik und Informatik	106
7.2.10 FB Physik	106
7.2.11 FB Biologie, Chemie, Pharmazie	107
7.2.12 FB Geowissenschaften	108
7.2.13 ZI Osteuropa-Institut	109
7.2.14 ZI John-F.-Kennedy-Institut	110
7.2.15 ZI Lateinamerika-Institut	111
7.2.16 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung	112
7.2.17 ZE Sprachlabor	113
7.2.18 ZE Datenverarbeitung	113
7.2.19 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum	114
7.2.20 Zentrale Universitätsverwaltung	115
7.2.21 Universitätsbibliothek	116
Anhang	119

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2.1: Frauenanteil an den Professuren an der FU Berlin 1997-2000	24
Tabelle 2.2: Frauen im Mittelbau der FU Berlin 1997-2000	27
Tabelle 2.3: Promotionen 1997 bis 1999 an der FU Berlin	28
Tabelle 2.4: Habilitationen nach Fachbereichen an der FU Berlin 1997 bis 1999	30
Tabelle 2.5: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in der Medizin 1997-1999	31
Tabelle 2.6: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1997-1999	32
Tabelle 2.7: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999	32
Tabelle 2.8: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999	33
Tabelle 2.9: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Naturwissenschaften 1997-1999	34
Tabelle 2.10: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften 1997-1999	34
Tabelle 2.11: Studierende an den Fachbereichen WS 1997/98 bis WS 1999/2000	37
Tabelle 2.12: Absolventinnen in der Medizin 1997 bis 2000	38
Tabelle 2.13: Absolventinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997 bis 2000	39
Tabelle 2.14: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Naturwissenschaften	40
Tabelle 2.15: Anteil der Frauen an den Sitzen im Akademischen Senat der FU Berlin 1980 bis 1999	45
Tabelle 2.16: Frauenanteil im Konzil bzw. im Erweiterten Akademischen Senat 1991 bis 1999	45
Tabelle 2.17: Frauenanteil im Studierendenparlament der FU 1995 bis 2000	46
Tabelle 4.1: Anträge und Bewilligungen bei der KFN 1997 – 1999	55
Tabelle 4.2: NaFöG-Stipendien von Frauen und Männern 1999 bis 2000	57
Tabelle 4.3: Rangplätze der Fachbereiche bei den gewichteten Frauenförderfaktoren und Bonus-Werten 1996 bis 1998	61
Tabelle 4.4: Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1996 bis 1998	61
Tabelle 4.5: Rangplätze der Fachbereiche bei den gewichteten Frauenförderfaktoren und Bonus- Werten 1998 – 2000	63
Tabelle 4.6 : Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1999 und 2000	64

Diagrammverzeichnis

Diagramm 1.1: Seminare zu Frauen und Geschlechterstudien an der FU WS 97/98 – WS 99/00	13
Diagramm 1.2: Anzahl der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozial- und Geisteswissenschaften WS 97/98 – WS 99/00	14
Diagramm 1.3: Anzahl der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften WS 97/98 – WS 99/00	15
Diagramm 1.4: Personal nach Statusgruppen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozial- und Geisteswissenschaften WS 97/98 – WS 99/00	16
Diagramm 1.5: Personal nach Statusgruppen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften WS 97/98 – WS 99/00	17
Diagramm 1.6: Abschlußprüfungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1995-1998	20
Diagramm 1.7: Abschlußprüfungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften 1995-1998	20
Diagramm 2.1: Frauenanteile an den Professuren an der FU Berlin 1997-2000	25
Diagramm 2.2: Frauenanteil im Mittelbau der FU Berlin 1997-2000	27
Diagramm 2.3: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1997-1999	31
Diagramm 2.4: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999	33
Diagramm 2.5: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften 1997-1999	34
Diagramm 2.6 : Prozentuale Veränderungen der absoluten Studierendenzahlen WS 1997/98 bis WS 1999/2000	35
Diagramm 2.7: Fachbereiche mit den höchsten Frauenanteilen WS 1997/98 bis WS 1999/2000	36
Diagramm 2.8: Fachbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen WS 1997/98 bis WS 1999/2000	36
Diagramm 2.9: Absolventinnen und Absolventen an der FU Berlin 1997-1999	37
Diagramm 2.10: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in der Medizin	38
Diagramm 2.11: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Geistes- und Sozialwissenschaften	39
Diagramm 2.12: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Naturwissenschaften	40
Diagramm 2.13: Absolute Zahl studentischer Hilfskräfte in den Fachbereichen, Zentraler Universitätsverwaltung und Präsidialamt 1997-2000	41
Diagramm 2.14: Differenz der durchschnittlichen Frauenanteile an HK1- und HK2-Stellen zu den durchschnittlichen Frauenanteilen an den Studierenden 1997-2000	42
Diagramm 2.15: Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Fachbereiche, Zentrale Universitätsverwaltung, Präsidialamt) 1997 bis 2000	42
Diagramm 2.16: Frauenanteile im nicht-wissenschaftlichen Personal nach Statusgruppen 1997-2000	43
Diagramm 2.17: Absolute Zahl nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an der FU nach Statusgruppen 1997-2000	43
Diagramm 2.18: Frauenanteile an den Zentralen Gremien und den Fachbereichs- und Institutsräten der FU 1997 und 1999	46
Diagramm 4.1: Gewichtete Frauenförderfaktoren (FFw) der Fachbereiche 1997 und 1998	60
Diagramm 4.2: Bonuswerte der Fachbereiche 1997 und 1998	60
Diagramm 4.3: Prozentuale Gewinne und Verluste an Sachmitteln der Fachbereiche bei der Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1997 und 1998	62
Diagramm 4.4: Gewichtete Frauenförderfaktoren (FFw) der Fachbereiche 1998 bis 2000	62
Diagramm 4.5: Bonuswerte der Fachbereiche 1998 bis 2000	63
Diagramm 4.6: Prozentuale Gewinne und Verluste an Sachmitteln der Fachbereiche bei der Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1999 und 2000	64
Diagramm 7.1: Anteil der Frauen bei Neuanmeldungen in der ZEDAT 1993-2000	114

Einleitung

Vor 20 Jahren faßte der Akademische Senat der Freien Universität Berlin den Beschluß, eine Koordinationsstelle zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien ins Leben zu rufen, um der „Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken“. Damit war die Freie Universität Berlin die erste Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland, die Frauenförderung und Frauenforschung als wichtige universitäre Aufgaben anerkannte, lange bevor die Forderungen der Frauenbewegung in der Gestaltung entsprechender Gesetze und Empfehlungen ihren Niederschlag fanden. Frauenförderung und Geschlechterforschung sind seit dieser denkwürdigen Entscheidung wichtige Elemente im Profil der Freien Universität geworden; Frauenbeauftragte haben sich seit der Etablierung dieses Amtes für beides eingesetzt.

Mit diesem Kompendium zur „Frauenförderung und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin“ kommt die zentrale Frauenbeauftragte ihrer im Berliner Hochschulgesetz formulierten Aufgabe nach, alle zwei Jahre über die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrages der Universität einen Bericht zu verfassen. Mit der inhaltlichen Akzentuierung wird nach dem Stand der Integration von Frauen- und Geschlechterforschung in der Universität gemäß den Empfehlungen des Wissenschaftsrats gefragt.

In Kapitel *eins* wird die Geschlechterforschung in den Mittelpunkt gestellt. Eckpunkte des FU-Modells der Etablierung und Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung sind die dezentrale Verankerung an den Fachbereichen und die zentrale Förderung und Koordination. Mit einer Vorstellung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZE) wird zugleich auf aktuelle Entwicklungen hochschulinterner und landesweiter Diskurse und Vernetzungen eingegangen. In einem zweiten Teil wird auf der Basis umfangreicher, von der ZE erfaßter und veröffentlichter Daten die Situation der Integration von Gender Studies in die Hochschulausbildung analysiert. Es zeigt sich, daß Frauen- und Geschlechterforschung im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich zu einem selbstverständlichen Teil des Lehrangebots geworden ist und in einigen Studien/Prüfungsordnungen bereits als Kernbereich oder Schwerpunkt des Faches verankert wurde. Eine Vielzahl von Qualifikationsarbeiten sind in diesem Bereich verfaßt worden. Die Lehre aber wird vielfach vom Wissenschaftlichen Mittelbau und durch Lehrbeauftragte getragen und bedarf der weiteren Absicherung durch Professuren mit entsprechender Denomination.

Kapitel *zwei* zeichnet an Hand von umfangreichem Zahlenmaterial eine von vielen Frauen in unterschiedlichsten Tätigkeiten und Positionen geprägte Universität. Im Bereich der wissenschaftlichen Qualifizierung liegt die FU mit einem Frauenanteil von 42 % bei den Promotionen recht gut. Bei den Habilitationen mit einem Anteil von 19 % ist die Situation bereits unbefriedigend und noch immer gilt, daß auf hohen und mit Entscheidungskompetenzen ausgestatteten Positionen, sei es im wissenschaftlichen Bereich, in der Verwaltung oder in den Gremien Männer überwiegen.

In Kapitel *drei* werden in knapper Form die rechtlichen Rahmenbedingungen benannt, die die Grundlage der universitären Aufgabe der Frauenförderung sind. Aus diesem staatlichen Auftrag zur tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung ergibt sich für die Universität die Verpflichtung der Entwicklung von Frauenförderinstrumenten und die Umsetzung der staatlichen Programme zur Förderung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb. Die für den Berichtszeitraum relevanten Aktivitäten werden in Kapitel *vier* vorgestellt, bewertet und ein Blick auf zukünftige Programme und Konzepte geworfen.

Vor 10 Jahren wurden die ersten Frauenbeauftragten auf der Basis des neu geschaffenen §59 des 1990 umfangreich geänderten Berliner Hochschulgesetzes bestellt. Seit dem haben sich die Anforderungen, die an das Amt der Frauenbeauftragten gestellt werden, erheblich gewandelt. Vernetzungen, bundes-, landes- und hochschulweite Kooperationen sind darauf ebenso Reaktionen wie die Initiativen zur Novellierung des §3 HRG, des Landesgleichstellungsgesetzes und des §59 BerHGG. Über die Ereignisse der letzten drei Jahre berichtet das Kapitel *fünf*.

In Kapitel *sechs* werden eine ganze Reihe von Maßnahmen vorgestellt, deren gemeinsames Ziel eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Frauen dieser Universität ist. Vieles geht auf die Initiativen der Frauenbeauftragten zurück, die für die individuellen Probleme betroffener Frauen grundsätzliche Lösungen oder Hilfen zu finden versuchen; vieles entstand in Kooperation mit anderen Abteilungen; manches verfügt über alte Traditionen, die deutlich vor der Zeit der Frauenbeauftragten liegen.

In Kapitel *sieben* stellen die dezentralen Frauenbeauftragten ihre Bereiche und ihre Arbeitszusammenhänge selbst vor. Hier dokumentiert sich die Vielfalt der Fachkultur, der fachspezifische Umgang mit Fragen der Frauenförderung und die Breite des Aufgabengebiets einer dezentralen Frauenbeauftragten. Dieses Kapitel wird komplettiert durch den Anhang *eins*, der die Adressenliste der jetzigen Frauenbeauftragten aller Bereiche und ihrer Stellvertreterinnen enthält.

Die beiden Anhänge *zwei* und *drei* enthalten eine Vielzahl von Statistiken und Diagrammen, die jeder und jedem Interessierten die Möglichkeit geben, sich im Detail mit der Situation von Frauen an den einzelnen Fachbereichen, sei es auf der Ebene der Studierenden, in der Personalentwicklung oder im wissenschaftlichen Bereich zu befassen, Vergleiche mit anderen Bereichen herzustellen oder sich die gesamtuniversitären Lage zu verdeutlichen.

Eine Darstellung der Situation der Frauen, der Frauenförderung und der Geschlechterforschung an der Freien Universität einer interessierten Öffentlichkeit zu präsentieren, ist wichtige Intention des Berichts. Darüber hinaus enthält der Bericht Informationen über Frauenförderprogramme und universitäre Steuerungsinstrumente; Arbeitsgruppen und Einrichtungen werden vorgestellt, Kontaktadressen und Internetlinks genannt.

Jede und jeder, die oder der an dieser Universität mit statistischem Material arbeitet, weiß um die Schwierigkeiten und den Zeitaufwand ihrer Beschaffung; das gilt auch für die Daten über die Universität selbst. Allen Menschen, die das Büro der zentralen Frauenbeauftragten mit Daten versorgt haben, die zur Erstellung des Berichts notwendig waren, sei an dieser Stelle ausdrücklich gedankt.

Eigene Beiträge engagierter Frauen haben den Bericht in verschiedenster Weise bereichert: Ich danke Ursula Frübis, Ulrike Gonzales, Edith Püschel, Anette Simonis, Herta Schwarz, Brigitte Werner, dem Team der ZE, den Frauenbeauftragten und ehemaligen Frauenbeauftragten der Bereiche und ihren Stellvertreterinnen.

Ein solcher Bericht entsteht nicht ohne die Hilfe des Büros der zentralen Frauenbeauftragten und so danke ich Bianca Beyer, Cecile Busche, Andrea Güttner, Sabine Rolf, Susanne Schmid, Michaela Willert und Felicitas Wlodyga für ihre Beiträge und ihre redaktionelle Mitarbeit.

Mechthild Koreuber

1. Frauen- und Geschlechterstudien an der Freien Universität

Die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterstudien in Forschung, Lehre und Ausbildung wird als selbstverständliche Aufgabe einer modernen Hochschule nicht mehr in Frage gestellt. Der Wissenschaftsrat schrieb 1998 in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“:

„Ziel ist eine umfassende Integration der Perspektiven und der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Hochschulausbildung“ (S. 74 f).

Die Freie Universität Berlin war die erste Hochschule in der BRD, die diese Herausforderung angenommen hat und inhaltliche und institutionelle Maßstäbe setzte, die die Entwicklung an den anderen Hochschulen wesentlich beeinflusst haben. Schon im Juli 1980 beschloß der Akademische Senat der FU, der „Benachteiligung von Frauen im Wissenschaftsbetrieb entgegenzuwirken“, und gab den Auftrag zur Institutionalisierung der „Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien an der Freien Universität Berlin“, die 1981 ihre Arbeit aufnahm. Zugleich begannen Frauen, verstärkt Themen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung im Rahmen von Lehrveranstaltungen anzubieten oder deren Beachtung einzufordern. Es folgten die Einrichtung von Professuren mit entsprechender Denomination und die Aufnahme des Schwerpunktes in verschiedene Studien- und Prüfungsordnungen. Mit Verabschiedung der Frauenförderrichtlinien 1993 hat die FU sich zu dieser inhaltlichen Profilbildung bekannt:

„Die Freie Universität Berlin strebt den Ausbau von Frauenstudien und Frauenforschung an. Methoden und Inhalte der Frauenforschung sollen feste Bestandteile von Lehre und Forschung an der Freien Universität Berlin werden“ (§ 22, Absatz 1, FFR).

Angesichts dieser Maßstäbe setzenden Traditionen stellt sich die Frage, was Frauenstudien heute generell und vor allem an der FU bedeuten. Einerseits sind Frauenstudien fächerübergreifend und erfüllen damit die Voraussetzungen für die so oft eingeforderte Interdisziplinarität. Andererseits fristen sie in manchen Fachkulturen wegen ihrer angeblichen Randposition ein eher kümmerliches Schattendasein. Bestimmend für die Situation der Geschlechterstudien an der FU sind vor allem zwei Faktoren: die dezentrale Ansiedelung in den Disziplinen und die Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle (ZE). Über beides wird im folgenden zu berichten sein.

1.1. Geschlechterforschung an der Freien Universität – disziplinäre Verankerung, interdisziplinäre Verständigung

Die Freie Universität hat sich 1981 für das Modell der dezentralen Verankerung von Geschlechterforschung in den Fachdisziplinen entschieden. Diese Entscheidung wurde bis heute weder aus wissenschaftssystematischen noch strukturellen Gründen ernsthaft infrage gestellt. Frauen- und Geschlechterforschung will kein eigenständiges Fach konstituieren. Sie würde durch disziplinäre Eingrenzung gerade ihre wissenschaftliche Attraktivität einbüßen. Sie stellt sich als eine hoch ausdifferenzierte, mit fachspezifischen Fragestellungen und Methoden umgehende wissenschaftliche Verfahrensweise dar, die zugleich fächerübergreifende und inter- bzw. transdisziplinäre Kooperation erfordert.

Mit disziplinärer Verankerung und interdisziplinärer Verständigung sind zugleich Ansprüche an die Wissenschaftlerinnen benannt, deren Umsetzung an den ganz banalen Grenzen eines universitären Alltags der knappen Zeitressourcen mit immer noch wenigen Professorinnen scheitern könnte. Diesen Zielen zur Realisierung zu verhelfen, ist eine der Aufgaben der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, die sich im folgenden selbst vorstellt. In diesem Kapitel wird ebenfalls über aktuelle Entwicklungen der interdisziplinären Verständigung auf universitärer und landesweiter Ebene berichtet.

1.1.1 Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung

Mit der Entscheidung für das dezentrale Modell wurde konsequenterweise 1980 auch die Schaffung einer Infrastruktur für die notwendigen Koordinations- und Transferaufgaben beschlossen. Die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung (ZE) erfüllt seitdem diese Aufgaben. Sie beinhalten vor allem die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Präsentation und Publikation von Ergebnissen der Frauenforschung, die Koordination disziplinübergreifender Projekte und deren Unterstützung bei der Einwerbung von Drittmitteln. Die ZE bietet Beratung für Einzelne und Gruppen, sie unterstützt die hochschulinterne und hochschulübergreifende Vernetzung und den wissenschaftlichen Austausch auf nationaler und internationaler Ebene.

Im April 2000 hat der Akademische Senat der FU die aktuelle Ordnung der Zentraleinrichtung verabschiedet. Die Neuerungen reflektieren die Veränderungen der letzten Jahre, die sowohl die Aufgabenstellung als auch die Form der Institutionalisierung betreffen. Diese Entwicklung spiegelt sich auch in der veränderten Namensgebung wider: „ZENTRALEINRICHTUNG ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG“.

„Die Zentraleinrichtung hat die Aufgabe, an der Freien Universität Berlin die Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung voranzutreiben und zu sichern. Sie unterstützt Studierende und Wissenschaftler/innen bei der Bearbeitung von Fragestellungen aus diesem Lehr- und Forschungsbereich und

bei der Initiierung fächerübergreifender Lehre und Forschungsvorhaben. Sie initiiert und koordiniert Aktivitäten mit den Fachbereichen und Zentralinstituten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung und der darauf bezogenen Lehre. Die Zentraleinrichtung hat insbesondere folgende Aufgaben:

1. „Entwicklung von Maßnahmen, um an der FU die angemessenen Voraussetzungen für die Verankerung von Frauenstudien und Geschlechterforschung zu schaffen,
2. Lehrangebote und Forschungsprojekte anzuregen, zu koordinieren und zu dokumentieren,
3. Studierenden und Wissenschaftler/innen sowie Interessenten und Interessentinnen innerhalb und außerhalb der FU Gelegenheit zum wissenschaftlichen Austausch zu bieten und Kooperationsmöglichkeiten zu eröffnen,
4. Sammlung, Bereitstellung und laufende Dokumentation von einschlägigen Publikationen wie z.B. Zeitungen, Zeitschriften, Examensarbeiten, Forschungsergebnissen etc.,
5. Informations-, Beratungs- und Öffentlichkeitsarbeit; Vermittlung von disziplinübergreifenden Kontakten; Kooperation mit für die Arbeit der Zentraleinrichtung relevanten Organisationen und Institutionen im In- und Ausland,
6. Unterstützung und Förderung der Fachbereiche und Zentralinstitute bei der Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in Zusammenarbeit mit der hauptamtlichen und den nebenberuflichen Frauenbeauftragten,
7. Erschließung von Forschungsförderungsmitteln und Finanzierungsquellen für Frauen- und Geschlechterforschung,
8. Erarbeitung ergänzender Lehr-, Forschungs- und Weiterbildungsangebote für Studierende, Absolventinnen und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen,
9. Vermittlung und Publikation von Forschungsergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung (Veranstaltung von Tagungen, Vortragsreihen etc.)“ (vgl. Ordnung der ZE).

Neben einer deutlicheren Profilierung der Tätigkeitsbereiche ging es auch um die Vereinfachung der Beiratswahl, die Zusammensetzung des Beirats und die Leitungsfunktionen in der ZE. Die Aufgabe des Beirats liegt im Wesentlichen in der Beratung der ZE und in der Zusammenführung von Informationen aus den verschiedenen Bereichen. Er hat in den letzten Jahren die unter anderem für die EPK entwickelten umfangreichen Umstrukturierungspläne und die dem Akademischen Senat präsentierte Vorlage für die neue Ordnung der ZE begleitet. Gemeinsame Vorhaben wie die Entwicklung einer „Summer School“, das Sommer- und das Winter-Colloquium und die Exkursion der „ifu“ nach Berlin wurden dort konzeptionell mit vorbereitet und diskutiert. Die Mitglieder des Beirats werden von nun an auf Vorschlag der ZE-Mitarbeiterinnen und des Präsidiums bzw. der/dem zuständigen Vizepräsidenten/in vom Akademischen Senat für zwei Jahre bestellt. Dem Beirat gehören wie bisher jeweils zwei Vertreterinnen der Statusgruppen und die zentrale Frauenbeauftragte der FU an. Außerdem wird der Beirat durch drei externe Vertreterinnen aus der Wissenschaftspolitik, frauenpolitischen Interessenverbänden und dem Bereich der Forschungsförderung erweitert. Der neue Beirat hat sich am 20. Juni konstituiert. Seit Juni 2000 hat Prof. Dr. Johanna Bossinade die wissenschaftliche Leitung der ZE für zwei Jahre übernommen. Johanna Bossinade ist derzeitige Stelleninhaberin einer Teilzeitprofessur im Institut für Deutsche Philologie, die mit der freiwilligen Arbeitszeitreduktion von Prof. Dr. Anke Bennholdt-Thomsen ermöglicht wurde.

Durch die Zustimmung zur veränderten Ordnung der ZE bringt der Akademische Senat der FU zum Ausdruck, daß die positive Profilierung für diesen Bereich erhalten und nachhaltig gefördert werden soll. Dies nicht zuletzt, weil absehbar ist, daß die Ausbildungs- und Forschungsergebnisse auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung bei der Leistungsbewertung der Hochschulen zunehmend an Bedeutung gewinnen werden.

Die Arbeitsbereiche der Zentraleinrichtung haben sich im Laufe der Jahre aus vielfältigen, anfangs relativ unspezifischen Anforderungen entwickelt. Die Institutionalisierung und Vernetzung der Frauenforschung auf lokaler und überregionaler Ebene hat die Quantität und Qualität der Kommunikationsbeziehungen nachhaltig geprägt und dazu geführt, daß für die Bearbeitung komplexer Aufgabengebiete eine arbeitsteilige und verbindliche Struktur ausgebildet wurde.

1.1.1.1 Beratung - Kooperation - Vernetzung

Dieser Arbeitsbereich umfaßt sowohl die regelmäßige inner- wie außeruniversitäre Kooperation in Gremien, wie zum Beispiel dem Plenum der Frauenbeauftragten, und die zeitlich begrenzte Beratung von Projektgruppen und Einzelnen. Dazu gehören die Vermittlung von wissenschaftlichem Austausch, die Beratung von Studierenden und Absolventinnen, die Beantwortung von Anfragen, die Behörden, Medien oder andere Bildungseinrichtungen an die ZE richten. Die Beratungsanliegen werden sowohl während der feststehenden Beratungszeiten, aber auch zunehmend über E-mail und Telefon vermittelt und bearbeitet. Neben den Anfragen nach wissenschaftlichen Kontakten, der Unterstützung bei der Bearbeitung von Abschluß- und Qualifikationsarbeiten und der Literatursuche haben in den letzten Jahren die Beratungen zur Drittmittelinwerbung deutlich zugenommen.

Wiederkehrende Beratungsanliegen waren ein Anlaß, auf der Basis inneruniversitärer Kooperation das Rhoda-Erdmann-Programm zu konzipieren, das seit 1997 wissenschaftliche Weiterbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen anbietet (vgl. 6.2.1).

Die ZE ist aktives Mitglied von Frauenforschungsnetzwerken und beteiligt sich an deren Gründung, wenn hochschul- und wissenschaftspolitische Entwicklungen dies erfordern. Die im Frühjahr 2000 gegründete Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen - *afg berlin* - ist dafür ein Beispiel (vgl. 1.1.2).

1.1.1.2 Bibliothek

In der Präsenzbibliothek der ZE (B 908) stehen Angehörigen der FU und auswärtigen Benutzer/innen ca. 5.000 Monographien und 70 laufend gehaltene Zeitschriften und thematisch einschlägige Ausgaben aus ca. 100 Periodika zur Verfügung. Die Buch- und Zeitschriftenbestände werden über Formal- und Sachkataloge erschlossen, der Bestand ist über den OPAC bzw. den Gesamtkatalog zugänglich. Darüber hinaus archiviert die ZE-Bibliothek in Dossiers zu den Schwerpunktgebieten der Frauen- und Geschlechterforschung Sonderdrucke, Zeitungs- und Zeitschriftenartikel, Rundbriefe und Informationsmaterialien der Frauenforschungsnetzwerke des In- und Auslandes.

Daß die ZE in ihrer Bibliothek den Zugang zur aktuellen Diskussion und zu den Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung bietet und am gleichen Ort die Beratung zu Studien- und Forschungsvorhaben angeboten werden kann, hat sich als äußerst effektiv erwiesen.

1.1.1.3 Dokumentation/Datenbanken

Beginnend mit dem Berichtszeitraum 1979 wird zweijährlich eine Erhebung zu den Abschluß- und Qualifikationsarbeiten im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung an der FU durchgeführt. Die Ergebnisse werden als Extra-Info veröffentlicht (zuletzt 1997/1998).

Die Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung an der FU werden ebenfalls ab 1979ff. dokumentiert. Die statistische Auswertung erfaßt die Anzahl der Lehrangebote bezogen auf die einzelnen Fachbereiche, Themenschwerpunkte und die Statuszugehörigkeit der Lehrenden (letzte Ausgabe 1980-1997). Ab 1997 werden die Ergebnisse dieser Recherche für jedes Semester in der *Agenda* abgedruckt.

Die Dokumentation „Frauenforschungsprofessuren in Deutschland“ (4. Aufl. 1999) gibt Auskunft über den aktuellen Stand der Besetzung und Denomination der Professuren, die in der Bundesrepublik ganz oder teilweise der Frauen- und Geschlechterforschung gewidmet sind.

Die Datenbank „Habilitierte Frauen in Deutschland, 1970 ff.“ ist ein Instrument, mit dem die Erhöhung des Frauenanteils bei Berufungen unterstützt wird. Vor allem Angehörige von Berufungskommissionen und die Frauenbeauftragten der Hochschulen ermitteln über Anfragen an die Datenbank, ob berufungsfähige Wissenschaftlerinnen für eine zu besetzende Professur zur Verfügung stehen. Es werden Meldungen zu Habilitationen von Frauen aller Fachgebiete aufgenommen.

1.1.1.4 Veranstaltungen

Gerade disziplinüberschreitende oder disziplinkritische Forschung, und beides beansprucht Geschlechterforschung zu sein, verfügt auch heute noch nicht selbstverständlich über Orte der Präsentation und Verständigung. So gehören zu den Aufgaben der ZE die Konzipierung und Durchführung von Vortragsveranstaltungen, Tagungen, Workshops und Colloquien. Sie werden meistens in Kooperation mit einem Fachbereich oder einer anderen Hochschule durchgeführt.

Hier sei das seit zwölf Jahren existierende Forum „Berliner Wissenschaftlerinnen stellen sich vor“ erwähnt. Diese Veranstaltungsreihe gibt vor allem Nachwuchswissenschaftlerinnen die Gelegenheit, ihre Arbeit in der Öffentlichkeit zu präsentieren und zur Diskussion zu stellen. Die konzeptionelle Vorbereitung und Durchführung der Vortragsveranstaltungen findet jeweils in Kooperation mit einem Fachbereich/einer WE statt.

Jüngste Beispiele dafür sind die Universitätsvorlesung „Grenzverwehungen“ (SoSe 2000) und die Colloquien zur Frauenforschung an der FU „Lust an Differenzen“ (SoSe 2000) (vgl. 1.2.7).

Schließlich bieten die Mitarbeiterinnen der ZE selbst Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in den Fachbereichen Erziehungswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Philosophie und Geisteswissenschaften an.

1.1.1.5 Publikationen

Veröffentlichungen sind ein Teil wissenschaftlichen Arbeitens und zugleich - es zeigt sich z.B. in der Diskussion um Leistungskriterien einer Universität – Maßstab wissenschaftlichen Erfolges. Mit all ihren Publikationsreihen verfolgt die ZE die Absicht, wissenschaftliches Arbeiten von Frauen sichtbar zu machen und Themen und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in den wissenschaftlichen Diskurs einzufügen. Seit 1985 wird in der ZE die Herausgabe der Edition „Ergebnisse der Frauenforschung“ betreut. In dieser Reihe werden herausragende Promotions- und Forschungsarbeiten publiziert. Die Vorträge der Veranstaltungsreihe „Forum Berliner Wissenschaftlerinnen stellen sich vor“ werden in unregelmäßiger Folge publiziert (bisher 38 Einzelhefte).

Ebenso wie die „Edition Ergebnisse der Frauenforschung“ ist auch das Jahrbuch „*Querelles*“, das seit 1996 erscheint (Bd 5/2000), dem Ziel gewidmet, über den Forschungsstand und aktuelle Diskurse in der Frauen- und Geschlechterforschung zu informieren. Mit *Querelles-Net* tritt zu dem Jahrbuch für Frauenforschung eine weitere Publikation hinzu, die nicht zufällig diesen Namen trägt: Systematisch wird der Ort der interdisziplinären Streitkultur, des intellektuellen Austausches und der kritischen (Selbst-)Reflektion erweitert und zunächst der deutschsprachige Raum, später der europäische Diskurs zur Frauen- und Geschlechterforschung über das WorldWideWeb vernetzt.

„Die Rezensionszeitschrift für Frauen- und Geschlechterforschung *Querelles-Net* ist der erste Schritt hin zu einem im deutschsprachigen Raum bislang einmaligen Fachportal, einem Publikations- und Informationssystem, das in der Zukunft im europäischen Kontext wegweisend sein will.

Die Rezensionen sind sofort weltweit zugänglich, und wir sorgen für eine möglichst breite Bekanntgabe sowie für Multiplikatorinnen/en.

Der Zugriff ist kostenlos, was zur spontanen Lektüre einlädt. Eine Langzeitbereitstellung und Archivierung ist vorgesehen, so daß auch auf ältere Rezensionen jederzeit zurückgegriffen werden kann.

Sie haben die Möglichkeit der Mehrfachverwertung Ihrer Rezension, da wir das Copyright nur für sechs Monate (Print-Zeitschriften meist zwei Jahre) beanspruchen“ (vgl. *Zirkular*, April 2000).

Hier bahnt sich ein großer Erfolg an, bereits in den ersten zwei Wochen des Erscheinens wurde die Homepage www.Querelles-Net.de 4000 mal aufgerufen.

Jeweils zum Semesterbeginn veröffentlicht die ZE die *Agenda*, das Vorlesungs- und Veranstaltungsverzeichnis für Frauen- und Geschlechterforschung an der FU Berlin. Zweimal jährlich werden die Aktivitäten der ZE, einschlägige Mitteilungen anderer Hochschulen und der Frauenforschungsnetzwerke sowie Informationen über Förderprogramme und wissenschaftspolitische Nachrichten im Informationsblatt *Zirkular* publiziert (1997 ff).

1.1.1.6 Perspektiven

Die Präzisierung der Aufgaben, die in der neuen Ordnung ihren Ausdruck finden, hat das Ziel, die zentralen Aktivitäten zur Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung an der FU zu verstärken, ohne das Prinzip der dezentralen Verankerung infrage zu stellen. Dieses Ziel wird verfolgt mit den Bemühungen um die Einrichtung der *Käte-Hamburger-Gastprofessur* für Frauen- und Geschlechterforschung in Kooperation mit dem Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften. In Planung ist der Ausbau der Rezensionsschrift *Querelles-Net* zu einem Fachportal und Publikationsort für die Online-Veröffentlichung von Forschungsarbeiten.

Mit dem Wintercolloquium „Gender Studies im Spannungsfeld von Etablierung und Protest“ begann eine FU-weite Diskussion um die Möglichkeiten eines Ausbaus der Frauen- und Geschlechterforschung, die unzweifelhaft, wie in Kapitel 1.2.7 dokumentiert, ein wichtiges Element des inhaltlichen Profils der FU ausmacht. Die Frage nach der Verortung im wissenschaftlichen Diskurs zwischen Mainstream und Marginalisierung begleitet die Diskussion ebenso wie die Überlegungen zur Qualifizierung der Studierenden zwischen Wissenschaft und Berufsorientierung. Die ZE ist gemeinsam mit der zuständigen Vizepräsidentin und der zentralen Frauenbeauftragten daran beteiligt, diese Diskussionen weiter zu führen und in konkrete Modelle wie etwa einen Graduierten-Studiengang einmünden zu lassen.

Zu allen neueren Entwicklungen werden Informationen über das *Zirkular* und die Homepage der ZE bereitgestellt: www.zedat.fu-berlin.de/ze-frauen.

1.1.2 Die Arbeitsgemeinschaft Frauen- und Geschlechterforschung: afg berlin

Die Frauen- und Geschlechterforschung hat in Berlin eine mehr als 20-jährige Tradition. Waren es in den 70er Jahren einzelne Lehrveranstaltungen engagierter Forscherinnen, so wurden mit Gründung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien an der FU und der Arbeitsstelle Sozial-, kultur- und erziehungswissenschaftliche Frauenforschung an der TU Anfang der 80er Jahre die ersten Schritte in Richtung Institutionalisierung unternommen. Es folgte das „Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung“ an der TU; mit der Wende ergaben sich an der HU neue Möglichkeiten und das „Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung“ wurde gegründet. Weitere Einrichtungen an Hochschulen und Fachhochschulen entstanden.

Mit dieser Entwicklung verbunden sind intensive Kooperationen zwischen den Hochschulen, häufig auf der Basis persönlicher Bekanntschaften und informeller Kontakte. So gibt es beispielsweise mit FU und TU Vereinbarungen bzgl. des an der HU eingerichteten Studienganges „Gender Studies“, die Alice-Salomon-Fachhochschule kooperiert mit der HU in der Betreuung entsprechender an der ASFH angesiedelter Promotionen. Diese Zusammenarbeit wurde am 30. März 2000 mit der Gründung der *afg berlin* – der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen – institutionalisiert. Die Arbeitsgemeinschaft beschloß auf ihrer konstituierenden Sitzung, sich folgenden Aufgaben zuzuwenden:

- Förderung der Forschungsk Kooperation der beteiligten Einrichtungen und die Entwicklung übergreifender Forschungsschwerpunkte
- Abstimmung der Lehr- und Veranstaltungsangebote der einzelnen Einrichtungen
- Entwicklung gemeinsamer Lehrprogramme, Studienschwerpunkte und Studiengänge zur Frauen- und Geschlechterforschung sowie entsprechender Aufbaustudiengänge und Graduiertenprogramme
- Unterstützung der internationalen Austauschbeziehungen zwischen Einrichtungen zur Frauen- und Geschlechterforschung, der Entwicklung von Studienangeboten für ausländische Studierende und der Einrichtung von internationalen Studiengängen
- Koordinierung und Intensivierung der Außenvertretung der Mitgliedseinrichtungen gegenüber den zuständigen Verwaltungen auf Landes- und Bundesebene sowie den Trägern der Forschungsförderung
- Förderung des Einsatzes neuer Medien für die Verbesserung der Studien- und Qualifikationsmöglichkeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung
- Koordinierung der 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.

In der Umsetzung dieser Ziele wird sich die Arbeitsgemeinschaft auf die vielfältigen bereits vorhandenen Kooperationen zwischen einzelnen Hochschulen, Einrichtungen und Personen stützen und ihren Ausbau systematisch fördern. Erste Schritte sind die gemeinsamen Aktivitäten im Hinblick auf die HSP III-Nachfolgeprogramme, eine Präsentation der Berliner und berlinspezifischen Situation der Frauen- und Geschlechterforschung aus struktureller und zukunftsorientierter Perspektive und die Vorbereitung einer landesweiten Arbeitstagung zur aktuellen Bedeutung von Frauen- und Geschlechterforschung in der heutigen Berliner Wissenschaftslandschaft.

Neun Institute zählt die *afg berlin* bereits; weitere werden folgen. Sprecherinnen der *afg berlin* sind Prof. Dr. Hildegard-Maria Nickel (HU) und Prof. Dr. Dorothea Schmidt (FHW). Waren an der Gründungsphase insbesondere die Frauenbeauftragten der FU und der HU beteiligt, so begleiten sie jetzt bei den regelmäßigen Treffen die Arbeit der *afg berlin* und stellen die Verbindung zur Landeskongress der Frauenbeauftragten (vgl. 5.4) her.

Kontakte zur *afg berlin* und Informationen über die aktuelle Arbeit sind über die ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und die Frauenbeauftragte der FU zu erhalten.

1.1.3 Last und Lust an der Differenz: Die Colloquien

In Zusammenarbeit mit der zentralen Frauenbeauftragten hat die ZE am 26. Juni 1999 und am 5. Februar 2000 jeweils ein eintägiges Colloquium organisiert. „Lust an Differenzen“ war der Oberbegriff für die Veranstaltungen, die Freude an divergierenden Meinungen zu einem divergenten Themenkomplex ausdrückten. Befaßte sich das erste Colloquium, das den Untertitel „Zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin“ trug, vor allem mit dem „state of the art“ in den verschiedenen Fächern, so war das zweite Colloquium („Gender Studies im Spannungsfeld von Etablierung und Protest“) vor allem mit Fragen der Lehre beschäftigt. Die beim Sommercolloquium vorgetragenen Kurzreferate führten zu einer intensiven Diskussion von Positionen und Methoden.

Da es gerade angesichts der Größe der Berliner Wissenschaftslandschaft schwierig ist, einen Überblick über die vielen verschiedenen Projekte zu behalten, bot das Colloquium eine hervorragende Gelegenheit zum Austausch. Am Wintercolloquium, das sich schwerpunktmäßig mit Lehre befaßte, nahmen auch Studierende teil. Wie unterschiedlich der Status der Geschlechterforschung ist – wiederum zwischen Mainstream und Marginalisierung – zeigte sich in den Kurzvorträgen, die jeweils von einem „Tandem“ (Studentin und Dozentin) gehalten wurden. Deutlich wurde bei beiden Veranstaltungen, daß „Gender Studies“ nach wie vor die Fähigkeit besitzen, fachinternes Unwohlsein hervorzurufen, was ja von jeher eine der Grundkonstanten der wissenschaftlichen Neugierde ist. Deutlich wurde aber auch, daß die Frauen- und Geschlechterstudien in den jeweiligen Fachkulturen einen sehr unterschiedlichen Status besitzen: etabliert oder nicht etabliert, mit geringem oder sehr großem Interesse konfrontiert, als eigener Bereich oder als Teil der dominanten Fachkultur. Die Lehrenden sehen sich meist in einer Spannung zwischen Pflicht und Neigung, wenn es um das Anbieten von Gender-spezifischen Lehrinhalten geht. Ebenfalls deutlich wurde, daß es gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen riskant sein kann, sich zu sehr diesem Bereich zu verschreiben. Studierende betrachten „Gender Studies“ nicht immer als relevant, manchmal aber auch als so hochspannend, daß sie diesen Bereich als Studienschwerpunkt wählen. Angesichts der wachsenden beruflichen Unsicherheit fragen viele nach dem „Nutzen“ dieses Forschungszweigs – oder aber lernen, daß emanzipatorisches Denken nicht mit marktwirtschaftlichen Begriffen faßbar ist.

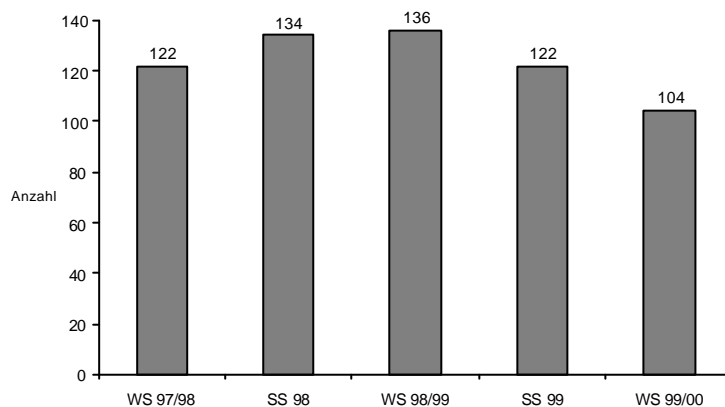
Die Colloquien stießen auf reges Interesse und sind auf dem Weg, an der FU zu einer festen Einrichtung zu werden. Am 8. Juli 2000 verständigten sich Wissenschaftlerinnen und Vertreterinnen von Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen anlässlich des Sommercolloquiums über „Gender Studies zwischen theoretischem Diskurs und beruflicher Qualifizierung“.

1.2 Geschlechterstudien an den Fachbereichen – zwischen Mainstream und Marginalisierung

1.2.1 Die Lehre

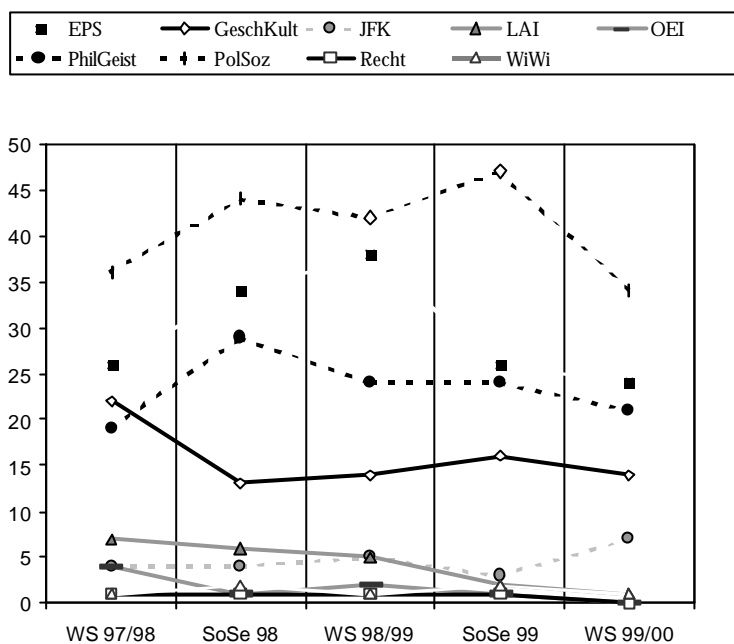
Lehrveranstaltungen im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung gehören seit Jahren mit einer gewissen Selbstverständlichkeit zum Lehrangebot der Freien Universität. Die Formen reichen von Projektstudien und Seminaren bis zu Colloquien und Universitätsvorlesungen wie im Sommersemester 2000 („Grenzverwehungen. Geschlecht in der Diskussion-Grenzen in Auflösung?“). Seit Wintersemester 1997/98 erscheint die *Agenda* (vgl. 2.1.1.5), zugleich Vorlesungsverzeichnis für Gender Studies und Dokumentation der Entwicklungen in diesem Bereich. Innerhalb des Berichtszeitraums wurde eine Vielzahl von Veranstaltungen ausgewiesen, allerdings ist angesichts der Stellensituation ein Abwärtstrend zu konstatieren.

Diagramm 1.1 Seminare zu Frauen und Geschlechterstudien an der FU WS 97/98 – WS 99/00



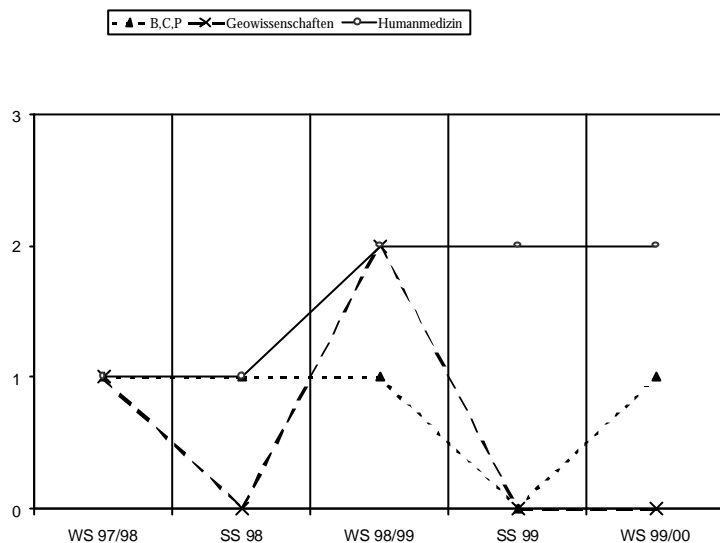
Das Spektrum reichte von „Das Bild der kranken Frau. Medizinische Fotografien – Dokumentation als Pathologisierung“ über „Kant: Rechts- und Staatsphilosophie“ bis zu „Gehirnasymmetrien: morphologisch, funktionell, geschlechterdifferent“. Betrachtet man die Verteilung auf die Fachbereiche, ist zunächst zwischen Natur- und Geisteswissenschaften zu unterscheiden.

Diagramm: 1.2 Anzahl der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozial- und Geisteswissenschaften WS 97/98 – WS 99/00



Dabei ist zu beobachten, daß die Fachbereiche Politikwissenschaften/Soziologie, Erziehungswissenschaft und Psychologie, Philosophie und Geisteswissenschaften und Geschichts- und Kulturwissenschaften mit rund 60 % den wesentlichen Anteil an diesem Angebot tragen und dies unabhängig von der Absolutzahl der Veranstaltungen. Die Fachbereiche Rechtswissenschaften dagegen mit durchschnittlich einer und Wirtschaftswissenschaften mit etwa zwei Veranstaltungen pro Semester rangieren trotz ihrer Größe am unteren Ende der Skala. Hintergrund ist sicherlich eine ausgeprägte Fachkultur, die einem weiteren Ausbau der Geschlechterforschung eher entgegensteht, selbst wenn diese auf professoraler Ebene kontinuierlich vertreten ist. Doch auch die Verteilung in den vier geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen orientiert sich offenkundig nicht an den Größen. Politikwissenschaften/Soziologie trägt mit über 30 % den Löwenanteil, Philosophie- und Geisteswissenschaften als deutlich größerer Fachbereich nur etwa 20 %. Die Regionalinstitute dagegen sind mit einer bis sieben Veranstaltungen gemessen an dem auch absolut kleinen Angebot sehr engagiert. Dabei ist zu vermuten, daß der Abwärtstrend im Lateinamerika-Institut bei entsprechender Stellenbesetzung wieder korrigiert wird, da die Nachfrage offenkundig vorhanden ist. In den kleinen Instituten wirkt sich die Reduktion von Mittelbaustellen und Lehrauftragsgeldern sofort aus.

Diagramm 1.3: Anzahl der Lehrveranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften WS 97/98 – WS 99/00



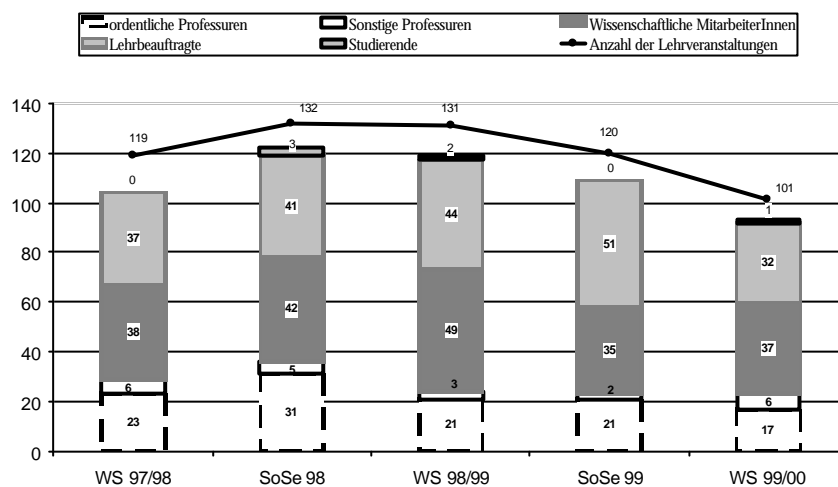
In den Naturwissenschaften sucht man in den als hart eingestuften Fächern Mathematik, Informatik und Physik, aber auch in der Veterinärmedizin solche Themen vergeblich. Dies hängt nicht zwingend mit dem Fach, sondern sehr viel stärker mit seiner je nach Hochschule auch spezifischen Fachkultur zusammen. So ist in Bremen in der Informatik der Lehrstuhl „Frauenforschung und Technik“ eingerichtet worden und am Fachbereich Physik/Elektrotechnik der Lehrstuhl „Feministische Naturwissenschaftsanalyse und Umweltforschung“ geplant. Und in der Mathematik wäre sicherlich auch eine Veranstaltung denkbar, die sich mit der mathematischen Arbeit Sofia Kovalevskaja befaßt, ohne dabei ins Nichtmathematische oder Triviale abzuleiten. In den anderen beiden naturwissenschaftlichen Fachbereichen wird ab und an etwas angeboten, jeweils getragen von einer engagierten, aber nicht dauerbeschäftigten Wissenschaftlerin. Auch die Medizin hat regelmäßig ein bis zwei Veranstaltungen, allerdings in der Medizingeschichte, die im Allgemeinen nicht als zum Kern des Faches gehörend gesehen wird.

Insgesamt aber ist das Angebot, wie alle drei Graphiken zeigen, gesunken. Diese Entwicklung ist sehr bedenklich, zumal nicht von mangelndem Interesse die Rede sein kann, betrachtet man beispielsweise die Umfrage unter Studierenden am Otto-Suhr-Institut. Dort wird Gender Studies unter den drei am häufigsten gewünschten zusätzlichen Seminarthemen im Grundstudium aufgeführt, neben Allgemeiner Theorie und (Tages-)Aktuellem.

1.2.2 Das Lehrpersonal

So selbstverständlich Frauen- und Geschlechterforschung zum Angebot der Universität gehört, so selbstverständlich wird die Lehre von Mitgliedern aller Statusgruppen getragen. Interessant ist die Verteilung über die Statusgruppe, wobei es auch hier sinnvoll ist, zwischen Natur- und Geisteswissenschaften zu unterscheiden.

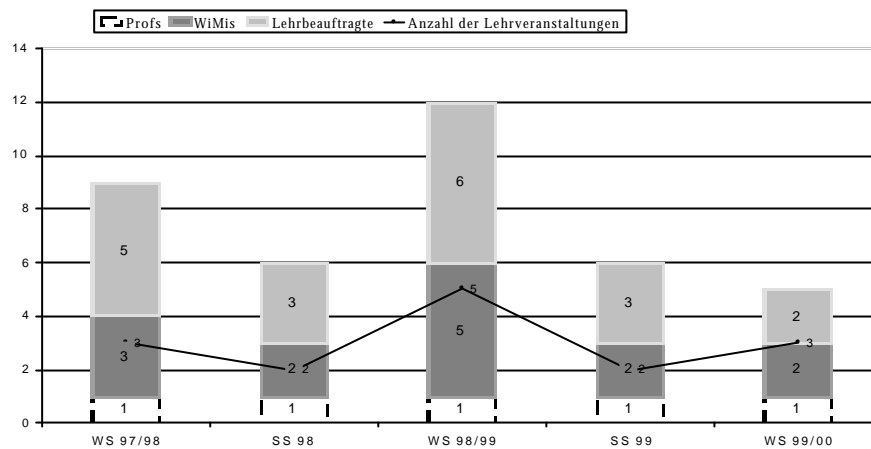
Diagramm 1.4: Personal nach Statusgruppen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Sozial- und Geisteswissenschaften WS 97/98 – WS 99/00



Zu Beginn der Etablierung von Frauenforschung haben autonome studentische Seminare und in der Folge teilweise noch Projekt Tutorien eine wichtige Rolle gespielt. Heute sind noch sechs Studierende unter dem Lehrpersonal. Dies als mangelndes Interesse zu interpretieren, wäre sicherlich falsch. Vielmehr hat sich im Zuge der Institutionalisierung das Schwergewicht auf Lehrbeauftragte und Angehörige des Mittelbaus verschoben. Rund 75 % der Lehrveranstaltungen werden von ihnen abgehalten, fast die Hälfte davon sind Lehraufträge mit und ohne Bezahlung.

Diese Situation hat Vor- und Nachteile. Werden die Seminare von denen abgehalten, die gerade an Qualifikationsarbeiten in diesem Bereich schreiben, so macht ein hohes Maß an Aktualität die Veranstaltungen oft besonders interessant und relevant. Andererseits ist die Fluktuation bei diesen Lehrenden größer als bei Professoren/-innen, so daß weniger Kontinuität besteht. Da Angehörige des Mittelbaus oft keine Prüfungsberechtigung besitzen oder nach Vertragsende schlicht nicht mehr Mitglieder der FU sind, stoßen die Studierenden auf Probleme, wenn sie sich auch im Examen auf Frauen- und Geschlechterforschung konzentrieren wollen und am Ende ihres Studiums Prüfern gegenüberstehen, die dem Thema wenig Relevanz beimessen.

Diagramm 1.5: Personal nach Statusgruppen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften WS 97/98 – WS 99/00



Die einzige mit einer Frau besetzte Professur fällt sofort auf- es handelt es sich um die Medizingeschichte, die mit Konstanz beteiligt ist. Ansonsten das fast gleiche Bild wie oben: Lehrbeauftragte, in etwas höherem Prozentsatz, und Wissenschaftlerinnen aus dem Mittelbau tragen die Hauptlast.

Bemerkenswert ist das Verhältnis von Lehrpersonal zu Lehrveranstaltungen, und zwar über den Zeitraum und im Vergleich zwischen Geistes- und Naturwissenschaften betrachtet. Im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich sank die Anzahl der Lehrveranstaltungen vom Höhepunkt im Sommersemester 98 mit 134 Angeboten bis zum vergangenen Wintersemester um 23 %, die des Lehrpersonals um 30 %. Es wird offenkundig versucht, in Zeiten des Personalabbaus dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung in der Bedeutung für das einzelne Fach durch verstärktes Engagement gerecht zu werden. Bestätigt wird dies durch die ungewöhnlich hohe Anzahl von Lehraufträgen im Sommersemester 1999, die als Reaktion auf die Reduzierung der Stellen im Mittelbau erscheint. Für eine langfristige Sicherung ist dies sicherlich keine Alternative.

Bei den Naturwissenschaften fällt auf, daß häufig eine Lehrveranstaltung von mehreren Personen gehalten wird. Hintergrund ist vielleicht die Tatsache, daß diese Veranstaltungen oft nicht in den Pflichtkanon des Faches und damit auch aus Sicht der Lehrenden zum Besonderen und zum Vergnügen, das man sich gemeinsam gönnt, gehören. Von einer Integration der Frauen- und Geschlechterforschung kann hier keine Rede sein, auch wenn der internationale Diskurs in diesen zunächst kontextunabhängig erscheinenden Disziplinen zum Teil bereits andere Wege gegangen ist.

1.2.3 Der Lehrbeauftragtenpool

Lehraufträge dienen der Weiterqualifizierung von Wissenschaftlerinnen, sind Verpflichtung der Habilitierten und im Verlauf der Jahre wichtiges Instrument zur Sicherung eines breiten Lehrangebots der Fachbereiche geworden. Der Lehrbeauftragtenpool, zentral angesiedelt, hatte und hat zudem die Funktion, die Frauen- und Geschlechterforschung zu stärken. Im Sinne der dokumentarischen Berichterstattung wird aus dem jeweilig aktuellen *Zirkular* zitiert.

„Seit dem WS 1983/84 wurden aus einem 1983 geschaffenen Pool zur Förderung der frauenforschungsbezogenen Lehre jeweils 15 Lehraufträge pro Semester finanziert. Die Mittel konnten in der zentralen Universitätsverwaltung von den Fachbereichen beantragt werden. In jedem Semester lag die Anzahl der Anträge über der festgelegten Summe. Durch Intervention der ZE ist es meistens gelungen, zugunsten einzelner Fachbereiche auch die Bewilligung für einige zusätzliche Anträge zu erreichen.

Seit dem WS 1997/98 existiert dieser Pool, der für andere Hochschulen als beispielhaftes Förderinstrument gilt, nicht mehr. Die Mittel werden den Fachbereichen als Bestandteil ihres Haushalts direkt zugewiesen. Die Zuteilung der Mittel orientiert sich an den Antragstellungen des SoSe 1997.

Diese Umstellung von der die ZE erst im nachhinein erfahren hat, ist aus zweierlei Gründen problematisch. Erstens profitieren jetzt nur die Fachbereiche von den Extramitteln, die zuletzt Anträge an den Pool gestellt haben. Zuvor konnten prinzipiell alle Fachbereiche Anträge stellen. Zweitens bedarf es jetzt größerer Aufmerksamkeit, um festzustellen, ob die Fachbereiche, in deren Haushalte die zusätzlichen Mittel eingegangen sind, auch weiterhin damit frauenforschungsbezogene Lehraufträge finanzieren. Die zuständige Vizepräsidentin, Prof. Keitel-Kreidt, und der Kanzler der FU haben die betroffenen Fachbereiche auf die Umstellung der Mittelzuweisung und die mit ihr einhergehenden Verpflichtungen hingewiesen.

Es muß jedoch befürchtet werden, daß die Abschaffung dieses Instruments der Förderung von Frauen- und Geschlechterstudien, ohne jede Bewertung seiner Wirksamkeit und ohne jede verbindliche Vorgabe von Kompensationsmaßnahmen, negative Auswirkungen auf die Kontinuität der Lehre im Bereich Frauenstudien haben wird“ (vgl. *Zirkular* März 1998).

„Ab dem WS 1999/2000 stehen wieder zentrale Mittel zur Finanzierung für Lehraufträge zur Frauen- und Geschlechterforschung zur Verfügung: für 1999 und 2000 jeweils 53.340 DM. Damit wird der Versuch, die entsprechenden Mittel in die Haushalte der Fachbereiche zu integrieren, aufgegeben. Am 14.9. erhielt die ZE von der Abteilung Haushaltsangelegenheiten eine Mitteilung, die zum Verteilungsmodus u. a. vorschlägt: 1.) Die Fachbereiche werden von der ZE Frauen aufgefordert, Anträge auf Bereitstellung von Sondermitteln zur Vergütung von Lehraufträgen zu frauenspezifischen Themen bei der ZE Frauen einzureichen. 2.) Die ZE Frauen prüft diese Anträge und unterbreitet VP 3 unter Berücksichtigung des verfügbaren Finanzvolumens Vorschläge zur Verwendung der Sondermittel. 3.) VP 3 prüft die Empfehlungen der ZE Frauen, trifft die endgültige Entscheidung und übermittelt diese mit den entsprechenden Angaben/Unterlagen der Abt. II B. Alle Fachbereiche erhalten in Kürze ein Anschreiben, in dem die Verfahrensweise detailliert beschrieben ist“ (aus *Zirkular* Oktober 1999).

Leider ist der Lehrbeauftragtenpool seit kurzem von Reduzierung bedroht. Nach einem kürzlich erfolgten Gerichtsbeschluß muß das Entgelt für Lehraufträge verdoppelt werden. Diese Entscheidung wird sich ab Sommer 2001 auswirken und wird bei gleichbleibendem Finanzvolumen einer Halbierung entsprechen. Es ist zu wünschen, daß hier dem Ziel einer Förderung der Geschlechterforschung entsprechend das Volumen vergrößert wird.

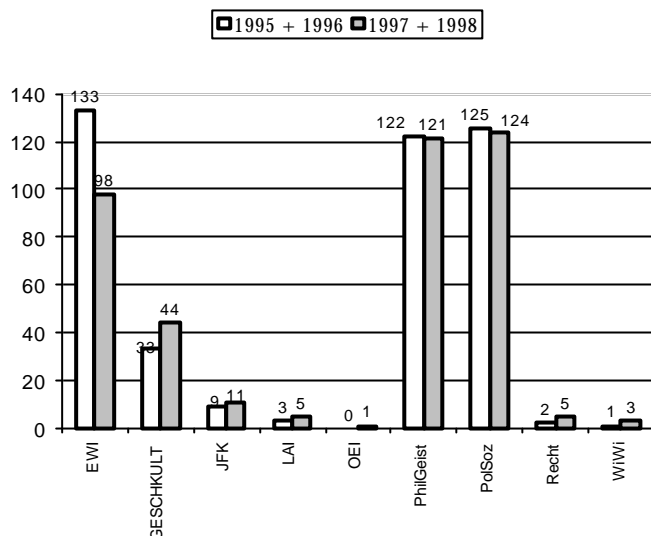
1.2.4 Gender Studies als Studien- und Prüfungsschwerpunkte

Entsprechend dem Modell der dezentralen Ansiedlung von Gender Studies ist dieser Bereich inzwischen in einige Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen worden. So geht beispielsweise die Studienordnung des Diplomstudiengangs Politikwissenschaft unter §3 „Allgemeine Ausbildungsziele“ darauf ein, die Bedeutung des Geschlechterverhältnisses und ethnokultureller Differenzen für Ungleichheiten und Konfliktpotenziale in Gesellschaft und Politik würdigen zu lernen und führt unter §9 „Kernbereich des politikwissenschaftlichen Studiums“ an:

„Das Geschlechterverhältnis ist in seiner zentralen Bedeutung für die Politik und die Politikwissenschaft in jedem der Problemfelder regelmäßig und angemessen zu berücksichtigen. Im einzelnen ist das Geschlechterverhältnis zu thematisieren in seiner Bedeutung für Genesis und Funktion der politischen Theorie und Philosophie, für Wissenschaftstheorie und Methodologie der Politikwissenschaft, für die Arbeitsteilung, gesellschaftliche Reproduktion und staatliche Politik, für Macht und Herrschaft, für die geschlechtsspezifische Selektivität im politischen System der Bundesrepublik Deutschland und in anderen Systemen im Vergleich, für die Bedingungen und Auswirkungen internationaler Beziehungen. Außerdem ist die politische Bedeutung des Rechts für Konstitution, Legitimation und Transformation des Geschlechterverhältnisses zu behandeln.“

Des Weiteren sind Vorgaben gemacht worden über den Umfang von Geschlechterforschung im Lehrangebot: regelmäßig, mindestens jedes zweite Semester eine Überblicksvorlesung im Grundstudium zu politikwissenschaftlichen Aspekten des Geschlechterverhältnisses und mindestens 20 % der Proseminare, die ihr Thema wesentlich unter dem Aspekt Gender behandeln. Vergleichbar ist die Situation in der Soziologie. Diese inhaltlichen Verpflichtungen des Lehrkörpers zeigten sich bereits in der in Diagramm 1.2 ausgewiesenen starken Beteiligung des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften. Ebenfalls diesen Schwerpunkte in die Studienordnung aufgenommen haben die Fachgebiete Philosophie, Erziehungswissenschaft, Germanistik und Amerikanistik. Die durch die bisherige Analyse bereits gezeigte recht erfolgreiche Etablierung und zum Teil auch Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung in den vier geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereichen wird durch die hohe Zahl von Qualifikationsarbeiten in diesen Bereichen bestätigt.

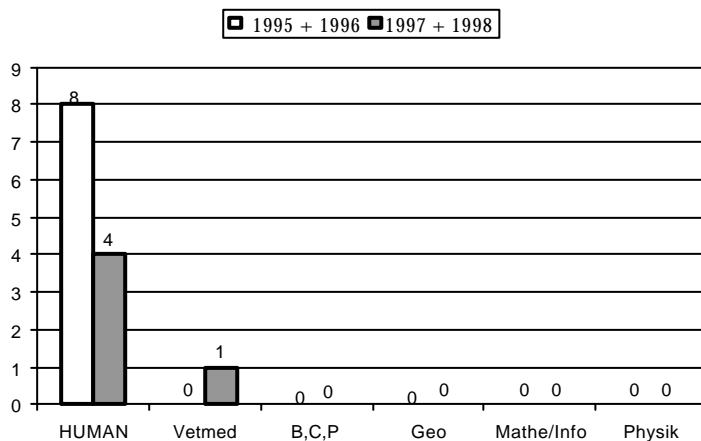
Diagramm 1.6: Abschlußprüfungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1995-1998



Im Fachbereich Politikwissenschaften/Soziologie lassen sich immerhin von 1115 Arbeiten 11,1 % aufgrund ihres Titels in das Gebiet der Geschlechterforschung einordnen, bei den Erziehungswissenschaften 12,3 %. Wie viele weitere Arbeiten sich methodischer Ansätze aus feministischer Theoriebildung bedienen, läßt sich nicht erfassen. Aber auch die Regionalwissenschaften sind hier zum großen Teil sehr engagiert, vor allem wenn man die geringe Absolutzahl ihrer Abschlüsse bedenkt; so sind es beim LAI beispielsweise 10 % der Qualifikationsarbeiten, die im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung verfaßt werden. Obwohl in Rechts- und Wirtschaftswissenschaften wenige Veranstaltungen angeboten wurden, sind auch hier immerhin einige Arbeiten zu verzeichnen.

Anders stellt sich die Situation in den Naturwissenschaften da.

Diagramm 1.7: Abschlußprüfungen im Bereich Frauen- und Geschlechterforschung in den Naturwissenschaften 1995-1998



Fast ausschließlich in der Medizin und im Gebiet Medizingeschichte sind Abschlüsse zu verzeichnen. Die eine Promotion in der Veterinärmedizin zeigt, daß auch in diesen Disziplinen die Frage nach der Kategorie Geschlecht gestellt wird.

1.2.5 Der Literaturbestand

„Die Universitätsbibliothek und die Bereichsbibliotheken stellen für Frauenstudien und Frauenforschung relevante Literatur zur Verfügung und erschließen vorhandene Sammlungen“ (vgl. Frauenförderrichtlinien der FU §22 (5)).

Mit dem im Juni 1999 durch die Universitätsbibliothek vorgelegten „zweiten Sachstandsbericht zum Bestand und zur Erschließung der Literatur zur Frauen- und Geschlechterforschung an den Bibliotheken der FU“ werden die bisher von den Fachbereichen unternommenen Anstrengungen dokumentiert. Dabei zeigt sich analog zu den vorgehenden Analysen, daß wiederum zunächst grob zwischen Natur- und Geisteswissenschaften zu unterscheiden ist.

In den Naturwissenschaften sind in der Medizin in den Bereichen Geschichte, Arbeit, soziale Medizin und Psychologie Schwerpunkte vorhanden; des weiteren in der Mathematik zur Frauensituation, in der Biologie zu Geschlechtsdimorphismen und in den Geowissenschaften zur Frauensituation, zu feministischer Theorie und zu feministischer Verkehrs- und Stadtplanung. Diese Auflistung zeigt, daß mit einer gewissen Zufälligkeit den Interessen der jeweils dort arbeitenden Wissenschaftlerinnen entsprechende Literatur angeschafft wurde und nicht systematisch die für das Fach insgesamt relevante Literatur.

Für die Geisteswissenschaften gilt, daß nahezu alle Bereiche, auch die kleinen Fachbibliotheken hier über Literatur verfügen. Hier stellt sich eher die Frage nach der Quantität bzw. dem investierten Finanzvolumen. Diese konnte nicht systematisch erfaßt werden, da solche Erhebungen vorangekündigt sein müßten, was nicht der Fall war. Ein Vergleich aber zwischen der Erhebung von 1994 und 1998 am Fachbereich Politikwissenschaften zeigt die Auswirkungen der Mittelkürzungen: Die 1994 noch abonnierten 50 für die Frauen- und Geschlechterforschung relevanten Zeitschriften mußten um 60% reduziert werden. Hier kommt der Bibliothek der ZE eine neue Bedeutung zu, die mit mittlerweile 70 statt 68 laufenden Zeitschriften den Bestand halten konnte (vgl. 1.1.1.2).

Im Zuge der Arbeit an dem Sachbestandsbericht erstellte die Universitätsbibliothek den Entwurf für einen „Führer zu Literatur über Frauenfragen und Frauenforschung in den Bibliotheken der Freien Universität Berlin“. Er ist

„in der Tradition der Bibliotheksführer zu sehen, die auf Einrichtungen aufmerksam machen, deren qualitative Erkundung aber den einzelnen Interessenten überlassen bleiben muß“ (S.10).

Er dokumentiert aber in sehr detaillierter Weise, womit die Besucher/innen von Bibliotheken zu rechnen haben und welche Kataloge und Informationssysteme zur Verfügung stehen. Das ist für die immer auch interdisziplinär

angelegte Arbeit im Bereich der Geschlechterstudien und bei der Größe der FU ein sehr sinnvolles Projekt, um gerade Studierenden ein Stück Orientierungshilfe zu bieten. Es kann aber auch großräumiger gedacht werden:

„Hierbei wäre ... zu prüfen, ob nicht in diesen Führer wegen seiner sachlichen Ausrichtung weitere Bibliotheken in Berlin einbezogen werden sollten.“

1.2.6 Strukturplanungen

Der Wissenschaftsrat hat sich 1998 in seinen „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ in sehr dezidierter Weise mit Geschlechterforschung auseinandergesetzt. In einem eigenen Kapitel werden die historischen Wurzeln der Frauenforschung und die heutige Situation analysiert:

„Inzwischen hat ein Professionalisierungsprozeß in den einzelnen Disziplinen eingesetzt, und die Frauen- und Geschlechterforschung strebt die Integration ihrer Fragestellungen in die verschiedenen Zweige der Wissenschaften an ... Mit der Betonung der Geschlechterverhältnisse ist aber auch der Mann bzw. Männlichkeit ins Zentrum neuer Forschungsinteressen gerückt, ergibt sich doch aus der Komplementarität der Geschlechterrollen auch die Analyse ihrer Funktion und gesellschaftlichen Konstruktion ... Frauen- und Geschlechterforschung zeigt die umfassende geschlechtsspezifische Prägung von gesellschaftlicher Wirklichkeit, sowie wissenschaftlicher Theorie und Praxis auf und macht die damit einhergehenden Wirkungen sichtbar“ (S. 52f.).

In seiner Stellungnahme und seinen Empfehlungen führt der Wissenschaftsrat aus:

„Solange eine Verankerung von „Gender Studies“ im Lehrangebot und in den Forschungsprogrammen der Hochschulen noch nicht erreicht ist, sollte in den Fächern jeweils die Notwendigkeit geprüft werden, spezialisierte oder teilspezialisierte Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung zu schaffen. Erst wenn sich Themen und Formen der Frauenforschung unabhängig von einzelnen Frauen in Fächern, Studiengängen, in Lehre und Forschung der Hochschule etablieren und im disziplinären Diskurs kontinuierlich bearbeitet sowie zum selbstverständlichen Bestandteil hochschulischer Qualifikationen werden, ist ein Verzicht auf Sonder- und Übergangslösungen möglich und sinnvoll“ (S. 75).

An der Freien Universität sind zur Zeit in den Bereichen Politikwissenschaft, Soziologie, Geschichtswissenschaft, Germanistik und Erziehungswissenschaften Professuren auf Grund ihrer Denomination als Frauenforschungsprofessuren ausgewiesen. Davon ist eine in den Politikwissenschaften noch bis Ende des Sommersemesters 2000 finanziell gesichert, da es sich um eine befristete Teilzeitprofessur handelt. Die Vertretung der Professur in den Erziehungswissenschaften ist seit Sommer 2000 nicht besetzt. Mit diesem Umfang der Institutionalisierung liegt die FU im bundesweiten Trend recht gut. Bedenkt man allerdings ihre Größe und ihre historische Bedeutung für die Entwicklung von Frauen- und Geschlechterforschung und zieht gar noch den Vergleich mit der Hochschule Paderborn mit vier Frauen- und Geschlechterforschungsprofessuren, so ist hier noch einiges zu tun.

Neben diesen inhaltlich ausgewiesenen Professuren gibt es eine ganze Reihe von Professoren/innen, die ihren Forschungsschwerpunkt in diesem Bereich haben oder in Lehre wie Forschung der Kategorie Geschlecht eine wesentliche analytische Bedeutung zuweisen. Dies alles dokumentiert sich in den Unterkapiteln 1.2.1 und 1.2.2 zu Lehre und Qualifikationsarbeiten. Doch kann trotz des hohen Engagements der einzelnen Lehrstuhlinhaber/innen diese Situation nicht als erfolgreiche Integration von Frauen- und

Geschlechterforschung bezeichnet werden, da es immer mit dem Moment der Zufälligkeit entsprechender Interessen der berufenen Person zusammenhängt. In dem 1998 verabschiedeten, von der EPK unter Mitwirkung der damaligen Frauenbeauftragten entwickelten Strukturplan sind ausdrücklich ausgewiesen als Professuren für diesen Bereich:

- Politische Wissenschaft: Politische Theorie unter Genderperspektive
- Erziehungswissenschaft: Gender Studies
- Psychologie: Gender Studies, Persönlichkeitspsychologie
- Geschichte: Neuere Geschichte mit Schwerpunkt Geschlechtergeschichte
- Germanistik: Frauen- und Geschlechterforschung

Das sind deutlich weniger als beispielsweise zunächst in dem Entwurf zur Struktur 2003 vorgeschlagen. Die Reduktion folgt der allgemeinen Tendenz zur Entspezialisierung, die sich aus der Zahl der abnehmenden Professuren zu ergeben scheint. Der Wissenschaftsrat schlägt in seinem Gutachten als Lösung neben der spezialisierten auch die teilspezialisierte Professur vor. Dieses Konzept verfolgt der Fachbereich Philosophie- und Geisteswissenschaft bereits mit seiner Entscheidung, die Professur Cultural Studies/Landeskunde mit dem Zusatz „inclusive Gender Studies“ auszuschreiben, wie sie in den Zielvereinbarungen dokumentiert ist.

Im Verlauf der nächsten Jahre werden im Zuge des Generationenwechsels etwa 60% der Professuren neu zu besetzen sein. Hier liegen einerseits Chancen, den Frauenanteil erheblich zu erhöhen. Andererseits könnte mit dem Konzept der teilspezialisierten Professur die Institutionalisierung der Ausbau von Geschlechterforschung, wie sie der Wissenschaftsrat empfiehlt und wie es auch die Frauenförderrichtlinien vorsehen, vorangetrieben werden. Dies ist schon deshalb dringend erforderlich, weil sonst bereits aufgebaute Forschungsschwerpunkte in einzelnen Bereichen mit der Emeritierungswelle zerstört würden und an vielen Stellen der Anschluß an internationale Entwicklungen verloren geht.

2. Frauen an der FU

„Die“ Situation der Frauen an der FU gibt es nicht - dafür finden sich Frauen in zu vielfältigen Bereichen, haben zu unterschiedliche Tätigkeiten und Positionen. Die Zahlen zeigen: die FU ist in weiten Teilen eine Frauen-Universität. Die Zahlen zeigen aber auch, daß in den hohen Positionen Männer immer noch weitgehend unter sich sind. Das gilt für den wissenschaftlichen Bereich ebenso wie für den nicht-wissenschaftlichen. Das folgende Kapitel geht differenziert auf die zahlenmäßige Repräsentation von Frauen in den verschiedenen universitären Bereichen ein. Aufgrund der unterschiedlichen Fachkulturen werden meist nach einer Gesamtschau der Daten der medizinische, der geistes- und sozialwissenschaftliche sowie der naturwissenschaftliche Bereich getrennt analysiert.

Zunächst steht der wissenschaftliche Bereich im Mittelpunkt der Betrachtung. Es wird auf die Stelleninhaberinnen an der FU eingegangen sowie auf die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen. Die zahlenmäßig größte Gruppe an der Universität ist die der Studierenden. Diesen Bereichen widmet sich ein weiterer Teil dieses Kapitels. Um die Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich geht es im dritten Teil. Sie sind stark von den Umstrukturierungsmaßnahmen innerhalb der FU betroffen. Auf die Repräsentation von Frauen in den Gremien und Organen der FU wird im letzten Unterkapitel eingegangen.

2.1 Der wissenschaftliche Bereich

2.1.1 Professorinnen

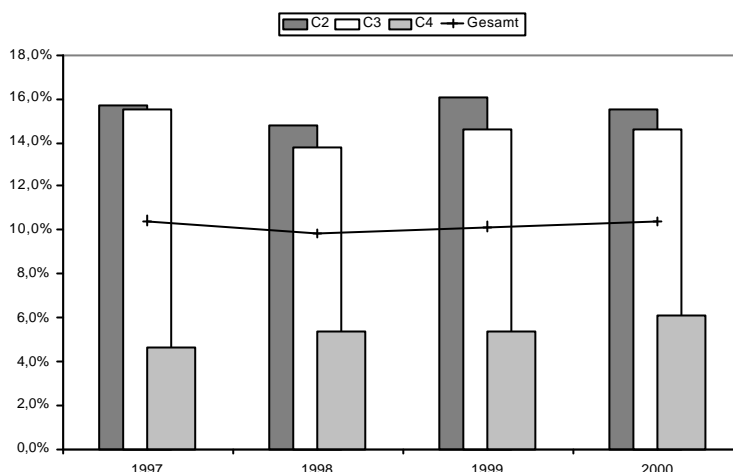
Im Berichtszeitraum scheint die FU ihren Ruf als frauenfördernde Universität zu bestätigen. Der Anteil der Frauen in der höchsten Besoldungsstufe, den C4-Professuren, stieg bis zum Jahr 2000 auf über sechs Prozent, der Anteil der Frauen an den Professuren insgesamt stagnierte bei etwa zehn Prozent.

Tabelle 2.1: Frauenanteil an den Professuren an der FU Berlin 1997-2000

Professuren	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
C4	305	14	4,6	300	16	5,3	301	16	5,3	295	18	6,1
C3	245	38	15,5	225	31	13,8	213	31	14,6	199	29	14,6
C2	102	16	15,7	95	14	14,7	87	14	16,1	84	13	15,5
Gesamt	652	68	10,4	620	61	9,8	601	61	10,1	578	60	10,4

Quelle: FU/psv

Diagramm 2.1: Frauenanteile an den Professuren an der FU Berlin 1997-2000



Die Ursache dafür ist jedoch nicht die Weiterführung der bislang so erfolgreichen Berufungspolitik. Zwischen 1997 und 2000 sind unter den 35 neuberufenen Professoren nur sechs Frauen gewesen, das entspricht 17%. In der vergangenen Berichtsperiode war der Frauenanteil mit einem Drittel fast doppelt so hoch.

Erfreulich an der Berufungsbilanz ist jedoch, daß vier der neuberufenen Frauen C4-Professuren besetzen konnten, in den Fachbereichen Veterinärmedizin und Physik sogar erstmals. Herausragend sind die Fachbereiche Geschichte und Kulturwissenschaften mit über 20% Frauen an den C4-Stellen (d.h. 7 von 33 Professuren sind mit Frauen besetzt), sowie Biologie, Chemie, Pharmazie mit 11% (3 von 27). Diese Zahlen spiegeln die Situation in den Fachbereichen nur unzureichend wider, denn beim Frauenanteil aller Professuren rangiert der Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie mit 7,8% nur im Mittelfeld. Spitze sind auch hier wieder die Geschichts- und Kulturwissenschaften mit 20%, gefolgt vom FB Erziehungs- und Sportwissenschaften mit 18,5%. Diese hohen Anteile relativieren sich, wenn man bedenkt, daß dort jeweils ungefähr zwei Drittel der Studierenden Frauen sind.

Frauenförderung ist trotz des statistischen Erfolges nicht überflüssig. Die Daten zeigen, daß die absolute Zahl der C4-Professorinnen insgesamt nur um zwei zugenommen hat. Die Erhöhung ihres Anteils resultiert aus der Pensionierung der männlichen Kollegen und der Stellenreduzierung. Letztere betrifft auch die C3- und C2-Professuren, deren Gesamtzahl seit 1997 um 75 bzw. 19 abgenommen hat. Frauen waren davon in gleichem Maße betroffen wie Männer, ihr Anteil verringerte sich nur geringfügig.

Die Bilanz ist zwiespältig. Positiv ist, daß der Frauenanteil trotz der geringer werdenden Stellen konstant geblieben ist. Mit über 10 % ist er im Bundesvergleich noch immer sehr hoch. Inakzeptabel ist jedoch, daß der Frauenanteil an den Neuberufenen so gering ist. Hier sind für die kommenden Jahre wieder verstärkte Anstrengungen notwendig. Die bundespolitischen Zeichen stehen auf Frauenförderung. Die Erfolgsmarke wurde von der Bundesministerin für Wissenschaft und Forschung, Edelgard Bulmahn, vorgegeben. In ihrer Presseerklärung vom 30.12.1999 heißt es:

„Wir können es uns nicht leisten, auf das Potenzial von Frauen zu verzichten. Ich will, dass Professorinnen nicht nur als Ausnahmeerscheinung an den Hochschulen zu finden sind, sondern das Bild von Wissenschaft und Forschung genauso prägen wie Männer.“ Sie werde sich deswegen dafür einsetzen, den Frauenanteil an Professuren bis zum Jahre 2005 auf 20% zu verdoppeln.“

Für die FU kann das jedoch keine Richtschnur sein. Wenn eine Technische Universität mit ca. 30% Studentinnen ihren Frauenanteil unter den Professorinnen von fünf auf zwanzig Prozent erhöht, ist das ein wirklicher Fortschritt für die Frauenförderung. Das Ziel an der FU sollte hingegen darin liegen, daß der Frauenanteil unter den Professorinnen ebenso hoch wie unter den Absolventinnen eines Studienfaches ist. Effektive Förderung von Frauen als Wissenschaftlerinnen ist die Aufgabe für die nächsten Jahre. Die Weichen dafür werden gerade gestellt. Ein gewaltiger Generationenwechsel unter der Professorenschaft steht bevor: Etwa 60% werden in nächster Zeit pensioniert. Für die FU bedeutet das konkret die Neubesetzung von 55 Professuren bis zum Jahr 2002. Neben der Gewinnung hochqualifizierter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler besitzt die Steigerung des Frauenanteils bei den Berufungen höchste Priorität. Wenn Frauen jetzt nicht als Professorinnen an die FU kommen, schafft es erst die übernächste Generation. Die Hochschulleitung ist sich der Dringlichkeit dieses Anliegens bewußt, wie die Pressemitteilung zur Kuratoriumssitzung am 3./4. Mai zeigt:

„Bei dem ehrgeizigen Berufungsprogramm ist wissenschaftliche Qualität oberstes Kriterium, daneben sollen, diesem Grundsatz nachgeordnet, die Verjüngung des Lehrkörpers, seine Internationalisierung durch die Berufung ausländischer Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen und die Steigerung des Frauenanteils als Eckpunkte für das Programm gelten.“

Die Frauenbeauftragte sieht es als ihre vordringlichste Aufgabe an, die Hochschulleitung bei diesem Vorhaben zu unterstützen.

2.1.2 Frauen im Mittelbau der FU

Mittelbau-Stellen spielen für die Förderung von Wissenschaftlerinnen eine wichtige Rolle. Sie schaffen im Rahmen ihrer Qualifikation die Anbindung an die Institution Universität und bieten Infrastruktur. Damit verbunden sind Verpflichtungen in der Lehre und in der Selbstverwaltung der Fachbereiche und wissenschaftlichen Einrichtungen.

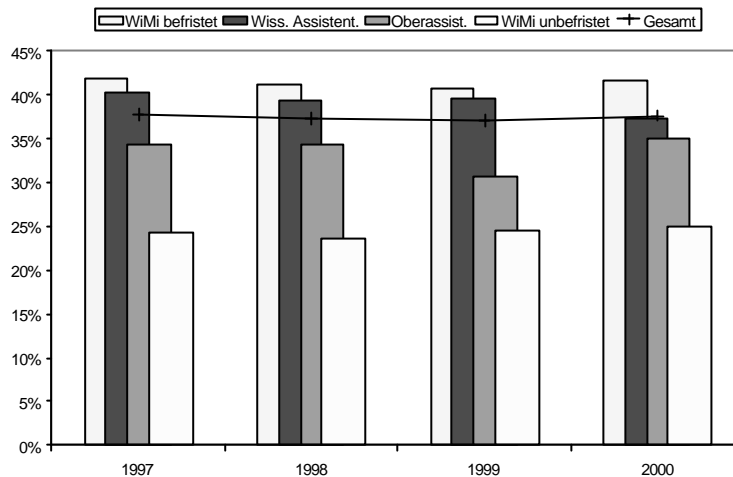
Fast 40% der Wissenschaftlichen Assistenturen und Oberassistenturen wurden im Berichtszeitraum von Frauen besetzt. Dieser Wert bedeutet gegenüber dem vergangenen Berichtszeitraum eine leichte Steigerung und entspricht fast dem Frauenanteil an den Promotionen. Bei den Assistenturen wurden keine Kürzungen vorgenommen, die Stellenzahl hat sich sogar leicht erhöht.

Tabelle 2.2: Frauen im Mittelbau der FU Berlin 1997-2000

	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Oberassistent/innen	38	13	34,2	35	12	34,3	36	11	30,6	40	14	35,0
Wiss. Assistent/innen	263	106	40,3	277	109	39,4	279	110	39,4	279	104	37,3
WiMi unbefristet	427	103	24,1	432	102	23,6	436	107	24,5	423	105	24,8
WiMi befristet	1256	526	41,9	1386	570	41,1	1408	571	40,6	1405	583	41,5
Gesamt	1984	748	37,7	2130	793	37,2	2159	799	37,0	2147	806	37,5

Quelle: FU/psv, Stichtag 15.02. jeden Jahres

Diagramm 2.2: Frauenanteil im Mittelbau der FU Berlin 1997-2000



Stellenreduktionen gab es in geringerem Umfang für unbefristete Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter¹. Seit 1997 ist die Gesamtzahl der Stellen weitgehend konstant geblieben. Im FB Humanmedizin gab es sogar mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in dieser Position. Frauen waren auf unbefristeten Stellen bislang unterrepräsentiert. Daran hat sich nichts geändert, nur ein Viertel ist mit Frauen besetzt. Unbefristete Mitarbeiter/innen soll es künftig an der FU in geringerem Umfang geben. Beim Abbau ist darauf hinzuwirken, daß Frauen nicht in stärkerem Maße betroffen sind als Männer.

Wesentlich höher ist der Frauenanteil mit ca. 41% an den befristet tätigen Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Anteil hat sich seit dem letzten Bericht der Frauenbeauftragten nicht verändert. Die Anzahl der Personen auf diesen Stellen hat sich seit 1997 um 149 vergrößert. ² Vor allem im FB Humanmedizin kam es zu einer Ausweitung dieses Bereiches, wohingegen die übrigen Bereiche mit 63 Stellen weniger auskommen mußten.

Daß die Reduktionen in diesem Bereich nicht größer sind, liegt zum einen an der Einwerbung von Drittmitteln. Zum anderen werden diese Stellen in wachsendem Umfang als Zwei-Drittel-Stellen bzw. halbe Stellen vergeben. Das bedeutet, daß sich drei Personen zwei bzw. zwei Personen eine Stelle teilen, so daß trotz geringerer

¹ Differenzen zum 3. Bericht der Frauenbeauftragten ergeben sich aufgrund von unterschiedlichen Quellen und Erhebungsmethoden, die vormalig verwendeten FU-Statistiken wurden nicht mehr fortgeschrieben.

Stellenzahl letztendlich mehr Menschen auf diesen Stellen arbeiten. In welchem Umfang das der Fall ist, läßt sich aufgrund der fehlenden Daten für den Berichtszeitraum nicht sagen. Es ist jedoch zu vermuten, daß sich seit 1997, als bereits zwei von fünf Stellen geteilt waren, diese Praxis verstärkt hat. Bereits damals waren Frauen mit 47,3% häufiger auf den Teilzeitstellen vertreten als auf den Vollzeit-Stellen (37,6%). Diese Entwicklung ermöglicht es mehr Wissenschaftler/innen, an der Universität tätig zu sein. Der gesamte Arbeitsumfang und die Anforderungen an die wissenschaftliche Arbeit haben sich jedoch nicht verringert und müssen nun in weniger Arbeitsstunden erfüllt werden. Es ist anzunehmen, daß an der FU durch den wissenschaftlichen Nachwuchs ein großer Berg unbezahlter Arbeit geleistet wird, insbesondere von den Frauen auf diesen Stellen.

2.1.3 Die wissenschaftliche Qualifikation

2.1.3.1. Promotionen

Die Zahl der Promotionen veränderte sich gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum kaum. Der Rückgang der Promotionsanzahl im Jahr 1999 geht hauptsächlich auf den FB Humanmedizin zurück. Erfreulich ist der gestiegene Frauenanteil, der in allen Jahren über der 40%-Marke liegt.

Tabelle 2.3: Promotionen 1997 bis 1999 an der FU Berlin

Bereich	1997			1998			1999			97-99 Frauen in %
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	
Humanmedizin	397	185	46,6	336	154	45,8	282	135	47,9	46,7
Veterinärmedizin	96	49	51,0	109	66	60,6	135	84	62,2	58,5
Gesamt Medizin	493	234	47,5	445	220	49,4	417	219	52,5	49,7
Rechtswissenschaften	49	12	24,5	24	8	33,3	35	14	40,0	31,5
Wirtschaftswissenschaften	32	3	9,4	38	12	31,6	28	7	25,0	22,4
Politik u. Sozialwissenschaften	53	14	26,4	66	20	30,3	69	24	34,8	30,9
Erziehungswiss. u. Psychologie	41	25	61,0	35	20	57,1	21	11	52,4	57,7
Geschichts- u. Kulturwiss.	63	27	42,9	65	41	63,1	70	28	40,0	48,5
Philosophie u. Geisteswiss.	57	22	38,6	55	26	47,3	57	29	50,9	45,6
Osteuropa-Institut	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0	100,0
John-F.-Kennedy-Institut	0	0	0,0	3	2	66,7	0	0	0	66,7
Lateinamerika-Institut	0	0	0,0	2	2	100,0	3	1	33,3	60,0
Gesamt Geistes- u. Sozwiss.	296	104	35,1	288	131	45,5	283	114	40,3	40,3
Mathe/Informatik	8	5	62,5	5	2	40,0	5	1	20,0	44,4
Physik	31	4	12,9	25	3	12,0	34	3	8,8	11,1
Biologie, Chemie, Pharmazie	152	51	33,6	151	52	34,4	139	45	32,4	33,5
Geowissenschaften	24	7	29,2	20	8	40,0	28	8	28,6	31,9
Gesamt Naturwiss.	215	67	31,2	201	65	32,3	206	57	27,7	30,4
Gesamt FU	1004	405	40,3	934	416	44,5	906	390	43,0	42,6

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Dieser Anstieg zeigt sich fast durchgängig in allen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fachbereichen. Einbrüche bei der Promotion von Frauen finden sich besonders gravierend im FB Mathematik/Informatik. Zwar beeinflussen schon geringe Schwankungen bei den Promotionen den Anteil aufgrund der kleinen Gesamtzahl in diesem Fachbereich. Die Gesamttendenz ist jedoch negativ, 1999 promovierte nur eine Frau. Dem steht als Bonbon in diesem Bereich die Habilitation von zwei Frauen im gleichen Jahr gegenüber.

2 Differenzen zum 3. Bericht beruhen auch hier wieder auf unterschiedlichen Quellen und Erhebungsmethoden.

2.1.3.2. Habilitationen

Die Habilitation als letzte Qualifikationshürde auf dem Weg zur Professur ist zunehmend umstritten. Aus frauenpolitischer Sicht wird seit langem deren Abschaffung gefordert, da sie einen wirkungsvollen Mechanismus zur Ausgrenzung von Frauen aus der Wissenschaft darstellt (vgl. 3. Bericht der Frauenbeauftragten S. 31). Zu den Bedingungen, unter denen Frauen an der FU habilitieren, liegt seit kurzem eine Studie von Mechthild Kiegelmann vor (vgl. *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*, Heft 1/2000 S. 137-152).

Die Resultate zeigen die ambivalente Situation habititierender Frauen und Männer an der Universität: Professor/innen werden zum einen als fördernde Personen wahrgenommen, zum anderen erzeugen sie durch die Übertragung ihrer Aufgaben an die Wissenschaftler/innen Zeitdruck und Arbeitsüberlastung. Gleichzeitig belastet die unsichere Arbeitssituation und die Abhängigkeit von einem Professor. Positiver Unterstützung durch universitäre Strukturen und Vernetzung mit anderen Wissenschaftler/innen stehen Intrigen, Mobbing und Isolation als häufig genannte Begleiterscheinungen der Habilitation gegenüber. Für Wissenschaftler/innen mit Familie ist diese Phase nur schwer zu bewältigen, wie folgendes Zitat zeigt:

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

Die Etablierung neuer Wege in die Wissenschaft als Beruf macht indes Fortschritte. Seit dem 7. April liegen die Beratungsergebnisse einer Expertenkommission des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung vor, in denen die Einführung einer auf maximal sechs Jahre befristeten Juniorprofessur als Voraussetzung für eine Lebenszeitprofessur an Universitäten vorgeschlagen wird:

„Juniorprofessorinnen und -professoren haben das Recht zur selbständigen Forschung und Lehre ... Ihnen ist ein eigenes Budget zuzuweisen und eine drittmittelfähige Grundausstattung zu gewähren. Mit der Einführung der Juniorprofessur kann das Habilitationsverfahren entfallen.“

Damit wird das Dienstverhältnis in dieser Qualifikationsphase selbständiger gestaltet. Solange eine Habilitation noch zu den zwingenden Voraussetzungen zur Erlangung einer Professur ist, müssen Frauen hier verstärkt gefördert werden.

An der FU ist die Zahl der Habilitationen in den Jahren 1998 und 1999 gegenüber den Vorjahren gestiegen, es sind nie zuvor so viele Wissenschaftler/innen habilitiert worden. Das gilt ebenso für die absolute Zahl und den Anteil der Frauen. Letzterer betrug 1999 fast ein Drittel, ein absoluter Spitzenwert.

Die Zahlen zum Habilitationsverhalten in den vergangenen Jahren deuten darauf hin, daß die Habilitationen von der Umstrukturierung der Fachbereiche beeinflußt wurden. Insbesondere in den fusionierten Bereichen FB Geschichts- und Kulturwissenschaften, FB Biologie, Chemie, Pharmazie sowie FB Philosophie und Geisteswissenschaften sieht es so aus, als ob 1998 vor dem Zusammenschluß in den alten Bereichen noch

zahlreiche Habilitationsverfahren abgeschlossen wurden. Die Anzahl der Habilitationen ist in diesem Jahr sehr hoch, 1999 sind es hingegen nur noch sehr wenige.

Tabelle 2.4: Habilitationen nach Fachbereichen an der FU Berlin 1997 bis 1999

Bereich	1997			1998			1999			97-99 Frauen in %
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	
Humanmedizin	12	1	8,3	22	3	13,6	19	3	15,8	13,2
Veterinärmedizin	0	0	0,0	2	0	0,0	4	1	25,0	16,7
Gesamt Medizin	12	1	8,3	24	3	12,5	23	4	17,4	13,6
Rechtswissenschaften	0	0	0,0	1	0	0,0	7	2	28,6	25,0
Wirtschaftswissenschaften	2	0	0,0	4	0	0,0	5	2	40,0	18,2
Politik u. Sozialwissenschaften	*	*	*	10	2	20,0	10	5	50,0	35,0
Erziehungswiss. u. Psychologie	2	1	50,0	7	2	28,6	5	2	40,0	35,7
Geschichts- u. Kulturwiss.	*	*	*	11	3	27,3	3	1	33,3	28,6
Philosophie u. Geisteswiss.	*	*	*	14	2	14,3	7	4	57,1	28,6
Gesamt Geistes- u. Soz.wiss.	-	-	-	47	9	19,1	37	16	43,2	29,5
Mathe/Informatik	4	0	0,0	2	0	0,0	7	2	28,6	15,4
Physik	2	0	0,0	6	0	0,0	5	0	0,0	0,0
Biologie, Chemie, Pharmazie	6	1	16,7	13	2	15,4	1	0	0,0	15,0
Geowissenschaften	5	1	20,0	7	2	28,6	7	0	0,0	15,8
Gesamt Naturwiss	17	2	11,8	28	4	14,3	20	2	10,0	12,3
Gesamt FU	-	-	-	99	16	16,2	80	22	27,5	19,8

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen,
*Daten lagen nicht vor

Besonders erfreulich sind die Habilitationen von Frauen im FB Veterinärmedizin und Rechtswissenschaft. Es bleibt zu hoffen, daß sich erfolgreiche Habilitationen von Frauen zu einer konstanten statistischen Größe entwickeln.

Bedenklich ist noch immer die Diskrepanz zwischen dem Frauenanteil von knapp 40% unter den Wissenschaftlichen Assistenturen, den traditionellen Habilitationsstellen, und dem Anteil unter den Habilitationen. Das bedeutet, daß auf den meisten der dafür vorgesehenen Stellen Frauen noch immer nicht habilitiert werden.

2.1.3.3 Promotionen und Habilitationen in den Fachbereichen

Im folgenden Kapitel werden die wissenschaftlichen Qualifikationsphasen in den einzelnen Fachbereichen genauer analysiert. Neben der Betrachtung der Entwicklung der Frauenanteile über die Jahre hinweg hat sich die Berechnung von Habilitations- und Promotionsquoten als Meßinstrument für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen bewährt. Durch deren Berechnung werden die absoluten Werte in ein Verhältnis zur vorhergehenden Qualifikationsstufe gebracht. Dazu wird die Anzahl der Promotionen von Frauen und Männern aus den drei Jahren des Berichtszeitraumes durch die Zahl der Absolventinnen und Absolventen geteilt, die Anzahl der Habilitationen entsprechend durch die Zahl der promovierten Frauen und Männer.

Für die Bewertung der Entwicklungen wurden die Fachbereiche nach Disziplinen differenziert. Die Abschlüsse haben je nach Fachkultur einen unterschiedlichen Stellenwert. Ist die Promotion z.B. in der Veterinärmedizin oder der Pharmazie eher als Berufseinstieg zu sehen, ist sie in den Geistes- und Sozialwissenschaften bereits der erste Schritt zur wissenschaftlichen Laufbahn.

Medizin

Der Frauenanteil an den Promotionen nahm im Berichtszeitraum im medizinischen Bereich erfreulicherweise zu, hauptsächlich durch die Vielzahl von Promotionen im FB Veterinärmedizin. Als Erfolg ist die größere Zahl der Habilitationen von Frauen zu bewerten, insbesondere im Bereich Humanmedizin. Dennoch müssen weitere Anstrengungen zur Qualifikation von Wissenschaftlerinnen unternommen werden, denn auf den oberen Qualifikationsstufen sind sie im Vergleich zum Absolventinnenanteil unterrepräsentiert.

In der Humanmedizin schlossen in den Jahren 1997 bis 1999 genauso viele Frauen wie Männer ihr Studium ab. Der Frauenanteil an den Promotionen liegt nur noch knapp unter 50%. Die Promotionsquoten von Männern und Frauen sind fast gleich hoch, 80% der Absolventinnen und über 90% der Absolventen erreichten statistisch die nächste Qualifikationsstufe. Das ist gegenüber den Quoten der Jahre 1993 bis 1994 (für die Jahre 1995 und 1996 lagen zum Zeitpunkt der Erstellung des 3. Berichtes keine Zahlen zu den Abschlüssen vor, so daß keine Quotenberechnung erfolgen konnte) fast eine Verdoppelung. Die Geschlechterdifferenz blieb mit ca. neun Prozentpunkten in gleichem Ausmaß wie damals bestehen. Eklatante Unterschiede bestehen weiter bei den Habilitationen, nur etwa ein Prozent der promovierten Frauen habilitiert sich im Gegensatz zu ungefähr neun Prozent der Männer. Im Vergleich zu 1995/96 ist das jedoch ein Fortschritt, da sich die Diskrepanz ein wenig verringert hat.

Tabelle 2.5: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in der Medizin 1997-1999

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen
Humanmedizin	591	592	50,0	474	541	46,7	7	46	13,2
Veterinärmedizin	460	178	72,1	199	141	58,5	1	5	16,7
gesamt Medizin	1051	770	57,7	673	682	49,7	8	51	13,6

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Diagramm 2.3: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1997-1999

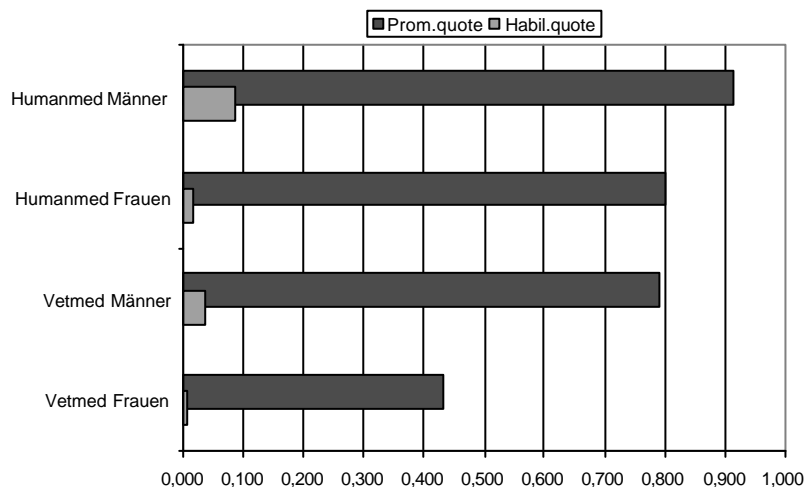


Tabelle 2.6: Promotions- und Habilitationsquoten in der Medizin 1997-1999

Fachbereich	Promotions- quote		Habilitations- quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Humanmedizin	0,802	0,914	0,015	0,085
Veterinärmedizin	0,433	0,792	0,005	0,035
gesamt Medizin	0,640	0,886	0,012	0,075

Quelle: eigene Berechnungen

Der FB Veterinärmedizin weist noch größere Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern auf. Der Frauenanteil an den Absolventen beträgt über 70%. Er sinkt bei den Promotionen auf unter 60%, was einer Promotionsquote von 0,433 entspricht. Im Gegensatz dazu promovieren die meisten männlichen Veterinärmediziner (fast 80 von 100 Absolventen). Insgesamt haben sich die Promotionsquoten seit 1993/94 erhöht, die der Männer stärker als die der Frauen. Die Habilitation einer Frau im gesamten Berichtszeitraum muß als großer Erfolg gewertet werden, durchbricht der Fachbereich doch damit eine traurige Tradition der Nicht-Habilitation von Frauen. Für die Veterinärmedizin läßt sich konstatieren, daß Frauen als Wissenschaftlerinnen fast nicht gefördert werden.

Geistes- und Sozialwissenschaften

Die Gesamtzahl der Promotionen in den Geistes- und Sozialwissenschaften war zwischen 1997 und 1999 rückläufig. Die Frauenanteile in diesem Zeitraum schwankten erheblich von 35% im Jahr 1997 über den Spitzenwert von 45,5% im Folgejahr und 40,3% im Jahr 1999. Gegenüber dem letzten Bericht ist der Frauenanteil von 40,3% über den Drei-Jahres-Zeitraum eine gravierende Verschlechterung, damals wurden 56,8% erreicht. Eine Verschlechterung des Frauenanteils gab es insbesondere im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie (- 8,6%). Positiv ist hingegen die Entwicklung in den Bereichen Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft verlaufen.

Eine positivere Bilanz ist ebenfalls bezüglich der Habilitationsverfahren zu ziehen. 1999 waren 16 von 37 Habilitierten Frauen, das entspricht 43,2%. Hervorzuheben ist dabei der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften, der in jenem Jahr mehr Frauen als Männer habilitierte und der Bereich Politik- und Sozialwissenschaften, in dem ebenso viele Frauen wie Männer diese Qualifikationsphase abschlossen. Zu hoffen bleibt, daß auch der Prozentsatz der Berufungen von Frauen künftig diese Tendenz widerspiegelt.

Tabelle 2.7: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen
Rechtswiss.	511	602	45,9	34	74	31,5	2	6	25,0
Wirtschaftswiss.	410	650	38,7	22	76	22,4	2	9	18,2
Politik u. Sozialwiss.*	700	746	48,4	58	130	30,9	7	13	35,0
Erziehungswiss. u. Psychologie	693	253	73,3	56	41	57,7	5	9	35,7
Geschichts- u. Kulturwiss.*	384	267	59,0	96	102	48,5	4	10	28,6
Philosophie u. Geisteswiss.*	556	535	51,0	77	92	45,6	6	15	28,6
Osteuropa-Institut	27	12	69,2	1	0	100,0	-	-	-
John-F.-Kennedy-Institut	81	26	75,7	2	1	66,7	-	-	-
Lateinamerika-Institut	52	14	78,8	3	2	60,0	-	-	-
Gesamt Geistes- u. Soz.wiss.	3414	3105	52,4	349	518	40,3	26	62	29,5

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

* Habilitationen nur für den Zeitraum 1998-1999, da Habilitationszahlen für 1997 fehlen

Diagramm 2.4: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999

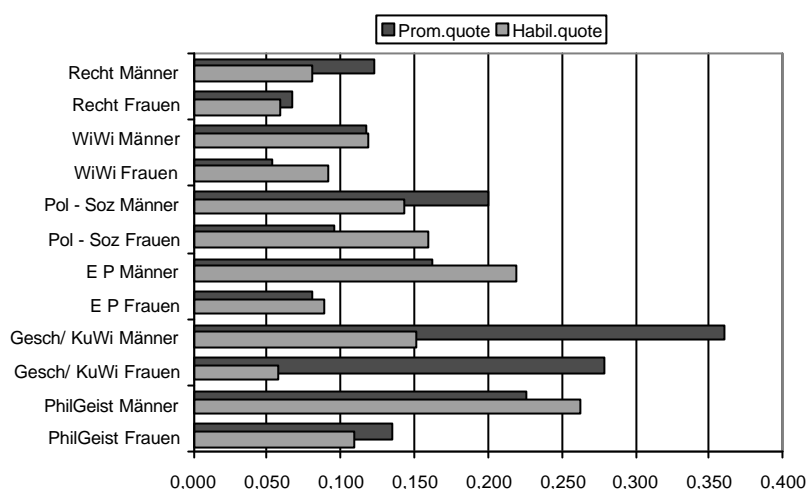


Tabelle 2.8: Promotions- und Habilitationsquoten in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997-1999

Fachbereich	Promotions- quote		Habilitations- quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Rechtswiss.	0,067	0,123	0,059	0,081
Wirtschaftswiss.	0,054	0,117	0,091	0,118
Politik u. Sozialwiss.*	0,096	0,200	0,159	0,143
Erziehungswiss. u. Psychologie	0,081	0,162	0,089	0,220
Geschichts- u. Kulturwiss.*	0,279	0,361	0,058	0,152
Philosophie u. Geisteswiss.*	0,135	0,226	0,109	0,263
Osteuropa-Institut	0,037	0,000	-	-
John-F.-Kennedy-Institut	0,025	0,038	-	-
Lateinamerika-Institut	0,058	0,143	-	-
Gesamt Geistes- u. Soz.wiss.	0,099	0,167	0,091	0,152

Quelle: eigene Berechnungen

*Quoten für die den Zeitraum 1998-99 aufgrund fehlender Habilitationsdaten 1997

An den Promotions- und Habilitationsquoten wird die Notwendigkeit weiterer Anstrengungen zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen deutlich: Von 100 Absolventinnen promovieren zehn im Gegensatz zu fast 17 Absolventen. Neun von 100 promovierten Wissenschaftlerinnen im Vergleich zu 15 promovierten Männern habilitieren schließlich. Ein Drittel habilitierter Frauen ist bei einer Absolventinnenquote von mehr als 50% bei allen Fortschritten noch immer zu wenig. Beachtlich an den Promotions- und Habilitationsquoten sind die Abweichungen vom Durchschnitt in den einzelnen Bereichen. Frauen promovieren im Bereich Geschichts- und Kulturwissenschaften weit überdurchschnittlich, während die Habilitationsquote dieses Bereiches das Schlußlicht bildet. Besondere Erwähnung verdient auch hier wieder der FB Politik- und Sozialwissenschaften, in dem Frauenförderung offensichtlich funktioniert: die Habilitationsquote der Frauen übersteigt die der Männer. Grundsätzlich bleibt zu fragen, aufgrund welcher Mechanismen sich Nicht-Förderung ereignet und innerhalb einer überwiegend männlichen Professorenschaft Akzeptanz findet.

Naturwissenschaften

Die Zahl der Promotionen in den Naturwissenschaften war insgesamt nur leicht rückläufig zwischen 1997 und 1999. Der größte Teil wurde im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie absolviert. Die Zahl der Frauen blieb weitgehend konstant. Im Vergleich zum 3. Bericht hat sich auch beim Frauenanteil wenig getan. Erfreulich ist der hohe Anteil von Frauen unter den Promovierten im FB Mathematik/Informatik. Dieses Resultat wird sich nicht wiederholen lassen in Anbetracht der Entwicklung in den Jahren 1998 und 1999, als nur noch zwei bzw. eine Frau promovierten.

Verglichen mit dem 3. Bericht hat sich der Frauenanteil unter den Habilitationen in den Naturwissenschaften von 6,3% auf 12,3% fast verdoppelt. Bis auf den FB Physik habilitierten alle Bereiche im Zeitraum Frauen. Von kontinuierlicher Förderung kann angesichts des Einzelfallcharakters jedoch weiterhin nicht gesprochen werden. In jedem der Bereiche wurde in mindestens einem Jahr keiner Frau die höchste wissenschaftliche Weihe zuteil.

Tabelle 2.9: Studienabschlüsse, Promotionen und Habilitationen in den Naturwissenschaften 1997-1999

Fachbereich	Abschlüsse			Promotionen			Habilitationen		
	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen	Frauen	Männer	%frauen
Mathe/Informatik	19	62	23,5	8	10	44,4	2	11	15,4
Physik	18	103	14,9	10	80	11,1	0	13	0,0
Biologie, Chemie, Pharmazie	509	358	58,7	148	294	33,5	3	17	15,0
Geowissenschaften	105	184	36,3	23	49	31,9	3	16	15,8
Gesamt Naturwiss.	651	707	47,9	189	433	30,4	8	57	12,3

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Diagramm 2.5: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften 1997-1999

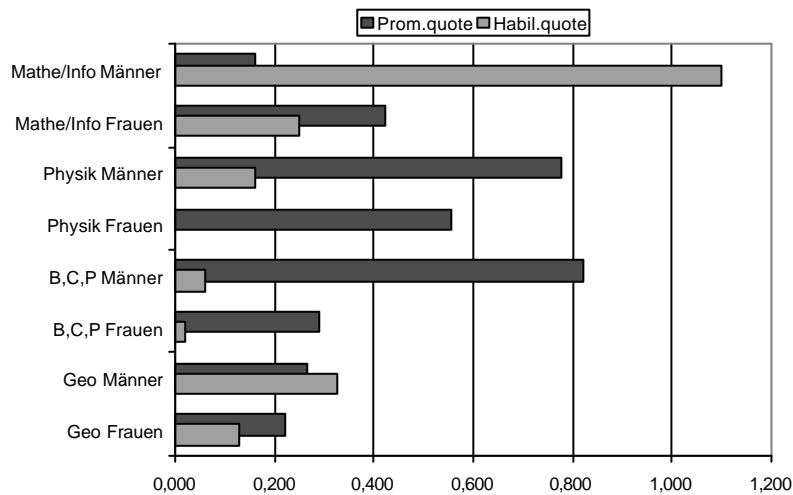


Tabelle 2.10: Promotions- und Habilitationsquoten in den Naturwissenschaften 1997-1999

Fachbereich	Promotions- quote		Habilitation- quote	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Mathe/Informatik	0,421	0,161	0,250	1,100
Physik	0,556	0,777	0,000	0,163
Biologie, Chemie, Pharmazie	0,291	0,821	0,020	0,058
Geowissenschaften	0,219	0,266	0,130	0,327
Gesamt Naturwiss.	0,290	0,612	0,042	0,132

Quelle: eigene Berechnungen

Die Promotionsquoten der Frauen differieren besonders stark zwischen den Fächern mit vielen und denen mit wenigen Absolventinnen. Für jene Frauen, die ihren Abschluß in Mathematik, Informatik oder Physik geschafft haben, stehen die Chancen zu promovieren besser als in den anderen beiden Bereichen. Besonders gravierende Geschlechterunterschiede bestehen im Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie. Dort promovieren 3 von 10 Absolventinnen und 8 von 10 Absolventen. Die Habilitation bleibt für Frauen in den Naturwissenschaften eine fast unüberwindliche Hürde.

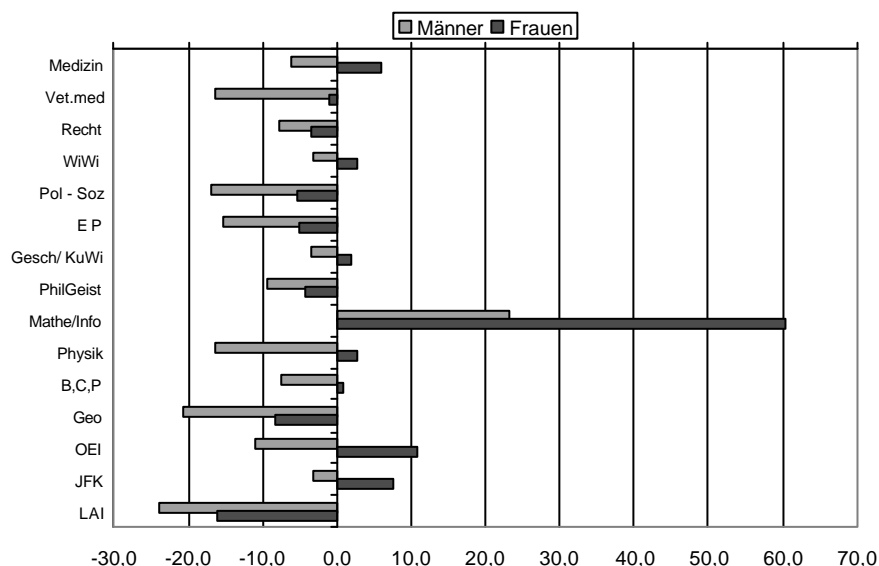
2.2 Frauen im Studium an der FU

2.2.1 Studentinnen

Frauen sind unter den Studierenden in der Überzahl. Gegenüber den Vorjahren stieg ihr Anteil, während die Gesamtstudierendenzahl sank. Der Rückgang der absoluten Zahl der Studierenden fällt mit etwas über 2000 (das entspricht 4,8%) geringer aus als im vorigen Berichtszeitraum.

Der Rückgang der Studierendenzahlen vollzog sich in fast allen Fachbereichen. Auffällig ist der z.T. große Unterschied in der Entwicklung der Anzahl der Frauen und der Männer zwischen dem WS 1997/98 und WS 1999/2000 (vgl. Diagramm 2.6). In sieben der 15 Bereiche gab es gegensätzliche Tendenzen: Während die Zahl der Frauen stieg, studierten dort weniger Männer. Den größten Zuwachs verzeichnete der FB Mathematik/Informatik, die absolute Zahl der Frauen stieg dort um zwei Drittel, jede dritte Studierende dort ist eine Frau.

**Diagramm 2.6 : Prozentuale Veränderungen der absoluten Studierendenzahlen
WS 1997/98 bis WS 1999/2000**



Die meisten Frauen studieren am FB Philosophie und Geisteswissenschaften, gefolgt vom FB Politik- und Sozialwissenschaften und dem FB Erziehungswissenschaft und Psychologie. Diese Rangfolge ist bei den männlichen Kommilitonen genauso. Die höchsten Frauenanteile gibt es im FB Veterinärmedizin, im

Lateinamerika-Institut und im FB Erziehungswissenschaft und Psychologie.

Erfreulich ist, daß die Zahl der Frauen in den Naturwissenschaften außer im FB Geowissenschaften leicht anstieg. Auch im FB Wirtschaftswissenschaft, dem einzigen geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich mit wesentlich weniger Frauen als Männern, stieg die Zahl der Studentinnen geringfügig.

Diagramm 2.7: Fachbereiche mit den höchsten Frauenanteilen WS 1997/98 bis WS 1999/2000

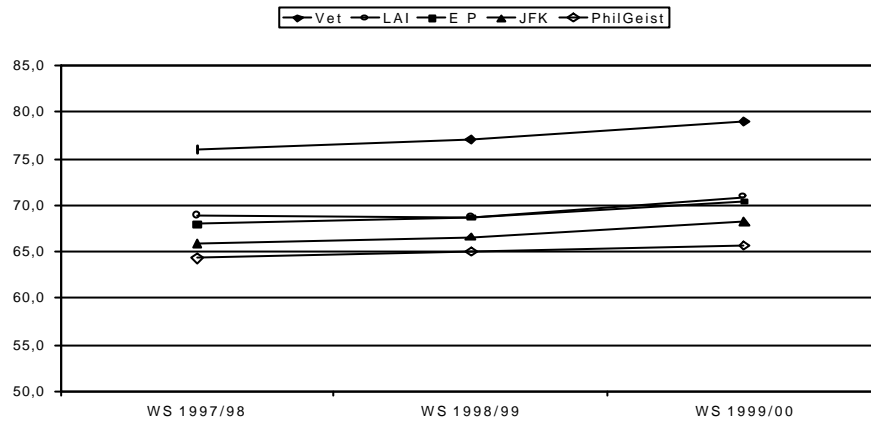
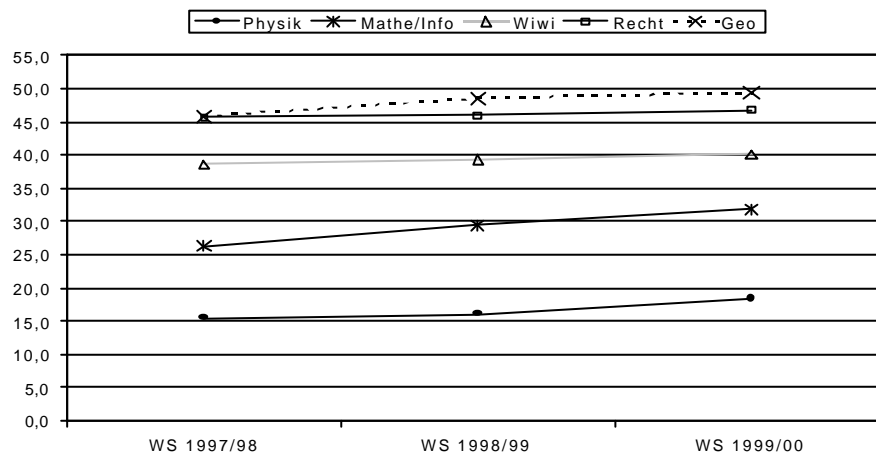


Diagramm 2.8: Fachbereiche mit den niedrigsten Frauenanteilen WS 1997/98 bis WS 1999/2000



In den Bereichen, in denen Frauen besonders unterrepräsentiert sind, nahm ihr Anteil im Berichtszeitraum leicht zu. Schlußlicht ist weiterhin der FB Physik, dort ist nicht einmal jede fünfte Studierende eine Frau. Diese Problematik ist dem Fachbereich bewußt. Er beabsichtigt gemeinsam mit dem FB Mathematik/Informatik Maßnahmen zur Erhöhung der Anteile weiblicher Studierenden zu ergreifen (vgl. 4.6).

Tabelle 2.11: Studierende an den Fachbereichen WS 1997/98 bis WS 1999/2000

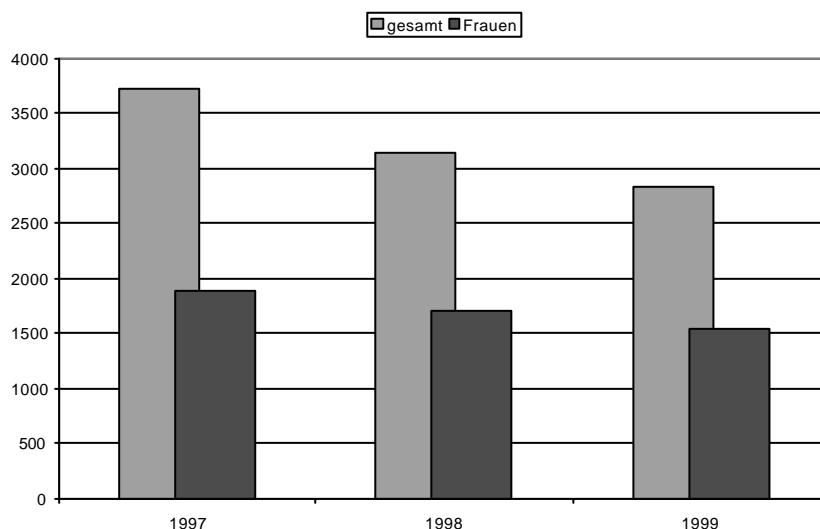
Fachbereich	WS 1997/98			WS 1998/99			WS 1999/00		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	4.324	2.199	50,9	4.439	2.336	52,6	4.323	2.328	53,9
Veterinärmedizin	1.718	1.306	76,0	1.701	1.311	77,1	1.638	1.294	79,0
gesamt Medizin	6.042	3.505	58,0	6.140	3.647	59,4	5.961	3.622	60,8
Rechtswissenschaften	4.511	2.063	45,7	4.346	2.000	46,0	4.253	1.992	46,8
Wirtschaftswissenschaft	3.449	1.333	38,6	3.438	1.350	39,3	3.418	1.371	40,1
Politik u. Sozialwissenschaften	6.488	3.034	46,8	6.525	3.052	46,8	5.740	2.871	50,0
Erz. wiss. u. Psychologie	4.273	2.905	68,0	4.020	2.760	68,7	3.912	2.754	70,4
Geschichts- u. Kulturwiss.	4.447	2.546	57,3	4.421	2.543	57,5	4.428	2.592	58,5
Philosophie u. Geisteswiss.	7.906	5.084	64,3	7.655	4.977	65,0	7.428	4.871	65,6
Osteuropa-Institut	210	129	61,4	206	131	63,6	215	143	66,5
John-F.-Kennedy-Institut	566	373	65,9	566	377	66,6	588	401	68,2
Lateinamerika-Institut	405	279	68,9	351	241	68,7	330	234	70,9
Gesamt Geistes- u. Sozwiss	32.255	17.746	55,0	31.528	17.431	55,3	30.312	17.229	56,8
Mathe/Informatik	786	207	26,3	888	261	29,4	1.045	332	31,8
Physik	452	70	15,5	398	64	16,1	391	72	18,4
Biologie, Chemie, Pharmazie	3.662	2.076	56,7	3.569	2.075	58,1	3.565	2.096	58,8
Geowissenschaften	1.547	708	45,8	1.392	676	48,6	1.314	649	49,4
Gesamt Naturwiss.	6.447	3.061	47,5	6.247	3.076	49,2	6.315	3.149	49,9
Gesamt FU	44.744	24.312	54,3	43.915	24.154	55,0	42.588	24.000	56,4

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

2.2.2 Absolventinnen

Frauen schlossen über den gesamten Berichtszeitraum betrachtet mit einem Anteil von 52,8% ihr Studium etwas häufiger ab als Männer. Über die Jahre hinweg steigerte sich ihr Anteil kontinuierlich von 50,5% auf 54,1%. Er entspricht ungefähr ihrem Anteil an den Studierenden. Nicht einbezogen in die Berechnungen sind die Lehramtsprüfungen, da über diese keine Zahlen im Büro der Frauenbeauftragten vorliegen. Der hohe Frauenanteil in den entsprechenden Studiengängen läßt erwarten, daß die Repräsentation von Frauen unter den Studienabsolvent/innen dadurch noch größer ist.

Diagramm 2.9: Absolventinnen und Absolventen an der FU Berlin 1997-1999



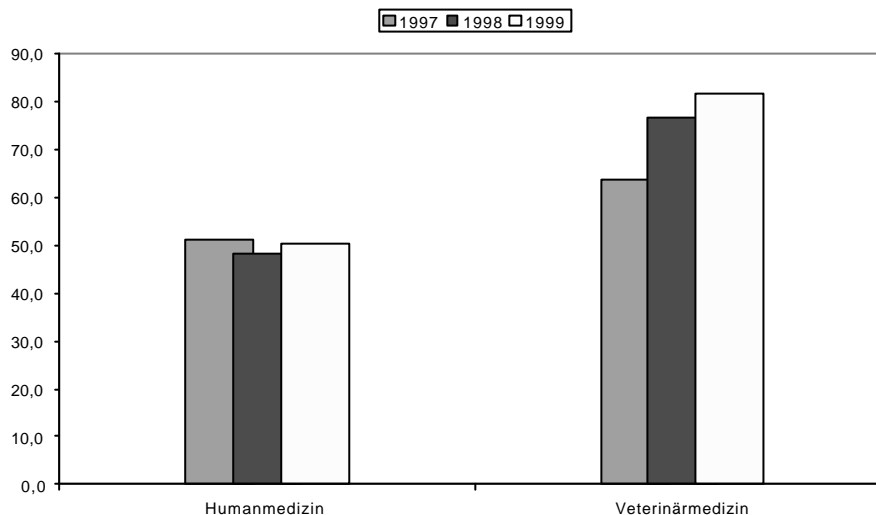
In der Humanmedizin stieg der Anteil der Frauen an den Abschlußprüfungen im Berichtszeitraum auf die Hälfte. Das ist eine Verbesserung gegenüber dem 3. Bericht der Frauenbeauftragten, in dem ein Rückgang des Anteils auf ca. 45% konstatiert wurde. Hier scheint eine Konsolidierung stattgefunden zu haben. Im FB Veterinärmedizin wuchs der Frauenanteil an den AbsolventInnen zwischen 1997 und dem Jahr 2000 beträchtlich um fast 20%. Gleichzeitig sank die absolute Zahl der Prüfungen. Die Steigerung des Anteils der Frauen an den Abschlüssen im gesamten medizinischen Bereich ist positiv zu bewerten.

Tabelle 2.12: Absolventinnen in der Medizin 1997 bis 2000

	1997			1998			1999			97-99		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	414	212	51,2	408	197	48,3	361	182	50,4	1.183	591	50,0
Veterinärmedizin	291	186	63,9	179	137	76,5	168	137	81,6	638	460	72,1
gesamt Medizin	705	398	56,5	587	334	56,9	529	319	60,3	1.821	1.051	57,7

Quelle: FÜ Statistik; eigene Berechnungen

Diagramm 2.10: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in der Medizin



In den Geistes- und Sozialwissenschaften betrug der Frauenanteil an den Abschlüssen ungefähr die Hälfte, wobei zwischen den Fachbereichen große Differenzen bestehen. Die Wirtschaftswissenschaft lag mit 38,7% im Zeitraum von 1997 bis 1999 unter dem Durchschnitt dieses Fächerspektrums, allerdings entsprach dieser Anteil der Repräsentanz der Frauen im Studium. Überraschend ist der Einbruch des Frauenanteils in dem Bereich des späteren FB Philosophie und Geisteswissenschaften im Jahr 1997, der sich in den Folgejahren jedoch wieder ausglich. Rückläufige Frauenanteile gab es in den Fachbereichen Erziehungswissenschaft und Psychologie sowie Geschichts- und Kulturwissenschaften.

Diagramm 2.11: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Geistes- und Sozialwissenschaften

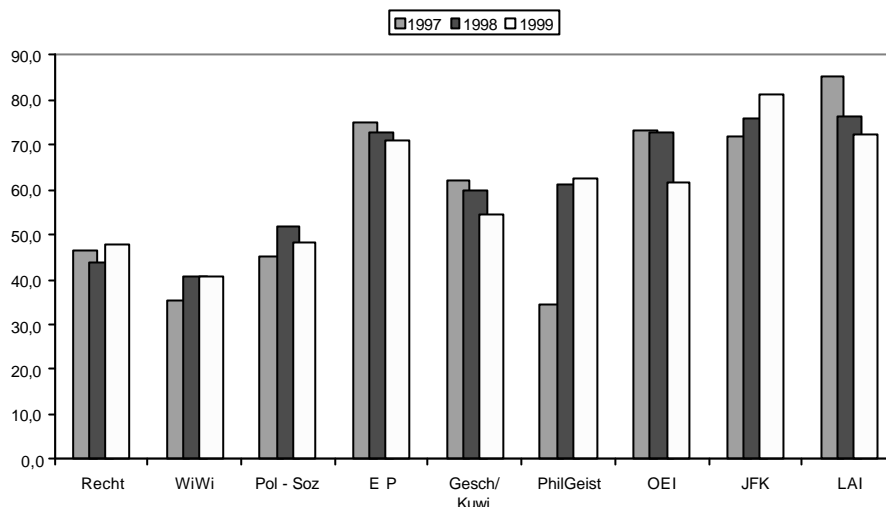


Tabelle 2.13: Absolventinnen in den Geistes- und Sozialwissenschaften 1997 bis 2000

Bereiche	1997			1998			1999			1997-1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Rechtswiss.	456	212	46,5	382	168	44,0	275	131	47,6	1113	511	45,9
Wirtschaftswiss.	389	137	35,2	362	147	40,6	309	126	40,8	1060	410	38,7
Politik u. Soz.wiss.	534	242	45,3	452	235	52,0	460	223	48,5	1446	700	48,4
Erz.wiss. u. Psychologie	358	269	75,1	354	258	72,9	234	166	70,9	946	693	73,3
Geschichts- u. Kulturwiss.	221	137	62,0	229	137	59,8	201	110	54,7	651	384	59,0
Philosophie u. Geisteswiss.	431	148	34,3	365	224	61,4	295	184	62,4	1091	556	51,0
Osteuropa-Institut	15	11	73,3	11	8	72,7	13	8	61,5	39	27	69,2
John-F.-Kennedy-Institut	46	33	71,7	29	22	75,9	32	26	81,3	107	81	75,7
Lateinamerika-Institut	27	23	85,2	21	16	76,2	18	13	72,2	66	52	78,8
Gesamt Geistes- u. Sozwiss.	2.477	1.212	48,9	2.205	1.215	55,1	1.837	987	53,7	6519	3414	52,4

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

In den Naturwissenschaften erreichen Frauen insgesamt fast die Hälfte der Abschlüsse. Am höchsten ist der Anteil im FB Biologie, Chemie, Pharmazie, in dem auch etwas mehr als die Hälfte der Studierenden Frauen sind. Etwa halten konnte der FB Mathematik und Informatik die Anzahl der Absolventinnen. Negative Tendenzen weisen die übrigen Bereiche Physik und Geowissenschaften auf, wobei die Anzahl der Abschlußprüfungen in der Physik sehr gering und Tendenzaussagen insofern nur vorsichtig zu treffen sind. Der Anteil der Frauen an den Abschlüssen in den Geowissenschaften entspricht noch immer nicht dem der Studentinnen.

Diagramm 2.12: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Naturwissenschaften

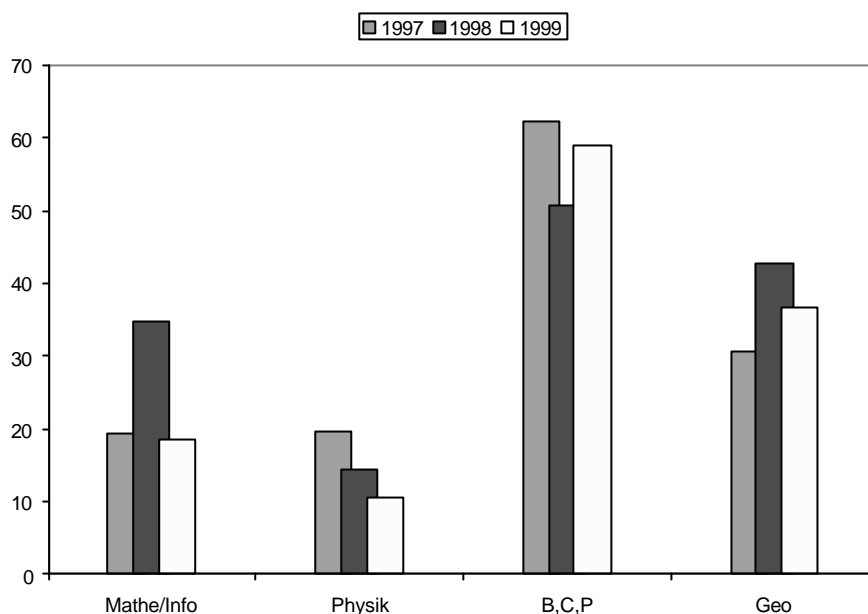


Tabelle 2.14: Frauenanteile an den Abschlußprüfungen 1997 bis 1999 in den Naturwissenschaften

Bereiche	1997			1998			1999			1997-1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Mathe/Informatik	31	6	19,4	23	8	34,8	27	5	18,5	81	19	23,5
Physik	41	8	19,5	42	6	14,3	38	4	10,5	121	18	14,9
Biologie, Chemie, Pharmazie	362	226	62,4	179	91	50,8	326	192	58,9	867	509	58,7
Geowissenschaften	111	34	30,6	96	41	42,7	82	30	36,6	289	105	36,3
gesamt Naturwiss.	545	274	50,3	340	146	42,9	473	231	48,8	1.358	651	47,9

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

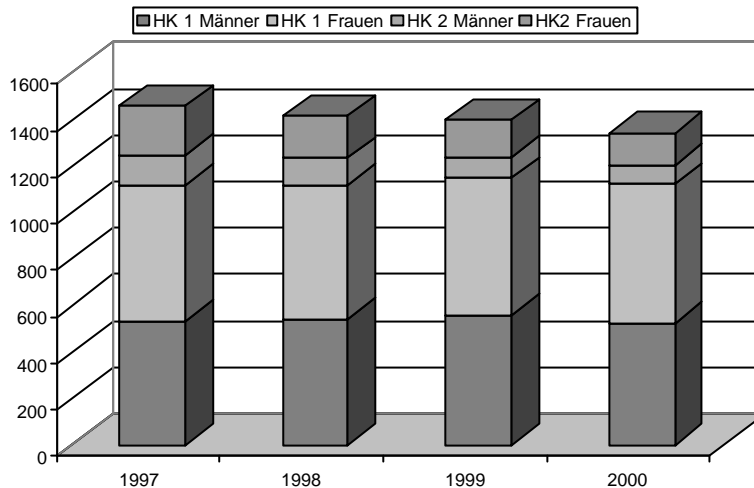
2.2.3 Studentische Hilfskräfte

Studentische Hilfskraftstellen bieten Studierenden die Möglichkeit, universitätsnah und meist fachbezogen zu arbeiten. In Tutorien sammeln Studierende erste Lehrerfahrungen. Oft sind diese Stellen der erste Schritt einer wissenschaftlichen Karriere. Gleiches gilt für die Tätigkeit als Hilfskraft eines Lehrstuhls. Weniger „karrierefördernd“ ist hingegen die Arbeit in den Bibliotheken. Beide Tätigkeiten lassen sich den Tarifgruppen studentischer Hilfskräfte zuordnen, Tutorien und Hilfskräfte finden sich in der Gruppe studentischer Hilfskräfte 1 (HK1), während Bibliotheksmitarbeiter/innen in der Gruppe 2 (HK2) zu finden sind. Eine differenzierte Darstellung der Hilfskräfte nach Tätigkeiten, insbesondere nach Tutor/innen und Hilfskräften, ist für diesen Zeitraum aufgrund mangelnder Daten nicht möglich, wäre jedoch dringend erforderlich. Im vorangegangenen Bericht der Frauenbeauftragten fand sich eine gravierende Unterrepräsentanz von Frauen im lehrenden studentischen Personal.

Die Gesamtzahl der studentischen Hilfskräfte in den Fachbereichen, der Zentralen Universitätsverwaltung und im Präsidialamt hat sich zwischen 1997 und 2000 um 115, das sind knapp acht Prozent, reduziert. Prozentual

gesehen fanden mit einem Stellenabbau von über einem Drittel oder 117 Stellen die größten Kürzungen im Bereich der HK2-Stellen statt, während die Zahl der HK1-Stellen wuchs.

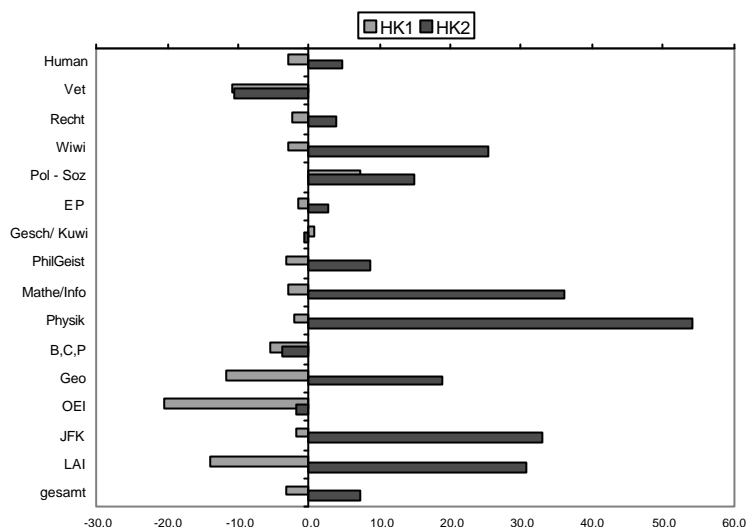
Diagramm 2.13: Absolute Zahl studentischer Hilfskräfte in den Fachbereichen, Zentraler Universitätsverwaltung und Präsidialamt 1997-2000



Besonders viele Hilfskräfte gewonnen hat der FB Humanmedizin (+109 Stellen). Diese Zunahme kamen den Studentinnen zugute, die jetzt über die Hälfte der Stellen besetzen. Große Einbußen von bis zu 60% der Stellen mußten die Fachbereiche Wirtschaftswissenschaft, Rechtswissenschaft, Politik- und Sozialwissenschaften sowie Erziehungswissenschaft und Psychologie hinnehmen. Frauen waren davon in geringerem Maße betroffen als Männer. Ihre Anteile an den gesamten Hilfskraftstellen stiegen in den genannten Bereichen außer im FB Wirtschaftswissenschaft. In den Wirtschaftswissenschaft stiegen sie kurzzeitig, fielen dann jedoch unter das Niveau von 1997.

Im Vergleich der Frauenanteile an den Hilfskraftstellen und an den Studierenden fällt auf, daß Frauen auf den HK1-Stellen in fast allen Bereichen unter-, auf den HK2-Stellen hingegen überrepräsentiert sind. Positive Ausnahmen bilden nur der FB Politik- und Sozialwissenschaften und FB Geschichts- und Kulturwissenschaften.

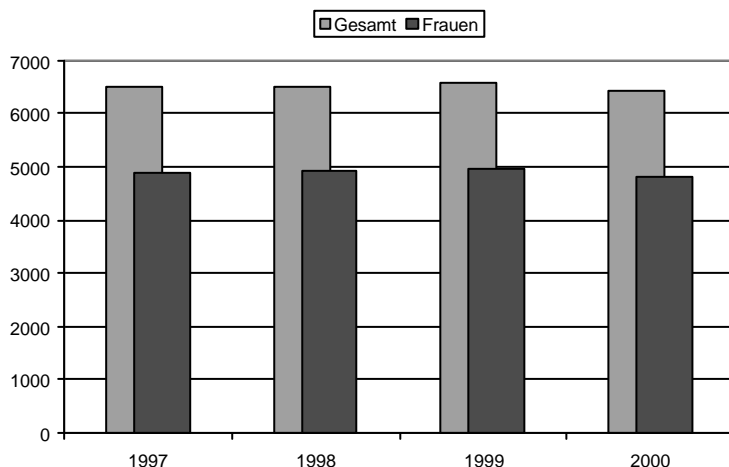
Diagramm 2.14: Differenz der durchschnittlichen Frauenanteile an HK1- und HK2-Stellen zu den durchschnittlichen Frauenanteilen an den Studierenden 1997-2000



2.3 Mitarbeiterinnen in Medizin, Technik, Verwaltung, Bibliotheken und Reinigungsdiensten

Die nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren im Berichtszeitraum zahlreichen Veränderungen ausgesetzt. Personalmanagementlisten, Personalentwicklungsplanung, Überhangslisten etc. sind nur wenige Schlagworte, die in den letzten Jahren durch die FU geisterten. Der Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Bereich ist mit ca. 75% traditionell hoch. Dieser Anteil hat sich während des Berichtszeitraumes nicht verringert, obwohl aufgrund der Umstrukturierungsmaßnahmen zu befürchten war, daß gerade die Mitarbeiterinnen von den Instrumenten des Personalabbaus z.B. 58er/55er Regelung, prämiengünstigstes Ausscheiden, Altersteilzeit...

Diagramm 2.15: Mitarbeiterinnen im nicht-wissenschaftlichen Bereich (Fachbereiche, Zentrale Universitätsverwaltung, Präsidialamt) 1997 bis 2000



Der Personalbestand insgesamt hat sich im Berichtszeitraum an den Fachbereichen, der Zentralen Universitätsverwaltung und im Präsidentamt kaum reduziert. Wenn der Klinikumbereich jedoch getrennt betrachtet wird, gab es von 1997 bis 2000 ein Achtel weniger Personal. Die größten Reduktionen gab es mit 25,5% in der Statusgruppe der Lohnempfängerinnen und -empfänger. Die meisten Frauen arbeiten jedoch im mittleren und gehobenen Dienst. In diesen Statusgruppen betragen die Kürzungen etwa zwölf Prozent. Eine Ausweitung des Personalbestandes, von dem besonders Frauen profitierten, fand hingegen im Höheren Dienst statt. Diese Entwicklung ist besonders erfreulich, da Frauen in dieser Statusgruppe unterrepräsentiert sind. Ihr Anteil in dieser Statusgruppe erhöhte sich im Berichtszeitraum auf über 40%, was einer Steigerung von knapp fünf Prozent entspricht. Die Frauenanteile in den anderen Statusgruppen änderten sich kaum.

Diagramm 2.16: Frauenanteile im nicht-wissenschaftlichen Personal nach Statusgruppen 1997-2000

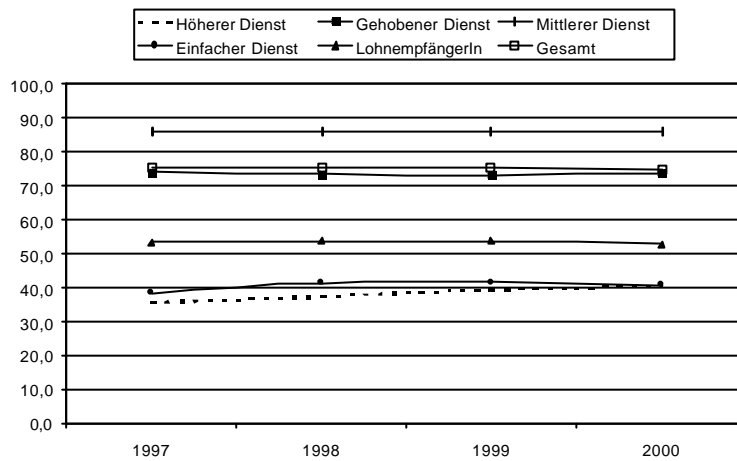
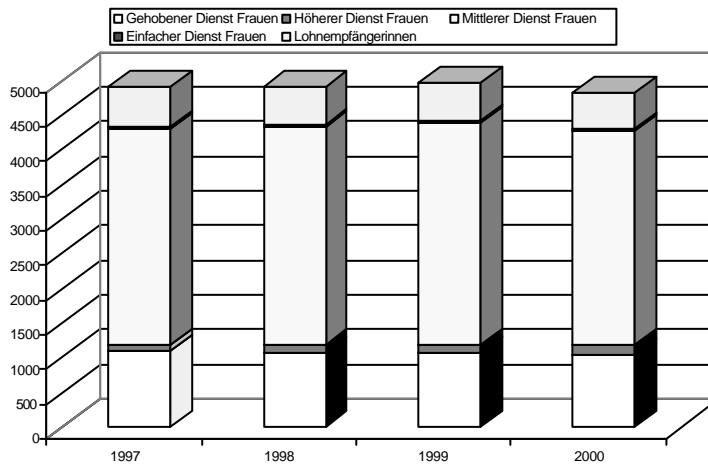


Diagramm 2.17: Absolute Zahl nicht-wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen an der FU nach Statusgruppen 1997-2000



Im FB Humanmedizin nahm der Bestand an nicht-wissenschaftlichem Personal zwischen 1997 und 2000 zu. Dieser Anstieg vollzog sich über alle Statusgruppen hinweg. Auch in der Medizin ist der Anstieg des Frauenanteils im Höheren Dienst um sechs Prozent positiv zu vermerken.

Inwieweit die geringen Personalreduktionen aus verstärkter Teilzeittätigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter resultieren, ist aufgrund der fehlenden Daten nicht nachzuprüfen.

2.4 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in Gremien und Hochschulorganen

Die Zusammensetzung der Gremien der akademischen Selbstverwaltung stand im Berichtszeitraum neben der Neuwahl des Präsidenten und der Vizepräsidenten im Mittelpunkt der politischen Diskussion an der FU. Verändert haben sich letztendlich vor allem die Aufgaben, für die die Gremien verantwortlich sind, weniger die Strukturen. Das Ziel der neuen Verantwortlichkeit läßt sich mit dem Begriff „Dezentralisierung“ beschreiben. Die Fachbereiche sollen mehr Detailentscheidungen in ihrer Verantwortung treffen können, während die zentralen Universitätsgremien für die allgemeinen Entwicklungslinien zuständig sind. Ob diese Ziele tatsächlich erreicht werden, wird in den kommenden Jahren evaluiert werden.

Für die Arbeit der Frauenbeauftragten ergaben sich daraus Konsequenzen. Die Unterstützung frauenpolitischer Ziele war in den zentralen Gremien oft auf breiter Basis gegeben, wie zahlreiche Beschlüsse zur Förderung von Wissenschaftlerinnen, der Ausstattung der Frauenbeauftragten oder der Kindertagesstätte belegen. Für viele der bislang in den zentralen Gremien debattierten „Frauenthemen“ ist die Zuständigkeit jetzt ungeklärt, eine Debatte unterbleibt deswegen oft. Für eine Weiterführung bislang erfolgreicher Frauenförderung ist das keine gute Voraussetzung.

Der Akademische Senat blieb in seiner Struktur bestehen. Die Repräsentanz der Frauen hat 1999 erstmals die 40%-Marke durchbrochen. Der Grund dafür ist die hohe Beteiligung der Frauen aus der Statusgruppe der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen, die damit entsprechend ihrem Anteil an den Beschäftigten beteiligt sind, sowie das Engagement einer zweiten Professorin.

Tabelle 2.15: Anteil der Frauen an den Sitzen im Akademischen Senat der FU Berlin 1980 - 1999

Jahr	gesamt			Professor/innen			WiMi			Studierende			SoMi		
	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%
1980	19	4	17,4	11	1	8,3	5	0	0,0	2	2	50,0	1	1	50,0
1981	19	4	17,4	11	1	8,3	4	1	20,0	4	0	0,0	0	2	100,0
1982	21	2	8,7	11	1	8,3	5	0	0,0	3	1	25,0	2	0	0,0
1983	22	1	4,3	12	0	0,0	5	0	0,0	4	0	0,0	1	1	50,0
1984	22	0	4,3	12	0	0,0	5	0	0,0	4	0	0,0	1	1	50,0
1985	19	4	17,4	11	1	8,3	3	2	40,0	4	0	0,0	1	1	50,0
1986	19	4	17,4	11	1	8,3	3	2	40,0	4	0	0,0	1	1	50,0
1987	15	5	25,0	8	1	11,1	3	2	40,0	3	1	25,0	1	1	50,0
1988	17	7	29,1	11	2	15,4	2	3	60,0	3	1	25,0	1	1	50,0
1989	16	8	33,3	12	1	7,7	2	3	60,0	1	3	75,0	1	1	50,0
1990	17	7	29,1	12	1	15,4	2	3	60,0	2	2	50,0	1	1	50,0
1991	17	8	32,0	12	1	15,4	2	2	50,0	0	4	100,0	3	1	25,0
1992	17	8	32,0	12	1	15,4	2	2	50,0	0	4	100,0	3	1	25,0
1993	16	9	36,0	13	0	0,0	2	2	50,0	0	4	100,0	1	3	75,0
1994	16	9	36,0	13	0	0,0	2	2	50,0	0	4	100,0	1	3	75,0
1995	18	7	28,0	12	1	7,7	3	1	25,0	1	3	75,0	2	2	50,0
1997	17	8	32,0	12	1	7,7	2	2	50,0	1	3	75,0	2	2	50,0
1999	15	10	40,0	11	2	15,4	2	2	50,0	1	3	75,0	1	3	75,0

Quelle: Bekanntmachungen des Zentralen Wahlvorstands der FU Berlin, vorläufiges Wahlergebnis der Neuwahl der Mitglieder des Akademischen Senats, des Konzils der Fachbereichsräte und der Zentralinstitutsräte sowie der universitären Mitglieder des Kuratoriums, versch. Jahrgänge, Namens- und Vorlesungsverzeichnis, Wintersemester 1999/2000

Das Konzil der FU ist jetzt ein Erweiterter Akademischer Senat, d.h. die AS-Mitglieder sind automatisch Mitglieder dieses Gremiums. Hinzu kommen 36 weitere Universitätsmitglieder aller Statusgruppen. Der Frauenanteil in diesem Gremium ist in den vergangenen zwei Wahlperioden auf über 30% gestiegen, 1997 durch eine höhere Beteiligung der Studentinnen und Sonstigen Mitarbeiterinnen, 1999 durch mehr engagierte Professorinnen.

Tabelle 2.16: Frauenanteil im Konzil bzw. im Erweiterten Akademischen Senat 1991 bis 1999

Jahr	gesamt			Professor/innen			WiMi			Studierende			SoMi		
	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%	M	F	F in%
1991	45	16	26,2	30	1	3,2	8	2	20,0	4	6	60,0	3	7	70,0
1993	44	16	26,7	30	0	0,0	7	3	30,0	4	6	60,0	3	7	70,0
1995	45	16	26,2	29	2	6,5	7	3	30,0	5	5	50,0	4	6	60,0
1997	41	20	32,8	29	2	6,5	7	3	30,0	2	8	80,0	3	7	70,0
1999	42	19	31,1	27	4	12,9	7	3	30,0	4	6	60,0	4	6	60,0
davon nicht im AS	27	9	25,0	16	2	11,1	5	1	16,7	3	3	50,0	3	3	50,0

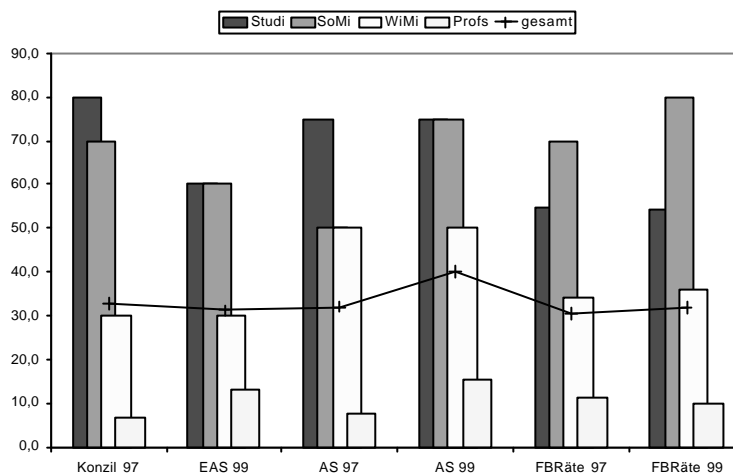
Quelle: Bekanntmachungen des Zentralen Wahlvorstands der FU Berlin, vorläufiges Wahlergebnis der Neuwahl der Mitglieder des Akademischen Senats, des Konzils, der Fachbereichsräte und der Zentralinstitutsräte sowie der universitären Mitglieder des Kuratoriums der FU Berlin, versch. Jahrgänge Stand: 23.01.1997, Namens- und Vorlesungsverzeichnis Wintersemester 1999/2000

Eine grundlegende Veränderung der Zusammensetzung fand beim Kuratorium statt. Die höchste Entscheidungsinstanz der FU besteht nicht mehr aus Vertretern der Parteien im Abgeordnetenhaus Berlins, Universitätsmitgliedern und Vertretern politisch relevanter Interessengruppen. Statt dessen wird die politische Marschrichtung von Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens und vier (vorher sechs) Universitätsangehörigen bestimmt. Entfallen sind bei der Wahl dieser Zusammensetzung des Kuratoriums die Interessenvertretungen, wozu auch eine Vertreterin für Frauenfragen gehörte. Damit gibt es keine stimmberechtigte Frau mehr, die explizit mit der Aufgabe der Wahrung von Fraueninteressen in dieses Gremium entsandt wurde. Doch sollte hier erwähnt werden, daß mit Frau Jutta Limbach und Frau Heidi Diggelmann immerhin zwei der fünf externen

Mitglieder Frauen sind. Bei den internen Mitgliedern sind 50% Frauen, so daß insgesamt der Frauenanteil im Kuratorium bei 44% liegt.

In den Fachbereichs- und Institutsräten lag der Frauenanteil in der Wahlperiode 1997 bei 27,2%. Außer den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen waren alle Statusgruppen ihren Anteilen an den Hochschulangehörigen entsprechend in den Gremien vertreten. In der Wahlperiode 1999 saßen verstärkt wissenschaftliche Mitarbeiterinnen in den dezentralen Gremien, so daß der Frauenanteil insgesamt auf ein Drittel anstieg.

Diagramm 2.18: Frauenanteile an den Zentralen Gremien und den Fachbereichs- und Institutsräten der FU 1997 und 1999



Im Studierendenparlament ist der Anteil der Frauen in den letzten Jahren zurückgegangen und erreicht bei weitem nicht den Anteil der Frauen unter den Studierenden.

Tabelle 2.17: Frauenanteil im Studierendenparlament der FU 1995 bis 2000

Jahr	Männer	Frauen	Frauen in %
1995	27	33	55,0
1996	30	25	45,5
1997	31	29	48,3
1998	31	29	48,3
1999	37	22	37,3
2000	36	24	40,0

Quelle: Zentraler Wahlvorstand,
Zentraler Wahlvorstand der Studierendenschaft

1999 wählten die Mitglieder des Erweiterten Akademischen Senates ein neues Präsidium. Die FU nahm dabei die Chance nicht wahr, als erste große Universität, die ohnedies als frauenfreundlich gilt, eine Frau an ihre Spitze zu wählen. Die Kandidaten waren der Mediziner Peter Gaetgens, der nach dem schweren Unfall des vorher amtierenden Präsidenten Johann W. Gerlach als erster Vizepräsident die Geschäfte der FU bereits geführt hatte, und die Politologin Gesine Schwan. Gesine Schwan ist jetzt Präsidentin an der Viadrina Universität Frankfurt/Oder.

Zur Wahl als Vizepräsidenten stellten sich zunächst vier Professoren. Der Erweiterte Akademische Senat nominierte als einzige weibliche Kandidatin Gisela Klann-Delius. Nach einem spannenden Wahlgang, der einige Neuerungen in der Wahlordnung beinhaltete, konnte sie als Vizepräsidentin ihr Amt antreten. Gisela Klann-Delius ist für die Geistes- und Sozialwissenschaften, für Lehre und Studium sowie für Frauenförderung verantwortlich.

In den Fachbereichen werden derzeit zwei von zwölf Dekanaten von Frauen geleitet. Das entspricht einem Frauenanteil von einem Sechstel auf dieser Position. Prodekaninnen gibt es hingegen nur zwei von 23. Einen 66%igen Frauenanteil können die Fachbereiche Geschichts- und Kulturwissenschaften und Mathematik/Informatik in ihrer Leitung vorweisen: Dort gibt es jeweils eine Dekanin und eine Prodekanin (insgesamt jeweils zwei Prodekane).

2.4.1 Der Frauenrat – mehr als ein Wahlgremium

Ein für die Frauenbeauftragten wichtiges Gremium mit einem 100%igen Frauenanteil sind ihre Wahlgremien. An der Freien Universität werden die Frauenbeauftragten gewählt von den Frauenwahlgremien oder Frauenräten, wie sie meist bezeichnet werden. Dazu wählen die weiblichen Mitglieder aller am Bereich vertretenen Statusgruppen je zwei Mitglieder für zwei Jahre in den Frauenrat. Für den zentralen Frauenrat werden von allen Frauen der Universität aus jeder Statusgruppe drei Vertreterinnen gewählt. Die Frauenräte sind die einzigen Gremien der FU, die über eine Viertelparität verfügen. Neben der Wahl der Frauenbeauftragten ist es die Aufgabe des Frauenrats, sie in ihrer Arbeit zu unterstützen. So hat der zentrale Frauenrat die Vergabe des Margherita-von-Brentano-Preises mit ins Leben gerufen und hat das Vorschlagsrecht für die Preisträgerinnen gegenüber dem Präsidenten (vgl. Kapitel 4.5).

Im Januar 1999 kam der zentrale Frauenrat seiner ursprünglichen Aufgabe nach und wählte eine neue hauptberufliche Frauenbeauftragte der FU, nachdem die zweite Amtszeit der vorherigen Frauenbeauftragten im März zu Ende ging. Die Mitglieder entwickelten zum Teil sehr umfassende Kriterienkataloge, und ein enger Bewerberinnenkreis wurde während zweier Tage zu ausführlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Am 16. April 1999 wurde die neue Frauenbeauftragte in ihr Amt bestellt. Während der Verhandlungsphase hatte sich der Frauenrat dafür eingesetzt, die Stelle gemäß den Aufgaben mit BAT Ib einzugruppieren, wie von der Stellenbewertungskommission der FU in ihrem Abschlußbericht 1995 empfohlen. Die Universitätsleitung entschied jedoch, die Eingruppierung nach BAT IIa vorzunehmen. Auch im Februar 1998 und Februar 2000 wurde der Frauenrat gemäß seiner offiziellen Bezeichnung als Wahlgremium aktiv und wählte die beiden Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten.

Der zentrale Frauenrat ist mehr als ein Wahlgremium; er trifft sich monatlich, um aktuelle Entwicklungen zu beraten und politische Leitlinien zu diskutieren. Innerhalb der letzten Amtsperiode entwickelte sich durch regelmäßige Sitzungen eine gute, kontinuierliche Arbeitsatmosphäre. So hat sich der Frauenrat unter anderem

mit der Verwendung der Mittel des Hochschulsonderprogramms III (HSP III) auseinandergesetzt und mit den Konzepten des Nachfolgeprogramms zu HSP III. Auch zu inneruniversitären Entwicklungen nimmt der Frauenrat Stellung und hat z.B. die Frauenbeauftragte und die Kitaleitung in den Diskussionen um eine angemessene Ausstattung und Finanzierung der FU-Kita unterstützt (vgl. Kapitel 6.3.2). Die schönste und von der Öffentlichkeit am stärksten wahrgenommene Aufgabe ist die jährliche Verleihung des Margherita-von-Brentano-Preises. Zur Preisvergabe 1999 hat der Frauenrat gemeinsam mit der Frauenbeauftragten einen ausführlichen Katalog der Vergabekriterien verfaßt und dazugehöriges Informationsmaterial entwickelt. Unter anderem wurde eine Neugestaltung der Plakate veranlaßt, die von nun an die Fotos der Preisträgerinnen der jeweils vorangegangenen Vergaberunde zeigen. Die Verleihung des Preises wird im allgemeinen Ende des Jahres mit einem feierlichen Festakt begangen.

Anette Simonis und Ulrike Gonzales, Sprecherinnen des zentralen Frauenrates 1999-2000

3. Frauenförderung als universitäre Aufgabe

Die rechtlichen Grundlagen zur Förderung von Frauen an der Universität wurden in den letzten Jahren auf europäischer, Bundes- und Landesebene geändert. Empfehlungen und Richtlinien sprechen sich für Fördermaßnahmen aus, die direkt gekoppelt sind mit finanziellen Anreizen oder Sanktionen.

3.1 Gesetze

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (vgl. GG Art.3).

Artikel 3 (2) des Grundgesetzes wurde 1995 geändert. Damit wurde anerkannt, daß die Gleichberechtigung von Frauen und Männern noch nicht existiert und ihre Durchsetzung eine staatliche Aufgabe ist. Der Europäische Gerichtshof hat mit seinem Urteil vom 28. März 2000 bestätigt, daß nationale Maßnahmen der Frauenförderung zur Beseitigung ihrer Unterrepräsentanz und Diskriminierung europarechtskonform sind. Im 1998 novellierten Hochschulrahmengesetz (HRG), das für alle staatlichen und staatlich anerkannten Hochschulen Deutschlands gilt, wird die Verpflichtung wiederholt:

„§3 Gleichberechtigung von Frauen und Männern
Die Hochschulen fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
Die Aufgaben und Mitwirkungsrechte der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen regelt das Landesrecht.“

Das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) erfaßte den Auftrag 1995 unter:

„§4 Aufgaben der Hochschulen
Die Hochschulen wirken darauf hin, daß Frauen und Männer in der Hochschule die ihrer Qualifikation entsprechend gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und die für Frauen bestehenden Nachteile beseitigt werden.“¹

Diese Aufgabe wird von der Institution Universität hauptsächlich in Form einer Normgebung und einem entsprechenden Regelwerk wahrgenommen. Die Freie Universität verabschiedete bereits am 17. März 1993 ihre Frauenförderrichtlinien, eine Selbstverpflichtung mit Gesetzescharakter. Zu ihrer Umsetzung ist jedes einzelne Mitglied gefordert. Hierzu findet sich z.B. in BerlHG §5 (3) folgende Aussage:

„Die Freiheit der Forschung, der Lehre und des Studiums nach Maßgabe von §4 des Hochschulrahmengesetzes entbindet nicht von der Pflicht zur Beachtung der Rechte anderer und der Regelungen, die das Zusammenleben in der Hochschule ordnen.“

¹ Die Gesetzestexte sind bei der Frauenbeauftragten als Reader „Rechtsgrundlagen für die Arbeit der Frauenbeauftragten an der Freien Universität“ erhältlich.

Die Verantwortung zur Durchsetzung der Gleichberechtigung liegt aufgrund der Struktur der Hochschule vorwiegend bei den Professoren/innen. Sie haben die Aufgabe zu betreuen, zu prüfen, zu begutachten. Sie fördern den wissenschaftlichen Nachwuchs. BerlHG §37 (3) schreibt vor, daß Studentinnen und Studenten in geeigneter Weise an die Forschung herangeführt werden sollen. Die Gruppe der Professoren/innen hat außerdem in jedem Selbstverwaltungsgremium die Mehrheit inne und besetzt die Leitungspositionen. Sie entscheiden nicht nur über Einstellungen und Berufungen, sondern auch über die Inhalte der Wissenschaft. Aufgrund der existierenden Männer einschließenden und Frauen ausschließenden Mechanismen ist eine gezielte Frauenförderung sowohl in der Einzelbetreuung als auch auf struktureller Ebene erforderlich. BerlHG §37 (2) sieht vor, daß sich die Forschung den Aufgaben widmen soll, die sich dem Land Berlin stellen. Die durchgängige Verankerung von Frauen- und Geschlechterforschung ist ein wichtiger Ansatz, um die geforderten Problemanalysen durchzuführen, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen und so die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann an Hochschulen zu fördern.

3.2 Verträge und Vereinbarungen

Die Frauenförderrichtlinien der FU verlangen, daß die Bereiche alle zwei Jahre einen Frauenförderplan erstellen. Frauenförderpläne sind die klassischen Instrumente zur Erhebung von Daten, Analyse der Geschlechterverhältnisse und Formulierung konkreter Zielsetzungen zum Ausgleich quantitativer Benachteiligung. Die aktuellsten Pläne sind an allen Bereichen älter als zwei Jahre, ihre Fortschreibung ist insbesondere in den neu zusammengelegten Bereichen dringend erforderlich. 1999 wurde in den Zielvereinbarungen mit dem Kapitel Frauenförderung ein weiteres Steuerungsinstrument realisiert (vgl. 4.6). Denn gemäß Hochschulrahmengesetz §5 (1) und (2) orientiert sich die

„staatliche Finanzierung der Hochschulen ... an den in Forschung und Lehre sowie bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses erbrachten Leistungen.
Dabei sind auch Fortschritte bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags zu berücksichtigen.“

Der Hochschulergänzungsvertrag zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität vom 2. Juni 1999 fordert dazu in §9 „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ den Abschluß von Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und den einzelnen Bereichen ein. Die Universität ist dem Land Berlin gegenüber berichtspflichtig mit direkter Auswirkung auf zukünftige Haushaltsverhandlungen. Die Bereiche wiederum tragen Rechenschaft gegenüber der Universitätsleitung und werden über die leistungsbezogene Mittelvergabe belohnt oder sanktioniert. Diese Vorgaben beinhalten eine Komponente, die in früheren Diskussionen um Frauenförderpläne unmöglich schien: Die Koppelung von finanziellen Mitteln an die Leistungen in der Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

3.3 Empfehlungen

Europäische und bundesdeutsche Empfehlungen betrachten die Chancengleichheit von Frauen und Männern als Querschnittsaufgabe; die hierfür verwendete Begrifflichkeit ist *Gender Mainstreaming*. Sie beinhaltet die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in sämtlichen Politiken, Programmen und Konzepten auf allen Ebenen, verknüpft mit gezielten Frauenfördermaßnahmen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Integration von Gender Mainstreaming in den Amsterdamer Vertrag. Es bedeutet die Aktivierung aller Potentiale zur Herstellung von Chancengleichheit. Anwendung findet es in der Förderung von Frauen als diskriminierte Gruppe, in der Herstellung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, damit Chancengleichheit möglich wird, und in der Bewußtseinsbildung über die Geschlechterfrage insbesondere bei männlichen Akteuren. In der praktischen Umsetzung folgt daraus unter anderem, daß alle Aktivitäten unter der Fragestellung, welchen Beitrag sie zur Chancengleichheit leisten, analysiert werden. Maßnahmen ohne Gender-Perspektive werden ausgeschlossen, nicht vorhandene Gender-Kompetenz bei Personengruppen unter Hinzuziehung von Experten/-innen ausgeglichen.

3.3.1 Der Rat der Europäischen Gemeinschaften

Der Europäische Rat hat am 20. Mai 1999 die „Entschließung des Rates zum Thema Frauen und Wissenschaft“ verabschiedet². Darin erkennt der Rat an, daß

„die Frage der Unterrepräsentation von Frauen in der Wissenschaft und technischen Forschung ein gemeinsames Anliegen der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft ist und behandelt werden muß; dabei ist festzustellen, daß das Problem der Unterrepräsentation nicht auf den Forschungssektor allein beschränkt ist.“

Unter anderem wird z.B. die Einführung einer speziellen Zielvorgabe für die Teilnahme von Frauen in Gremien, beratenden Organen sowie an Stipendien als ein sinnvolles Ziel anerkannt unter Verweis auf die Empfehlungen des Rates über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am Entscheidungsprozeß. Der Rat fordert am Ende der Entschließung die Mitgliedstaaten zu umfassenden quantitativen Erhebungen und deren Bewertung auf sowie zu Strukturanalysen und deren Vergleich in europaweiten Diskussionen, flankiert von einzelstaatlichen Aktionsplänen.

Zur Beschäftigungspolitik im Öffentlichen Dienst haben die Arbeitgeberplattform des Rates und der Europäische Gewerkschaftsbund im März 1999 eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet, worin der Chancengleichheit eine zentrale Bedeutung zugeschrieben wird. Darin werden notwendige Initiativen zur Bekämpfung sexueller Belästigung, zur Verwirklichung des Grundsatzes von gleichem Entgelt für gleiche Arbeit und zur Chancengleichheit im Sinne des Gender Mainstreaming bei allen Modernisierungsmaßnahmen in den Mittelpunkt gestellt.

3.3.2 Der Wissenschaftsrat

Der Wissenschaftsrat hat am 15. Mai 1998 seine „Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung“ verabschiedet.

„Die deutliche Unterrepräsentanz von Frauen im Bereich der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung und in wissenschaftlichen Führungspositionen hat er zum Anlaß genommen, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und Empfehlungen zur Verbesserung und Herstellung von Chancengleichheit abzugeben ..., die es beiden Geschlechtern erlauben, ein intensives Engagement für die Wissenschaft mit individuellen Lebensplanungen zu verbinden“ (S.9).

Der Wissenschaftsrat erkennt die historisch gewachsenen, Frauen benachteiligenden Strukturen in den Qualifizierungs- und Auswahlprozessen für die Berufsplanung in Forschung und Lehre an und schließt, daß die notwendigen Veränderungen entsprechend weitreichende Dimensionen erreichen müssen.

„Erst eine stetig wachsende und uneingeschränkte Teilhabe von Frauen an Wissenschaft und Forschung gewährleistet eine grundlegende Optimierung ihrer Chancen und damit die Einlösung eines Grundrechtes“ (S.11).

Die Empfehlungen beinhalten dementsprechend sowohl langfristige Perspektiven als auch kurzfristig umzusetzende Maßnahmen. Die strukturellen Schwerpunkte anstehender Änderungsprozesse lassen sich wie folgt zusammenfassen (vgl. S. 11ff):

Geschlechterstereotypen wirken sich frühzeitig auf das Berufswahlverhalten von Mädchen und Jungen aus. Förderung von Frauen an der Hochschule beginnt bei alternativen Studienmethoden und aufmerksamer Betreuung von Frauen, um strukturelle Barrieren auszugleichen. Darüber hinaus soll verschiedenartigen Lebensentwürfen in der Karriereplanung Rechnung getragen werden.

Kindererziehung soll langfristig zu einer partnerschaftlich geteilten Aufgabe werden, muß aber von gesellschaftlich getragenen Betreuungsmaßnahmen flankiert werden, deren Ausbau empfehlenswert ist.

Der gesamte Prozeß der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung wird vom Rat kritisch betrachtet. Hier sollen Zielvereinbarungen getroffen werden (Frauenförderpläne), die mit zweckgebundenen finanziellen Anreizen verknüpft sind. Bei der Vergabe von Stipendien und Qualifikationsstellen sollen gezielte Programme zur Förderung von Frauen durchgeführt werden, so lange die derzeitigen Verfahren Frauen benachteiligen. Die Berufungsverfahren sollen geschlechtsneutral gestaltet werden und alle Hindernisse struktureller Art beseitigt werden.

Zur Frauen- und Geschlechterforschung nimmt der Wissenschaftsrat ebenfalls Stellung:

² Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 16.7.99

„Der Beitrag von Frauen zur Forschung in den einzelnen Fächern sollte sichtbar und bewußt gemacht werden; dies sollte zudem Eingang in die Lehre finden. Ziel ist eine umfassende Integration der Perspektiven und der Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung in die Hochschulausbildung. Dabei kommt dem Thema „Geschlechterdifferenz“ zentrale Bedeutung zu. Es müssen zudem diejenigen Professoren und Professorinnen ermutigt werden, die zu dieser Integration fähig und bereit sind; bei künftigen Besetzungen von Professuren sollte dieses Erfordernis verstärkt beachtet werden“ (S. 74f).

Zur Verankerung von Gender Studies im Lehrangebot und in den Forschungsprogrammen empfiehlt der Wissenschaftsrat die Einrichtung von spezialisierten oder teilspezialisierten Professuren. Denn erst wenn die Themen und Formen der Frauenforschung unabhängig von einzelnen Frauen kontinuierlich im disziplinären Diskurs bearbeitet würden und selbstverständlicher Bestandteil der hochschulischer Qualifikationen seien, könne auf Sonder- und Übergangsregelungen verzichtet werden.

„Eine verstärkte Beteiligung von Frauen wird das Kreativitätspotential der Wissenschaft bereichern, die wissenschaftlichen Perspektiven erweitern und die Kompetenz, die eine Gesellschaft zur Lösung vielfältiger Probleme in Gegenwart und Zukunft benötigt, vermehren. ... Ziel aller Bemühungen muß es sein, sich selbst tragende Prozesse der wachsenden Beteiligung von Frauen in allen Bereichen von Wissenschaft und Forschung aufzubauen. ... Bis ein solches, nur längerfristig zu erreichendes Entwicklungsstadium erreicht ist, sind kurzfristig flankierende Maßnahmen zur spezifischen Frauenförderung unumgänglich“ (S. 88f.).

4. Instrumente der Frauenförderung

Die Freie Universität hat in den vergangenen zehn Jahren eine ganze Reihe von Instrumenten zur Förderung von Frauen nutzen können oder selbst entwickelt. Über die verschiedenen Programme und Steuerungsinstrumente, ihre Anwendungen und ihre Ergebnisse wird im folgenden zu berichten sein. Dabei wird auch auf Programme eingegangen, die von ihrer Konzeption her Frauenförderung nicht explizit enthalten, aber im Sinne eines Gender Mainstreaming, das Frauenförderung als Querschnittsaufgabe begreift, entsprechend gestaltet werden oder gestaltbar wären.

4.1 Das C1/C2 Programm

Unter dem Namen *C1/C2 Programm* ist das 1989 eingeführte „Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und -künstlerinnen“ inzwischen eines der etablierten Frauenförderinstrumente der FU. Insgesamt sind im Haushalt der FU 20 Stellen ausgewiesen, davon 14 wissenschaftliche Assistenzstellen BesGr C1 und 6 Oberassistentenstellen BesGr C2. Da es im 3. Bericht der Zentralen Frauenbeauftragten ausführlich vorgestellt wurde, soll hier nur kurz auf die aktuelle Situation eingegangen werden.

Die Hälfte der C1-Stellen waren zu Beginn dieses Berichtszeitraums bereits besetzt. Die zweite Hälfte wurde zum 1. Oktober 1997 ausgeschrieben und ihre Besetzung mehr oder weniger zügig im Wintersemester vollzogen. Bedient wurden die Fächer Politische Wissenschaften, Mathematik, Ethnologie, Biologie, Psychologie und Veterinärmedizin. Anfang 1999 wurden die Fachbereiche aufgefordert, Anträge auf die Zuweisung einer der sechs freien C2-Stellen bei der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (KFN) zu stellen. Bei der Formulierung der Anträge sollten sie sich an den von der KFN 1996 herausgegebenen Kriterien orientieren:

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

Insgesamt wurden 30 Anträge eingereicht. Besetzt werden konnten sechs Stellen: für die Fächergruppe I (Fachbereiche Human- und Veterinärmedizin) wurde von der KFN die Besetzung einer Stelle bei fünf Bewerbungen vorgeschlagen, für die Fächergruppe II (FB Geschichts- und Kulturwissenschaften sowie FB Politik- und Sozialwissenschaften) von zwei Stellen bei zehn Bewerbungen, für die Fächergruppe III (FB Philosophie- und Geisteswissenschaften sowie FB Erziehungswissenschaft und Psychologie) von zwei Stellen mit sieben Bewerbungen und schließlich für die Fächergruppe IV (FB Mathematik und Informatik, FB Biologie, Chemie, Pharmazie sowie FB Geowissenschaften) von einer Stelle bei sechs Bewerbungen.

4.2 Das Hochschulsonderprogramm

In dem seit Juni 1997 laufenden Hochschulsonderprogramm III (HSP III) wird als eigenständiger Punkt mit einem Finanzvolumen von 20% des Gesamtvolumens die Förderung von Frauen aufgeführt. Für die FU bedeutete dies ein Finanzvolumen von 3.770 TDM für eine Laufzeit von vier Jahren. Nach den Vorgaben des HSP III sollten insbesondere bereits im HSP II entwickelte Maßnahmen zur Frauenförderung wie etwa Habilitationsstipendien weiter finanziert werden. Der Akademische Senat beauftragte die KFN mit der Einrichtung des neuen Programms, die Vergabe erfolgte auf ihre Empfehlung durch das Präsidium.

Es wurden Promotions- und Habilitationsstipendien mit einer Laufzeit von zwei Jahren vergeben, Kurzzeitstipendien zum Abschließen einer Qualifikationsarbeit und einige wenige Werkaufträge und Wiedereinstiegsstipendien. Für die Studienjahre 1997 und 1998 und in der ersten Hälfte 1999 waren insgesamt 260 Anträge im Rahmen der Promotions- und Qualifikationsförderung gestellt. Das Finanzvolumen ließ nur die Bewilligung von 46 Anträgen, also 17% zu. Fast alle Stipendiatinnen konnten ihre Promotionen und Habilitationen erfolgreich beenden, wie aus den von der KFN eingeforderten Abschlußberichten hervorgeht.

Tabelle 4.1: Anträge und Bewilligungen bei der KFN 1997 - 1999

	1997		1998		1999	
	Antrag	Bewilligung	Antrag	Bewilligung	Antrag	Bewilligung
Promotionen						
Vollzeit	89	14	80	3	27	6
Abschluß	10	4	11	2	3	1
Habilitationen						
Vollzeit	6	6	17	5	4	
Abschluß	10	4	2	1	1	
Gesamt	115	28	110	11	35	7

Quelle: 12. – 16. Bericht der KFN

Auch aus der Sicht der Abteilung VI hat sich diese Ausgestaltung des HSP III bewährt:

„Das Stipendienprogramm im Rahmen des Hochschulsonderprogramms hat sich als sinnvoller und wichtiger Baustein im Gesamtsystem der Förderung von Frauen in der Wissenschaft erwiesen. Der Vorteil von Stipendienprogrammen gegenüber anderen Fördersystemen besteht darin, daß die besondere Begabung und Eignung der Antragstellerin und nicht primär die Stellung der Betreuerin oder des Betreuers im Vordergrund steht.

Evaluationen des Hochschulsonderprogramms zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen durch die Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung belegen, daß die meisten

Stipendiatinnen das Förderprogramm positiv beurteilen. Ein wichtiger Grund hierfür wird in der Möglichkeit gesehen, eine wissenschaftliche Karriere anzustreben und die wissenschaftliche Arbeit mit Familie und Kindern verbinden zu können. Wertvoll war auch die Tatsache der Existenzsicherung und die damit verbundene Chance, sich auf das Qualifizierungsvorhaben zu konzentrieren.

Die Erfahrungen mit dem bisherigen Programmverlauf, belegt durch das Verhältnis zwischen Antragsstellungen und Bewilligungen, haben gezeigt, daß das Potential an förderungswürdigen Nachwuchswissenschaftlerinnen die Fördermöglichkeiten weit übersteigt. Um die begrenzten Mittel so effektiv wie möglich einzusetzen, hat die KFN den Schwerpunkt auf die Postdoktorandenförderung gelegt, da in der Phase nach der Promotion dort der wesentliche Verlust des weiblichen Begabungspotentials zu verzeichnen ist. Diese Prioritätenentscheidung ging zu Lasten hochqualifizierter Promotionsanträge, die mangels Finanzmasse zurückgewiesen werden mußten. Die Kommission hat sich in ihren Förderungsempfehlungen mehrfach zu diesem Dilemma geäußert.

Zur Verbesserung der Situation von Frauen in der Wissenschaft sollte das Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Rahmen eines neu aufgelegten Hochschulsonderprogramms mindestens mit der Finanzausstattung des Vorläuferprogramms weitergeführt werden, um den durch die Antragszahlen belegten hohen Förderbedarf wenigstens im bisherigen Umfang begegnen zu können.“

Anfang des letzten Jahres zeichnet sich ab, daß die Restgelder aus HSP III nicht mehr für eine neue Runde an Promotions- und Habilitationsstipendien reichen würden, da hier eine zweijährige Laufzeit vorgesehen ist. So wurde von der KFN beschlossen, in dieser letzten Phase des HSP III Gastprofessuren einzurichten, um Frauen verstärkt im Hinblick auf Berufungsfähigkeit zu fördern.

Anders als bisher waren im Rahmen des Sonderprogramms für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen besonders qualifizierte, ausschließlich an der FU habilitierte Wissenschaftlerinnen direkt aufgefordert, sich unter Angabe geplanter Forschungsprojekte bei den Fachbereichen zu bewerben. Bei Vorlage von mehreren Anträgen sollten die Fachbereiche sodann eine begründete Reihung nach Prioritäten vornehmen, wobei die wissenschaftliche und organisatorische Einbindung der Bewerberinnen in die Bereiche zu berücksichtigen war. Allerdings waren sämtliche an die Fachbereiche gerichteten Anträge an die KFN weiter zu reichen.

Anträge auf die Besetzung einer Gastprofessur waren ausschließlich aus den Fächergruppen II und III eingegangen. Es handelt sich insgesamt um 25 Anträge. Die Kriterien zur Vergabe einer Gastprofessur entsprachen denen für die Besetzung der o. g. C2-Stellen. Um möglichst viele Gastprofessuren mit den vorhanden Mitteln besetzen zu können, beschloß die Kommission die Vergütung der Gastprofessuren entsprechend von C2-Stellen respektive entsprechend dem gleichwertigen Angestelltenverhältnis vorzunehmen. Es konnten schließlich sechs Gastprofessuren besetzt werden: drei aus dem FB Philosophie- und Geisteswissenschaften, zwei aus dem FB Geschichts- und Kulturwissenschaften und eine aus dem FB Erziehungswissenschaft und Psychologie.

4.3 NaFöG

In zwei Vergaberunden pro Jahr werden von der Kommission zur Vergabe von Stipendien nach dem Berliner Nachwuchsförderungsgesetz (NaFöG) zweijährige Stipendien für Promotionsvorhaben und Dissertationsabschlüsse vergeben. Von den vier Berliner Universitäten nehmen die Anträge der FU den größten Raum ein (um 50%), doch nur insgesamt ein Drittel aller Anträge können genehmigt werden.

Tabelle 4.2 NaFöG-Stipendien von Frauen und Männern 1999 bis 2000

	28. Ausschreibung Förderungsbeginn 1.4.99				29. Ausschreibung Förderungsbeginn 1.7.99				30. Ausschreibung Förderungsbeginn 1.4.00			
	Anträge Gestellt / genehm.		individuelle Erfolgschance		Anträge Gestellt / genehm.		individuelle Erfolgschance		Anträge Gestellt / genehmigt		individuelle Erfolgschance	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Med. Bereich	5/ 0	12/ 2	0%	17%	7/ 2	11/ 5	29%	45%	3/ 2	10/ 5	67%	50%
Natur- Wissensch.	9/ 5	9/ 7	56%	78%	6/ 5	11/ 6	83%	55%	6/ 4	2/ 0	67%	0%
Geistes- und Sozialwiss.	49/ 21	47/ 14	43%	30%	53/ 18	41/ 13	34%	32%	35/ 15	22/ 8	43%	36%
Gesamt FU	63/ 26	68/ 23	41%	34%	66/ 25	63/ 24	38%	38%	44/ 21	34/ 13	48%	38%

Quelle: Geschäftsstelle der NaFöG-Kommission FU

Im Vergabezeitraum April 1997 bis April 2000 wurden mehr Männer gefördert als Frauen. Diese Tendenz gilt auch für die FU. Ursache hierfür ist nicht, daß von Männern mehr Stipendien beantragt wurden, sondern daß die Wahrscheinlichkeit, erfolgreich zu sein bei Männern höher liegt als bei Frauen (vgl. Tab.). So wurden in vier von sieben Vergaberunden mehr Anträge von Frauen eingereicht, doch nur in einer Runde wurden mehr Anträge von Frauen bewilligt.

Unterteilt nach den Gebieten des Medizinischen Bereichs, den Naturwissenschaften und den Geistes- und Sozialwissenschaften läßt sich feststellen, daß im Medizinischen Bereich meist doppelt bis dreifach so viele Anträge von Frauen gestellt werden als von Männern. In den Naturwissenschaften schwankt das Verhältnis. Während zum 1. April 97 von 23 Männern und 9 Frauen ein Antrag gestellt wurde, waren es zum 1. Juli 99 umgekehrt 6 Anträge von Männern und 11 von Frauen. In den übrigen Runden lag der Anteil der männlichen Antragsteller geringfügig höher. In den Geistes- und Sozialwissenschaften liegen zum Teil deutlich mehr Anträge von Männern als von Frauen vor, nur etwa bei der Hälfte der Vergaberunden ist das Verhältnis ausgeglichen. In diesem Bereich zeigt sich die Diskrepanz zwischen den gestellten und den bewilligten Anträgen zugunsten der Männer am deutlichsten.

Nach dieser ins Detail gehenden Diskussion der letzten Vergaberunden, deren Ergebnisse die Frage nach den Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede aufwirft, noch einmal zum Gesamtprogramm: Von April 1997 bis März 2000 sind landesweit 1745 Anträge gestellt worden, davon 826 von Frauen; bewilligt wurden 580, davon 261 von Frauen. Damit partizipieren Frauen immerhin zu 45% in diesem Programm. So zeigt sich die Berliner Stipendienvergabe nach dem Nachwuchsförderungsgesetz als ein wichtiges Instrument zur Förderung

des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, das bereits annähernd im Sinn des Gendermainstreaming wirksam ist.

4.4 Das Anreizsystem

Beim Anreizsystem handelt es sich um eine formelgebundene Mittelvergabe, die sich quantitativ an der Förderung von Wissenschaftlerinnen orientiert. Die Schwierigkeit bei der Entwicklung des Systems bestand darin, eine über alle Fachbereiche gleich anzuwendende Formel zu entwickeln, deren Ergebnisse bezüglich der Aktivitäten zur Frauenförderung einzelner Fachbereiche im Großen und Ganzen als gerecht aufgefaßt wird.

Es wird ein Zeitraum von drei Jahren betrachtet, um die Entwicklung eines Bereichs zu bewerten; die Qualifikationsebenen werden mit einem Faktor versehen, der die jeweilige Bedeutung für die wissenschaftliche Entwicklung erfaßt. Im Endergebnis der Berechnungen erhält jeder Fachbereich einen Frauenförderfaktor. Nach dem sich aus diesem Faktor ergebenden Verteilungsschlüssel erhält ein Fachbereich einen bestimmten Prozentsatz des von seinem Sachmittelletat einbehaltenen Geldes. Die genaue Berechnungsweise findet sich im Internet unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

4.4.1 Weiterentwicklung des Anreizsystems

In den vergangenen Jahren waren zahlreiche Anpassungen des Anreizsystems an veränderte Rahmenbedingungen notwendig. Eine erste positive Änderung war im Jahr 1998 die Einbeziehung des FB Veterinärmedizin in das Anreizsystem. Dieser Bereich zeichnete sich lange durch die Ignoranz des Potentials von Frauen als Wissenschaftlerinnen aus. Mit der Einbeziehung in das Anreizsystem zur Frauenförderung war die Veterinärmedizin gezwungen, sich diesem Problem zu stellen - mit ersten Erfolgen. Im Jahr 1999 habilitiert nach langer Zeit wieder eine Frau. Der Einbezug der Mittel für studentische Hilfskräfte in die Sachmittelletats der Fachbereiche 1998 bewirkte, daß sich das im Rahmen des Anreizsystems zu verteilende Mittelvolumen erhöhte.

Schwierigkeiten brachte die Fachbereichsreform 1999 mit sich. Im Prozeß der Umstrukturierung wurden einzelne Fachbereiche institutsweise auf andere Fachbereiche verteilt. Viele der benötigten Daten konnten nur in mühevoller „Handarbeit“ auf die neuen Fachbereiche umgeschlüsselt werden. Daraus ergaben sich für die Verteilung der Mittel 1999 Konsequenzen. Das Anreizsystem bestand bisher aus den beiden Teilen „leistungsorientierte Mittelvergabe“ und „Bonussystem“.

Da sich das Bonussystem auf die Entwicklung eines einzelnen Fachbereichs über einen Verlauf von mehreren Jahren bezieht, konnte aufgrund mangelnder Daten einzelner Institute keine Vergleichbarkeit hergestellt werden. Deshalb wurde 1999 auf das Bonussystem verzichtet. Im Jahr 2000 wurden zur Würdigung großer Fortschritte in der Förderung von Wissenschaftlerinnen zehn Prozent der einbehaltenen Mittel als Bonus verteilt.

Weiterhin wurde der Berechnungsmodus zur Mittelverteilung verändert. Nach dem alten Anreizsystem erfolgt die Verteilung des Geldes im Verhältnis der Leistung aller Fachbereiche, d.h. der gewichtete Frauenförderfaktor

(FFw) wurde mit dem jeweils einbehaltenen Betrag multipliziert. Kleinen Fachbereichen konnte aufgrund des Verteilungsmechanismus trotz eines hohen FFw kein größerer zusätzlicher Betrag zugewiesen werden. Diese Diskrepanz wäre durch die Umstrukturierung noch größer geworden. Zugleich sollten durch eine prozentual stärkere Bewertung hervorragende Frauenförderleistungen höher als bisher honoriert werden.

Deshalb wurde 1999 der monetäre Faktor eingeführt. Dieser Faktor bezieht sich direkt auf den FFw und berechnet sich auf der Basis von sieben verschiedenen „Verteilungsklassen“. Die Verteilungsklassen richten sich nach dem FFw und bestimmen die Höhe des monetären Faktors.

Übersicht 4.1: Verteilungsklassen zur Berechnung der Höhe des monetären Faktors

Für einen FFw von:	gilt:	ergibt ... Prozent der einbehaltenen Mittel:
FFw<0,25	0 * einbehaltener Betrag (e.B.)	0%
0,25<FFw<0,5	(FFw-0,25)*e.B.	0 - 25%
0,5<FFw<0,75	(FFw-0,25)*e.B.	25% - 50%
0,75<FFw<1,25	(FFw-0,25)*e.B.	50% - 100%
1,25<FFw<1,5	(1+(FFw-1,25)*1,32)*e.B.	100% - 133%
1,5<FFw<1,75	(1,33+(FFw-1,5)*1,32)*e.B.	133% - 167%
FFw>1,75	(1,67+(FFw-1,75)*1,32)*e.B.	167% - 200%

So erhalten Fachbereiche, die einen FFw von 1,25 haben, den gesamten Betrag der einbehaltenen Mittel zurück. Fachbereiche, deren FFw unter 0,25 liegt, bekommen nichts von ihren Mitteln zurück. In der Konsequenz bedeutet die Einführung des monetären Faktors, daß Fachbereiche, die einen besonders hohen FFw erzielen, prozentual errechnet wesentlich mehr Geld erhalten.

4.4.2 Ergebnisse und Entwicklungen 1998 bis 2000

Von 1997 bis 1998 ist der gewichtete Frauenförderfaktor (FFw) in zehn von sechzehn Fachbereichen gesunken, in sechs gestiegen (bei der Veterinärmedizin ist kein Vorjahresvergleich möglich). Das bedeutet, daß die Fachbereiche in ihren Anstrengungen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen nachließen. Die meisten Verschlechterungen gab es beim „Berufungsfaktor“ NTF4. Die Bereiche hatten in den Vorjahren zu wenige Frauen als Professorinnen berufen.

4.4.2.1 Alte Fachbereichsstruktur 1996 - 1998

Diagramm 4.1: Gewichtete Frauenförderfaktoren (FFw) der Fachbereiche 1997 und 1998

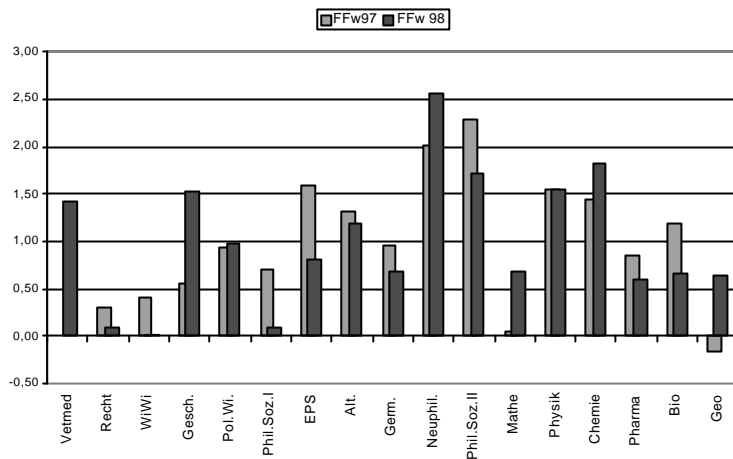
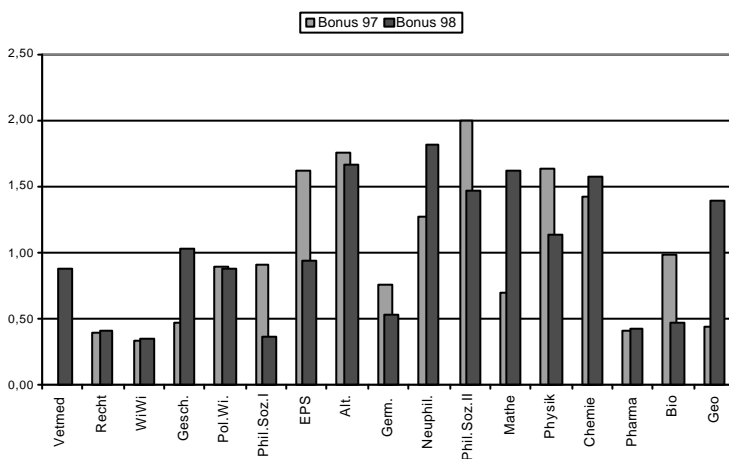


Diagramm 4.2: Bonuswerte der Fachbereiche 1997 und 1998



Der Bonus-Wert, ein Faktor der ausschließlich die Qualifikationserfolge von Nachwuchswissenschaftlerinnen bemißt, stieg bei der Hälfte der Fachbereiche. Wenn ein Bereich die Promotionen und Habilitationen von Frauen fördert, hat das positive Auswirkungen auf den gewichteten Frauenförderfaktor und die aus dem Anreizsystem erhaltenen Mittel. Große Fortschritte gab es im Vergleich zu 1997 bei den Habilitationen von Frauen. Fortschritte zeigten sich besonders beim FB Geschichte aufgrund der Berufung von Frauen und einer besseren Habilitationsbilanz. Folgerichtig verbesserte sich der Bereich in der FFw-Rangliste von Platz 12 auf 5 (vgl. Tab. 4.3). Eine positive Entwicklung zeigte ebenso der FB Mathematik, der sich aufgrund der guten Habilitationsbilanz beim Bonus-Wert vom elften auf den dritten Rangplatz verbesserte. Schlußlichter waren die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft.

Tabelle 4.3: Rangplätze der Fachbereiche bei den gewichteten Frauenförderfaktoren und Bonus-Werten 1996 bis 1998

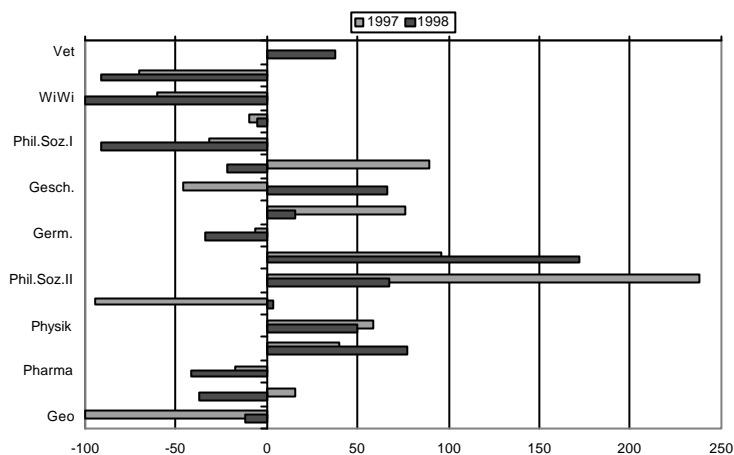
Fachbereich	1996		1997		1998	
	FFw	Bonus	FFw	Bonus	FFw	Bonus
Vet.med	-	-	-	-	6	10
Recht	13	14	14	15	16	15
WiWi	9	15	13	16	17	17
Pol.Wiss.	7	4	9	9	8	8
Phil.Soz.I	15	11	11	8	15	11
EPS	10	12	5	4	9	16
Geschichte	14	10	12	12	5	9
Altertumswiss.	11	5	4	2	7	2
Germanistik	6	7	7	10	11	12
Neuphil.	1	1	2	6	1	1
Phil.Soz.II	8	13	1	1	3	5
Mathe	16	9	15	11	10	3
Physik	5	3	3	3	4	7
Chemie	3	2	6	5	2	4
Pharmazie	4	16	10	14	14	14
Bio	2	6	8	7	12	13
Geo	12	8	16	13	13	6

Für acht Fachbereiche zahlte sich ihr Engagement in der Frauenförderung 1998 aus; sie erhielten mehr Geld als ihr einbehaltenes Prozent der Sachmittel aus den Mitteln des Anreizsystems zurück. Der FB Neuere Fremdsprachliche Philologien konnte seine Mittel fast verdreifachen. Durchschnittlich gewannen die erfolgreichen Bereiche etwa die Hälfte ihrer Mittel hinzu. Es gab keinen Fachbereich, der nichts erhielt.

Tabelle 4.4: Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1996 bis 1998

Fachbereich	1996	1997	1998
Vet.med	-	-	21.336,16
Recht	7.221,98	3.714,15	1.064,80
WiWi	8.111,34	4.640,10	50,42
Pol.Wi.	8.307,64	8.286,59	8.682,49
Phil.Soz.I	4.052,06	6.442,57	358,87
EPS	8.792,69	19.871,82	7.814,30
Gesch.	2.002,81	2.354,44	14.468,43
Alt.	2.984,27	8.782,09	4.791,10
Germ.	3.860,89	3.050,97	3.088,11
Neuphil.	13.157,72	7.177,30	8.956,11
Phil.Soz.II	3.922,52	13.865,17	5.608,43
Mathe	2.522,28	332,67	6.358,75
Physik	17.595,48	23.178,93	20.476,86
Chemie	19.313,04	19.272,60	25.023,94
Pharmazie	8.912,75	5.669,30	3.811,79
Bio	28.534,23	14.946,69	7.772,41
Geo	7.658,05	0,00	10.154,77
Summe	146.949,75	141.585,40	149.817,74

Diagramm 4.3: Prozentuale Gewinne und Verluste an Sachmitteln der Fachbereiche bei der Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1997 und 1998



4.4.2.2 Neue Fachbereichsstruktur 1999 und 2000

Von den im Jahr 1999 fünf unverändert bestehenden Bereichen konnten sich erfreulicherweise drei verbessern. Besonders große Steigerungen gab es bei den Bonus-Werten. Grund dafür waren mehr Promotionen im FB Physik und das sehr gute Habilitationsverhältnis im FB Geowissenschaften. Für diese Leistung kletterten die genannten Bereiche auf Platz eins und zwei der Bonuswertung. Die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Wirtschaftswissenschaft bekamen aufgrund ihrer negativen FFw 1999 keine Mittel aus dem Anreizsystem.

Diagramm 4.4: Gewichtete Frauenförderfaktoren (FFw) der Fachbereiche 1998 bis 2000

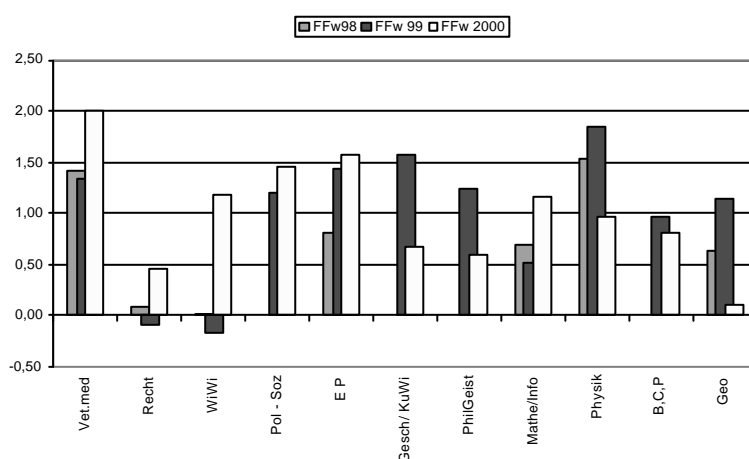
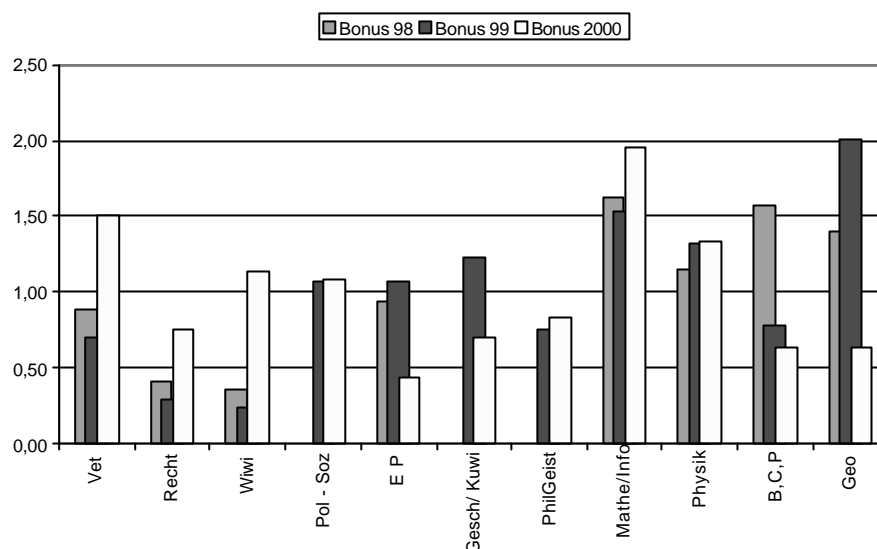


Diagramm 4.5: Bonuswerte der Fachbereiche 1998-2000



Die fusionierten Bereiche starteten alle mit sehr guten Werten. Die ehemaligen Fachbereiche Philosophie/Sozialwissenschaften I, Germanistik und Pharmazie profitierten jeweils durch die Fusion mit Fächern, die gut bei der Frauenförderung abschnitten. Sieben der elf Bereiche erhielten mindestens das Geld aus dem Anreizsystem, das sie eingezahlt hatten. Die Mittel für das Anreizsystem stiegen in dem Jahr um über zwei Drittel durch den Einbezug der Mittel für studentische Hilfskräfte in die Sachmittletats der Bereiche. Zudem stiegen die zur Verteilung anstehenden Beträge durch die geringere Zahl der Fachbereiche. Das Anreizsystem gewann dadurch enorm an Bedeutung. Beispielsweise wurden von den Fachbereichen Politische Wissenschaft und Philosophie/Sozialwissenschaften I 1998 zusammen 13.010 DM einbehalten, 1999 wurde dem aus großen Teilen dieser Bereiche fusionierten FB Politik- und Sozialwissenschaften mehr als 30.000 DM Sachmittel gutgeschrieben - für geistes- und sozialwissenschaftliche Fächer eine beträchtliche Summe, und das obwohl der Fachbereich nur im Mittelfeld rangierte.

Tabelle 4.5: Rangplätze der Fachbereiche bei den gewichteten Frauenförderfaktoren und Bonus-Werten 1998 - 2000

Fachbereich	1998		1999		2000	
	FFw	Bw	FFw	Bw	FFw	Bw
Vet.med	6	10	4	9	1	2
Recht	16	15	10	10	10	3
WiWi	17	17	11	11	4	1
Pol - Soz	-	-	6	6	3	6
EPS	9	16	3	5	2	10
Gesch/ KuWi	-	-	2	4	8	9
PhilGeist	-	-	5	8	9	5
Mathe	10	3	9	2	5	4
Physik	4	7	1	3	6	7
BCP	-	-	8	7	7	8
Geo	13	6	7	1	11	11

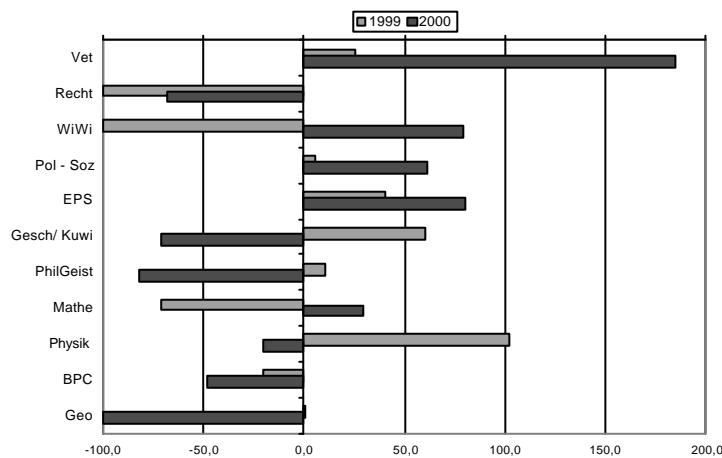
Für die Wirtschaftswissenschaft scheint das ein besonderer Anreiz zur Frauenförderung gewesen zu sein: Durch den Abschluß von Habilitationsverfahren von Frauen verbesserten sie sich im Jahr 2000 vom letzten auf den ersten Bonusrang und konnten damit nach vier Jahren wieder eine relevante Summe aus dem Anreizsystem in

Empfang nehmen. Den Frauenförderfaktor erhöhen konnten sechs Fachbereiche, fünf davon in einem Ausmaß, daß es sich für sie auch finanziell auszahlte. Die größte Summe erhielt der FB Veterinärmedizin, der 1999 die Promotionen sehr vieler Frauen förderte. Die größten finanziellen Verluste erlitten die Fachbereiche Geowissenschaften, Philosophie und Geisteswissenschaften und Geschichts- und Kulturwissenschaften. Erstere konnten die Förderung von Frauen bis zur Habilitation nicht verstetigen, während in den Geschichts- und Kulturwissenschaften in den letzten Jahren vier Professuren neu besetzt wurden, ohne daß dabei eine Frau berücksichtigt wurde.

Tabelle 4.6 : Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1999 und 2000

Fachbereich	1999	2000
Vet.med	30.621,88	68.219,91
Recht	0,00	5.235,26
WiWi	0,00	28.341,92
Pol - Soz	28.670,74	45.957,68
EPS	32.911,93	43.100,86
Gesch/ KuWi	37.926,76	6.603,24
PhilGeist	32.102,59	5.340,78
Mathe	4.183,22	16.994,00
Physik	40.884,94	15.357,40
BPC	39.736,48	26.612,05
Geo	17.400,66	0,00
Summe	264.439,20	261.763,10

Diagramm 4.6: Prozentuale Gewinne und Verluste an Sachmitteln der Fachbereiche bei der Mittelverteilung nach dem Anreizsystem 1999 und 2000



Im Rückblick zeigt sich, daß mit dem Anreizsystem die kontinuierliche Förderung von Wissenschaftlerinnen tatsächlich belohnt wird. Die Berufung von Professorinnen wird in die Berechnung des Frauenförderfaktors für vier Jahre einbezogen. Die wissenschaftliche Qualifizierung von Frauen wird bereits ein Jahr später mit einer recht hohen Summe belohnt, wie das Beispiel des FB Wirtschaftswissenschaft im Jahr 2000 oder des FB Geowissenschaften 1999 belegt. An den Geowissenschaften wird aber auch deutlich, daß man sich auf den Lorbeeren nicht ausruhen sollte. Das Volumen ist im Vergleich zum Gesamthaushalt immer noch gering, doch die verteilten Summen haben tatsächlich den Charakter eines Anreizes.

4.4.3 Verwendung der Mittel in den Fachbereichen

Die Frauenförderrichtlinien geben in §21 vor, daß „fachspezifische frauenfördernde Kriterien zur Vergabe dieser Mittel“ entwickelt werden und die Verteilung „im Benehmen mit der Frauenbeauftragten“ des Bereichs zu erfolgen hat. Den Fachbereichen bleibt die konkrete Ausgestaltung selbst überlassen. So lohnt es sich, die Unterschiede in den Verfahren näher zu betrachten und Anregungen für die Kriterienentwicklung auszutauschen.

Die folgenden Informationen sind Ergebnis einer Umfrage der zentralen Frauenbeauftragten unter den dezentralen Frauenbeauftragten vom Februar 2000. Es liegen Informationen aus folgenden 13 Bereichen vor:

„alte“ Bereiche	„neue“ Bereiche
Veterinärmedizin	Politik- und Sozialwissenschaften
Rechtswissenschaft	Philosophie und Geisteswissenschaften
Politische Wissenschaften	Geschichts- und Kulturwissenschaften
Philosophie und Sozialwissenschaften I	
Mathematik/ Informatik	
Physik	
Chemie	
Biologie	
Pharmazie	
Geowissenschaften	

Das jährliche Verfahren beginnt damit, daß das Büro der zentralen Frauenbeauftragten die Berechnungen durchführt. Diese werden vom Präsidium gegengezeichnet und an Abteilung IIB der Zentralen Universitätsverwaltung zur weiteren Veranlassung übersandt. Per Rundschreiben, per Aushang sowie durch Ankündigung in den Sitzungen des Fachbereichsrates werden weiblichen Mitglieder des Bereichs aufgefordert, Vorschläge für die Mittelverteilung zu unterbreiten oder eigene Anträge zu stellen. Überwiegend beantragen Einzelpersonen Mittel (sieben FB), in der Chemie und in vorherigen Vergaberunden im FB Physik auch Arbeitsgruppen.

In den meisten Fällen läuft das Verfahren der Mittelverteilung über die Fachbereichs-Frauenbeauftragten, meist zusammen mit ihrem Beratungsgremium, dem Frauenrat. Dort werden teilweise sehr differenzierte Kriterienkataloge erarbeitet, nach denen die Anträge gesichtet und bewertet werden. Es finden sowohl quantitative als auch inhaltliche Kriterien Anwendung. Quantitative Verteilungsmaßstäbe bilden zum Beispiel der Frauenanteil in Arbeitsgruppen, die Zahl von Publikationen von Frauen in der Arbeitsgruppe, die Anzahl betreuter Doktorandinnen oder auch die Einwerbung von Drittmitteln für die Forschungsprojekte von Frauen.

Häufiger angewendet werden inhaltliche Kriterien. Das wichtigste und am häufigsten genannte ist die Förderung der wissenschaftlichen Qualifikation von Frauen. Die FB Veterinärmedizin, Biologie und Geschichts- und Kulturwissenschaften unterstützten mit den Geldern aus dem Anreizsystem Habilitationen, letzterer auch Promotionen von Frauen. Dazu gehören Druckkostenzuschüsse für Publikationen sowie Reisekostenzuschüsse für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen, um an Tagungen teilzunehmen oder Forschungsprojekte durchzuführen. Für förderungsfähig halten die Fachbereiche Rechtswissenschaft und Physik

Weiterbildungsmaßnahmen. Der FB Physik schuf einen Fond, um Aufenthalte in ausländischen Forschungsgruppen zu unterstützen. Das zweite inhaltliche Kriterium ist die Förderung und Belohnung von Leistungen in der Frauenforschung. Drittens werden Maßnahmen zur Vernetzung von Frauen gefördert. Hinzu kommen soziale Kriterien, beispielsweise die Unterstützung von Frauen in sozialen Notlagen (FB Rechtswissenschaft).

Nach diesen Kriterien werden von den Frauenbeauftragten und ihren Beratungsgremien bzw. von einer extra eingesetzten Kommission (FB Rechtswissenschaft) Ranglisten erarbeitet, zur Verteilung der Mittel des Anreizsystems auf die einzelnen Anträge. Im ehemaligen FB Philosophie und Sozialwissenschaften, in den Geowissenschaften und im FB Geschichts- und Kulturwissenschaften verteilten die Frauenbeauftragten dann eigenverantwortlich die Mittel. In den anderen Bereich wurden die Vorschläge entweder im Fachbereichsrat diskutiert und beschlossen (ehem. FB Pharmazie, ehem. FB Chemie, ehem. FB Politische Wissenschaften, bei Mitteln über 1.000 DM FB Mathematik/Informatik), oder vom Dekanat gebilligt (FB Veterinärmedizin, FB Philosophie und Geisteswissenschaften, FB Politik- und Sozialwissenschaften, FB Physik). Im ehemaligen FB Chemie bereitete die Forschungskommission des Fachbereichsrates die Entscheidung vor.

Die Auflistung der Verfahrenswege zeigt einen Wandel in den Entscheidungen über die Mittelvergabe im Laufe der Fachbereichsumstrukturierung. Während vor 1999 die Fachbereichsräte an der Entscheidung mitwirkten, liegt in den neuen Bereichen die letzte Entscheidung beim Dekanat, den Fachbereichsräten wurden die Ergebnisse dann bekannt gegeben. Für eine breite Diskussion über Frauenförderung im Bereich ist ein solches Vorgehen wenig sinnvoll.

Die Betrachtung der Empfänger/innen der Mittel aus dem Anreizsystem zeigt eine breite Palette an Fördermöglichkeiten auf. Insgesamt läßt sich sagen, daß aus den Mitteln des Anreizsystems Frauen direkt gefördert werden. Vier Bereiche (FB Veterinärmedizin, ehem. FB Biologie, FB Philosophie und Geisteswissenschaften, FB Geschichte und Kulturwissenschaften) verwendeten die Mittel fast ausschließlich zur Förderung von Promotionen und Habilitationen, eine sehr kluge Wahl in Anbetracht der Datenlage (vgl. Kap. 3.1.4). Einzelpersonen wurden häufig durch Druckkosten- oder Reisekostenzuschüsse unterstützt. Im ehem. FB Pharmazie und in Vorjahren im FB Physik wurden die Mittel gemäß dem Anteil von Frauen in Arbeitsgruppen und Arbeitskreisen verteilt. Hier wurde allerdings die Intransparenz kritisiert, mit der die Mittel in den Arbeitsgruppen letztendlich verwendet werden.

In den Geistes- und Sozialwissenschaften stand die Unterstützung konkreter Projekte in der Frauenforschung im Mittelpunkt der Förderaktivitäten. Viermal wurde die Durchführung von Tagungen bzw. die Finanzierung von Vorträgen benannt, zweimal Werk- bzw. Lehraufträge aus den Mitteln des Anreizsystems erteilt. Immer wieder waren die Unterstützung bei Publikationen, die Bereitstellung von Arbeitsmaterialien wie z.B. ein Computer oder die Beschaffung von Fachliteratur Problempunkte der Projekte, denen mit Mitteln aus dem Anreizsystem abgeholfen werden konnte.

Vernetzungsmaßnahmen förderte der FB Politikwissenschaft, indem er die Erstellung des Politologinnen-Breviers unterstützte. Im FB Geowissenschaften erstellte eine studentische Hilfskraft eine Homepage für Geowissenschaftlerinnen.

Nur in geringem Umfang werden die Ergebnisse des Anreizsystems sowie die Maßnahmen, die aus dessen Mitteln gefördert werden, innerhalb des Fachbereichs beziehungsweise der FU publik gemacht. Meistens erhalten nur die Mitglieder der an den Entscheidungen beteiligten Gremien sowie des Fachbereichsrates Kenntnis davon. Eine Ausnahme stellt der FB Politische Wissenschaften, der frauenfördernde Professor/innen öffentlich ehrt. Die Außenwirkung des Systems ist gering. Ein normativer Druck, Frauen in ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung zu fördern, um im nächsten Jahr nicht wieder so schlecht im Anreizsystem abzuschneiden, entsteht kaum.

Die Wirksamkeit des Anreizsystems beruht auf den drei Komponenten: finanzieller Anreiz für die Frauenförderung, tatsächliche Förderung durch Rückfluß der erhaltenen Mittel in diesen Bereich und Reputation. Die erste Komponente hat seit 1999 ihre Wirksamkeit erhöhen können. Der zweite Bestandteil scheint an den Fachbereichen zu funktionieren. Die hohe Beteiligung der Frauenbeauftragten an der Mittelverteilung hat meist eine wirksame Mittelallokation zur Folge. Mit dem Ausschluß der dezentralen Gremien von der Entscheidung wird eine breite Diskussion der Ergebnisse innerhalb des Bereichs jedoch behindert. Eng damit zusammen hängt die noch mangelhafte Wirkung des Reputationsfaktor. Hier sind in den kommenden Jahren vermehrte Anstrengungen notwendig.

4.5 Margherita-von-Brentano-Preis

Seit 1995 wird an der FU der Margherita-von-Brentano-Preis an Universitätsangehörige und Projekte verliehen, die sich um die Frauenförderung verdient gemacht haben. Mit einem Preisgeld von 20.000 DM ist er einer der am höchsten dotierten Frauenförderpreise in der Bundesrepublik. Entsprechend hoch sind die Anforderungen. Bewerben können sich Mitglieder der Freien Universität aus allen Statusgruppen. Wissenschaftliches Renommee ist nicht das wichtigste Kriterium für diesen Preis. Vielmehr geht es um die Würdigung neuer Ansätze im Bereich Gender Studies, die Schaffung von Frauennetzwerken oder politische Maßnahmen, die das Leben und Arbeiten für die Frauen an der FU erleichtern. Eine große Rolle bei der Auswahl der Preisträger/innen spielt die Planung, wofür das Preisgeld verwendet werden soll. Damit würdigt der Margherita-von-Brentano-Preis nicht nur die geleistete Arbeit, sondern schafft die Möglichkeit, sie fortzusetzen und zu intensivieren.

Dieser Ansatz hat sich bewährt. Jutta Buchin wurde 1995 dafür geehrt, daß sie in ihrer Freizeit das Leben und Wirken approbierter Ärztinnen in Deutschland vor 1918 dokumentierte. Mit dem Preisgeld konnten Archivreisen bezahlt und die Dokumentation erweitert werden. Eine neu entstandene Bibliographie hilft allen, die über Ärztinnen und weibliche Medizinerinnen zu dieser Zeit forschen wollen. Das Ziel der Preisträgerinnen

des Jahres 1996 war es, Frauenförderung und Frauenforschung in der Philosophie zum Thema zu machen. Mit den 20.000 DM organisierten sie eine hochrangige internationale Konferenz zum Thema Repräsentation von Geschlecht. Im gleichen Jahr wurde ebenfalls das Jahrbuch für Frauenforschung *Querelles* gewürdigt. Es bietet Nachwuchswissenschaftlerinnen unter fachkundiger und hochrangiger Anleitung ein Forum für Veröffentlichungen interdisziplinärer Studien zur Frauenforschung, vor allem in den Bereichen Literatur, Kultur und Geschichte. Inzwischen ist *Querelles* zum fünften Mal in der „Edition Frauenforschung“ des Metzler-Verlages erschienen. (vgl. 1.1.1.5)

Die Antragsrunde des Jahres 1999 verdeutlichte einige Schwächen der bisherigen Vergabep Praxis. Die Resonanz auf die Ausschreibung war sowohl in der Presse als auch innerhalb der FU gering. Aus diesem Grund einigte sich der Frauenrat darauf, den Preis nicht mehr über die Semesterferien auszuschreiben. Zahlreiche Nachfragen zu dem Preis zeigten, daß die sehr breite Fassung der Vergabekriterien viele von der Antragstellung abschreckte. Ergebnis dieser Erfahrungen war die Erstellung einer Informationsbroschüre.

4.5.1 Preisträgerinnen und Preisträger im Berichtszeitraum

Im Jahr 1997 wurde die „Interdisziplinäre Frauenforschungsgruppe Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück“ mit dem Margherita-von-Brentano-Preis ausgezeichnet. Die Preisträgerinnen Birgit Bosold, Elisabeth Böhmer, Dr. Insa Eschebach, Dr. Ursula Fuhrich-Grubert, Johanna Kootz, Prof. Dr. Irmela von der Lühe, Prof. Dr. Claudia Ulbrich sowie die Leiterin der Gedenkstätte Dr. habil. Sigrid Jacobeit wollen die mündlichen Überlieferungen von Zeitzeuginnen des Frauenkonzentrationslagers Ravensbrück bewahren und wissenschaftlich erschließen. Dazu initiieren, betreuen und koordinieren sie Forschungsprojekte zu allen Themen, die sich mit dem KZ Ravensbrück befassen. Neu und innovativ ist ihr geschlechtsspezifischer Blickwinkel auf die nationalsozialistischen Konzentrationslager. Die Geschichte des Frauenkonzentrationslagers wurde in der Forschung beider deutscher Staaten kaum berücksichtigt. Nicht zuletzt die Öffnung der ostdeutschen und osteuropäischen Archive ermöglicht jetzt die Auseinandersetzung mit diesem wichtigen Thema (vgl. 3. Bericht S.95). Ausschlaggebend für die Würdigung des Projektes war neben der wissenschaftlich hervorragenden Arbeit die besondere Kooperationsstruktur der Forschungsgruppe. In Einzelprojekten beziehungsweise Qualifikationsarbeiten betreuen die engagierten Frauen Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen. Lehrveranstaltungen, Workshops und Tagungen bieten Möglichkeiten zur Publikation und zur Diskussion der Arbeitsergebnisse. Aus den längerfristigen Arbeitszusammenhängen zwischen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen entstehen Netzwerke, die zur Qualifizierung der Frauen beitragen. Mit vom Projekt eingeworbenen Drittmitteln können Wissenschaftlerinnen Stipendien oder Werkaufträge erhalten und ihre Arbeiten zumindest mittelfristig finanzieren. So hat das Projekt unmittelbar frauenfördernde Wirkung. Mit dem Preisgeld wurden 250 Fragebögen tschechischer Überlebender übersetzt. Für die Forscherinnen wurde ein Workshop zur Methode der „oral history“ durchgeführt sowie ein Arbeitstreffen des Projektes „Victims and

Survivors. Jewish Women Prisoners in Ravensbrück Concentration Camp during and after World War II" unterstützt.

Im Jahr 1998 nahm die Kurdistan AG des Allgemeinen Studierendenausschusses der FU Berlin zusammen mit Prof. Dr. Ute Luig den Preis entgegen. Ziel ihrer Arbeit ist die Etablierung von kurdologischer und zugleich gender-bewußter Forschung. Kurdinnen und Kurden sind seit dem 1. Weltkrieg ein Volk ohne Staat. Seit dieser Zeit unterliegen sie in den Staaten, auf die Kurdistan aufgeteilt wurde, politischen Repressionen. Eine wissenschaftliche Beschäftigung mit dieser Region fand bisher kaum statt. Der Aufbau von Kurdistan-Studien wird von verschiedenen Seiten immer stärker eingefordert und initiiert. Frauenforscherinnen nutzen diese Aufbauphase, um ihre spezifische Sichtweise in die entstehende Disziplin einzubringen. Die Kurdistan AG unterstützt mit ihrer Arbeit diesen Prozeß. Sie organisiert unter anderem. Vorlesungsreihen und Seminare wie den internationalen Kongreß „Kurdish Women's Studies and Activism: A Global Research Network". Kurdische Gender Studies wurden mit der Arbeit der AG und Prof. Luigs zum Thema an der FU. Diese Leistung würdigte der Margherita-von-Brentano-Preis. Das Preisgeld wird für die Durchführung eines „Research in Progress Workshops" über kurdische Gender Studies im September 2000 verwendet.

Die Preisträgerinnen 1999 arbeiten in der Redaktion der *femina politica*. Bereits seit 1991 vernetzt das Projekt Politikwissenschaftlerinnen und politisch aktive Frauen miteinander. Ausgangspunkt der 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. Im Internet ist das Projekt unter www.femina-politica.de erreichbar.

Der Frauenrat würdigte mit der *femina politica* ein Projekt, das Frauen und feministische Inhalte in der Politikwissenschaft bundesweit sichtbar gemacht hat. Neben „gestandenen" Wissenschaftlerinnen wie Barbara Holland-Cunz oder Sabine Berghahn veröffentlichen auch Studentinnen in der *femina politica* und sammeln so erste Publikations- und Berufserfahrung. Ein weiteres Verdienst der ausgezeichneten Frauen ist die Erstellung des Politologinnen-Breviers, eines Adressenverzeichnisses politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen mit ihren Forschungs- und Arbeitsschwerpunkten. Das Preisgeld werden die Frauen dafür nutzen, den Umfang des Politologinnen-Breviers zu vergrößern und als Datenbank im Internet allen Interessierten zur Verfügung zu stellen.

Für das Jahr 2000 wird der Margherita-von-Brentano-Preis vom 1. Juni bis 31. Juli ausgeschrieben, die Vergabe findet zu Beginn des Wintersemesters statt. Informationen und der Kriterienkatalog sind im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten erhältlich.

4.6 Zielvereinbarungen

Das Ziel hochschulinterner Steuerungsmodelle ist das Schaffen von materiellen Anreizen zur Leistungssteigerung oder Profilbildung eines Fachbereichs bzw. Zentralinstituts. Nach dem seit 1992 praktiziertem Modell der Mittelvergabe der Freien Universität werden zur Zeit etwa 20% der freien Sachmittel jedes Fachbereichs einbehalten und nach bestimmten Leistungskriterien auf diese umverteilt. Dies entspricht einer Gesamtsumme von ungefähr DM 5 Millionen. Zur Vergleichbarkeit der Leistungen zwischen den Fachbereichen wurden 5 Indikatoren entwickelt: Summe der Publikationen; Anzahl der Studierenden; Anzahl der Abschlüsse; Anzahl der Promotionen und die Höhe der Drittmittel. Die Leistungen der Fächer wurden in zwei Gruppen verglichen: den naturwissenschaftlichen und den geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern. Die rein quantitativen Kriterien wurden zum Hauptkritikpunkt dieses Modells, da erstens die objektive Vergleichbarkeit nach Meinung des Akademischen Senats nicht gegeben war und zweitens Leistungen eines Fachbereichs jenseits dieser Kriterien nicht einbezogen wurden. Im Sommer 1998 forderte der Akademische Senat die Mittelvergabe auch nach qualitativen Maßstäben.

An der Freien Universität wurden Zielvereinbarungen als ein das FU-Leistungsmodell ergänzendes Verteilungsinstrument entwickelt, das qualitative Kriterien mit einbeziehen und die Profilbildung der Fachbereiche nach fachspezifischen Belangen gewährleisten soll. Eine der Grundlagen für Zielvereinbarungen bildet der Hochschulergänzungsvertrag zwischen dem Land Berlin und der Freien Universität von 1999. Im § 5 (3) werden Zielvereinbarungen zwischen den Fachbereichen und dem Präsidium mit dem Ziel, Prüfungsabläufe zu straffen und zu verkürzen, festgelegt.

Der § 9 fordert Zielvereinbarungen zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft. Hier stehen folgende Punkte im Vordergrund:

- die Besetzung von Qualifikationsstellen im Verhältnis zu der Anzahl der Absolventinnen bzw. Promovendinnen;
- Erhöhung des Anteils der Professorinnen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Lehraufträgen;
- Verstärkte Berücksichtigung von Wissenschaftlerinnen bei der Vergabe von Gastprofessuren/-dozenturen;
- Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteils während des Erziehungsurlaubs;
- Kinderbetreuung für die Hochschulangehörigen.

Die Freie Universität wurde in ihren Reformbestrebungen von der Volkswagenstiftung mit 1,2 Millionen DM unterstützt. Das Projekt mit dem Titel „Leistungsfähigkeit durch Eigenverantwortung – Programm zur Förderung der Universitäten“ läuft seit Juli 1997.

Die Entwicklung des Modells für Zielvereinbarungen an der FU wurde von Mitarbeitern des Volkswagen-Projekts entwickelt und unterstützt. Diese erstellten auf der Grundlage verfügbarer Daten Profilberichte, die den Status Quo jedes Fachbereichs und Zentralinstituts skizzierte. Fast zeitgleich wurde eine Diskussion über das Leitbild der Freien Universität im Akademischen Senat geführt und die Ergebnisse festgehalten, auf deren Grundlage der inhaltliche Rahmen für Zielvereinbarungen festgesetzt und diese demokratisch legitimiert wurden. Nach Elementen der Leitbilddiskussion wie zum Beispiel „interkultureller Austausch“, „transdisziplinäre Zusammenarbeit“, „Ausbildung von grundlegenden Schlüsselqualifikationen als Basis für Spezialisierung, Exzellenz und beruflichen Erfolg der Studierenden“ oder „Frauenforschung und -förderung“ wurden die Profilberichte analysiert und Zielvereinbarungen fixiert.

1999 wurden die ersten Vereinbarungen als Probelauf zwischen dem Präsidium der FU und den Dekanen der Fachbereiche und Zentralinstitute (Ausnahme: Veterinär- und Humanmedizin) unterzeichnet. Zusätzlich zu dem gegebenen Stellenkontingent der Fachbereiche und Zentralinstitute wurden 15,5 Profilstellen aus dem Bereich des wissenschaftlichen Mittelbaus und eine Stelle aus dem Bereich der Sonstigen Mitarbeiter/innen für besondere Innovationsvorhaben über dieses Modell vergeben. Die Summe von 703.500 DM wurde 1999 auf die Fachbereiche und Zentralinstitute verteilt. Thematisch geordnet fließen 55.000 DM in Projekte, die der Verstärkung des internationalen Profils der Freien Universität dienen, 100.000 DM in den Bereich Forschung, 294.500 DM in den Bereich Innovationen in der Lehre, 122.000 DM in Initiativen zur Frauenförderung und 132.000 DM in die Verbesserung der Binnenstruktur der Fachbereiche. Nach der Evaluation des Probelaufs und Berichten der Dekane zur Umsetzung der Zielvereinbarungen werden im Oktober 2000 die Zielvereinbarungen neu verhandelt und ab 2001 dann im zweijährigen Turnus abgeschlossen.

In den Ergebnissen zur Leitbilddiskussion wurde festgehalten, daß „die Förderung von Frauen in allen Bereichen der Universität (...) ebenso wie die dezentral verankerte Frauenforschung eine anerkannte und erfolgreiche Tradition der FU [ist], die es aktiv fortzuentwickeln gilt.“ In diesem Sinne und unter Bezugnahme des § 9 der Ergänzung des Hochschulvertrages zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft galt es Frauenforschung und -förderung in die Zielvereinbarungen einzubeziehen. (vgl. 5.6) Die zentrale Frauenbeauftragte wurde an den Gesprächen zwischen den Dekanen und dem Präsidialamt nur zu den die Frauenforschung und die Frauenförderung betreffenden Themen beteiligt. Gemeinsam mit den dezentralen Frauenbeauftragten eines jeden Bereichs wurden Konzepte und Projekte erarbeitet, die in den Zielvereinbarungen verankert wurden. Für die Frauenforschung und Frauenförderung wurden 1999 über Zielvereinbarungen 122.000 DM an die Fachbereiche verteilt. Diese Summe bezieht sich ausschließlich auf Projekte innerhalb der Fachbereiche, zum Beispiel eine Ringvorlesung am Fachbereich Rechtswissenschaft mit dem Titel „Recht und Geschlecht – zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz“ oder die Anlage einer Datenbank „berufungsfähiger Frauen“ am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft. Zusätzlich wurde in den Zielvereinbarungen zu dem Punkt Frauenförderung das Bemühen jedes Fachbereichs, den Frauenanteil im wissenschaftlichen Bereich zu erhöhen, unterstrichen.

Die Projekte zu Frauenforschung und Frauenförderung sind in großen Teilen angelaufen. Eine endgültige Auswertung kann noch nicht geleistet werden, da die Projekte auf ein Jahr konzipiert sind und die Gelder erst seit Anfang des Sommersemesters 2000 verfügbar waren. Das Engagement und die Begeisterung, mit der sich Frauen der verschiedenen Fachbereiche an der Umsetzung der Projekte beteiligen, weist jedoch auf einen großen Erfolg hin. Die Umsetzung einer höheren Frauenquote im wissenschaftlichen Bereich wird auf der Grundlage der Berichte der Fachbereiche und Zentralinstitute ausgewertet. Die Ergebnisse sollen in die Zielvereinbarungen im Oktober 2000 einfließen.

Das Verfahren, mit dem Zielvereinbarungen diskutiert und geschlossen wurden, erwies sich als effektiv. Defizite eines Fachbereichs oder Zentralinstituts in Bezug auf Frauenforschung und Frauenförderung wurden innerhalb der Verhandlungen von den Beteiligten diskutiert und Lösungsvorschläge fixiert.

Der Prozeß von den Verhandlungen bis zu der tatsächlichen Formulierung der Zielvereinbarungen aber sollte überdacht werden, da manche der ausgehandelten Ergebnisse bzgl. der Frauenförderung in ihrer verschriftlichten Form abgeschwächt wurden. Die Möglichkeiten eines Probelaufs, um über Verfahren der Ergebnisfindung nachzudenken und diese zu korrigieren, sollten genutzt werden.

4.7 Gender Mainstreaming in der regulären Förderpraxis - Personalmittel für Frauen

Als Bundesbildungsministerin Edelgard Buhlman die Nachfolgeaktivitäten zum Hochschulsonderprogramm III auf der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten vorstellte, war ein wichtiger Punkt in ihrer Ausführung „Gender Mainstreaming in der regulären Förderpraxis“. Darunter ist zu verstehen, daß in den regulären Förderprogrammen der bundesdeutschen Forschungsgemeinschaften, seien es DFG, MPG oder Helmholtzgesellschaft, aber auch in den HSP III Nachfolgeprogrammen bestimmte Personalmittel für die Einstellung von Frauen vorzusehen sind.

Die Grundidee ist nicht völlig neu. Bereits HSP III unter Programmpunkt V enthielt neben einem bestimmten Finanzvolumen zur Förderung von Frauen auch die Aufforderung, einen bestimmten Anteil der Gesamtsumme der Personalmittel für Frauen zu verwenden.

„Mit allen personenbezogenen Maßnahmen des neuen Sonderprogramms ist eine deutliche Anhebung des Frauenanteils zu erreichen... Bund und Länder gehen davon aus, daß im Rahmen des neuen Sonderprogramms 20% der Gesamtsumme zur Förderung von Frauen ausgegeben werden.“
(HSP III, S. 20 ff)

Auch am Ende der Laufzeit von HSP III ist diese Vorgabe zur Frauenförderung als Teil regulärer Programme den wenigsten Verantwortlichen bekannt und so eine Umsetzung von eher zufälligem Charakter. Hinzu kommt, daß keine Kontrollinstanzen bzgl. des Geldflusses implementiert sind. Die Forderung, „das Ziel...ist im Sinne einer strikten Vorgabe mit entsprechenden Anreizmechanismen zu formulieren“, findet in Berlin ihren

Niederschlag in der von Senatsseite vorgegebenen Formblatt zur Umsetzung des HSP III, die von den Hochschulen alljährlich zu bedienen ist.

Eine wirkliche Kontrolle ist nicht vorgesehen. Neben den Gesamtausgaben der einzelnen Programmpunkte muß ausgewiesen werden, welchen Umfang die „personenbezogenen Ausgaben für die Förderung von Frauen“ hatten. Da in den Gesamtausgaben nicht zwischen Personal- und Sachmittel unterschieden wird, lassen sich jedoch keine Prozente bzgl. der Personalkosten bestimmen. Vergleicht man aber die Ausgaben insgesamt mit Personalkosten für Frauen, so sind die Ergebnisse für die FU trotzdem von Interesse. Im ersten Jahr der Laufzeit 1997 wurden insgesamt 4,9 Millionen und 2,2 Millionen für Frauen verwendet, rund 44%. Dieses äußerst positive Ergebnis sinkt innerhalb von 2 Jahren auf nur noch 35%. Leider sind diese Werte nur grobe Orientierung, die feststellen lassen, daß die FU sicherlich die Vorgabe von 20% eingehalten hat. Jedoch ist das Erreichen des Ziels nur zufällig gelungen. In der Größenordnung ist es eher geringer als die Zahlen, die man auf Grund der Auswertung der Stellen studentischer Beschäftigter und des wissenschaftlichen Mittelbaus (und nur um solche Stellen handelt es sich) hätte erwarten können.

Eine genauere Analyse könnte insbesondere im Hinblick auf die Nachfolgeprogramme zu HSP III interessant sein. Auch hier wird neben dem Programm „zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ „Gender Mainstreaming in der regulären Förderpraxis“ eingefordert:

„In Ergänzung zu dem Programm zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre wird daher eine Beteiligung von Frauen bei personenbezogenen Programmteilen in Höhe von 40% bei allen anderen Programmen angestrebt.“

Dieses „Leitprinzip der Chancengleichheit von Frauen in Forschung und Lehre“ bedarf zur Umsetzung mehr als der Zufälligkeit einer tendenziell frauenfreundlichen Universität. Die Vereinbarung enthält eine jährliche Berichtspflicht und nach drei Jahren eine mögliche Korrektur der Programme. Damit sind die Hochschulen aufgefordert, diese Vorgaben ernst zu nehmen und bereits hochschulintern in der Umsetzungsphase der Programme zu realisieren.

5. Zehn Jahre Frauenbeauftragte

Vor rund einem Jahrzehnt wurden die ersten Frauenbeauftragten an der Freien Universität in ihr Amt bestellt. Sie sollten als eine Art Kontrollinstanz die Frauen benachteiligenden Strukturen oder Verhaltensweisen in Prozessen der Entscheidungsfindung aufdecken und ihnen entgegen wirken. Besonders wichtig war und ist die Begleitung sämtlicher Einstellungsvorgänge, um Frauen entsprechend ihrer Qualifikation zu fördern und so ein Anwachsen der Frauenquote zu ermöglichen.

5.1 Die rechtlichen Grundlagen

Das Land Berlin verabschiedete 1991 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), damals noch Landesantidiskriminierungsgesetz, 1990 wurde der §59 „Frauenbeauftragte“ ins Berliner Hochschulgesetz (BerlHG) aufgenommen. Beide Gesetzestexte wurden in den letzten zwei Jahren novelliert, um den neuen Entscheidungsstrukturen in der Berliner Verwaltung und den Hochschulen gerecht zu werden. Das BerlHG verpflichtet die Hochschulen, Frauenförderrichtlinien zu erstellen, die an der Freien Universität 1993 vom Akademischen Senat verabschiedet wurden. Sie beinhalten neben der Selbstverpflichtung zu frauenfördernden Maßnahmen auch Richtlinien zur Arbeit der Frauenbeauftragten, insbesondere zu Ausstattung und Frauenförderplänen.

BerlHG §59 ist die wichtigste gesetzliche Regelung der Aufgaben, Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen: Frauenbeauftragten wirken auf die Herstellung der verfassungsrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen (vgl. 3.1) und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Dazu beraten und unterstützen sie die Hochschulleitung und die übrigen Organe und Einrichtungen der Hochschule, nehmen Beschwerden entgegen und übernehmen die Informations- und Öffentlichkeitsarbeit (§59 (4)). Die Novellierung des §59 im Juli 1999 betraf insbesondere die Rechte und Pflichten der Frauenbeauftragten. Bereits bestehende Regelungen wie die Ungebundenheit der Frauenbeauftragten an fachliche Weisungen und die Bereitstellung von Personal- und Sachmitteln zu ihrer Unterstützung wurden erweitert: Frauenbeauftragte dürfen in der Ausübung ihres Amtes nicht behindert werden und die Wahrnehmung des Amtes darf sich nicht auf ihre berufliche Entwicklung auswirken. Neu eingeführt wurde auch die sogenannte Schweigepflicht über persönliche Verhältnisse von Beschäftigten, die nur bei Einwilligung der Betroffenen an die Hochschulleitung und die Personalvertretung weitergegeben werden dürfen. Umformuliert und zum Teil neu gefaßt wurden die Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten, die mittlerweile die Absätze (6) bis (9) umfassen. Der ursprüngliche Text:

„Die Frauenbeauftragten sind über alle Angelegenheiten, die die Frauen an der Hochschule betreffen, rechtzeitig zu informieren...“

wurde wie folgt geändert:

„Die Frauenbeauftragten sind bei allen, die Frauenförderung betreffenden strukturellen, organisatorischen und personellen Maßnahmen sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen.“

So haben die Frauenbeauftragten weiterhin das Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten und müssen frühzeitig und umfassend unterrichtet werden. Das Rede- und Antragsrecht der Frauenbeauftragten und ihr suspensives Veto wurden den Änderungen durch die Teilgrundordnung angepaßt. Soweit Entscheidungsrechte von Gremien auf andere Organe übertragen wurden, gelten diese Rechte auch gegenüber den Organen. Als Organe werden insbesondere die Dekanate oder das Präsidium bezeichnet. Eine Folge der Umstrukturierung der Universitäten war auch, daß mittlerweile die Freistellung der Stellvertreterin einer dezentralen Frauenbeauftragten nach BerlHG möglich ist.

5.2 Die praktische Umsetzung

Die Formulierung des Hinwirkens auf die verfassungsrechtlich gebotene Chancengleichheit von Frauen an der Hochschule birgt unter anderem den gesamten Apparat der Einstellungsvorgänge und die mit der Neugliederung der Bereiche verbundene Stellenverteilung. Die Frauenbeauftragten sind an all diesen Verfahren, ob Hilfskraftstelle oder C4-Professur, zu beteiligen. Bei den Einstellungsvorgängen beginnt dies mit einer Überprüfung der Anträge: Inwiefern ist der Stellenantrag innerhalb des Bereichs gerechtfertigt, gibt es frauenfördernde Kriterien, die berücksichtigt werden sollten, ist der Ausschreibungstext geschlechtsneutral formuliert und werden Hauptarbeitsgebiete von Frauen angemessen berücksichtigt? Auch die Frage, wo die Ausschreibung veröffentlicht werden soll – wie kann gezielt ein weibliches Publikum angesprochen werden? – muß die Frauenbeauftragte prüfen. Sie sollte des weiteren mit der Situation am Fachbereich vertraut sein, das heißt wissen, ob bereits Favoriten für die Stelle ins Auge gefaßt wurden und welche Erwartungen an die Qualifikation der Bewerber/innen gestellt werden. Dann kann die Frauenbeauftragte selbst gezielt Frauen auf die Ausschreibung aufmerksam machen. Mit dem Auswahlverfahren als solchem werden vorwiegend Kommissionen betraut; an ihren Sitzungen nimmt die Frauenbeauftragte teil. Sie achtet insbesondere auf die Festlegung von Auswahlkriterien – entsprechen sie der Ausschreibung oder werden hier männliche Bewerber gefördert? – und auf diskriminierende Äußerungen gegenüber einzelnen Bewerberinnen. Sie überprüft die Protokolle und die Darstellung im nächsthöheren Gremium, an dessen Entscheidungsfindung sie zu beteiligen ist.

Obwohl der Bereich der Einstellungs- und Umsetzungsverfahren einen großen Raum einnimmt in der Arbeit der Frauenbeauftragten, ist er doch nur die sogenannte Spitze des Eisbergs, denn Frauenförderung beginnt nicht erst beim Einstellungsvorgang. Die Frauenbeauftragte muß daher über sämtliche Kommissionen, Einrichtungen und Gremien ihres Bereichs unterrichtet sein, um mögliche Frauenfördermaßnahmen anzumahnen oder für die Berücksichtigung von Frauen zu sensibilisieren. Das bedeutet nicht nur die Teilnahme an vielen Sitzungen, sondern auch eine umfassende Vor- und Nachbereitung, um die Rolle der Beraterin sowohl in der allgemeinen Diskussion als auch in der anschließenden Projektarbeit angemessen wahrzunehmen. Dazu bedarf es der

Kenntnis bereits bestehender oder sich aktuell entwickelnder Maßnahmen zur Frauenförderung und entsprechender Ideen zu ihrer Anwendung (vgl. 4 und 6).

Ein weiterer wesentlicher Teil der Arbeit der Frauenbeauftragten liegt in der Beratung einzelner Frauen. Das Spektrum umfaßt Schwierigkeiten bei Vorträgen oder Prüfungen, Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten oder Mitarbeitern/-innen, Mutterschutz- und Erziehungsurlaub, sexuelle Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt, Mobbingfälle oder Beratung zur Karriereplanung, bzw. zum Berufsverlauf. Die Frauenbeauftragten geben Auskunft zu rechtlichen Regelungen, verweisen auf weitere Beratungsmöglichkeiten, beraten und betreuen die Frauen in ihrem weiteren Vorgehen.

5.3 Die Arbeitsbedingungen

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten sind vielfältig und vielseitig und in den vergangenen Jahren eher gewachsen, als daß sie zu einer sich selbst tragenden Chancengerechtigkeit geführt hätten. Nicht selten wird die Arbeit erschwert durch Auseinandersetzungen über die Rechte der Frauenbeauftragten oder die simple Nicht-Berücksichtigung von Frauen als benachteiligter Gruppe. Dies kann mehrere Gründe haben, die von der Frauenbeauftragten analysiert werden müssen, um angemessen zu reagieren. Die Benachteiligung von Frauen wird selten als strukturelles gesellschaftliches Problem behandelt, sondern auf die persönliche Ebene verschoben. Wenn z.B. eine Person selbst oder eine ihr nahestehende Person aktuell einschlägige Erfahrungen gemacht hat, so ist deren Sensibilität hoch und die Bereitschaft, sich für eine Verbesserung der Situation einzusetzen, vorhanden. Statistische Belege oder gesetzliche Ansprüche haben nur wenig Gewicht als Argumente. Doch auch ein good will garantiert nicht die Umsetzung von Konzepten, da sie Veränderungen mit sich ziehen, die häufig als zu tiefgreifend empfunden werden. Geht es dabei konkret um finanzielle Ressourcen oder Einstellungsverfahren, so muß die Frauenbeauftragte damit rechnen, daß persönliche Interessen alles andere zur Seite drängen. Sie selbst wird dann mit feindlichen Ressentiments konfrontiert, die nicht selten in verbale Attacken gegen ihre Person münden oder sich auf ihre berufliche Situation niederschlagen.

Die Arbeitsbedingungen der Frauenbeauftragten wurden während des Berichtszeitraums zu einem großen Teil negativ beeinflußt durch Verhandlungen über Aufwandsentschädigung, Freistellung und Entlohnung und durch die Umstrukturierung der Bereiche hinsichtlich neuer Entscheidungsstrukturen. Die Aufwandsentschädigung der studentischen Frauenbeauftragten wurde mehrfach zur Disposition gestellt, was insbesondere alleinerziehende Mütter oder neu gewählte Frauenbeauftragte, die ihren bisherigen Job für das Amt aufgegeben hatten, hart traf. Die Freistellung von Sonstigen Mitarbeiterinnen verlief meist problemlos, eine Vertretung wurde aber - wenn überhaupt - von den Bereichen geregelt, die Freistellung von Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und insbesondere ihre Vertragsverlängerung waren immer wieder Gegenstand zäher Einzelverhandlungen. Eine Regelung von Freistellung und Aufwandsentschädigung, die insbesondere der Größe der neu gebildeten Fachbereiche und dem beginnenden Generationenwechsel auf der Ebene der Professoren/innen gerecht wird, ist dringend erforderlich.

Die Umstrukturierung der Bereiche brachte eine kurzzeitige Doppelbesetzung von Ämtern in den Bereichen. Die Hochschulleitung fand hier sehr schnell zu einer vernünftigen Lösung, indem sie den Frauenbeauftragten der alten Bereiche die Entscheidung überließ, wo sie ihre Arbeitskraft einsetzen wollten. Die meisten entschieden sich dafür, die Umstrukturierung innerhalb des Bereichs aufzuarbeiten.

Im Sommer 1999 erstellte eine Arbeitsgruppe des Plenums der Frauenbeauftragten einen Fragebogen zur Auswirkung der Neugliederung der Bereiche und den Veränderungen durch die Erprobungsregelung auf die Arbeit der Frauenbeauftragten. Die Antwort fiel wie erwartet aus: In Bereichen, die sich schon immer durch eine Unterstützung der Frauenbeauftragten ausgezeichnet hatten, änderte sich nur der Arbeitsaufwand, da zu den regelmäßigen Fachbereichsratssitzungen nun auch noch Dekanatsitzungen und weitere Institutsratssitzungen hinzukamen. In anderen Bereichen führte die Verlagerung der Entscheidungsebenen zur Mißachtung der Beteiligungsrechte der Frauenbeauftragten und mangelndem Informationsfluß.

5.4 Netzwerke

5.4.1 Das Internet als neues Medium des Informationsmanagements

Neue Technologien und die neuen Medien lassen sich aus unserem Alltag nicht mehr wegdenken. Im angebrochenen Zeitalter der Informationsgesellschaft stellt sich die Frauenbeauftragte den Herausforderungen des Internets und sucht die Möglichkeiten, die es bietet, zu nutzen.

Seit 1997 hat die Frauenbeauftragte ihre eigene Homepage unter www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte, die über die Arbeit der Frauenbeauftragten an der FU und verwandte Themen informiert. So werden aktuelle Veranstaltungen an der FU angekündigt wie z.B. der Margherita-von-Brentano-Preis, Treffen des Habilitandinnennetzes, der Universitätsfrauentag sowie Verweise auf Publikationen. Es wird auf die rechtlichen Grundlagen zur Frauenförderung und Arbeit der Frauenbeauftragten verwiesen. Zur Zeit wird ein Relaunch der Site geplant. Der Site wird ein eigenständiges Design gegeben, das auch die dezentralen Frauenbeauftragten übernehmen können. Die Navigationsfreundlichkeit wird verbessert und die Ladezeit optimiert. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Inhaltlich wird die Site um den 4. Bericht der Frauenbeauftragten erweitert, der auch als Druckvorlage bereit gestellt wird. Ergänzt wird der Bericht im Netz durch zusätzliche Statistiken und Hintergrundinformationen. Die bisherige Informationsfunktion wird zukünftig ergänzt durch das Bestreben, Informationsprozesse zu optimieren, indem Informationen schneller, zugänglicher und verständlicher generiert und ausgetauscht werden. Die Site unterstützt die Informationsbündelung und den Informationsaustausch für Frauen innerhalb der FU und darüber hinaus. Angestrebt werden Kooperationen mit anderen Sites im Netz. Mit ihrer Site will die zentrale Frauenbeauftragte den Zusammenschluß von Interessengemeinschaften und Frauenaktivitäten auf eine gemeinsame Plattform bringen und deren Reichweite, Einfluß und Umsetzung fördern. Hinzu kommt eine Datenbank von wichtigen Netzadressen, ein Archiv und eine Kontaktstelle.

Ein wichtiges Anliegen in diesem Zusammenhang ist das aktive Einbeziehen der dezentralen Frauenbeauftragten durch Vernetzung. Der Umgang mit den neuen Technologien betrifft auch zunehmend die Arbeit der dezentralen Frauenbeauftragten. Eine Umfrage unter den dezentralen Frauenbeauftragten im Wintersemester 1999/2000 ergab, daß durchaus Interesse an einer digitalen Vernetzung vorhanden ist. Im Wintersemester 2000/2001 wird ein Weiterbildungsseminar angeboten, das den Frauenbeauftragten Grundkenntnisse über das Erstellen von Hompages und deren Pflege vermitteln soll. Um jedoch die Idee der Vernetzung zwischen den Frauenbeauftragten in die Tat umzusetzen, müssen bestimmte technische Voraussetzungen erfüllt sein. Die Umfrage enthüllte jedoch einige Defizite im Bereich Neue Technologien.

In der Umfrage wurde festgestellt, daß es erhebliche Unterschiede in den Nutzungsmöglichkeiten gibt. So verfügen studentische dezentrale Frauenbeauftragte nur teilweise über ein Büro mit eigenem Internetanschluß und nutzen deshalb meistens private E-mail Adressen. Wissenschaftliche oder sonstige Mitarbeiterinnen der FU lassen ihre Arbeit dagegen als dezentrale Frauenbeauftragte über ihr Büro laufen und verfügen deshalb über Computer und Internetzugang. Nur die hauptberuflich freigestellten dezentralen Frauenbeauftragten der Humanmedizin verfügen über Computer und Internet, die direkt an ihre Arbeit als Frauenbeauftragte gebunden sind. Das bedeutet, daß das Zustandekommen eines virtuellen Netzwerkes zwischen den dezentralen Frauenbeauftragten von der gewählten Frauenbeauftragten persönlich und von ihrem Fachbereich abhängt und mit jeder Wahlperiode neu gebildet werden muß.

Nicht alle Frauenbeauftragten haben qua Amt einen Anspruch auf eine bestimmte technische Ausstattung, so daß erhebliche Unterschiede bestehen. Computer und Softwareprogramme sind zu großen Teilen veraltet. Das erschwert die Effizienz der technischen Vernetzungsmöglichkeiten. Die technische Uneinheitlichkeit bereitet nur solange keine gravierenden Probleme, solange die Kommunikation über Schriftverkehr erfolgt.

Im Anschluß an das gut besuchte Weiterbildungsseminar „Frauenbeauftragte vernetzen sich - E-mail und Mailingliste“ Ende März 2000 wurde eine geschlossene Mailingliste für die dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen eingerichtet, die von der stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten verwaltet wird. Die Mailingliste soll helfen, Informationen schneller zu verbreiten und Kontakt, Zusammenarbeit und Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen Frauenbeauftragten zu intensivieren.

5.4.2 Die Landes- und Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten

Die Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen in Berlin (LaKoF) setzt sich zusammen aus den Frauenbeauftragten aller Berliner Hochschulen. Informationsfluß, gemeinsames politisches Auftreten und Veranstaltungen, wie zum Beispiel die zu bestimmten Themenbereichen stattfindenden Jahrestagungen, charakterisieren diese formale Institution.

Die Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität, Christine Färber, war von 1997 bis Januar 1999 Sprecherin der LaKoF. Nach ihrem Rücktritt wurde die Zentrale Frauenbeauftragte der Technischen Universität, Heidi Degethoff de Campos, zur Sprecherin der LaKoF gewählt.

Einer der Schwerpunkte der politischen Betätigung des Gremiums 1997-1998 war unter anderem die Änderung des §59 des Berliner Hochschulgesetzes, die in enger Zusammenarbeit zwischen LaKoF und den zuständigen politischen Ansprechpersonen umgesetzt wurde (vgl. 5.1). Die Verankerung von Maßnahmen zur Frauenförderung und des Ausbaus der Frauen- und Geschlechterforschung an den Berliner Hochschulen im BerlHG, die Entwicklung neuer hochschulinterner Steuerungsmodelle und die Verwaltungsreform an den Hochschulen bilden die aktuellen Arbeitsschwerpunkte der LaKoF.

Den bundesweiten Zusammenschluß der Landeskonferenzen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten bildet die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF). Die BuKoF vertritt insbesondere die Interessen der Frauen an Hochschulen auf Bundesebene gegenüber der Europäischen Gemeinschaft und anderen Staaten, soweit Bundeskompetenzen berührt sind. Die Vertretung der Interessen von Frauen an Hochschulen bundesweit wird beispielsweise mit der Teilnahme der BuKoF an der Expertenkommission „Reform des Hochschuldienstrechtes“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erreicht.

Die hochschul- und frauenpolitische Fachkompetenz der BuKoF wird unter anderem in elf Kommissionen, wie zum Beispiel zu den Schwerpunkten Hochschul- und Gleichstellungsrecht oder Frauenförderung im Internet und mit Multimedia, zusammengetragen und erarbeitet. Die Ergebnisse der Kommissionen werden größtenteils publiziert. Für weitere Informationen: www.bukof.de.

6. Maßnahmen zur Frauenförderung

Universitäten verfügen auch nach einem Jahrhundert Frauenstudium über eine ganze Reihe mehr oder weniger subtiler Ausgrenzungsmechanismen gegenüber Frauen; Betroffene nehmen häufig Schwierigkeiten als individuelle Probleme wahr und erkennen ihre strukturelle Verankerung nicht. Frauenbeauftragte, ob zentral oder dezentral sind in verschiedenster Weise gefordert, analytisch und praktisch, allein und in Kooperation, tätig zu werden. Im folgenden werden Aktivitäten der vergangenen drei Jahre vorgestellt, deren Gemeinsamkeit im Ziel einer Verbesserung der Rahmenbedingungen für Frauen, seien es Studierende, Mitarbeiterinnen oder Wissenschaftlerinnen, liegt.

6.1 Förderung von Wissenschaftlerinnen

In Kapitel vier wurden Formen der Frauenförderung an der FU auf der Ebene von Stellen und Stipendien dargestellt, die zu einer deutlichen Erhöhung des Anteils von wissenschaftlich tätigen Frauen an der FU geführt haben und Frauen insbesondere über Habilitationsförderung und Gastprofessuren berufungsfähig gemacht haben. Doch die Analyse der in Kapitel zwei dargestellten Entwicklungen im Bereich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses zeigt ebenso wie die Ergebnisse des Anreizsystems (vgl. 4.4) in sehr vielen Fachbereichen einen Bruch zwischen Promotion und Habilitation. Die Entscheidung für eine Doktorarbeit ist nicht immer schon ein Schritt in Richtung Wissenschaft. Am deutlichsten zeigte sich dies 1999 im Fachbereich Veterinärmedizin mit einer Promotionsquote von über 58 Prozent gefolgt von 16,7 Prozent Habilitationen; die Promotion wird hier zum berufsqualifizierenden Abschluß.

Die Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs beschränkt sich nicht und darf sich nicht beschränken auf die Sicherung der finanziellen Situation. Die Betreuung in der Qualifizierungsphase, die Motivierung zur wissenschaftlichen Berufstätigkeit, (hier sei noch einmal auf die Veterinärmedizin verwiesen, doch andere Bereiche wie etwa Rechtswissenschaft haben vergleichbare Probleme), die Gewährleistung entsprechender Arbeitsbedingungen, der Zugang zu Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten usw. sind weitere Elemente von Förderung, die nicht unterbewerten werden dürfen. Die Fachbereiche sind aufgefordert, diese Problematik anzuerkennen und Lösungsmöglichkeiten, wie zum Beispiel Mentoringmodelle, zu entwickeln.

Auf das in Zusammenarbeit zwischen der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, dem Referat für Weiterbildung und der Frauenbeauftragten entwickelte Rhoda-Erdmann-Programm für Wissenschaftlerinnen wird in Kapitel 6.2.1 eingegangen. Zwei weitere Maßnahmen, die in sehr verschiedener Weise Wissenschaftlerinnen während der Qualifizierungsphase begleiten, werden im folgenden vorgestellt. Über die an den Fachbereichen angesiedelten Aktivitäten sind Informationen von den örtlichen Frauenbeauftragten (vgl. A 1) zu erhalten.

6.1.2 Wissenschaftlerinnenrundbrief

Wie erreicht man an einer der größten deutschen Hochschulen so viele Wissenschaftlerinnen wie möglich? Neben Plakaten und Flyern zu diversen Themen gibt das Büro der Frauenbeauftragten seit 1993 zweimal im Jahr den *Wissenschaftlerinnenrundbrief* heraus. War der Rundbrief zunächst eher eine kurz gehaltene Informationsbroschüre von ca. vier Seiten über wesentlich vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten koordinierte Aktivitäten, so entwickelte er sich im Verlauf des vergangenen Jahres dank der engagierten Beiträge einzelner Wissenschaftlerinnen zu einer umfangreichen Broschüre von über 20 Seiten.

Angesichts der schieren Größe der FU leistet der Rundbrief eine wichtige Aufgabe für die Vernetzung. Fotokopiert, oben links geheftet und meist mit einem einfarbigen Titelblatt versehen erfüllt er die Kriterien einer echten „grassroots“-Publikation. Inhaltlich geht es um frauenspezifische Stellen- und Stipendienprogramme, Arbeitsgemeinschaften, Frauenforschung, den Universitätsfrauentag, Veranstaltungshinweise und anderes. Wissenschaftlerinnen werden so an den üblichen Hierarchieebenen vorbei über aktuelle Entwicklungen informiert und sind in der Lage, frühzeitig aktiv zu werden.

Lag es bislang vor allem an der Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen, Beiträge einzuholen, so soll an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, daß der Rundbrief in Zukunft verstärkt als Forum genutzt werden soll. Rege Beteiligung ist also gefragt. Auch wenn wir uns über ausgefeilte Artikel ganz besonders freuen – der Rundbrief kann zur Anregung von Diskussionen dienen und knappe und pointierte Statements enthalten, die Sie schon immer in den Raum stellen wollten. Veranstaltungshinweise nehmen wir gerne auf. Der Wissenschaftlerinnenrundbrief erscheint zu Beginn der Vorlesungszeit. Beiträge sollten daher spätestens in der letzten Woche des vorherigen Semesters eintreffen, am besten per E-Mail.

6.1.3 Habilitierende Frauen vernetzen sich

Wenn die immer wieder diskutierte Erhöhung des Frauenanteils bei der Neubesetzung von Professuren tatsächlich eingehalten werden soll, so ist zunächst dafür zu sorgen, daß eine genügend große Anzahl von Frauen die akademische Hürde der Habilitation nimmt. Die Weiterqualifizierung muß so erfolgen, daß die Frauen sich überregional und international innerhalb ihrer jeweiligen Fachkultur verorten und wissenschaftliche Kontakte anknüpfen können, die für eine spätere Berufung unerlässlich sind. Hier kann der Austausch über Habilitationsbedingungen hilfreich sein. Ein weiteres Problem ist, daß angesichts der schwindenden Mittelbaustellen die finanzielle Basis oft wackelig ist. Da oft die Qualifikationsphase mit der Familiengründungsphase zusammenfällt, und der Wiedereinstieg nach der Geburt eines Kindes sich selten einfach gestaltet, ist der Kontakt mit anderen in gleicher Situation eine vorteilhafte Unterstützung.

Das 1998 initiierte Habilitandinnennetzwerk gibt habilitierenden Frauen die Gelegenheit zum Austausch. Seitdem trafen sich jährlich zweimal interessierte Frauen, die primär von der FU, aber auch von anderen Hochschulen kamen. Infolge der Treffen wurden mehrere fachwissenschaftliche Arbeitsgruppen gegründet. Im

September 1999 fand in der ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung ein eintägiger Workshop über die Einwerbung von Drittmitteln statt, bei dem verschiedene Geldgeber und Antragsstrategien vorgestellt wurden. Besonders groß war die Resonanz bei Frauen, die ohne Stelle und manchmal auch ohne institutionelle Anbindung habilitieren. In Diskussionen über Arbeitsbedingungen stellte sich heraus, daß es gerade in der Berliner Wissenschaftslandschaft, die mit einem faszinierenden Angebot lockt, oft schwer ist, einen/-e Betreuer/in zu interessieren. So lange die Habilitation in ihrer derzeitigen Form bestehen bleibt, müssen Gutachter/innen für Stipendien gesucht werden – nicht immer ein leichtes Unterfangen. Auch die institutionelle Anbindung, die für erfolgreichen wissenschaftlichen Austausch unabdingbar ist, ist nicht für alle Interessierten gleich zugänglich. Immer wieder zeigte sich ein enormer Beratungsbedarf, sowohl auf der „technischen“ Seite wie auch bei der „politischen“ Strategie.

Das Netzwerk trifft sich in losen Abständen ein- bis zweimal im Semester, die Untergruppen häufiger. Kontakt wird über das Büro der Frauenbeauftragten vermittelt. Aktuelle Termine sind der Website der Frauenbeauftragten www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte zu entnehmen.

6.2 Weiterbildung für Frauen an der Freien Universität Berlin

Frauen werden im Weiterbildungsangebot der FU ausdrücklich als Zielgruppe angesprochen. Das Angebot wird zentral im Referat Weiterbildung organisiert. Es wendet sich mit drei spezifischen Frauenbildungsprogrammen an drei Zielgruppen: an Wissenschaftlerinnen, an Frauenbeauftragte und an Sonstige Mitarbeiterinnen. Die Programme werden im Semesterrhythmus angeboten. Seit dem Wintersemester 1999/2000 können auch externe Teilnehmerinnen die Seminare gegen Entgelt besuchen. Für FU-Beschäftigte ist die Teilnahme frei.

In den Frauenförderrichtlinien sind Grundsätze der Frauenweiterbildung geregelt. So verweisen sie darauf, daß regelmäßig berufsqualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen in Bereichen angeboten werden sollen, in denen kaum Aufstiegschancen bestehen und in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind. Ausdrücklich gehen die Frauenförderrichtlinien darauf ein, daß regelmäßig Seminare zu neuen Informations- und Kommunikationstechniken angeboten werden sollen, die speziell für Frauen konzipiert werden. Insgesamt verfolgt das Frauenweiterbildungsangebot der Freien Universität das Ziel, der strukturellen Benachteiligung von Frauen entgegen zu wirken, ihre Präsenz in Bereichen zu erhöhen, die bislang von männlichen Kollegen dominiert sind und sie verstärkt für Führungspositionen zu qualifizieren.

Besondere Erwähnung findet das seit 1997 bestehende Rhoda-Erdmann-Programm. Während ihrer Qualifikationsphasen (Promotion und Habilitation) erhalten Wissenschaftlerinnen im Rahmen dieses Programms die Möglichkeit, unter übergreifenden Aspekten an Seminaren teilzunehmen, die sie für den Wissenschaftsbetrieb und ihre weitere berufliche Laufbahn qualifizieren. Die Freie Universität Berlin hat damit als erste Universität in Deutschland ein auf die Bedürfnisse von Nachwuchswissenschaftlerinnen abgestimmtes und in seinen Einzelbestandteilen erprobtes Qualifikationsangebot etabliert. Das Rhoda-Erdmann-Programm wird als

Kooperationsprojekt von vier Einrichtungen an der Freien Universität Berlin getragen: vom Referat Weiterbildung, der zentralen Frauenbeauftragten, der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung. Es wird im folgenden von drei seiner Initiatorinnen vorgestellt.

6.2.1 Das Rhoda-Erdmann-Programm¹ – Praxis und Perspektiven für Frauen in der Wissenschaft

Die beruflichen Chancen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im Hochschulbetrieb, wie auf dem freien Arbeitsmarkt sind ungleich. Auch die neuesten Untersuchungen belegen, daß jeweils mehr Akademikerinnen arbeitslos sind als Akademiker, unabhängig von ihrem Anteil an den jeweiligen Fachdisziplinen. Die Hochschulen haben bundesweit in Rahmenverträgen erklärt, für die Gleichstellung von Frauen und Männern einzutreten. Diese Aufgabe ist trotz vieler Appelle und Selbstverpflichtungen nicht bewältigt. Ausgehend vom Ergebnis des Studienabschlusses, den Karriereverläufen und -chancen profitieren Frauen immer noch weniger von einer qualifizierten Hochschulbildung als ihre männlichen Kollegen.

Während junge Frauen zu Beginn ihres Studiums noch häufig annehmen, daß die Zeiten der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten im Bildungssystem und auf dem akademischen Arbeitsmarkt überwunden seien, sind ihnen am Ende des Studiums die realen Bedingungen bewußt. Zu Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn erhöht sich dann ihr Bedarf an Weiterbildungsangeboten, die über Lehr- und Forschungstätigkeit hinausgehen. Gefragt sind Angebote, die das notwendige Insiderwissen über bestehende Strukturen, Machtverhältnisse und informelle Kommunikationswege vermitteln, um die realen Wettbewerbsbedingungen einschätzen zu lernen. Dabei sollte auch die Tatsache, daß die Netzwerke der Wissenschaftlerinnen weit weniger tragfähig und einflußreich sind als die Seilschaften von Kollegen, Berücksichtigung finden.

Zu den Voraussetzungen für eine gleichberechtigte weibliche Partizipation in wissenschaftlichen Einrichtungen gehören neben hervorragenden fachlichen Leistungen und hohem individuellen Engagement insbesondere die kritische Auseinandersetzung mit Institutionen und Strukturen im Wissenschaftsbetrieb. Untersuchungen, die sich mit den Lern- und Arbeitsbedingungen von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an den Hochschulen befassen, beschreiben innere und äußere Barrieren, die Frauen daran hindern, ihr wissenschaftliches Potential zu entfalten. Hochschulen sind männlich dominierte Institutionen, deren Kommunikationsstil durch Männer der

¹ Rhoda Erdmann (1870-1935) habilitierte sich 1920 als eine der ersten Frauen an der Friedrich-Wilhelms-Universität in Berlin. Nach der Tätigkeit als Privatdozentin mit einem Lehrauftrag für Zoologie und der Übernahme an die medizinische Fakultät erhielt sie dort zunächst eine nichtbeamtete außerordentliche Professur. Im Jahre 1929 wurde sie beamtet und kurz darauf Leiterin des selbständigen Universitätsinstituts für experimentelle Zellforschung. Weniger bekannt als ihre erfolgreichen Arbeiten in der Wissenschaft ist die Gründung des "Verbandes deutscher Hochschuldozentinnen", dessen Vorsitzende sie war. 1933 wurde Rhoda Erdmann von den Nationalsozialisten verhaftet. Trotz haltloser Anschuldigungen wurde sie 1934 des Amtes enthoben und das Institut für experimentelle Zellforschung aufgelöst.

traditionellen Bildungsschichten bestimmt ist. Angehörige anderer sozialer und kultureller Herkunft unterliegen einem starken Anpassungsdruck und können die jeweilige Fachkultur kaum gestalten.

Diese Einschätzung und die Ergebnisse einer Umfrage unter den Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen der FU bestimmen die Inhalte des Rhoda-Erdmann-Programms. Es bietet wissenschaftlich tätigen Frauen während ihrer Qualifizierungsphase professionelle Unterstützung bei der Gestaltung ihrer beruflichen Praxis und der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Vermittelt werden auch Kenntnisse und Fähigkeiten im Bereich der neuen Technologien und im Umgang mit Institutionen und universitären Strukturen. Intendiert ist die Gelegenheit zu Informationsaustausch und Vernetzung. Im festen Jahresturnus werden die folgenden Seminarschwerpunkte wiederholt: "Die wissenschaftliche Publikation", "Wissenschaftliches Schreiben", "Erfolgreich verhandeln und kommunizieren", "Beantragung von Drittmitteln" und "Informationsrecherche im Internet". Sie werden um Seminare ergänzt, die die Erweiterung individueller, organisatorischer, kreativer und kommunikativer Kompetenzen zum Ziel haben.

Die außerordentlich positive Resonanz auf das Rhoda-Erdmann-Programm und vergleichbarer Weiterbildungsangebote an anderen Hochschulen motivieren dazu, den begonnenen Dialog über die Karrierebedingungen von Frauen im Wissenschaftsbereich fortzuführen und die weitere Verbreitung des Programms nach außen voran zu treiben.

Edith Püschel, Hertha Schwarz, Brigitte Werner

6.2.2 Weiterbildungsprogramm für Frauenbeauftragte

Das Weiterbildungsprogramm für Frauenbeauftragte richtet sich an Amtsträgerinnen in der akademischen Selbstverwaltung. Das Angebot wird gemeinsam von der zentralen Frauenbeauftragten und dem Referat Weiterbildung der FU entwickelt. Ziel der Weiterbildung ist die Verbesserung von Voraussetzungen für eine qualifizierte und wirkungsvolle Ausübung des Amtes als nebenberufliche Frauenbeauftragte in den Fachbereichen und anderen Untergliederungen der Hochschule.

Das Programm vermittelt fachliche Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen für eine effektive Wahrnehmung des Amtes. Es bietet die Möglichkeit, gemeinsam mit Kolleginnen Instrumente der Frauenförderung kennen zu lernen, sie anzuwenden und weiterzuentwickeln. Zusätzlich zu den drei Themenschwerpunkten Rechtsgrundlagen, spezifische Schwerpunkte der Frauenförderung und Erweiterung des persönlichen Handlungsspielraums von Frauenbeauftragten werden in abgestimmter Reihenfolge Seminare angeboten, die auf eine erweiterte Sach- und Handlungskompetenz zielen sowie auf die Entwicklung von Perspektiven in der Frauengleichstellungsarbeit. Der inhaltliche Aufbau der Seminare ist als Baukastensystem konzipiert. Dabei orientiert sich der zeitliche Ablauf an der zweijährigen Amtszeit in Berlin. Das Programm wird gut nachgefragt, ein großer Teil der Seminarbausteine eignet sich dafür, den Adressatinnenkreis (gegen Entgelt) auf Nicht-FU-

Mitglieder zu erweitern. Von seiner Qualität kann das Angebot mit weiterbildenden Studiengängen zur Frauenförderung konkurrieren, zielt aber nicht wie diese auf die hauptberufliche, sondern auf die nebenberufliche oder ehrenamtliche Tätigkeit. Die Öffnung einzelner Veranstaltungen für Frauenbeauftragte und frauenpolitisch Engagierte anderer Hochschulen und Dienststellen bietet Gelegenheit zum themenbezogenen bereichsübergreifenden Diskurs. Sie wird fortgesetzt und nach Möglichkeit erweitert.

Ziele des Weiterbildungsangebots für Frauenbeauftragte:

Sachkompetenz	Handlungskompetenz	Handlungsspielräume	Perspektiven
erarbeiten durch Information über Rechtsgrundlagen	erwerben durch Kenntnis der Instrumente der Frauenförderung für die Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen	erlangen durch Erweiterung individueller Kompetenzen	entwickeln auf der Basis gemeinsamer Erfahrungen

6.2.3 Seminare für Sonstige Mitarbeiterinnen

Das Referat Weiterbildung der Freien Universität bietet seit Jahren kontinuierlich Kurse für Sonstige Mitarbeiterinnen an, die Frauen darin unterstützen, ihre Schlüsselqualifikationen zu erweitern und Zutrauen zu einer beruflichen Karriere zu entwickeln.

Die Gruppe der Sonstigen Mitarbeiterinnen kann allein schon aufgrund ihrer Größe nicht so gezielt mit dem Weiterbildungsangebot für Frauen versorgt werden wie die Gruppe der Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen (über einen individuellen Direktverteiler) und die Gruppe der Frauenbeauftragten (über das monatlich tagende Plenum). Deshalb kommt hier besonders zum Tragen, was in den Frauenförderrichtlinien der FU vom 17.2.1993 in Bezug auf die Weiterbildung (§ 10-12) festgelegt wurde und für alle Berufsgruppen Gültigkeit hat: Frauen sollen gezielt durch die Vorgesetzten über Weiterbildungsveranstaltungen informiert und zur Teilnahme daran motiviert werden. Im Zuge der Reorganisation der Verwaltung, der Einführung einer Kosten-Leistungsrechnung und der damit verbundenen Technologie kommt der Weiterbildung Sonstiger Mitarbeiter/innen eine wichtige Bedeutung zu.

„In Bereichen, die von Rationalisierung besonders betroffen sind, sind rechtzeitig Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen vorzubereiten, um den Beschäftigten Gelegenheit zu geben, sich für neue Arbeitsplätze zu qualifizieren“ (FFR §10 (9)).

„Mitarbeiterinnen, die qualifizierende Weiterbildungsmaßnahmen mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt“ (FFR §12 (1)).

Hier gilt es, darauf zu achten, daß Frauen insbesondere im Bereich der neuen Technologien nicht auf der Strecke bleiben, sondern gezielt motiviert werden, wie in den Frauenförderrichtlinien vorgesehen.

6.3 Kinderbetreuung

Sicherung der Kinderbetreuung, wenn auch eigentlich ein Elternthema, erweist sich in der Praxis im allgemeinen als ein Problem, das von Frauen zu lösen ist. Auf diese gesellschaftliche Realität bezieht sich der Hochschulergänzungsvertrag, der unter §9 zur Frauenförderung die Kinderbetreuung für Hochschulangehörige fordert. Unter den Themen *Arbeitsgruppe Kinderbetreuung*, *FU-Kita* und *FUniMäuse e.V.*, wird über Erfolge und Probleme der vergangenen drei Jahre zu berichten sein.

6.3.1 Arbeitsgruppe Kinderbetreuung

Die *Arbeitsgruppe Kinderbetreuung* besteht seit Sommersemester 1992. Angesiedelt bei der zentralen Frauenbeauftragten arbeiten in der Arbeitsgruppe Vertreter/innen der FU-Kita, des Studentenwerks, der studentischen Elterninitiative *FUniMäuse*, des Personalrats Dahlem und die Frauenbeauftragte zusammen. In regelmäßigen Treffen, zur Zeit zweimal im Semester und bei Bedarf auch häufiger, werden Fragen der Verbesserung an der Schnittstelle Familien- und Universitätsalltag diskutiert und nach Lösungsmöglichkeiten gesucht. Die Arbeit betrifft praktische Probleme wie etwa die Unterstützung einer Elterninitiative bei der Suche nach geeigneten Räumen für gemeinsame stundenweise Betreuung oder das Bemühen um die Einrichtung von Wickelmöglichkeiten und einer kindergerechten Sitzecke in den Mensen.

Darüber hinaus werden universitätsspezifische Aspekte der Kinderbetreuung wie etwa Betreuung in Rand- und Prüfungszeiten oder familiengerechte Studien- und Prüfungsordnungen diskutiert und Modelle entwickelt, die zum Beispiel in die konkrete Kitaplanung einfließen. Der Arbeitsgruppe kam eine besondere Bedeutung im Rahmen der sowohl FU-Kita wie *FUniMäuse* betreffenden Umstrukturierungspläne der Hochschulleitung zu, denn hier wurden Konzepte entwickelt, auf ihre Umsetzbarkeit hin diskutiert und Initiativen zu ihrer Umsetzung koordiniert.

Kontakt zu der Arbeitsgruppe kann über die Frauenbeauftragte oder die Vertreterin des Studentenwerks, Frau Fiede Kranz, aufgenommen werden. Die Broschüre *Studieren mit Kind in Berlin* ist ebenfalls dort erhältlich oder unter <http://home.t-online.de/home/studentenwerk.blm/studkind.htm> einzusehen.

6.3.2 Die FU-Kita

Die Kinderbetreuungssituation von Universitätsangehörigen ist durch die spezifischen Arbeitsbedingungen einer Hochschule geprägt. Studierende haben oft auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten von Kindertagesstätten Lehrveranstaltungen oder sind in zeitintensiven Phasen wie Prüfungen oder Verfassen der Abschußarbeit auf lange Betreuungszeiten angewiesen. Gastwissenschaftler/innen benötigen eine schnelle und unbürokratische Aufnahme ihrer Kinder in eine Einrichtung, auch und gerade wenn es sich um kurze Aufenthalte von einigen Monaten handelt. Nachwuchswissenschaftler/innen auf zeitlich befristeten, oft nicht verlängerbaren Stellen oder mit Stipendien benötigen bereits sehr früh Betreuungsplätze, da sie den Erziehungsurlaub häufig nicht antreten können, ohne in finanzielle Schwierigkeiten oder fachliche Isolation zu geraten. Eine Schließung während der Sommerferien (in der Regel drei Wochen) wäre für viele Mitglieder der Universität problematisch, sei es, daß sie größere Forschungsprojekte haben, an Qualifizierungs- oder Hausarbeiten sitzen oder die vorlesungsfreie Zeit nutzen müssen, um ihren Lebensunterhalt zu verdienen. Die FU-Kita hat sich seit ihrem Bestehen darum bemüht, diesen spezifischen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Seit 1996 wurde aus Kostengründen innerhalb der Hochschulleitung über eine Verlagerung der Kita in eine andere Trägerschaft nachgedacht, obschon es einen deutlichen Qualitätsverlust in der Betreuungssituation bedeutet hätte. Diese Überlegungen riefen von vielen Seiten starken Protest hervor und in den ersten beiden Jahren im Berichtszeitraum gab es heftige Auseinandersetzungen über diesen Punkt. In Konsequenz des Versuchs, Kosten zu reduzieren, wurden Stellen insbesondere von in Mutterschutz- oder Erziehungsurlaub befindlichen Erzieher/innen nicht mit Vertretungen besetzt. Dadurch mußte die Platzzahl von 176 auf ca. 120 reduziert werden. Trotz bestehender Nachfrage waren keine weiteren Aufnahmen möglich.

Anfang 1999 wurde abschließend geklärt, daß eine Ausgliederung der Kita auch aus finanziellen Gründen nicht sinnvoll ist. Es blieb die Frage der Platzzahl bzw. des Finanzvolumens. Das Kuratoriums traf hierzu am 14. Juli 1999 eine endgültige Entscheidung. Zugleich mit dem Beschluß über den Umfang der Gelder, der dem Antrag von Frauenbeauftragte, Personalrat, studentischer Vertreterin und Vertreterin der Sonstigen Mitarbeiter/innen folgte, erhielten die Beteiligten auch die Möglichkeit, das pädagogische Konzept neu zu diskutieren und festzulegen.

Die Kitaleitung, der Kanzler als zuständiges Mitglied der Hochschulleitung, der Personalrat Dahlem und die zentrale Frauenbeauftragte als Vertretung der Betroffenen einigten sich darauf, Hort und Kindergarten um eine Liegekrippe zu ergänzen. Die Entscheidung bedeutet bei der aus dem Finanzrahmen abzuleitenden Personalausstattung von 15,5 Erzieherstellen eine Gesamtzahl von 136 Plätzen, die sich wie folgt verteilen: Liegekrippe (6 Monate bis 2 Jahre) 16 Plätze, Kindergarten (2 bis 6 Jahre) 96 Plätze, Hort (1. bis 3. Klasse) 24 Kinder. Diese Verteilung wird den Bedürfnissen der Universitätsmitglieder in weiten Teilen gerecht, da sich im

Hortbereich die Fluktuation der nur zeitweilig an der Hochschule Beschäftigten am stärksten bemerkbar macht und der Platzbedarf geringer ist.

Mit der Neueinrichtung der Liegekrippe wurde ganz offensichtlich eine Lücke geschlossen. Bereits vor Öffnung waren fast alle Plätze vergeben und schon jetzt gibt es 40 Anmeldungen zum Teil von noch nicht geborenen Kindern. Doch eine Vergrößerung des Krippenbereichs ist aus personellen Gründen und Platzgründen nur schwer möglich. Auch die Öffnungszeiten wurden, seit wieder mehr Personal vorhanden ist, zur Freude vieler Eltern auf täglich 7:30 – 18:30 Uhr (mittwochs 17:00) verlängert. Insgesamt hat die Kita nur eine Woche während der Wintersemesterferien geschlossen, um ihren Mitarbeiter/innen die Möglichkeit zur gemeinsamen Weiterbildung zu geben.

Kontakt: Leitung der FU-Kita, Herr Klaus Rotzoll
Königin-Luise-Straße 86, 14195 Berlin, Telefon: 8385 3700

6.3.3 Die FUniMäuse

Die studentische Elterninitiative *Die FUniMäuse e.V.* gründete sich Anfang Oktober 1993 als Verein betroffener Studierender der FU. Das Konzept der *FUniMäuse* besteht darin, Studierenden mit Kindern auf der Basis gegenseitiger Betreuung an einem unihohen Ort Zeit und Raum für das Studium zu schaffen. Bereits im Vorfeld der Vereinsgründung, der eher die formelle Bedeutung einer Trägerschaft hat, waren Gespräche mit der Hochschulleitung, unterstützt durch die Frauenbeauftragte, geführt worden und so konnten am 1. November 1993 die ungebauten Souterrainräume in der Königin-Luise-Straße 47 einschließlich eines Gartens bezogen werden. Neben dem Konzept der gegenseitigen Betreuung stellte sich die Notwendigkeit, geregelte Öffnungszeiten sicherzustellen. Finanziell unterstützt von der Senatsverwaltung wurde eine Stelle geschaffen und verbunden mit Elternbeteiligung wurden 10 Kinder im Alter von ein bis drei Jahren täglich ganztägig betreut.

Der Schwerpunkt der Arbeit ist die gegenseitige Betreuung von Kindern durch Eltern. Jederzeit außerhalb der Öffnungszeiten stehen die Räume allen Vereinsmitgliedern zu diesem Zweck zur Verfügung und mit viel gutem Willen und Flexibilität ist auch eine parallele Nutzung möglich geworden. Wichtige Teile der Vereinstätigkeit sind Öffentlichkeitsarbeit, Beratung von studierenden Eltern, Information über Wiedereinstiegsmöglichkeiten, auch in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk, und immer wieder Unterstützung bei der Suche nach Partner/innen zum Zweck gegenseitiger Kinderbetreuung.

Im Sommer letzten Jahres allerdings schien der Verein vor dem Aus, als ihm die Räume in der Königin-Luise-Straße 47 gekündigt wurden. Mit Unterstützung der *Arbeitsgruppe Kinderbetreuung*, Hilfestellung des Akademischen Senats und Teilen der Hochschulleitung wurde intensiv nach Räumen und Lösungen gesucht. Als letzter Ausweg blieb der Umbau der Kita, auch wenn sich die Bedingungen zur Aufrechterhaltung des Vereinsziels gegenseitige

Betreuung damit nicht verbessert haben. Trotzdem: Der Bedarf ist da und die Möglichkeiten, wie die Zahl von rund 30 Kindern in gegenseitiger Betreuung zeigt, werden intensiv genutzt.

Kontakt: FUniMäuse, Elterninitiative an der Freien Universität Berlin e.V.
Königin-Luise-Straße 47, 14195 Berlin, Telefon: 832 98 63

6.4 Arbeitsschwerpunkt Sexuelle Belästigung

Über die Hälfte der Mitglieder der Freien Universität sind Frauen. In den leitenden Positionen sitzen jedoch zum Großteil Männer. Es existieren vielfältige Machtbeziehungen, beispielsweise zwischen Professor und Sekretärin oder Wissenschaftler und Studentin. Die Sexualisierung dieser Beziehungen kann für die Betroffenen weitreichende Folgen haben. Die Schaffung eines Lehr- und Arbeitsklimas an der FU, in dem sexuelle Belästigung und Diskriminierung verhütet und bestraft werden, ist ein wichtiges Anliegen der zentralen Frauenbeauftragten. Gemeinsam mit der langjährig tätigen *Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung* setzt sie sich für die Etablierung von Richtlinien gegen Belästigungen ein und unterstützt betroffene Frauen und Männer. Wichtiges Element dieser Arbeit ist es, die universitätsinterne Öffentlichkeit über die Thematik zu informieren und zu sensibilisieren. 1998 fand der berlinweite Aktionstag gegen sexuelle Belästigung statt, im darauffolgenden Jahr stand das Thema im Mittelpunkt der Veranstaltungen des Universitätsfrauentages.

6.4.1 Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung wird sowohl gegen Männer als auch Frauen ausgeübt. Deshalb schließen die Maßnahmen und Projekte der Arbeitsgruppe Männer nicht aus. Doch die Arbeitsgruppe sieht ihre eigene Zuständigkeit in der Betreuung von Frauen und in der Verbesserung der Situation von Frauen an der Hochschule, da im wesentlichen Frauen in beruflichen Abhängigkeitsverhältnissen sich sexueller Belästigung erwehren müssen. Der Umgang mit diesem Thema innerhalb der Universität ist nicht einfach, da der Tatbestand oftmals als „Unterschichtproblem“ oder „Überempfindlichkeit der Frauen“ angesehen wird. Die Tabuisierung hat für Frauen Folgen. Sie zweifeln an ihrer eigenen Wahrnehmung, können oft die Grenzen nicht einschätzen, wann z.B. ein freundlicher Umgang miteinander oder die Förderung ihrer wissenschaftlichen Karriere umschlägt in eine sexuelle Belästigung. Sie entwickeln keine Handlungsmuster, wie sie sich in solch einem Fall erfolgreich zur Wehr setzen. Mangelndes Problembewußtsein führt zur Reaktionsunfähigkeit.

Sexuelle Belästigung stellt für Frauen nicht nur einen individuellen Angriff auf die Persönlichkeit und die Privatsphäre dar, sondern führt in fast allen Fällen zu massiven beruflichen Nachteilen. Viele Frauen, die bereits während ihres Grundstudiums belästigt werden (Zwischenprüfungsphase oder durch Kommilitonen) wechseln das Fach, die Hochschule oder sogar die Stadt – fünf Fälle wurden in den letzten drei Jahren bekannt. Angehende Wissenschaftlerinnen (Abschluß oder Promotion) brechen ihre Karriere nach einem solchen Erlebnis ab - davon gibt es vier bekannte Fälle. Belästigung in geringeren Abhängigkeitsverhältnissen

(Lehrbeauftragte, Dozenten) oder durch anonyme Täter (Voyeurismus oder Exhibitionismus) führen eher zu Seminarwechsel und Scheinverlust oder allgemeiner Unbehaglichkeit mit der Folge einer eingeschränkten Mobilität – insgesamt sieben Fälle wurden bekannt. Fälle von sexueller Belästigung gegen Sonstige Mitarbeiterinnen führen fast immer zu Arbeitsplatzwechsel – der Arbeitsgruppe liegen für die vergangenen drei Jahre drei Fälle gegen eine Sonstige Mitarbeiterin vor. Wie viele Studentinnen oder Mitarbeiterinnen aufgrund der Belästigungssituation erkranken (v.a. psychosomatische und streßbedingte Beschwerden) ist nicht bekannt. Eine sexuelle Belästigung kann neben den psychischen und physischen Folgen sowie dem sozialen Druck, dem die Betroffenen in ihrem Umfeld ausgesetzt sind, zu massiven finanziellen Einbußen und beruflichen Nachteilen führen.

Die Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung bemüht sich, umfassende Lösungsalternativen auszuarbeiten und sämtliche Probleme, die sich in den individuellen Fällen ergeben können, aufzuzeigen und zu beheben. Hat sich eine Betroffene für einen bestimmten Weg entschieden, wird sie von den Mitgliedern der Arbeitsgruppe so lange sie es wünscht betreut und unterstützt.

So lange die Hochschule sich nicht eindeutig ausspricht gegen ein sexuell belästigendes Verhalten ihrer Mitglieder, bleibt es jeder betroffenen Person selbst überlassen zu entscheiden, ob es sich hier um ein individuelles Unbehagen handelt, oder ob das Verhalten des Gegenübers von der Gesellschaft insgesamt als nicht akzeptabel angesehen wird. Ein solcher gesellschaftlicher Rückhalt zusammen mit der Handlungssicherheit, wie im Fall einer Beschwerde verfahren wird, ist eines der Ziele der *Arbeitsgruppe gegen sexuelle Belästigung*. Die Verantwortung der Hochschule, Frauen vor sexueller Belästigung und ihren Auswirkungen zu schützen, trägt wesentlich zu einem gleichberechtigten und respektvollen Lehr-, Lern- und Arbeitsklima an der Hochschule bei. Die Entwicklung von Richtlinien zum Umgang mit sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt ist bereits im letzten Jahr gemeinsam von der Arbeitsgruppe und der zentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der Rechtsabteilung begonnen worden und sollte dieses Jahr zum Abschluß geführt werden.

6.4.2 Internationaler Tag gegen sexuelle Gewalt am 25.11.1998

Mehrere Mitglieder der *Arbeitsgemeinschaft gegen sexuelle Belästigung* besuchten im Juni 1998 die einwöchige Tagung „Sexual Harassment at European Universities“ in Wien. Entsprechend eines dort entwickelten Programms startete am 25. November, dem Internationalen Tag gegen Vergewaltigung und sexuelle Gewalt, eine europaweite Kampagne gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule. Auf Initiative der Arbeitsgemeinschaft führten Frauen aus der Technischen Universität, der Hochschule der Künste und der Freien Universität den „Aktionstag gegen sexuelle Diskriminierung und Gewalt an Berliner Hochschulen“ durch. Diese Koordinationsgruppe führte zur Vernetzung mehrerer engagierter Frauen an den Hochschulen, die noch heute in Kontakt stehen und Projekte miteinander koordinieren.

Drei Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft nahmen an einer Diskussionsrunde teil, die am Abend vor dem Aktionstag live über den Offenen Kanal Berlin ausgestrahlt wurde. Während des Tages wurden an den einzelnen Hochschulen Projekte durchgeführt. An der FU hatte die Arbeitsgruppe vor der Mensa in der Rost-/Silberlaube einen Stand aufgebaut, an dem mit Büchern und Broschüren über die Thematik informiert wurde. Auf der abends an der TU stattfindenden Podiumsveranstaltung diskutierten Vertreterinnen und Vertreter der Rechtsprechung und der Betreuung von Betroffenen folgende drei Themenblöcke: Der Grad und die Meßbarkeit einer sexuellen Belästigung; die bisherigen Erfahrungen und Probleme an den Hochschulen und Ideen für zukünftige Verbesserungen. Resultat der Veranstaltung war, daß sowohl Freie Universität als auch die Hochschule der Künste der Verabschiedung von Richtlinien gegen sexuelle Diskriminierung und Belästigung, wie es sie an der Technischen Universität zum Teil bereits gibt, ein Stück näher rückten.

6.4.3 Universitätsfrauentag 1999

Eine FU-interne Fortsetzung des Internationalen Tages gegen sexuelle Gewalt gab es ein Jahr später, als sich die Veranstaltungen des Universitätsfrauentages aus verschiedenen Blickwinkeln mit dem Thema „Sexuelle Belästigung an der Hochschule“ befaßten. Den künstlerischen Zugang suchten die Bildhauerinnen Berit Molau und Katrin Jähne in ihrer Installation „Körperkommentare“. Körperlichkeit sei etwas, das in einer text- und kopflastigen Institution wie der Universität scheinbar nicht vorkomme. Die Worte Camus` zitiert im Ausstellungskatalog, trafen ihr Thema: „Der Körper (...) ist der wahre Weg zur Bildung: er zeigt uns unsere Grenzen. Damit zeigt er uns aber auch die Grenzen der Logik und Wissenschaftlichkeit“. Grenzen und Grenzverletzung bestimmten den Grundton der Installation. Den einführenden Vortrag hielt die Kunsthistorikerin Hannah Baader; sie stellte die Verknüpfung zur Hochschule her und bot die Möglichkeit, die Objekte unter verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.

Noch unter dem Eindruck der Installation wurde in den anschließenden Foren teils sehr sachlich, teils sehr kontrovers und emotional diskutiert. „Ein fairer Umgang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung?!“ war

Frage und Forderung der einen Gesprächsrunde. Vor einem engagierten Fachpublikum ging es darum, ob Richtlinien den Beteiligten helfen, Belästigungsfälle souverän zu handhaben. Die Grenze, wann der faire und respektvolle Umgang miteinander in eine bedrohliche Situation umschlägt, liegt häufig in einer rechtlichen Grauzone. Die Podiumsmitglieder - Rechtsanwältin Alexandra Goy, Personalratsmitglied Barbara Klemm, der Leiter der FU-Rechtsabteilung, Johannes Lange, die Psychologin Edith Püschel und Kerstin Schoneboom, Frauenbeauftragte an der TU Berlin - schätzten die rechtliche Situation von Betroffenen unterschiedlich ein. Alle Diskutanden/-innen hielten jedoch Richtlinien für sinnvoll, sei es zur Thematisierung eines meist tabuisierten Problems, sei es zum Aufzeigen der konkreten Handlungsmöglichkeiten im Rahmen der Institution Hochschule.

Die Teilnehmerinnen des zweiten Podiums (Bianca Beyer von der AG gegen sexuelle Belästigung, die ehemalige stellvertretende Frauenbeauftragte der FU Ursula Fuhrich-Grubert, Gisela Klann-Delius, Vizepräsidentin der FU, Dorothea Lüdke, Mitglied des Frauenrates, sowie die Bildhauerinnen Berit Molau und Katrin Jähne) betrachteten den Umgang mit der sexuellen Diskriminierung und Belästigung aus einer anderen Perspektive. Das Podium sollte Gelegenheit bieten, mit den Künstlerinnen in gedanklichen Austausch zu treten. Darüber hinaus griff das Podium die Frage des Umgangs mit gesellschaftlichen Tabus auf. Kontrovers wurde über die Forderung aus dem Publikum diskutiert, sich auf andere Art mit dieser Problematik auseinanderzusetzen. Nicht mehr das Denken in den Stereotypen "Opfer und Täter" und die Frage der Betroffenheit solle im Mittelpunkt stehen. Vielmehr sei sexuelle Belästigung und Diskriminierung die Verletzung von Würde und existierenden Umgangsnormen. Diese Ansicht traf gerade bei den politisch aktiven Podiumsteilnehmerinnen auf Widerspruch. Zum einen weil sie das Ausmaß von Belästigungen und den tatsächlichen psychologischen und materiellen Folgen für die Betroffenen herunterspielt. Zum anderen ergeben sich aus jener Perspektive keine Handlungsmöglichkeiten, rechtlich gegen sexuelle Diskriminierung vorzugehen.

Die Brücke zu Maßnahmen in der Bundespolitik schlug die Leiterin der Abteilung Gleichstellung aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Brigitte Unger-Soyka. Sie stellte jene Maßnahmen vor, die die Bundesregierung im Aktionsplan "Gewalt gegen Frauen" angestoßen hat. Die anschließende Diskussion bot Gelegenheit, auf eine bestehende juristische Lücke hinzuweisen, die außerhalb der Universität kaum zur Kenntnis genommen wird: Mitarbeiterinnen haben über das Beschäftigtenschutzgesetz die Möglichkeit, sich zu wehren. Schülerinnen sind ebenfalls juristisch geschützt. Solches gilt jedoch nicht für Studentinnen, Stipendiatinnen, Doktorandinnen oder Privatdozentinnen. Brigitte Unger-Soyka versprach, die rechtlichen Bedingungen im Ministerium prüfen zu lassen.

6.5 Ausstellungen

Die Existenz von Frauen an der Universität ist mittlerweile eine bekannte Tatsache. Trotzdem sind sie in Publikationen, Studien, in der Vorstellung von Wissenschaft und Universität wenig sichtbar. Bereits in den vergangenen Jahren gingen von Frauenbeauftragten, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zahlreiche Initiativen aus, Frauen und ihre Leistungen ins rechte Licht zu rücken. Als wenige FU-interne Beispiele dafür seien die Sammlung von Jutta Buchin über weibliche Ärzte (vgl. 4.5) genannt, für die sie mit dem Margherita-von-Brentano-Preis geehrt wurde, oder das Bändchen „Die alma mater – Ein Männerhaus?“, in dem Wissenschaftlerinnen der FU porträtiert wurden.

Das Büro der Frauenbeauftragten präsentierte von 1997 bis 1999 zahlreiche Ausstellungen, die Wissenschaftlerinnen oder Frauen an der Universität zum Thema hatten. Dazu mußte die Frauenbeauftragte das Rad nicht neu erfinden, sondern konnte auf einen langsam wachsenden und wandernden Fundus zurückgreifen, dem 1998 die eigene Ausstellung „selbstbewußt+frei“ hinzugefügt wurde.

Im Sommer 1997 war die zentrale Frauenbeauftragte gemeinsam mit der Frauenbeauftragten des FB Humanmedizin im Klinikum Benjamin Franklin „Dem Hebammenwissen auf der Spur“. Mit alten Hebammenbüchern und –bildern, medizinischen Instrumenten, Kräutern und Heilmitteln illustrierte die Wanderausstellung aus Osnabrück die Geschichte dieses uralten Berufes.

Am Universitätsfrauentag 1997 wurde auf 90 Jahre Frauenstudium in Bayern zurückgeblickt. „Stieftöchter der Alma mater?“ fragte die Ausstellung der Universität München provokant. Die präsentierten Dokumente bejahten diese Frage für die ersten Frauen. Eindrucksvoll rekonstruierten sie den hindernisreichen Weg bis zur ersten Immatrikulation 1903. Über die Duldung bis zum gleichberechtigten Studium dokumentierte die Ausstellung das Frauenstudium bis in die heutige Zeit.

1998 standen schließlich die Frauen an der Freien Universität im Blickpunkt. Das Wirken von Aufbaustudentinnen, Revolutionärinnen und „institutionalisierten“ Frauenforscherinnen und –förderinnen hinterließ vielfältige Spuren in der 50jährigen FU-Geschichte. Diesen wurde in der Ausstellung „selbstbewußt+frei“ nachgegangen (vgl. 6.6). Die wichtigsten Kapitel weiblicher FU-Geschichte sind ab dem Winter für drei Semester in der Silberlaube (Gang 26) ausgestellt.

„Körperkommentare“ wurden anlässlich des Universitätsfrauentages 1999 (vgl. 6.4.3) von den Bildhauerinnen Berit Molau und Katrin Jähne im Auftrag der Frauenbeauftragten abgegeben. Nach der historischen Spurensuche der Ausstellungen der vergangenen Jahre, stand die künstlerische Auseinandersetzung mit dem Körper der Frau innerhalb der Universität im Focus dieser Installation.

6.6 50 Jahre FU - 50 Jahre Frauen an der FU

Das Jahr 1998 stand im Zeichen des fünfzigsten Geburtstages der Freien Universität. Die besondere Rolle der Frauen in dieser Zeit beleuchtete das Ausstellungs- und Dokumentationsprojekt „selbstbewußt und frei“, initiiert von der zentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung. Große Unterstützung gab es von der Hochschulleitung und zahlreichen Sponsoren/-innen. In der Ausstellung und dem gleichzeitig erschienenen, fast 300 Seiten umfassenden Buch „selbstbewußt+frei“ stehen drei Zeitphasen im Mittelpunkt, die nicht nur für die FU sondern die gesamte Bundesrepublik prägend waren.

Im ersten Teil, der sich mit der Gründungsphase der FU als Reformuniversität in der Demokratie beschäftigt und die Jahre 1948-1964 umfaßt, wird insbesondere die Beteiligung von Frauen am Gründungsprozeß untersucht und dargestellt. Welche Erwartungen trugen Studentinnen, Wissenschaftlerinnen und weibliche Beschäftigte damals an die FU heran - und wie veränderten sich die Bedingungen durch den Mauerbau 1961? Der zweite Teil widmet sich der Studentenbewegung und dem Beginn der Neuen Frauenbewegung und umfaßt die Jahre 1964-1974. Hier rückt die Frage in den Vordergrund, inwieweit die Reformbewegung von 1968 die Situation von Frauen an den Hochschulen zum Thema machte. Es wird gezeigt, warum und wie sich Frauen von der Studentenbewegung lösten und als Neue Frauenbewegung ihren Standpunkt quer zu den politischen und gruppenspezifischen Fronten definierten. Der dritte Teil schließlich, der unter der Überschrift „Universitäre Frauenpolitik: Konstituierung, Krise und Ausblick“ steht und die Jahre 1975-1998 umfaßt, beleuchtet die Politik der institutionellen Frauenförderung an der FU. Die Trägerinnen dieser Politik werden vorgestellt und die Umsetzung von Forderungen dokumentiert. Ein Teil der Ausstellung wird ab dem Winter in der Rost- und Silberlaube präsentiert.

Die aktive Auseinandersetzung mit der FU-Geschichte aus Frauensicht folgte im Begleitprogramm. In großer Runde bei einer Podiumsdiskussion und in kleineren Kreisen, die an drei Abenden die Tradition der „Salons“ wieder aufleben ließen, diskutierten Zeitzeuginnen und engagierte Frauen ihre Sicht auf die drei vorgestellten Etappen der universitären Geschichte. Vier Frauen, die an der FU studierten bzw. jetzt noch dort arbeiten, sprachen auf dem Podium des Audimax über ihren Weg durch die Universität: Die Medizinerin Meta Alexander, eine der ersten weiblichen Leiter einer Klinikums-Abteilung; Adelheit Koritz-Dohrmann, Rechtsanwältin; Jutta Limbach, erste weibliche Präsidentin des Bundesverfassungsgerichtes und Gesine Schwan, Politik-Professorin an der FU. Allen gemeinsam war, daß sie zu Beginn ihrer Laufbahnen nicht sehr „frauenbewegt“, sondern „feministische Spätzünder“ (so Limbach über sich) waren. Erst die Erfahrungen in ihren Tätigkeiten führten zu politischem und gesellschaftlichem Engagement für Frauen. Für alle vier war die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer die wichtigste Voraussetzung, damit Frauen gleiche Chancen im Beruf haben.

Die in der Folgewoche anschließenden Generationengespräche in kleinerem Kreis spiegelten stark die Situation der Frauen in den jeweiligen Phasen wider. Stolz verkündeten die „Gründerinnen“ ihre niedrigen Matrikelnummern, berichteten über die schwierigen Studienbedingungen und ihre Beiträge zum Aufbau der Universität: Vom Bücherklau bis zum Möbelschleppen reichten ihre Erfahrungen. Sie fühlten sich ihren männlichen Kommilitonen gleichberechtigt. Alle waren froh, überhaupt studieren zu dürfen, da ihnen das an der Ost-Berliner Universität verwehrt wurde.

Kämpferische Töne waren von den Teilnehmerinnen der zweiten Gesprächsrunde zu vernehmen. Viele hatte ihr politisches Interesse an die FU gezogen. Sie berichteten über die Erfahrungen in der Studentenbewegung, über stärker werdende Konflikte mit männlichen Mitstreitern, über ihre Bemühungen, die Frauenfrage in die politische und wissenschaftliche Diskussion zu integrieren.

Im zuletzt stattfindenden Salon wurden die Erfolge der 68er Generation deutlich: Die Etablierung der Frauenforschung und des Amtes der Frauenbeauftragten an der FU. Doch die hart erkämpften Errungenschaften stehen in Zeiten knapper Kassen unter Legitimitätsdruck und müssen von den heute engagierten Frauen verteidigt werden. Nach beinahe 20 Jahren Existenz der ZE zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien, fast 15 Jahren dezentraler und acht Jahren zentraler Frauenbeauftragte bilanzierten die Aktivistinnen dieser Zeit ihre Arbeit und dachten über Strategien nach, die Frauenförderung unter den veränderten Vorzeichen weiterzuführen.

7. Die Frauenbeauftragten der Bereiche

Die Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten ist eng verbunden mit der Arbeit der nebenberuflichen oder dezentralen Frauenbeauftragten der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen und Universitätsbibliothek. Sie sind Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, Sonstige Mitarbeiterinnen oder Studentinnen und werden für diese Tätigkeit freigestellt. Im folgenden Kapitel nehmen sie selbst Stellung.

7.1 Das Plenum der Frauenbeauftragten

Die örtlichen Frauenbeauftragten und die zentrale Frauenbeauftragte arbeiten im Frauenbeauftragtenplenum zusammen gemäß § 24 der Frauenförderrichtlinien (FFR) der Freien Universität. Vertreterinnen der Personalräte sowie der ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung nehmen an den monatlichen Sitzungen als Gäste teil.

Im Juni 1999 begann eine Diskussion über die Einsetzung einer Sprecherin, die zu einer Änderung in den Statuten des Plenums führte. Die neu zu schaffende Position der Sprecherin sollte interne wie auch externe Veränderungen nach sich ziehen. Bis dahin führte die zentrale Frauenbeauftragte den Vorsitz, während nun eine größere Autonomie angestrebt wurde. Mit Hilfe der Vernetzung der Frauen über das Internet (vgl. 5.4.1) sollte die inhaltliche Ausrichtung der Besprechungspunkte stärker von den dezentralen Frauenbeauftragten ausgehen und deren Blickwinkel auf Entwicklungen oder aktuelle Probleme in den Mittelpunkt stellen. So wurden zusätzliche Diskussionsrunden zur Öffentlichkeitsarbeit der Frauenbeauftragten durchgeführt und mehrfach temporäre Arbeitsgruppen zu aktuellen Themen eingesetzt u.a. zur Evaluation der Veränderungen aufgrund der Umstrukturierung der Bereiche. Die Vertretung des Plenums nach außen (z. B. gegenüber der Hochschulleitung und zentralen Gremien) sollte künftig von der Sprecherin wahrgenommen werden. Die erhoffte Konsequenz soll eine stärkere Rückkoppelung der zentralen Entscheidungen an ihre dezentralen Auswirkungen sein. Dazu suchte das Plenum mehrfach das Gespräch mit Vizepräsidenten/-innen und lud sie zu Diskussionsrunden über aktuelle Themen ihres Zuständigkeitsbereichs ein.

Die formalen Grundlagen für diese Veränderungen wurden geschaffen, als das Plenum am 14. September 1999 seine Geschäftsordnung verabschiedete. Gleichzeitig wurde Karin Schulmeister als erste Sprecherin des Plenums gewählt, nach Ablauf der Amtsperiode im März 2000 wählte das Plenum Ursula Frübis zur Nachfolgerin. Die Aufgaben des Plenums gemäß der Geschäftsordnung umfaßten folgende Bereiche:

- Beratung und Ausarbeitung von frauenfördernden Maßnahmen
Schwerpunkt war hier die Erstellung der Profilberichte und die Vorbereitung der Zielvereinbarungsverhandlungen sowie die Umsetzung der dort vereinbarten Maßnahmen (vgl. 4.6). Die örtlichen Frauenbeauftragten arbeiteten eng mit der zentralen Frauenbeauftragten zusammen, um die jeweilige Fachspezifik einzubringen. Das jährlich erstellte Anreizsystem wurde diskutiert und eine Erhebung

durchgeführt, die einen Überblick über die jeweils entstandenen Projekte und den Vergabemodus gewährleistet. Die Weiterbildungsprogramme für Frauen wurden aktualisiert und teilweise neu konzeptioniert.

- Beratung von und Stellungnahme zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen

Die Umstrukturierung der Freien Universität sowohl in der Zuordnung der Bereiche als auch in der Veränderung von Entscheidungsstrukturen und Entwicklung von Steuerungselementen wurden von den Frauenbeauftragten kritisch hinterfragt. Die Einbindung der Frauenförderung in die Zielvereinbarungen brachte positive Veränderungen, während die Verlagerung von Entscheidungen weg von den Gremien hin zu Organen zu Rückschritten im Mitspracherecht von Frauen und Frauenbeauftragten führte. Die anstehende Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes wird daher ein zukünftiger Arbeitsschwerpunkt sein.

- Behandlung aktueller Einzelfälle aus den Bereichen

Die Betreuung von Einzelpersonen ist nur selten Thema im großen Plenum, Einstellungsvorgänge aber um so häufiger. Die oft schwierigen und langwierigen Berufungsverfahren erscheinen kontinuierlich auf jeder Tagesordnung. Die Berichte aus den Bereichen decken dabei die Bandbreite der Frauen diskriminierenden Verhaltensweisen auf und im Vergleich können oft Lösungen gefunden oder ein ähnliches Vorgehen in anderen Bereichen frühzeitig erkannt werden.

- Planung und Durchführung aktueller Veranstaltungen

Die beiden wichtigsten universitätsweiten und statusübergreifenden Veranstaltungen sind die Verleihung des Margherita von Brentano – Preises und der Universitätsfrauentag. Die Planung und Durchführung des Unifrauentages wird in diesem Jahr von den Mitgliedern des Plenums getragen. Zum fast einstimmig beschlossenen Thema „Frauen in Europa“ bereitet eine Arbeitsgruppe einen Infopool, Werkstattgespräche und eine Podiumsdiskussion vor.

Ursula Frübis, Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten

7.2 Berichte der dezentralen Frauenbeauftragten

Im folgenden Kapitel schildern die dezentralen Frauenbeauftragten die Situation an ihrem Bereich und ihre Tätigkeit während des Berichtszeitraums, geben Ausblick auf die Zukunft oder kommentieren die wichtigsten Ereignisse und Entwicklungen. Einige Beiträge wurden von den Frauenbeauftragten der vergangenen Amtsperiode geschrieben (Amtsantritt ist der 1. April), die Liste der aktuell amtierenden Frauenbeauftragten findet sich im Anhang.

7.2.1 FB Humanmedizin

Der Fachbereich Humanmedizin ist der größte Fachbereich der Freien Universität Berlin. Die Struktur und Größenordnung des Personalkörpers unterscheidet sich von allen anderen Fachbereichen. Bis 1998 hatten wir pro Jahr ca. 800 Stellenausschreibungen zu bearbeiten. Durch die vom Senat geforderten Sparvorgaben hat sich dieses drastisch verringert. Es werden nur noch Stellen ausgeschrieben und besetzt, die sich aus der Notwendigkeit der Krankenversorgung, Lehre und Forschung ergeben.

Der Schwerpunkt unserer Arbeit hat sich verändert und liegt jetzt mehr im Bereich „soziale und personelle Maßnahmen“. Und die Privatisierung einzelner Bereiche des FB Humanmedizin führt zu einer verstärkten Präsenz der Frauenbeauftragten im Bereich der Beratungen. Zusätzlich steht im Universitätsklinikum Benjamin Franklin ein Generationenwechsel der Professor/innen an. Ab 1999 werden ca. 18 Professuren neu zu besetzen sein. Dies erfordert und verlangt einen großen Arbeitsaufwand der Frauenbeauftragten, die sicher stellen müssen, daß qualifizierte Frauen berufen werden.

Ein weiteres Problem ist, daß der FB Humanmedizin im Gegensatz zur Freien Universität keine Vertretungsmittel für Mutterschafts- und Erziehungsurlaub ausgewiesen hat. Die seit 1996 vom Senat geforderten Sparmaßnahmen, die unseren Fachbereich betreffen, werden durch Mittelkürzungen des Mutterschafts- und Erziehungsurlaubs erbracht. Das führt zu starken personellen Engpässen in vielen Bereichen und es steht zu befürchten, daß deshalb zukünftig Frauen nicht mehr eingestellt werden. Im Hochschulergänzungsvertrag §9: „Förderung von Frauen in der Wissenschaft“ ist ausdrücklich die Sicherstellung der vertretungsweisen Wahrnehmung der Aufgaben von Frauen während des Mutterschutzes und eines Elternteiles während des Erziehungsurlaubs vorgesehen.

Bei den demnächst anstehenden Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen werden wir darauf dringen, dass Vertretungsmittel auch im FB Humanmedizin im Haushalt verankert werden, damit Personaleinsparungen in Zukunft nicht über den Erziehungsurlaub erbracht werden.

Renate Tonnes und Marianne Peters, Frauenbeauftragte am FB Humanmedizin

7.2.2 FB Veterinärmedizin

Am Fachbereich Veterinärmedizin ist das Amt der Frauenbeauftragten fest etabliert. Zusammen mit ihrer Stellvertreterin vertritt sie die Belange aller dort beschäftigten Frauen und Studentinnen gemäß Berliner Hochschulgesetz.

Bei der Einführungsveranstaltung für die neu immatrikulierten Studierenden stellt sie sich vor und erläutert ihre Aufgaben. Der wichtigste Arbeitsschwerpunkt ist die Personalpolitik. Sie berät bei allen Stellenbesetzungsverfahren, um den Anteil der Frauen vor allem bei höher besoldeten Stellen zu steigern. Dies beginnt bei den Ausschreibungen und setzt sich fort bei der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und Teilnahme an den Bewerbungsgesprächen. Die Frauenbeauftragte wird zu den Sitzungen der Berufungskommissionen und Habilitationskommissionen eingeladen und kann so Einfluß nehmen. Während des Berichtszeitraums wurde eine Frau auf eine C4- und eine auf eine C3-Stelle berufen.

Die Mittel aus dem Anreizsystem zur Frauenförderung wurden auf Vorschlag der Frauenbeauftragten und Beschluß des Fachbereichsrates für die Förderung der Frauen, die an ihrer Habilitation arbeiten, verwandt. 1999 konnte sich eine Frau habilitieren, 2000 werden 3 Habilitationen von Frauen angestrebt.

Monika Herzog, Frauenbeauftragte am Fachbereich Veterinärmedizin

7.2.3 FB Rechtswissenschaften

Neben den Routineaufgaben der Frauenbeauftragten lag während meiner Amtszeit der Schwerpunkt in der Zusammenarbeit mit den Sonstigen Mitarbeiterinnen. Im Rahmen des „Personalabbaus“ in den Fachbereichen und dem Aufstellen des Soll-Stellenplanes waren bei uns die Sekretariate besonders betroffen. Hierbei stellte sich heraus, daß von Seiten des Dekanates und der Professorenschaft Hilflosigkeit bis Gleichgültigkeit gegenüber den betroffenen Personen, in unserem Fachbereich ausschließlich Frauen, herrschte und herrscht.

Der Fachbereich begann damit, vom Ist-Stellenplan auf den Soll-Stellenplan die Personalzuordnung umzustellen. Berücksichtigt wurde hierbei die Maßgabe: 0,5 Schreibkraftstellen pro Hochschullehrer/in, die Reihenfolge des Ausscheidens von Sekretärin und Hochschullehrer sowie eine Bleibezusage. Der daraus resultierende Verteilungsplan wurde allen Beteiligten mitgeteilt unter der Maßgabe, daß, sobald eine Person frühzeitig ausscheidet, über die Verteilung neu entschieden werden muß. Die Sekretärinnen und ich blieben skeptisch, jedoch Professoren und Dekanat gaben sich zuversichtlich, darüber problemlos von Ist- auf Soll-Stellenplan umstellen zu können und meinten, kein formales Umverteilungsverfahren zu benötigen.

Als jedoch eine Vollstelle, die bereits für zwei Hochschullehrer zur Verfügung stand, plötzlich frei wurde, waren alle Vorabsprachen unter den Hochschullehrern Geschichte. Den Beteiligten wurde nun doch die Notwendigkeit eines formalen Umverteilungsverfahrens bewußt. Die Professoren waren untereinander nicht in der Lage, zu einem Verfahren zu finden. Die betroffenen Sekretärinnen hatten zusammen mit dem Dekan und mir eine Reihe von Verfahrensvorschlägen erarbeitet, die von den Hochschullehrern nicht einmal diskutiert wurden. An dieser Stelle endete leider meine Amtszeit und außer einer Übergangslösung ist meines Wissens nichts weiter passiert.

In dieser grob vereinfachten Darstellung findet man ein recht deutliches Beispiel für die Sisyphusarbeit der Frauenbeauftragten im allgemeinen und im Fachbereich Rechtswissenschaften im besonderen. Hat die Frauenbeauftragte erst einmal alle an einen Tisch gebracht und einen Konsens erreicht, so muß sie kontinuierlich auf die Durchsetzung achten. Denn sobald sie den Verantwortlichen den Rücken zudreht, im Vertrauen auf getroffene Vereinbarungen, sind Absprachen nur noch die Hälfte wert. Bleibt die Frauenbeauftragte jedoch auf den Zehenspitzen der Verantwortlichen stehen, hat sie eine realistische Chance dauerhafte Erfolge zu erzielen.

Julie Linnert-Epple, ehem. Frauenbeauftragte des Fachbereichs Rechtswissenschaften

7.2.4 FB Wirtschaftswissenschaft

Zu einer der wichtigsten Erfahrungen unserer Amtszeit gehörte, daß die konkrete Umsetzung selbst kleinerer Ziele sich erheblich schwieriger gestaltete als wir uns dies anfänglich vorgestellt hatten. Wir legten den Akzent unserer Arbeit am Fachbereich auf die Öffentlichkeitsarbeit, da wir das Gefühl hatten, daß das Thema Frauenpolitik und Frauenförderung insbesondere unter den Studierenden eine geringe Resonanz fand. Obwohl unser Fachbereich seit 1995 einen sehr konkreten und umfangreichen Frauenförderplan aufweist, sind die statistischen Daten inzwischen hoffnungslos veraltet und viele der darin aufgeführten Ziele in irgendwelchen Schubladen verstaubt und in Vergessenheit geraten. In der ersten Phase kämpften wir mit Aushängen und Flyern gegen die allgemeine Informationsflut an. Eine Selbstdarstellungsbroschüre wurde geschrieben und das schwarze Brett restauriert, Studierende mit Kind wurden zum Kaffeetrinken und Erstsemester zum Frühstück eingeladen. Wir informierten uns, wer den wissenschaftlichen Nachwuchs fördert und suchten Kontakte zur Fachschaftsinitiative und zu den Frauenbeauftragten an anderen Fachbereichen und Hochschulen. Nebenbei mußten Bewerbungen gelesen und Vorstellungsgespräche begleitet werden und die aktuellen statistischen Zahlen beschafft werden. Erst langsam lernten wir so die Mühlen der Unibürokratie und die richtigen Ansprechpartner/innen kennen. Dabei erhielten wir vor allem von unserer Verwaltung wertvolle und engagierte Unterstützung.

Einer der vielen Stolpersteine unserer Arbeit als Frauenbeauftragte bestand auf jeden Fall darin, daß wir ohne jegliche finanzielle Ressourcen dastanden. Dazu kam, daß Frauenförderung bei vielen Entscheidungen ein untergeordnetes Ziel darstellte - und letztendlich fast immer an letzter Stelle stand. Zwar stießen wir teilweise auf eine allgemeine Akzeptanz unserer Forderungen, die Handlungsnotwendigkeit im konkreten Fall wurde jedoch

oft mit Hinweis auf die bestehenden Sachzwänge aus den Angeln gehoben. Bei der Stellenbesetzung beispielsweise geht es weniger darum, daß Frauen mit gleichen Qualifikationen aufgrund „böser Absicht“ außen vor gelassen werden, als daß sich von vornherein einfach weniger Frauen bewerben oder dass darüber gestritten wird, was „gleiche Qualifikation“ überhaupt bedeutet: Spielen dabei nur die Noten eine Rolle? Oder auch die soziale Kompetenz? Die Sicherheit im Auftreten? Oder die praktischen Erfahrungen?

Frauenförderung ist heute schwieriger als zu Zeiten, als die Benachteiligung von Frauen noch offensichtlicher ins Auge gesprungen ist. Dennoch weist nicht zuletzt der Blick auf die Statistiken darauf hin, dass es den Geschlechterkonflikt immer noch gibt.

Julia Hartwich, ehem. stellv. Frauenbeauftragte am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

7.2.5 FB Politik- und Sozialwissenschaften

Am FB Politische Wissenschaft (OSI) ist die Arbeit der Frauenbeauftragten begleitet von einem Frauengremium, in dem sich Vertreterinnen der Studierenden, Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Sonstigen Mitarbeiterinnen regelmäßig treffen und Initiativen koordinieren.

Die Erhöhung des Anteils von Frauen ist das Hauptanliegen in Stellenbesetzungsverfahren, darüber hinaus ist ein wesentlicher Schwerpunkt, Genderpositionen in der Lehre einen Ort zu geben. Um dies sinnvoll zu bewerkstelligen, gibt es seit Jahren Initiativen für die Verankerung einer Professur „Politikwissenschaftliche Genderforschung“.

Die Situation der Mitarbeiterinnen in Verwaltung, Sekretariaten und Bibliotheken war und ist geprägt durch die Umstrukturierung der Fachbereiche. Die Neustrukturierung der Tätigkeiten und Dienstleistungen betrifft vornehmlich Frauen, denn dies sind die klassischen Felder der Frauenerwerbstätigkeit; der Umbau als (Stellen-)Abbau weist leider wenig gute neue Perspektiven auf.

Im universitätsweiten Ranking belegt das Fach Politikwissenschaft einen mittleren Wert in der Frauenförderung. Die Mittel aus dem Anreizsystem zur Frauenförderung wurden auf Vorschlag der Frauenbeauftragten und auf Beschluß des Fachbereichsrats für frauenfördernde Maßnahmen verwandt. 1997 wurde ein Politologinnen-Brevier erstellt. Damit wurde ein Verzeichnis politikwissenschaftlich und politisch arbeitender Frauen aufbereitet, das für Vernetzung, Forschungszusammenhänge und Stellenbesetzung ein wichtiges Hilfsmittel darstellt. 1998 wurden die Gelder als zusätzliche Mittel für eine Tagung „Feminist Perspectives on the Paradoxes of Globalization“ zur Verfügung gestellt. Die Mittel aus dem Jahr 1999 sollen für eine Tagung „Politikwissenschaftliche Genderforschung“ verwandt werden.

Zu unserer großen Freude wurde der Margherita-von-Brentano-Preis bereits zweimal wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen aus dem Fachbereich Politische Wissenschaft zuerkannt. 1997 wurde der Preis der „Interdisziplinären Frauenforschungsgruppe Mahn- und Gedenkstätte Ravensbrück – FU Berlin“ verliehen. 1999 wurde die langjährige Initiative der Redaktionsgruppe der *femina politica* durch die Verleihung des Preises gewürdigt.

Barbara Strobel und Yvonne Hylla, Frauenbeauftragte am ehem. Fachbereich Politische Wissenschaften

Der Schwerpunkt der Arbeit der Frauenbeauftragten am ehemaligen FB Philosophie und Sozialwissenschaften lag auf der Entwicklung eines Frauenförderplans für den Fachbereich sowie in der inhaltlichen Diskussion der am Fachbereich beteiligten Disziplinen. Zur Unterstützung der Frauenbeauftragten existierte neben dem Frauengremium eine Frauenarbeitsgruppe aus 4-8 Wissenschaftlerinnen (je 1-2 aus jedem Institut), die die Aktionen der Frauenbeauftragten inhaltlich vorbereitete und unterstützte. Diese Arbeitsgruppe erarbeitete 1997 den Vorschlag für einen Frauenförderplan des Fachbereichs, der 1998 verabschiedet wurde. Er zielt nicht nur auf die Erhöhung des Frauenanteils in den verschiedenen Statusgruppen hin, sondern sieht auch inhaltliche Maßnahmen zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung sowie zur Erhöhung des diesbezüglichen Lehrveranstaltungsangebots vor. Zur Entwicklung von Zielvorgaben gilt das Kaskadenprinzip: Demnach richtet sich der Zielwert des anzustrebenden Frauenanteils in einer Qualifikationsstufe nach dem durchschnittlichen Frauenanteil in der darunter liegenden Qualifikationsstufe.

Die Arbeitsgruppe war ebenfalls mit der Verteilung der Frauenfördermittel des Fachbereichs aus dem Anreizsystem befasst. Die Zuwendungen beliefen sich auf 3.500 DM im Jahr 1998 und 4.000 DM im Jahr 1997. Die Fachgebiete wurden schriftlich und per Aushang zur Antragstellung aufgefordert. Von den jeweils 4-6 eingegangenen Anträgen wurden die förderungswürdigen Projekte nach den folgenden Kriterien ausgewählt: Welche Qualität hat der Antrag? Wie stark ist die Frauenforschung im beantragenden Institut bereits verankert? Wie weitreichend sind die Effekte des Antrags?

Gefördert wurde die Vorbereitung eines Forschungsantrags am Institut für Philosophie, die Tagung: „Simone de Beauvoir – 50 Jahre das andere Geschlecht“ im November 1998 und das Seminar Mike Bal (Kunstwissenschaft und Feminismus) im Januar 1999.

Susanne Wagner und Claudia Gather, Institut für Soziologie

7.2.6 FB Philosophie und Geisteswissenschaften

Die Neuzuschneidung des Fachbereichs war und ist eine große Herausforderung für alle Beteiligten. Aufgrund der guten Zusammenarbeit mit der Fachbereichsverwaltung und aufgrund der Tatsache, daß wir zu diesem Zeitpunkt noch vier Frauenbeauftragte waren, haben wir die Umstrukturierung relativ gut überstanden. D.h. wir konnten den Sprechstundenbetrieb aufrechterhalten und uns – wenn auch eingeschränkt – den Kommissionen widmen.

Insgesamt hat die Umstrukturierung Bewegung in den Fachbereich gebracht - im positiven wie im negativen Sinne. Positiv zu bewerten ist die Kooperation zwischen den WE'n, wodurch neue Projekte interdisziplinärer Natur gefördert wurden. Negativ zu bewerten ist, daß Informationen nur langsam fließen, z.B. Einladungen zu Kommissionen, Institutsräte, so daß dort unser Geltungsbereich drohte eingeschränkt zu werden.

Auch ist negativ zu bemerken, daß aufgrund der sich verknappenden Professorenstellen alte Netzwerke um so stärker zu funktionieren scheinen. Wir haben im Fachbereich im letzten Jahr nur die ½ C3 Professur, Germanistik (Frau im literarischen Prozeß), und die Filmwissenschaftsprofessur mit einer Frau besetzen können. Weder die beiden Professuren des Romanischen Instituts, noch die erst kürzlich abgeschlossene C4 – Germanistik (Nf. Roloff) wurden mit Frauen besetzt. Wir hoffen sehr, daß dies keine Tendenz aufzeigt, weiterhin eher Männer auf die spärlich verbleibenden C 4 – Stellen zu setzen. Eine Verifikation oder Falsifikation dieser These bleibt abzuwarten.

Im Dekanat und im Fachbereich stoßen wir auf grundsätzliche Offenheit den Anliegen der Frauenbeauftragten gegenüber z. B. zu den Zielvereinbarungen oder dem Anreizsystem Frauenförderung. Ob die in den Zielvereinbarungen getroffenen Vereinbarungen zur Steigerung des Frauenanteils Früchte tragen, bleibt aber noch offen.

Nikola Dzembritzki, Frauenbeauftragte am Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

7.2.7 FB Geschichts- u. Kulturwissenschaften

Seit dem 1.1.1999 besteht der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, der sich aus den ehemaligen Fachbereichen Geschichtswissenschaften, Philosophie und Sozialwissenschaften II und Altertumswissenschaften zusammensetzt. Der neue Fachbereich gehört mit zu den größten der FU, was sich sowohl in der thematischen Vielfalt als auch besonders in der geographischen Ausdehnung bzw. Zersplitterung zeigt. Die Aufgaben und Verpflichtungen, die die dezentrale Frauenbeauftragte in einem solchen Fachbereich zu bewältigen hatte und hat, sind immens.

Im ersten Jahr der "Vereinigung" haben die drei dezentralen Frauenbeauftragten der ehemaligen Fachbereiche die Aufgaben gemeinsam bewältigt, d. h. jede einzelne kümmerte sich um die Belange ihres ehemaligen Fachbereichs bzw. wurde auch von den jeweiligen Instituten (aus alter Vertrautheit) für die entsprechenden Aufgaben herangezogen. Der Austausch der drei Frauenbeauftragten untereinander und die gemeinsame Teilnahme an den Fachbereichsratssitzungen (fast jede Woche) ermöglichten die Auseinandersetzung mit aktuellen Problemen und das Kennenlernen der speziellen Problematik bisher fremder Institute und ihres Personals. Nicht nur die räumliche Entfernung der Institute zur Fachbereichsverwaltung und untereinander, sondern speziell die thematische Vielfalt – von der Altorientalistik über die Geschichte und Islamwissenschaft bis zur Sinologie, um nur einige zu nennen – erforderten von den Frauenbeauftragten höchste Koordinationsfähigkeit und Flexibilität. Bei schwierigen Aufgaben versuchten die drei Frauenbeauftragten durch gemeinsame Diskussionen eine Lösung zu finden.

Ideal war die Zusammensetzung der drei Frauenbeauftragten aus allen Statusgruppen, obwohl die verschiedenen beruflichen Verpflichtungen – eine wissenschaftliche Mitarbeiterin, eine Bibliothekarin und eine Studentin – die Terminabsprache erschwerten. Im ersten Jahr des neuen Fachbereichs war diese Zusammensetzung in Anbetracht der zu bewältigenden Aufgaben eine günstige "Fügung des Schicksals".

Birgit Schmidt-Bartsch, stellv. Frauenbeauftragte am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften

7.2.8 FB Erziehungswissenschaft

Die Ausbildung zu den klassischen Frauenberufen in diesem Fachbereich, hat ihre Entsprechung in dem hohen Frauenanteil auf der Ebene der Studierenden von rund 76%. Dem entspricht die Zahl der Diplomandinnen. Wenig Anlaß zu Stolz ist es indessen, daß die Anzahl der promovierenden und sich habilitierenden Frauen demgegenüber nur gering ist. Der Sprung in die oberen Ränge der Professorenstellen scheint schließlich immer noch eher Männern zuzukommen. In der Erziehungswissenschaft einschließlich der Grundschulpädagogik sind von (noch) 35 Professor/innen 3 weiblich. In der Psychologie sind 2 von (noch) 16 Professorenstellen mit Frauen besetzt. Das bildet die Realität eines traditionell mit Männern in den oberen Rängen der Wissenschaft und mit Frauen in den unteren Rängen der Praxisarbeit besetzten Berufsfeldes ab. Um so wichtiger war es, nach Jahren der Vakanz die erziehungswissenschaftliche Frauenforschungsprofessur durch eine Vertretung für drei Jahre wiederzubeleben. Das ist nach zweijährigem stetem Ringen 1998 gelungen. Seitdem haben Diplomarbeiten und Prüfungen mit Frauenforschungsschwerpunkt in der Erziehungswissenschaft wieder eine klare Zuordnung und ist das Wahlpflichtfach Frauenstudien und Geschlechterforschung wieder prüfbar.

Am 11.5.2000 hat der Fachbereichsrat dem Antrag auf Einrichtung eines Förderpreises für die besten wissenschaftlichen Arbeiten (Diplom-Magistra-Staatsexamensarbeiten) und Promotionen mit besonderer Berücksichtigung der Frauen- und Geschlechterforschung zugestimmt. Davon könnte eine belebende Wirkung auf die erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung ausgehen - wenn durch Kontinuität in Lehre und Forschung des entsprechenden Lehrstuhls endlich wieder kontinuierlich für nachwachsende Wissenschaftlerinnen gesorgt wäre. Für die reguläre Wiederbesetzung wird in den neuen Zielverhandlungen zu streiten sein.

Auch die für 1999 zur Besetzung vorgesehene Professur für psychologische Frauenforschung ist den Berliner Haushaltsstreichungen zum Opfer gefallen. Der gut funktionierende Arbeitsbereich „Feministische Psychologie/Psychologische Frauenforschung“ ist durch Vertragsende und „k.w.“-Streichungen der Mitarbeiterinnenstellen aufgelöst worden. Für die Frauen- und Geschlechterforschung als Kernfach erziehungswissenschaftlicher und psychologischer Forschung und Lehre optimistisch in die Zukunft zu blicken, dürfte unter gegenwärtigen Bedingungen der Wissenschaftsentwicklung in Berlin schwerfallen. Doch wenn es auch um Realisierung der Geschlechterdemokratie geht, darf der untersuchende Blick auf die Geschlechtsrollenstereotypen und psychologischen Barrieren in Denk- und Handlungsmustern keinesfalls bei der Suche nach vollmundig angepriesenen Wissenschaftsprofilen verlorengelassen. Frauen- und Geschlechterforschung muß nicht nur als Kernbereich erziehungswissenschaftlicher und psychologischer Lehre und Forschung erhalten bleiben, sondern kann – wenn man sie nicht marginalisiert, sondern kultiviert - auch als wissenschaftsbezogenes Leistungskriterium gelten.

Lintrun Weber-Freudenberger, Frauenbeauftragte am Fachbereich Erziehungswissenschaften und Psychologie

7.2.9 FB Mathematik und Informatik

Während der letzten zwei Jahre sind im Fachbereich Mathematik und Informatik die Studierendenzahlen in Informatik sehr gestiegen, während sie in Mathematik stagnierten. Der Frauenanteil hat sich geringfügig erhöht. In der Informatik wurde zum ersten Mal an der Freien Universität eine Frau habilitiert. Auch im Bereich Mathematik schloß eine Frau ihre Habilitation ab.

Aus den Mitteln des Anreizsystems Frauenförderung wurden mehrere Mathematikerinnen zu Kolloquiumsvorträgen eingeladen. Die Resonanz im Fachbereich war sehr gut. Die Zuhörerschaft setzte sich aber zu unserer Enttäuschung aus einer deutlichen Mehrheit von Männern gegenüber vergleichsweise wenig Frauen zusammen.

Am 15.01.00 feierten die Berliner Mathematikerinnen den 150. Geburtstag der berühmten Sofia Kovalewskaja. Die wissenschaftliche Geburtstagsfeier organisierten die Frauenbeauftragten der Mathematik-Fachbereiche von Humboldt Universität, Technischer Universität und Freier Universität in Kooperation miteinander. Die Presse würdigte die Veranstaltung mit diversen zum Teil sehr ausführlichen Artikeln (z. B. eine ganze Seite in der Berliner Zeitung).

Claudia Wulff, Frauenbeauftragte am Fachbereich Mathematik und Informatik

7.2.10 FB Physik

Der Fachbereich Physik hat 1999, worauf wir sehr stolz sind, 40.000 DM für Frauenförderung erhalten. Dieses Geld wird in Absprache vom Dekan und der Frauenbeauftragten des Fachbereichs vergeben. Es wurde beschlossen, dass - entgegen der Praxis der vergangenen Jahre - das Geld nicht an die Arbeitsgruppen entsprechend ihres Wissenschaftlerinnenanteils verteilt wird. Das Geld wird für besondere Projekte verwendet, die einerseits über den Fachbereich hinaus gesellschaftlich darauf hinwirken, den Frauenanteil in der Physik zu erhöhen, andererseits qualifizierende Massnahmen für die Frauen am Fachbereich darstellen. In zwei Frauenvollversammlungen und im fachbereichsinternen Frauen-Mailverteiler wurde über die Ausgestaltung der Projekte diskutiert. Am 26.01.2000 wurde folgende Verteilung beschlossen:

- Fond für Qualifizierung (ca. 10.000,- DM)

Das Geld in diesem Fond soll allen Frauen am Fachbereich zur Verfügung stehen für qualifizierende Projekte, die nicht im Rahmen des Studiums oder vom Referat für Weiterbildung angeboten werden, in denen jedoch für die Arbeit als Physikerin wichtige Inhalte vermittelt werden. Beispiele sind Sprachkurse, Rhetorikkurse, Präsentationstechniken. Desweiteren können Reise- und Tagungskosten für Studentinnen vor Beginn einer Diplomarbeit übernommen werden, z.B. für Teilnahme an der Physikerinnentagung oder anderen DPG-Tagungen.

- Fond für Auslandsaufenthalte (ca. 15.000,- DM)
Das Geld in diesem Fond steht zur Finanzierung von Auslandsaufenthalten zur Verfügung. Damit soll in erster Linie Doktorandinnen und Habilitandinnen eine mehrwöchige Mitarbeit in einer Gruppe im Ausland ermöglicht werden. Die Weiterbezahlung der Stelle an der Uni sollte gegeben sein, es geht darum, den Mehraufwand auszugleichen.
- Vorträge von Studentinnen/Wissenschaftlerinnen an Schulen mit dem Ziel, Schülerinnen Vorbilder zu präsentieren und für ein Physikstudium zu motivieren (ca. 4.000 DM als Gesamtsumme für Aufwandsentschädigungen).
- Spende an die Physikerinnentagung 2000 in München (1.000 DM)
- Diskussion über Frauen und Männer in der Physik (max. 8.000 DM). Es wird versucht, eine solche Diskussion in Zusammenarbeit mit einem Fernsehsender zu initiieren. Falls das Projekt nicht zustande kommt, geht das Geld in die obigen Fonds ein.
- Raum für Frauen am Fachbereich (ca. 2.000 DM) unter der Voraussetzung eines entsprechenden Fachbereichsratsbeschlusses.

Über die Vergabepraxis stimmt sich die Frauenbeauftragte mit dem Dekan ab. Die Gespräche darüber sind noch nicht abgeschlossen. Wenn die Regeln dafür feststehen, werden sie bekannt gegeben. Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs wird Informationsmaterial über existierende Angebote zur Verfügung stellen

Maryam Elijazyer und Hannelore Bluhm, Frauenbeauftragte am Fachbereich Physik

7.2.11 FB Biologie, Chemie, Pharmazie

Der Fachbereich hat 1999 durch die Zusammenlegung der jetzigen Institute Biologie, Chemie und Pharmazie im Verwaltungsbereich erhebliche strukturelle Veränderungen hauptsächlich durch die Umstellung von der dezentralen auf die zentrale Verwaltung erfahren. Für Mitarbeiterinnen in der Fachbereichsverwaltung und in den Sekretariaten bedeutet dies eine Mehrbelastung. Die Verwaltungsleitung ist bestrebt - unter Hinzuziehung der Frauenbeauftragten - durch regelmäßige Treffen, bestehende Unklarheiten oder sonstige Probleme aufzufangen. Die Zuordnung der Mitarbeiter/innen (einschließlich der Akad. Räte) zum Sollstellenplan bzw. zur Personalmanagementliste verlief transparent. Der Anteil von Frauen an den Überhängen beträgt 54,68%. Die Gespräche mit Mitarbeiterinnen, die sich im Überhang befinden, vor allem im Hinblick auf neue Einsatzgebiete, werden gemeinsam mit der Frauenbeauftragten geführt.

Bei Amtsantritt lagen aus den ehemaligen Fachbereichen Frauenförderpläne vor und zwar jeweils aus den Jahren 1993, 1994 und 1995. Prinzipiell hat sich an der Gesamtsituation seit Erstellung der Frauenförderpläne nicht viel geändert. Die Frauen sind in den C3 und C4 Stellen nach wie vor stark unterrepräsentiert, der Anteil beträgt insgesamt 7,5 %. Bei der Besetzung der künftigen Professuren sollte – den Empfehlungen des Kuratoriums vom 3.5.2000 folgend – ein Anteil von Frauen von mehr als 12 % erreicht werden. Die Aussage des Fachbereichs

hinsichtlich der Erhöhung des Frauenanteils an Hochschullehrerstellen (Punkt 2.6 der Zielvereinbarungen) ist mehr als verhalten, lediglich ist der Fachbereich bestrebt, den Anteil von Frauen im Wissenschaftlichen Mittelbau zu erhöhen.

Bei der Verteilung der Frauenfördermittel lag der FB 1999 auf Platz 8. Die Mittel wurden nach dem jeweiligen Verfahren, das die ehemaligen Fachbereiche angewandt hatten, verteilt. Im Haushaltsjahr 2000 wird mit dem Wahlgremium über einen neuen Verteilungsmodus diskutiert werden.

Offizielle Dekanatsitzungen, finden – wie mir gesagt wurde – kaum statt, ich habe bisher zu zwei Sitzungen (seit Bestehen des neuen Fachbereichs) mündliche Einladungen erhalten; es seien bislang keine „wichtigen“ Entscheidungen getroffen worden. An diesem Punkt ist mehr Transparenz und die Beteiligung der Frauenbeauftragten notwendig, gerade auch im Hinblick auf das Schreiben des 1. Vizepräsidenten vom 16.3.2000, das den Dekanaten die Aufgabe überträgt, „künftig die Entscheidungen über die Zuordnung des dem jeweiligen Fachbereich angehörenden Personals sowie der Besetzungsmöglichkeiten aus zugewiesenen Personalmitteln im Auftrage des Präsidiums zu treffen.“

Im Drittmittelbereich kommt es ab und an vor, daß Stellen „mit den am besten geeigneten Bewerbern“ ohne Ausschreibung besetzt werden, was manchmal Sinn macht, oft aber auch nicht oder es wird eine Auswahlbegründung vorgenommen, die keine ist. Diese Fälle haben ein „Aufklärungstelefonat“ zur Folge, was bislang immer eine gute Akzeptanz hatte, so daß Hoffnung besteht, die angesprochenen Fälle auf das notwendige Minimum zu reduzieren.

Karin Schulmeister, Frauenbeauftragte am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

7.2.12 FB Geowissenschaften

Ein paar Worte zu meiner zweijährigen Amtszeit sollten es sein, ein Kommentar, ein Resumée, so wurde ich gebeten. Angesichts solch kurzer Amtszeit eine nicht ganz einfache Aufgabe; die Einarbeitung in verwaltungstechnisches Neuland und ein mühsames Eindringen in einen zum großen Teil von verkrusteten Strukturen geprägten Fachbereich läßt kaum Zeit, eine Ernte einzufahren. Eine große Erleichterung war für mich zwar die von Herzlichkeit geprägte Atmosphäre in der Verwaltung, deren Mitarbeiter/innen mir mit Rat und Tat zur Seite standen, arbeitserschwerend ist jedoch, wenn Entscheidungsfindungen nicht in den demokratischen Gremien zustandekommen, sondern in informellen, mir sehr zentralistisch aufgebaut erscheinenden Strukturen, die für einen Neuling natürlich schwer einzublicken sind. Die Neustrukturierung des Dekanats und dementsprechende Zentralisierung von Entscheidungsstrukturen betrachte ich in diesem Zusammenhang als äußerst kontraproduktive ‚Errungenschaft‘.

Eingedenk des klugen Rats meiner Vorgängerin, mir angesichts der Fülle tatsächlicher und möglicher Aufgaben klare Schwerpunkte zu setzen, hatte ich für meine Amtszeit entschieden, mich vor allem im studentischen Bereich zu engagieren und das Angebot an Lehrveranstaltungen zu erhöhen. - Weit gefehlt! - War mir zwar in meinem eigenen Geographiestudium ein entsprechender Mangel aufgefallen, so mußte ich doch unter den Studentinnen ein allgemeines Desinteresse feststellen. Ich konnte mich des Eindrucks nicht erwehren, daß die momentan studierende Frauengeneration eine strukturelle Benachteiligung nicht erkennt, besondere Förderangebote nicht wahrnimmt und ähnlich ihren männlichen Kommilitonen nicht gewillt ist, gegen Ungerechtigkeiten vorzugehen.

Nicht daß in anderen Bereichen - hier ist insbesondere die Situation der Sonstigen Mitarbeiterinnen hervorzuheben, die durch Sparmaßnahmen u.ä. in überaus starkem Maße belastet sind - ein kontinuierliches Engagement einer Frauenbeauftragten nicht nötig wäre, aber nichts hat mich so sehr wie die Erfahrungen mit den Studentinnen ein ums andere Mal fragen lassen, welchen Sinn und Zweck die Arbeit einer Frauenbeauftragten in den heutigen Zeiten bei diesen vorgegebenen Strukturen hat. Nichtsdestotrotz bedarf es verschärfter Anstrengungen, um der einzigen auf weiter Flur agierenden (auch feministisch ausgerichteten) Wissenschaftlerin die dringend benötigte Unterstützung zur Seite zu stellen.

Ein weiteres großes Problem, was mich ein ums andere Mal beschäftigt hat, ist die Einwerbung der Drittmittel und die in diesem Rahmen geltende rechtlich mittlerweile abgesicherte Praxis, daß mit diesen Geldern finanzierte Stellen ohne Ausschreibung vergeben werden. Die mir mögliche Einflußnahme ist immer mehr in dem Maße zurückgeschraubt worden, in dem die Drittmittelinwerbung an Relevanz zugenommen hat.

Ein Schlußwort: Es gilt im Fachbereich Geowissenschaften weiterhin einen äußerst steinigem Acker zu bearbeiten, aber er vereint spannende Fächer, und es ist, denke ich, noch einiges zu erreichen, wenn eine Frauenbeauftragte länger ‚dran bleibt‘.

Kerstin Schenkel, ehem. Frauenbeauftragte am Fachbereich Geowissenschaften

7.2.13 Osteuropa-Institut

Eine Neubegründung für eine Osteuropaforschung an der FU Berlin ist im Berichtszeitraum unausweichlich geworden, da sich der Kontext einer regionalbezogenen Forschung seit dem Ende des Kalten Krieges erheblich verändert hat.

Die Krise in der Struktur und in der Zielsetzung des Institutes bietet die Chance Frauen- und Geschlechterforschung, in einem wie auch immer gearteten Kontext, erstmalig zu verankern. Die Herausgabe des Berliner Osteuropa Infos 12/1999 seitens der Frauenbeauftragten (das Heft wird halbjährlich im Auftrag des Institutrats herausgegeben und ist auf der homepage des Institutes unter, www.oei.fu-berlin.de, zugänglich) mit

dem Schwerpunktthema „Neue Realitäten ost- und ostmitteleuropäischer Frauen“, hatte eine Sensibilisierung für die umfang- und facettenreiche Wissensbildung in der Frauen- und Geschlechterforschung zu Osteuropa zum Ziel.

In einem weiteren Schritt wurde durch die Beteiligung des Institutes bei den Zielvereinbarungsgesprächen der FU Berlin, zwischen der Leitung der Universität und dem Institut ein zweisemestriges Projektstudium bewilligt, welches zu den „Möglichkeiten der Verankerung von Gender Studies Ansätzen zu Ost- und Ostmitteleuropa am Osteuropa-Institut der FU Berlin“ arbeiten wird. Das Studium wird ab der Mitte dieses Jahres in Form eines Blockseminars angeboten, mit dem Ziel einer Curriculaerstellung.

Zur Krise des Instituts trägt die dramatische Situation bei den nicht besetzten Professuren bei. Von 6 Professuren werden im Laufe dieses Jahres nur noch 2 besetzt sein. Aus der Erfahrung in den aktuellen Berufungsverfahren plädiere ich für eine konsequentere Strategie zur Erhöhung des Frauenanteils.

Ursula Frübis, Frauenbeauftragte am Osteuropa-Institut

7.2.14 ZI John-F.-Kennedy-Institut

Die Situation des Kennedy-Instituts ist in den letzten Jahren stark durch die Umstrukturierungsmaßnahmen der Universität geprägt.

In der Bibliothek kommt es immer wieder zu personellen Engpässen, da Stellen nicht mehr wiederbesetzt worden sind. Ein wichtiger Punkt der Bibliothek ist der Zeitschriftenapparat; leider stehen nicht mehr genügend Gelder zur Verfügung um diesen einzigartigen Bereich der Universität weiter auszubauen und zu pflegen. Dies trifft nicht nur Studierende des Instituts, sondern auch viele Wissenschaftler aus ganz Europa, die hier ihre Forschung betreiben. Die einzelnen Abteilungen leiden stark unter den personellen Engpässen, insbesondere bei den Sekretariatsmitarbeiterinnen und studentischen Hilfskräften. Positiv ist zu vermerken, daß der Anteil der beschäftigten Frauen in allen Bereichen des Instituts gestiegen ist. Der Anteil der akademischen Mitarbeiterinnen beträgt am Kennedy-Institut 50%.

Ein wichtiger Teil des Instituts ist das Graduierten-Kolleg, aus dem in den letzten Jahren immer wieder junge promovierte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler hervorgegangen sind. Hier ist der Anteil der promovierten Frauen sehr hoch, das Kennedy-Institut stellt für Akademikerinnen im Bereich der Nordamerikastudien ein Karrieresprungbrett dar.

Viele Lehrveranstaltungen, die am Institut angeboten werden, werden von Lehrbeauftragten gehalten, hier wird immer großer Wert darauf gelegt, daß der Anteil der Dozenten und Dozentinnen ausgewogen ist. Inhaltlich beschäftigen sich viele dieser Seminare mit dem Studienschwerpunkt Geschlechterstudien. Aber auch die

anderen Dozenten und Dozentinnen bieten viele Seminare mit einem Geschlechterschwerpunkt an, so dass für die Studierenden gute Auswahlmöglichkeiten bestehen. Der Institutsleiter bemüht sich momentan um eine C1-Stelle für die Abteilung Geschichte, die speziell für den Bereich Geschlechterstudien geschaffen werden soll.

Seit dem Sommersemester 2000 findet am Institut ein studentisches Projektseminar zum Thema „Genderstudies in den USA“ statt. Dieses Seminar ist für vier Semester geplant. Die Mittel sind allerdings bisher nur für zwei Semester bewilligt, aber da das Seminar schon jetzt einen guten Anklang gefunden hat, rechnen die Beteiligten mit der Verlängerung.

Die starke Anbindung an den nordamerikanischen Kontinent und der rege wissenschaftliche Austausch der am Institut arbeitenden Dozentinnen und Dozenten mit den USA und Kanada, bringen das Institut in die glückliche Lage, viele Gastdozentinnen und Gastdozenten aus Kanada und den USA für einzelne Semester an das Institut einzuladen. So gibt es im Feld der Nordamerika-Studien hier am Institut immer wieder neue Einflüsse, die auch im Bereich der Geschlechterstudien eine grosse Rolle für das Institut spielen.

Nicola Eisenbart, Frauenbeauftragte am John-F.-Kennedy-Institut

7.2.15 ZI Lateinamerika-Institut

Seitdem ich zur Frauenbeauftragten des Lateinamerika-Instituts gewählt wurde, habe ich in erster Linie dafür gekämpft, eine frauenpolitische Kultur in unserem Institut zu etablieren. Durch meine Beteiligung an allen politischen Gremien, in denen ich ständig nicht nur an die Belange der Frauen erinnert, sondern auch immer inhaltliche Stellungnahmen abgegeben habe, konnte ich die Position der Frauenbeauftragten im Institut stärken.

Im Bereich von Stellenbesetzungsvorgängen bin ich in den letzten zwei Jahren sehr aktiv gewesen, nicht nur im Hinblick auf beamten- und arbeitsrechtliche Fragen, sondern auch im Zusammenhang mit der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung. In diesem Kontext habe ich durchsetzen können, daß die Frauenbeauftragte am gesamten Stellenbesetzungsverfahren *freiwillig* immer beteiligt wird.

Es ist mir weitestgehend gelungen, eine breite Verständigung zwischen den Frauenbeauftragten und den Professorinnen, Dozentinnen und Verwaltungsangestellten meines Institutes zu erreichen. In meinen Bemühungen, eine breite Kommunikation mit den Studierenden des Institutes zu festigen, bin ich aber bisher gescheitert, obwohl ich als wissenschaftliche Assistentin am Institut viele Studierende erreichen kann.

Obwohl ich auf eine positive Bilanz meiner Tätigkeit zurückblicken kann, muß ich anmerken, dass es noch sehr viel im Bereich Frauenförderung und Frauenforschung zu tun gibt. Die Tatsache, dass Frauen nach wie vor in den Führungspositionen in Lehre und Forschung an der Freien Universität Berlin und insbesondere in unserem Institut stark unterrepräsentiert sind, belegt die notwendige Stärkung der Position der Frauenbeauftragten an den

Instituten und Fachbereichen der Universität. Denn in der Regel haben Frauenbeauftragte ein geringes Durchsetzungsvermögen, wenn es um die Besetzungen von Professuren geht. Selbst wenn ich in meinem Institut mit der Hilfe von Verbündeten rechnen kann, reicht dies nicht aus, um die Mehrheit der männlich dominierten Gremien von der Notwendigkeit zu überzeugen, Stellen mit Frauen zu besetzen.

Frauenforschung ist in unserem Institut nur innerhalb von zwei Fachrichtungen vertreten: Soziologie mit einer Professorin und einer wissenschaftlichen Assistentin und Lateinamerikanistik mit einer wissenschaftlichen Assistentin. In den anderen Fächern ist Frauenforschung nur gelegentlich bzw. sporadisch durch Lehraufträge präsent. In letzter Zeit ist Bewegung im Hinblick auf Frauenforschung dadurch zu beobachten, dass durch die Streichung von Stellen an der Universität, die Dozenten/-innen bereit sind, Mittel für Frauenforschung zu beantragen, da sie sich damit eine Entlastung für die Lehre erhoffen. Diese Entwicklung kann nicht immer begrüßt werden, da manchmal die Geschlechterforschung auf der Strecke bleibt, wenn es nur um die Entlastung bei der Arbeit geht.

Martha Zapata Galindo, Frauenbeauftragte am Lateinamerika-Institut

7.2.16 ZE Studienberatung und Psychologische Beratung

Die ZE ist eine relativ kleine Einrichtung, demzufolge hat die Beschäftigung mit Personalfragen keine großen Ausmaße. Die Stellensituation hat sich nicht verbessert.

Wir haben uns in den letzten Jahren weiter bemüht, trotz reduzierter Personalausstattung innerhalb des Veranstaltungsangebots der Psychologischen Beratung auch Workshops und Veranstaltungen speziell für Studentinnen aufzunehmen. Die Frauenförderrichtlinien der Freien Universität sehen vor, Studentinnen ein Angebot an überfachlichen Qualifizierungsangeboten oder Kompetenztrainings zur Verfügung zu stellen. Für die Wahrnehmung dieser zentralen Aufgaben wurden der ZE in den letzten Jahren keine Vertretungsmittel bewilligt.

Im Berichtszeitraum haben wir das Angebot der speziellen Veranstaltungen für Studentinnen bewußt auf die Studienabschlußphase konzentriert, da die Berufseinmündung für Frauen nachweislich schwieriger verläuft als für ihre Kommilitonen. Gerade während des Examens und bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt sind viele Studentinnen stark am Austausch mit anderen Frauen interessiert. Für Studentinnen im Hauptstudium haben wir eine mehrtägige Blockveranstaltung entwickelt: „Was kommt nach dem Studium?“, die sich an die Methode der Zukunftswerkstatt anlehnt. Die Veranstaltung findet regelmäßig im Wintersemester statt. Außerdem gibt es zwei fortlaufende Arbeitsgruppen (Jours-Fixes), die sich im 14-tägigen Rhythmus treffen und die Anfertigung von Examensarbeiten und Promotionen von der Planung bis zur Abgabe begleiten.

In den früheren Jahren haben wir Studentinnen aufgefordert, sich zu melden, wenn sie bestimmte Veranstaltungen der Einrichtung zusätzlich als reine Kurse für Studentinnen durchgeführt haben möchten. Dieses Angebot können wir mit der gegenwärtigen knappen Personalausstattung nicht mehr machen.

Edith Püschel, Frauenbeauftragte der Psychologischen Studienberatung

7.2.17 ZE Sprachlabor

Eine der wichtigsten Tätigkeiten bestand in der Mitarbeit in der internen Evaluierungskommission der Zentraleinrichtung. Diese Arbeit beinhaltete die Erarbeitung eines Fragebogens zur Arbeit der einzelnen Bereiche und Personen, deren Auswertung und die Diskussion von Empfehlungen für die einzelnen Bereiche und des Abschlußberichts des Kommissionsvorsitzenden.

Im gleichen Zeitraum waren in zwei Bereichen Dauerstellen bzw. auf fünf Jahre begrenzte Mitarbeiterstellen zu besetzen. Die Frauenbeauftragte nahm am gesamten Auswahlverfahren für diese Stellen teil. Auch an den Auswahlverfahren für Lehrbeauftragte und studentische Mitarbeiter/innen arbeitete die Frauenbeauftragte mit.

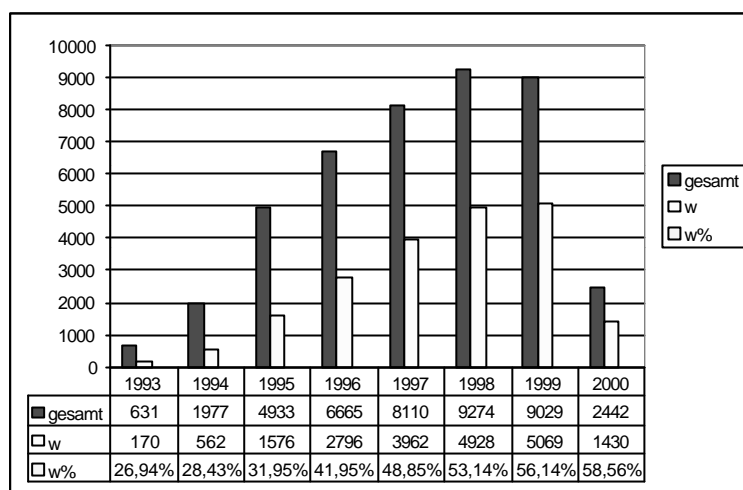
Die Frauenbeauftragte lud zu drei Frauenversammlungen ein (Frauenförderplan, Frühstück und allgemeiner Austausch zur Situation an der ZE, Vorbereitung der Wahlen), mit leider etwas schwacher Resonanz. Periodisch wurde die Wandzeitung mit Materialien, die die zentrale Frauenbeauftragte zur Verfügung stellte und Artikeln aus dem Internet aktualisiert.

Elisabeth Tayefeh, ehem. Frauenbeauftragte der ZE Sprachlabor

7.2.18 ZE Datenverarbeitung

Die Nutzung der ZEDAT durch Mitarbeiterinnen und Studentinnen der Freien Universität ist in den vergangenen Jahren stetig gewachsen: von nur 170 Frauen (27% aller Nutzer) im Jahr 1993 ist die Zahl auf über 15000 (49,5% der Nutzer) gestiegen. Dies hängt mit der Wandlung der Bedeutung der Informationsverarbeitung für alle Bereiche des Studiums zusammen. Der Computer ist für die meisten nicht Forschungsobjekt, sondern Hilfsmittel für ihre Forschungszwecke. Besonders in den letzten beiden Jahren betrug der Anteil der Frauen bei den Neuanmeldungen mehr als 50%.

Diagramm 7.1 Anteil der Frauen bei Neuanmeldungen in der ZEDAT 1993-2000



Auch in den Kursen der ZEDAT sind die Frauen mit mehr als 50% vertreten. Hier zeigt sich ganz deutlich, daß Frauen mit konkreten Fragen in die Veranstaltungen kommen und gezielt lernen.

Bei den Beschäftigten der ZEDAT konnte die Zahl der weiblichen Mitarbeiter gesteigert werden, wenn auch zunächst nur im Bereich der Drittmittelfinanzierten. Die Zahl der qualifizierten Bewerberinnen hat im IT-Bereich eindeutig zugenommen.

Helma Czipak-Winguth, Frauenbeauftragte der ZEDAT

7.2.19 ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

Gleichstellungsarbeit in der ZE BGBM zu etablieren gestaltete sich anfangs schwierig. Inzwischen ist eine Tendenz zum Positiven festzustellen. Sich zufrieden zurückzulehnen, wäre jedoch verfrüht. Als Frauenbeauftragte habe ich darauf zu achten, daß der Personalabbau nicht zu Lasten von Frauen geht. Die Personalkosteneinsparungen im BGBM waren demzufolge ein Schwerpunkt meiner Arbeit. Es gab Probleme bei der Bereitstellung der Vertretungsmittel für Mutterschutz und Erziehungsurlaub und bei der Wiederbesetzung von Teilzeitarbeitsplätzen, die aufgrund von Arbeitszeitreduzierung im Anschluß an den Erziehungsurlaub entstanden. Ich habe mich mit Erfolg dafür eingesetzt, dass die Vertretungsmittel im BGBM bereitgestellt werden und § 5 der Frauenförderrichtlinien umgesetzt wird.

Seit 1. Juni 1998 gilt eine neue Dienstvereinbarung über die Gleitende Arbeitszeit (GLAZ) im BGBM. Auch die Abteilung I (Garten) nimmt jetzt an der GLAZ teil. Ich habe mich für die Änderung der Arbeitszeit im Gartenbereich eingesetzt, weil die GLAZ für Frauen im allgemeinen günstiger ist, denn sie gewährleistet die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Förderung der beruflichen Entwicklung von Frauen ist im Frauenförderplan des BGBM als Zielvereinbarung genannt. Aus diesem Grund habe ich 1999 darauf hingewirkt, daß bei der Qualifizierung von

Gartenarbeiterinnen die Probleme im praktischen Teil dieser fachlichen Weiterbildung abgestellt wurden. Ein „Ausbildungsplan“ legt jetzt fest, was der Betrieb zur Prüfungsvorbereitung – externe Prüfung zur Gärtnerin (Zierpflanzenbau) – beitragen muß.

Ich bin sehr zufrieden darüber, daß für eine Gartenarbeiterin nach bestandener Abschlußprüfung eine Umsetzung auf eine vakante Gärtner/in-Stelle, mit entsprechender Höhergruppierung, möglich war. Der geringfügige Anstieg des Frauenanteils bei den Leitungspositionen, wie Abteilungsleiterin, Referatsleiterin, Gärtnermeisterin und Reviergärtnerin ist zwar erfreulich, aber damit schrittweise eine gleichmäßige Repräsentanz erreicht werden kann, ist aus meiner Sicht eine gezielte frauenfördernde Personalplanung dringend erforderlich. Die Fortschreibung des am 23.04.1997 in Kraft getretenen Frauenförderplans hat sich der BGBM in diesem Jahr zum Ziel gesetzt.

Monika Lüchow, Frauenbeauftragte der ZE BGBM

7.2.20 Zentrale Universitätsverwaltung

Neben der Vermittlung von Informationen und Hilfen zu allgemeineren frauenbezogenen Themen liegt die Hauptaufgabe der Frauenbeauftragten der ZUV vor allem in der Durchsetzung und Kontinuität einer Interessenvertretung der Frauen in den einzelnen Verwaltungsabteilungen. Bedingt durch den von der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur vorgegebenen drastischen Stellenabbau fallen viele Positionen weg, vakante Stellen werden grundsätzlich nur noch intern besetzt. Dabei liegt es in der Verantwortung der Frauenbeauftragten, sich sachgerecht für die mit neuen Aufgaben und Tätigkeiten konfrontierten Frauen einzusetzen. Besonderes Engagement benötigen dabei zudem die Beschäftigten, deren Arbeitsgebiete und -plätze sich im Zuge der Reorganisation der ZUV geändert haben oder noch ändern werden.

Seit meinem Amtsantritt im April d.J. sind mit Wirkung zum 01.05.2000 grundlegende strukturelle Veränderungen in einigen Abteilungen eingetreten. So wurden die Beschäftigten des Personalreferats I C in die Referate I A und I B integriert, mit der Folge, daß den Frauen zu ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich vorübergehend höherwertige und mehr Aufgaben übertragen worden sind, die auch entsprechend honoriert werden müssen. Gleiches gilt für die Beschäftigten, die bisher in den Referaten I A, I B, I C, II B und VI E mit Aufgaben der Drittmittelverwaltung, Personal- und Haushaltsaktenführung sowie den Reisekostenabrechnungen betraut waren und seit dem 01.05.2000 in dem neu eingerichteten Service-Bereich Drittmittel tätig sind.

Bei den zukünftig noch anstehenden Reorganisationsmaßnahmen wie der Zusammenführung der Abteilungen I und II zu einer Abteilung Personal- und Finanzwesen, der geplanten Einführung von SAP Modul HR in die Personalverwaltung sowie den intendierten strukturellen Veränderungen in Abteilung III und der ZUD wird eine vordringliche Maßnahme sein dafür zu sorgen, daß die Frauenbeauftragte der ZUV mehr als bisher an der Planung und Umsetzung des Reorganisationsprozesses beteiligt und ihre Beteiligung auch etabliert wird. Nur so

kann eine adäquate Interessenvertretung der in der Universitätsverwaltung beschäftigten Frauen gerade im Hinblick auf die im Zuge der Reorganisation wegfallenden und neu einzurichtenden Tätigkeitsfelder und Positionen gewährleistet sein. Außerdem sollten in diesem Zusammenhang begleitend zum Umstrukturierungsprozeß geeignete Weiterbildungsmaßnahmen angeboten werden, um die Frauen für ihre neuen Aufgaben zu rüsten und ihnen zu ermöglichen, sich auch für höherwertige Positionen zu qualifizieren.

Iris Becker, stellv. Frauenbeauftragte der ZUV

In der ZUV sind in den unteren Lohn- und Gehalts- und Vergütungsstufen überwiegend Frauen beschäftigt. Durch die politische Vorgabe, die Verwaltungsaufgaben kostensparend umzustrukturieren, sind vor allem Tätigkeiten des einfachen und mittleren Dienstes, weniger im gehobenen Dienst zur Streichung freigegeben worden. Dadurch sind vor allem Frauen, und dort stärker die älteren, auf Überhangpositionen gekommen. Es gibt keine klaren Kriterien dafür, wie mit Überhangkräften zu verfahren ist. Eine Arbeitsgruppe, der auch die Berichterstatterin angehörte hat für das Problem des Überhangs Regelungsvorschläge vorgelegt; die Vorschläge wurden bisher kaum aufgegriffen. Dadurch ist die Situation der Überhangkräfte nach wie vor ungeklärt.

Die organisatorischen Strukturmaßnahmen und die damit verbundenen personellen Umgruppierungen wurden mit den betroffenen Frauen in der Regel nicht besprochen und begründet, sondern überwiegend verkündet. So ist die Arbeitsmotivation vieler Frauen im Berichtszeitraum erheblich gesunken, die Arbeitsplatzunsicherheit erheblich gestiegen. Es sind kaum Versuche gemacht worden, auf der Basis von gemeinsamer Aufgabenkritik und Transparenz der Entscheidungsprozesse die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiterinnen in die Neustrukturierung der Arbeitsabläufe einzubeziehen.

Auch in der ZUV stellt sich mittelfristig das Problem der Überalterung. Es ist zu hoffen, daß durch vorausschauendes Handeln junge Frauen aus den verschiedenen Ausbildungsgängen in Funktionen übernommen werden. Neue Aufgabenprofile könnten sich aus dem Erfahrungswissen älterer Frauen und dem noch ungebrochenen Engagement junger Mitarbeiterinnen entwickeln.

Irmtraud Schlosser, ehem. Frauenbeauftragte der ZUV

7.2.21 Universitätsbibliothek

Das Amt der Frauenbeauftragten gibt es an der UB seit Mai 1992. Zusammen mit ihrer Stellvertreterin vertritt sie gemäß Berliner Hochschulgesetz die Belange der in der UB beschäftigten Frauen.

Ihre hauptsächliche Aufgabe ist die Beteiligung an allen Personalfragen, d.h. Einstellungen, Umsetzungen, Beförderungen. Beginnend mit der Ausschreibung einer Stelle - seit 1998 leider nur noch sehr selten - , der Einsicht in die Bewerbungsunterlagen und der Möglichkeit, zusätzlich Frauen zum Bewerbungsgespräch

einzuladen, wird sie von Anfang an beteiligt. Bei den Bewerbungsgesprächen selbst ist immer eine Frauenvertretung anwesend und hat bei der anschließenden Auswahlentscheidung ein Vetorecht. Die Frauenbeauftragte ist stimmberechtigtes Mitglied des UB-Rates, des Selbstverwaltungsgremiums der UB.

Seit dem 1. Januar.1999 (vgl. FU-Rundschreiben, Serie V, Nr. 8 vom 19.6.1998, Punkt 2.1 und 2.2) besteht zwar für die nebenberufliche Frauenbeauftragte der UB die Möglichkeit, zu 20% freigestellt zu werden, aber nur „im Ausnahmefall kann nach Einzelfallprüfung ein personeller Ausgleich für die Freistellung erfolgen“. Daher wurde auf einen Antrag zur Vertretung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten der UB verzichtet.

Bei allen oben geschilderten Aufgaben wird die Frauenbeauftragte der UB von der UB-Verwaltung insbesondere aber auch vom leitenden Direktor sehr unterstützt; er ist den Anliegen der Frauenbeauftragten gegenüber offen und steht auch jederzeit zu Gesprächen zur Verfügung. Diese gute Zusammenarbeit hat bisher dazu geführt, daß mögliche Probleme rechtzeitig ausgeräumt werden konnten und damit größere Konflikte verhindert wurden.

Friederike Hagemeyer, Frauenbeauftragte an der Universitätsbibliothek

Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen

Position		Vorname	Name	Adresse	PLZ	Ort	Telefon	Fax
Humanmed.	F	Renate	Tonnes	Hindenburgdamm 30	12200	Berlin	844 53568	8445 3568
Humanmed.	Stellv. F	Marianne	Peters	Hindenburgdamm 30	12200	Berlin	844 53568	8445 3568
Vetmed.	F	Monika	Herzog	Koserstr. 20	14195	Berlin	838 56647	838 53112
Vetmed.	Stellv. F	Andrea	Münnich	Königsweg 63	14163	Berlin	838 56647	838 53112
Geisteswissenschaften								
Recht	F	Maria	Wersig	Vant-Hoff-Straße	14195	Berlin	838 54651	838 53779
Recht	Stellv. F	Simone	Speßhardt	Boltzmannstr. 3	14195	Berlin	838 52190	
WiWi	F	Laurissa	Mühlich	Garystr. 21	14195	Berlin	838 53760	838 52129
WiWi	Stellv. F	Rebecca	Schönenbach	Garystr. 21	14195	Berlin	838 53760	838 52129
PolSoz	F	Barbara	Strobel	Ihnestr. 22	14195	Berlin	838 52323	838 56365
PolSoz	Stellv. F	Susanne	Wagner	Babelsberger Str. 14 - 16	10715	Berlin	850 02104	85002 139
PhilGeist	F	Nikola	Dzembritzki	Habelschwerdter Allee 45	14195	Berlin	838 54542	838 56749
PhilGeist	Stellv. F	Roty	Bading	Habelschwerdter Allee 45	14195	Berlin	838 54542	838 56749
GeschKult	F	Anne	Kosfeld	Koserstr. 20	14195	Berlin	838 54532	838 53327
GeschKult	Stellv. F	Birgit	Schmidt-Bartsch	Bitterstr. 8 - 12	14195	Berlin	838 53188 53347	838 53545
EWI	F	Lintrun	Weber- Freudenberger	Otto-von-Simson- Straße 19	14195	Berlin	838 56006	838 54656
EWI	Stellv. F	Sandra	Beck	Otto-von-Simson- Straße 19	14195	Berlin	838 56006	838 54656
Naturwissenschaften								
Mathe Info	F	Claudia	Wulff	Arnimallee 2 - 6	14195	Berlin	838 575408	838 575409
Mathe Info	Stellv. F	Annika	Hinze	Arnimallee 2 - 6	14195	Berlin	838 75124	8385 75409
Physik	F	Maryam	Elijazyfer	Arnimallee 14	14195	Berlin	838 54236	838 56746
Physik	Stellv. F	Hannelore	Bluhm	Arnimallee 14	14195	Berlin	838 56135	838 56746
Bio, Chemie, Pharmazie	F	Karin	Schulmeister	Königin-Luise-Str. 2 - 4	14195	Berlin	838 54394	838 53854
Bio, Chemie, Pharmazie	Stellv. F	Dr. Sigrun	Seipel	Königin-Luise-Str. 2 - 4	14195	Berlin		
Geowiss.	F	Anke	Ronglewicz	Malteserstr. 74 - 100	12249	Berlin	838 70469	776 2458

Zentralinstitute								
ZI OEI	F	Ursula	Frübis	Garystr. 55	14195	Berlin	838 53380	838 53788

Adressen der dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen

Position		Vorname	Name	Adresse	PLZ	Ort	Telefon	Fax
ZI JFK	F	Nicola	Eisenbart	Lanstr. 5 - 7	14195	Berlin	838 52888	838 52882
ZI JFK	Stellv. F	Miriam	Vickuv	Lanstr. 5-7	14195	Berlin	838 52888	838 52882
ZI LAI	F	Dr. Martha	Zapata Galindo	Rüdesheimer Str. 54 - 56	14197	Berlin	838 55109	838 55464
ZI LAI	Stellv. F	Rita	Scheffel	Rüdesheimer Str. 54 - 56	14197	Berlin	838 55109	838 55464
Zentraleinrichtungen und Verwaltung								
ZE Studien/ Psychol. Berat.	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
ZE Sprachlabor	Stellv. F	N.N.						
ZEDAT	F	Helma	Csipak-Winguth	Fabeckstr. 32	14195	Berlin	838 53527	838 56721
ZEDAT	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
BGBM	Stellv. F	Dr. Regine	Jahn	Königin-Luise-Str. 6 - 8	14191	Berlin	838 50142	841 72942
ZUV	F	Anne	Bentfeld	Rudeloffweg 25 - 27	14195	Berlin	838 52465	
ZUV	Stellv. F	Iris	Becker	Kaiserswerther Str. 16 - 18	14195	Berlin	838 73160	838 73167
UB	F	Friederike	Hagemeyer	Garystr. 39	14195	Berlin	838 54094	
UB	Stellv. F	Viola M.	Taylor	Garystr. 39	14195	Berlin	838 52062	838 55899
Zentrale Frauenbeauftragte								
Zentrale F	F	Mechthild	Koreuber	Rudeloffweg 25 - 27	14195	Berlin	838 54259	838 52087
	Stellv. F	Felicitas	Wlodyga	Referat V D Weiterbildung	14197	Berlin	822 08 05/11/ 26	822 2639
	Stellv. F	Bianca	Beyer	Rudeloffweg 25 - 27	14195	Berlin	838 54259	838 52087

Fachbereich Humanmedizin

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	4349	2204	2145	49,3
1997/98	4324	2125	2199	50,9
1998/99	4439	2103	2336	52,6
1999/00	4323	1995	2328	53,9

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik Fachbereich Humanmedizin

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	44	2,22	4	33	10,81	0	10	0	5	87	5,43
1998	2	47	4,08	4	33	10,81	0	10	0	6	90	6,25
1999	2	48	4,00	4	35	10,26	0	10	0	6	93	6,06
2000	2	45	4,26	4	33	10,81	0	10	0	6	88	6,38

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober- assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	4	33,3	16	37	30,19	42	101	29,37	131	189	40,94	191	331	36,59
1998	2	6	25	19	49	27,94	43	109	28,29	174	244	41,63	238	408	36,84
1999	2	8	20	19	56	25,33	45	112	28,66	215	295	42,16	281	471	37,37
2000	4	9	30,7	19	55	25,68	44	110	28,57	226	306	42,48	293	480	37,90

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/-innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	19	39	32,7	442	150	74,6	2183	315	87,4	16	44	26,6	433	285	60,31	3093	833	78,7
1998	28	47	37,3	447	150	74,8	2264	337	87	19	44	30,1	434	285	60,36	3192	863	78,7
1999	50	79	38,7	460	158	74,4	2376	360	86,8	22	45	32,8	434	289	60,03	3342	931	78,2
2000	57	89	39	455	157	74,3	2290	347	86,8	20	44	31,2	421	286	59,55	3243	923	77,8

Jahr	Studentische Hilfskräfte									
	HK 1			HK 2			gesamt			
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	
1997	13	15	46,43	2	2	50	15	17	46,88	
1998	34	38	47,22	3	4	42,86	37	42	46,84	
1999	63	67	48,46	6	5	54,55	69	72	48,94	
2000	67	61	52,34	9	4	69,23	76	65	53,90	

Quelle: FUB/ psv

Personal am Fachbereich Humanmedizin

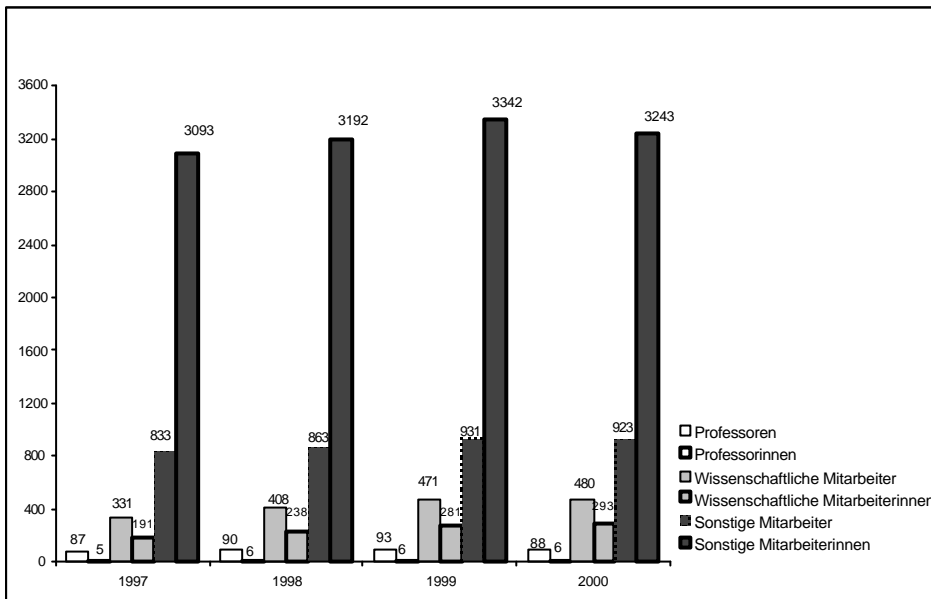


Tabelle 3: Verhältnis wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	614	196	31,92	49,3
1997/98	742	244	32,88	50,9
1998/99	851	287	33,73	52,6
1999/00	867	299	34,49	53,9

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Veterinärmedizin

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	1773	467	1306	73,7
1997/98	1718	412	1306	76,0
1998/99	1701	390	1311,0	77,1
1999/00	1638	344	1294,0	79,0

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1997	0	18	0	2	22	8,33	0	1	0	2	41	4,65
1998	0	18	0	2	20	9,09	0	1	0	2	39	4,88
1999	0	17	0	2	19	9,52	0	1	0	2	37	5,13
2000	1	16	5,88	2	17	10,53	0	1	0	3	34	8,11

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober-Assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1997	0	6	0	9	11	45	8	28	22,22	48	43	52,75	65	88	42,48
1998	0	5	0	11	11	50	7	28	20	40	29	57,97	58	73	44,27
1999	0	5	0	11	11	50	7	27	20,59	35	26	57,38	53	69	43,44
2000	0	2	0	11	10	52,38	7	25	21,88	28	28	50	46	65	41,44

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/-innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1997	2	4	33,33	125	20	86,21	81	15	84,38	0	0	0	90	63	58,82	298	102	74,5
1998	3	4	42,86	116	15	88,55	70	11	86,42	0	0	0	67	53	55,83	256	83	75,5
1999	3	3	50	111	15	88,1	67	11	85,9	0	0	0	63	52	54,78	244	81	75,1
2000	3	3	50	104	14	88,14	65	10	86,67	0	0	0	58	47	55,24	230	74	75,7

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	%
1997	23	10	69,7	5	5	50	28	15	65,12
1998	19	11	63,33	7	4	63,64	26	15	63,41
1999	21	11	65,63	7	1	87,5	28	12	70,00
2000	24	12	66,67	5	2	71,43	29	14	67,44

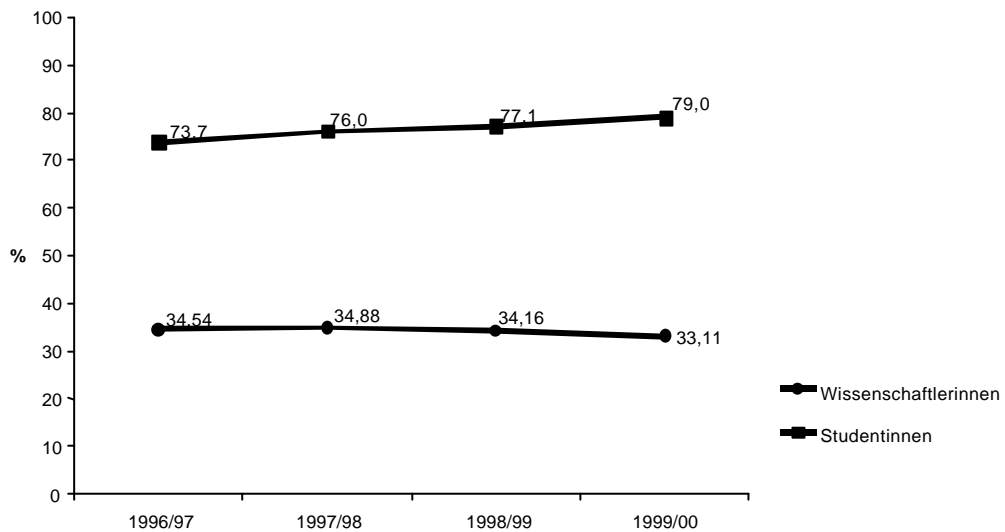
Quelle: FUB/ psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

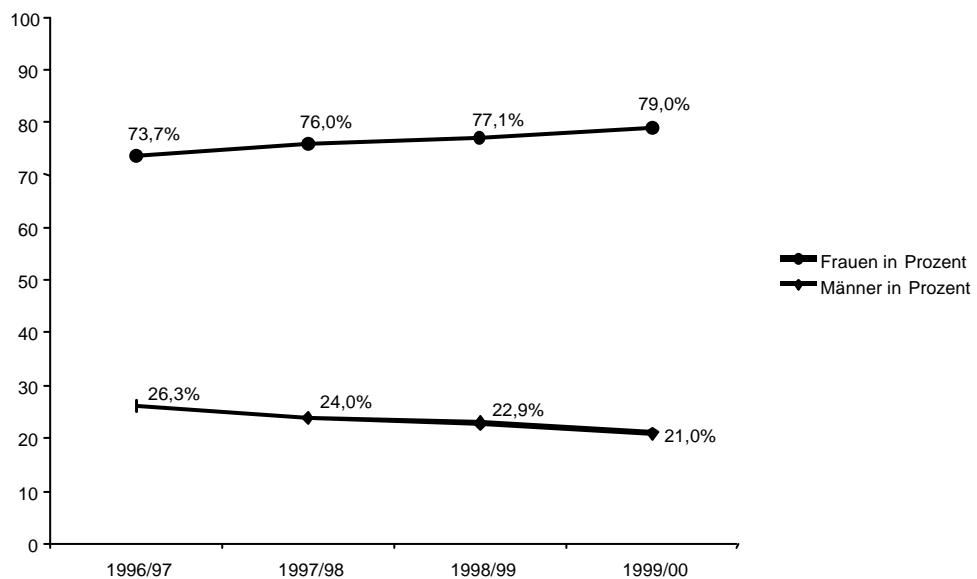
Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	194	67	34,54	73,7
1997/98	172	60	34,88	76,0
1998/99	161	55	34,16	77,1
1999/00	148	49	33,11	79,0

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Verhältnis weibliches wissenschaftliches Personal/Studentinnen



Studierende am Fachbereich Veterinärmedizin



Fachbereich Rechtswissenschaft

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	4558	2508	2050	45,0
1997/98	4511	2448	2063	45,7
1998/99	4346	2346	2000	46,0
1999/00	4253	2261	1992	46,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	21	0	1	5	16,67	0	1	0	1	27	3,57
1998	0	21	0	1	3	25	0	1	0	1	25	3,85
1999	0	21	0	1	3	25	0	1	0	1	25	3,85
2000	0	21	0	0	3	0	0	1	0	0	25	0,00

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-Assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	0	0	7	9	43,75	1	2	33,33	40	47	45,98	48	58	45,28
1998	0	0	0	6	8	42,86	1	2	33,33	41	49	45,56	48	59	44,86
1999	0	0	0	3	9	25	1	2	33,33	37	38	49,33	41	49	45,56
2000	0	0	0	3	9	25	1	1	50	36	33	52,17	40	43	48,19

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	2	50	24	4	85,71	33	6	84,62	2	0	100	0	1	0	61	13	82,43
1998	3	3	50	25	4	86,21	31	6	83,78	2	0	100	0	1	0	61	14	81,33
1999	2	3	40	24	4	85,71	30	7	81,08	2	0	100	0	1	0	58	15	79,45
2000	2	3	40	22	3	88	26	7	78,79	2	0	100	0	1	0	52	14	78,79

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	24	31	43,64	42	45	48,28	66	76	46,48
1998	26	33	44,07	38	43	46,91	64	76	45,71
1999	24	35	40,68	28	25	52,83	52	60	46,43
2000	26	30	46,43	34	28	54,84	60	58	50,85

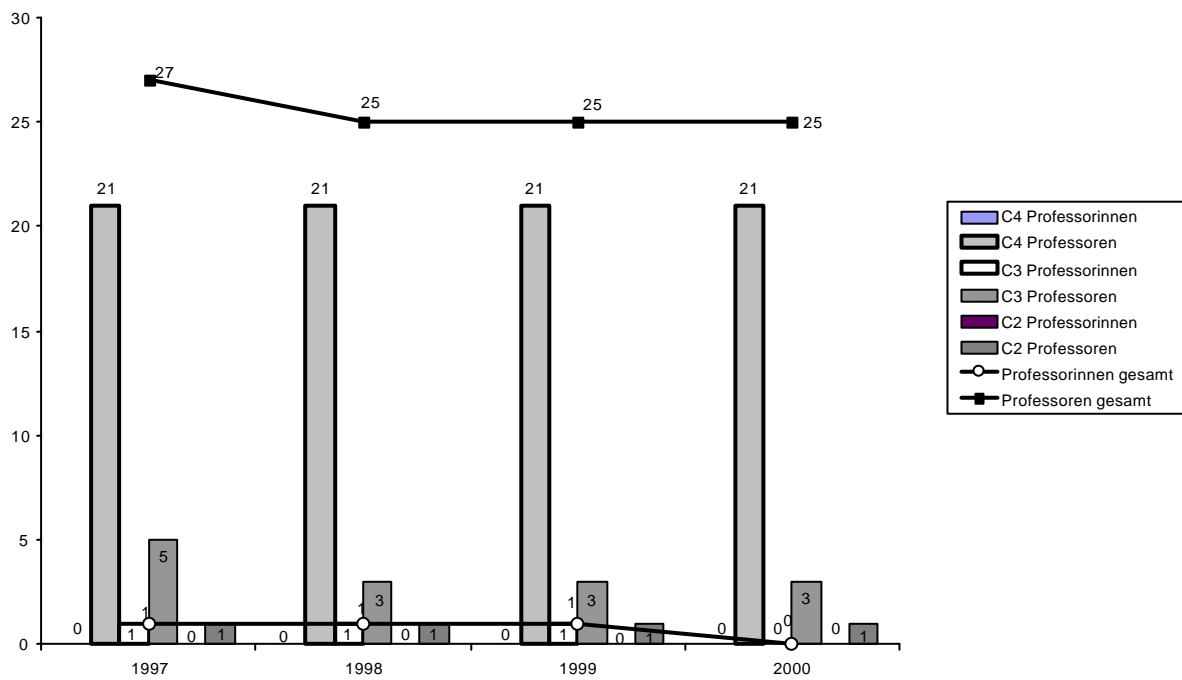
Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	134	49	36,6	45,0
1997/98	133	49	36,8	45,7
1998/99	116	42	36,2	46,0
1999/00	108	40	37,0	46,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Professoren und Professorinnen am Fachbereich Rechtswissenschaft



Fachbereich Wirtschaftswissenschaft

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	3549	2218	1331	37,5
1997/98	3449	2116	1333	38,6
1998/99	3438	2088	1350	39,3
1999/00	3418	2047	1371	40,1

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	26	0	1	6	14,29	0	4	0	1	36	2,70
1998	0	24	0	1	6	14,29	0	4	0	1	34	2,86
1999	0	24	0	1	5	16,67	0	4	0	1	33	2,94
2000	0	24	0	1	5	16,67	0	4	0	1	33	2,94

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	0	100	7	11	38,89	2	4	33,33	23	56	29,11	33	71	31,73
1998	1	0	100	6	11	35,29	2	4	33,33	21	45	31,82	30	60	33,33
1999	1	0	100	5	8	38,46	2	3	40	20	49	28,99	28	60	31,82
2000	1	0	100	4	8	33,33	1	3	25	14	50	21,88	20	61	24,69

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			LohnempfängerIn			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	1	50	17	2	89,47	54	10	84,38	4	1	80	0	1	0	76	15	83,52
1998	1	1	50	17	3	85	51	10	83,61	4	1	80	0	1	0	73	16	82,02
1999	1	0	100	15	3	83,33	45	9	83,33	3	1	75	0	1	0	64	14	82,05
2000	1	0	100	15	3	83,33	42	9	82,35	3	1	75	0	1	0	61	14	81,33

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	20	35	36,36	29	21	58	49	56	46,67
1998	20	27	42,55	25	14	64,1	45	41	52,33
1999	17	27	38,64	22	9	70,97	39	36	52,00
2000	11	29	27,5	15	6	71,43	26	35	42,62

Quelle: FUB / psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	141	33	23,4	37,5
1997/98	125	31	24,8	38,6
1998/99	122	29	23,8	39,3
1999/00	115	21	18,3	40,1

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	6717	3691	3026	45,0
1997/98	6488	3454	3034	46,8
1998/99	6525	3473	3052	46,8
1999/00	5740	2869	2871	50,0

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	24	7,69	5	24	17,24	1	7	12,50	8	55	12,70
1998	2	24	7,69	5	21	19,23	1	7	12,50	8	52	13,33
1999	1	24	4	6	20	23,1	1	7	12,5	8	51	13,56
2000	1	23	4,17	5	17	22,7	1	7	12,5	7	47	12,96

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-Assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	1	50	12	12	50	7	26	21,21	36	40	47,37	56	79	41,48
1998	1	1	50	14	8	63,64	7	26	21,21	35	38	47,95	57	73	43,85
1999	1	1	50	14	7	66,7	7	25	21,9	32	32	50	54	65	45,38
2000	1	0	100	11	8	57,9	7	24	22,6	32	30	53,9	51	62	45,13

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			LohnempfängerIn			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	6	2	75,00	47	8	85,45	73	4	94,81	3	0	0	2	0	0	131	14	90,34
1998	6	3	66,67	48	8	85,71	69	4	94,52	3	0	0	2	0	0	128	15	89,51
1999	5	2	71,4	46	8	85,2	65	3	95,6	3	0	100	2	0	100	121	13	90,30
2000	6	3	66,7	45	7	86,5	63	2	96,9	3	0	100	2	0	100	119	12	90,84

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	57	61	48,31	13	3	81,25	70	64	52,24
1998	64	45	58,72	11	6	64,71	75	51	59,52
1999	58	44	56,9	6	7	46,2	64	51	55,65
2000	53	40	57	2	3	40	55	43	56,12

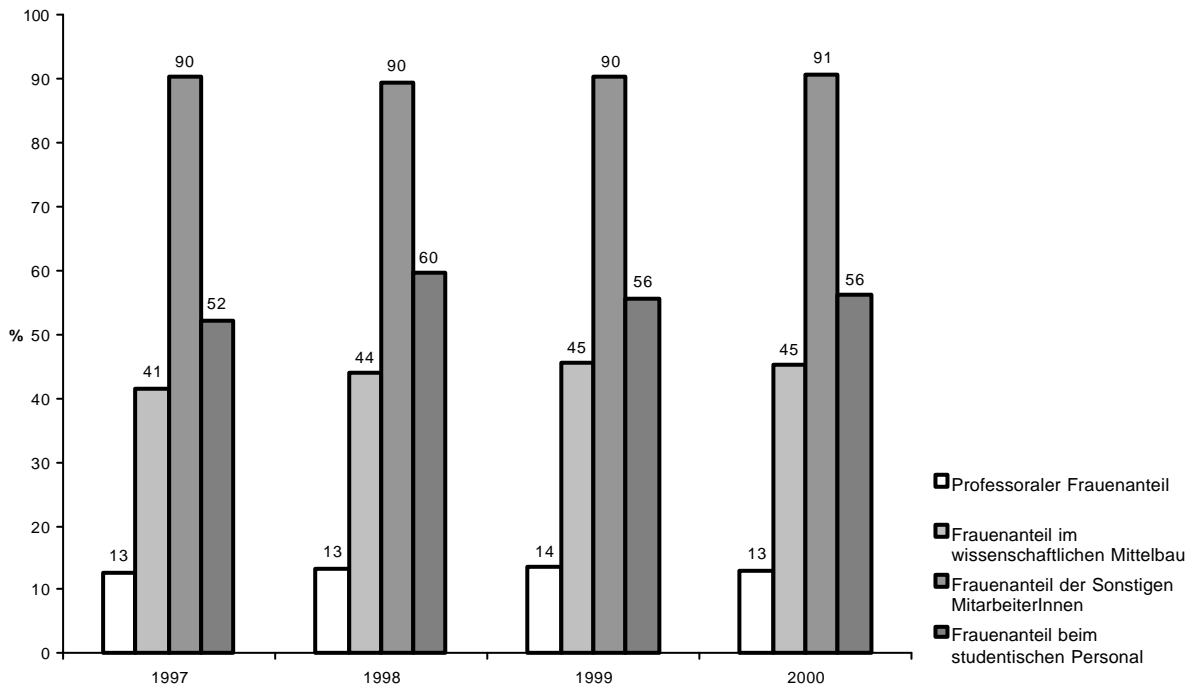
Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	198	64	32,3	45,0
1997/98	190	65	34,2	46,8
1998/99	178	62	34,8	46,8
1999/00	167	58	34,7	50,0

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Frauenanteile des Personals am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften



Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	4400	1465	2935	66,7
1997/98	4273	1368	2905	68,0
1998/99	4020	1260	2760	68,7
1999/00	3912	1158	2754	70,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	26	3,7	5	13	27,78	6	15	28,57	12	54	18,18
1998	0	22	0	5	12	29,41	6	15	28,57	11	49	18,33
1999	0	22	0	5	12	29,41	6	13	31,58	11	47	18,97
2000	0	21	0	5	11	31,25	5	12	29,41	10	44	18,52

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	3	2	60	12	7	63,16	10	28	26,32	51	29	63,75	74	68	52,11
1998	3	1	75	12	10	54,55	10	28	26,32	49	29	62,82	73	67	52,14
1999	2	0	100	16	11	59,26	10	28	26,32	45	28	61,64	69	63	52,27
2000	2	1	66,67	14	11	56	10	27	27,03	43	24	64,18	0	0	0,00

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/-innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			LohnempfängerIn			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	5	4	55,56	28	10	73,68	83	5	94,32	0	0	0	0	0	0	101	17	85,59
1998	2	4	33,33	23	9	71,88	76	4	95	0	0	0	0	0	0	94	17	84,68
1999	2	4	33,33	23	9	71,88	69	4	94,52	0	0	0	0	0	0	85	15	85,00
2000	1	4	20	21	8	72,41	63	3	95,45	0	0	0	0	0	0	0	0	0,00

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	68	38	64,15	16	5	76,19	85	42	66,93
1998	73	37	66,36	12	5	70,59	84	37	69,42
1999	76	33	69,72	8	4	66,67	77	33	70,00
2000	70	30	70	7	3	70	0	0	0,00

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	208	88	42,3	66,7
1997/98	202	85	42,1	68,0
1998/99	198	84	42,4	68,7
1999/00	186	79	42,5	70,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	4611	1985	2626	57,0
1997/98	4447	1901	2546	57,3
1998/99	4421	1878	2543	57,5
1999/00	4428	1836	2592	58,5

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	6	31	16,22	2	17	10,53	1	4	20	9	52	14,75
1998	7	27	20,59	2	17	10,53	1	3	25	10	47	17,54
1999	7	29	19,44	2	14	12,5	1	2	33,33	10	45	18,18
2000	7	26	21,21	2	12	14,29	1	2	33,33	10	40	20,00

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	3	2	60	7	10	41,18	5	16	23,81	28	26	51,85	43	54	44,33
1998	3	2	60	7	9	43,75	5	17	22,73	33	29	53,23	48	57	45,71
1999	1	1	50	8	6	57,14	6	16	27,27	35	29	54,69	50	52	49,02
2000	1	1	50	8	9	47,06	6	16	27,27	33	24	57,89	48	50	48,98

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	1	0	25	11	69,44	54	6	90	0	1	0	3	0	100	82	19	81,19
1998	3	1	75	25	11	69,44	50	6	89,29	0	1	0	2	0	100	80	19	80,81
1999	3	2	60	25	9	73,53	43	7	86	0	1	0	2	0	100	73	19	79,35
2000	3	2	60	24	8	75	45	7	86,54	0	1	0	1	0	100	73	18	80,22

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	74	56	56,92	8	11	42,11	82	67	55,03
1998	65	48	57,52	9	9	50	74	57	56,49
1999	49	36	57,65	12	6	66,67	61	42	59,22
2000	58	35	62,37	11	4	73,33	69	39	63,89

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	158	52	32,91	57,0
1997/98	162	58	35,80	57,3
1998/99	157	60	38,22	57,5
1999/00	148	58	39,19	58,5

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	8313	3035	5278	63,5
1997/98	7906	2822	5084	64,3
1998/99	7655	2678	4977	65,0
1999/00	7428	2557	4871	65,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	40	4,76	11	15	42,31	2	20	9,09	15	75	16,67
1998	2	39	4,88	7	13	35,00	2	19	9,52	11	71	13,41
1999	2	37	5,13	6	11	35,29	2	17	10,53	10	65	13,33
2000	3	37	7,5	6	11	35,29	2	17	10,53	11	65	14,47

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	1	0	15	14	51,72	13	23	36,11	42	26	61,76	70	64	52,24
1998	0	0	0	16	13	55,17	13	23	36,11	41	27	60,29	70	63	52,63
1999	2	2	50	12	17	41,38	14	22	38,89	42	27	60,87	70	68	50,72
2000	2	2	50	10	20	33,33	14	22	38,89	43	32	57,33	69	76	47,59

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	4	33,33	35	7	83,33	70	3	95,89	0	1	0	0	0	0	107	15	87,70
1998	6	4	60,00	35	6	85,37	68	3	95,77	0	1	0	0	0	0	109	14	88,62
1999	7	4	63,64	34	6	85	64	3	95,52	0	1	0	0	0	0	105	14	88,24
2000	7	4	63,64	34	6	85	59	2	96,72	0	0	0	0	0	0	100	12	89,29

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	93	56	62,42	34	8	80,95	127	64	66,49
1998	96	63	60,38	28	9	75,68	124	72	63,27
1999	102	64	61,45	23	11	67,65	125	75	62,50
2000	108	63	63,16	21	10	67,74	129	73	63,86

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen:

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	224	85	37,9	63,5
1997/98	215	81	37,7	64,3
1998/99	213	80	37,6	65,0
1999/00	220	80	36,4	65,6

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnung

Fachbereich Mathematik und Informatik

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	831	575	256	30,8
1997/98	786	579	207	26,3
1998/99	888	627	261	29,4
1999/00	1045	713	332	31,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	13	0	2	12	14,29	2	4	33,33	4	29	12,12
1998	0	14	0	1	12	7,69	2	4	33,33	3	30	9,09
1999	0	13	0	1	10	9,09	2	3	40	3	26	10,34
2000	0	15	0	1	9	10	2	3	40	3	27	10,00

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	2	0	3	6	33,33	0	4	0	5	22	18,52	8	34	19,05
1998	0	0	0	3	6	33,33	0	4	0	8	22	26,67	11	32	25,58
1999	0	2	0	3	7	30	0	4	0	5	23	17,86	8	36	18,18
2000	0	3	0	3	7	30	0	3	0	5	23	17,86	8	36	18,18

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			LohnempfängerIn			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	2	0	4	5	44,44	19	1	95	1	1	50	0	0	0	24	9	72,73
1998	0	2	0	4	5	44,44	18	1	94,74	1	1	50	0	0	0	23	9	71,88
1999	0	2	0	4	5	44,44	17	1	94,44	1	1	50	0	0	0	22	9	70,97
2000	0	2	0	4	4	50	16	1	94,12	1	1	50	0	0	0	21	8	72,41

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	14	40	25,93	5	3	62,5	19	43	30,65
1998	17	43	28,33	5	2	71,43	22	45	32,84
1999	17	42	28,81	4	1	80	21	43	32,81
2000	13	44	22,81	5	4	55,56	18	48	27,27

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	75	12	16,0	30,8
1997/98	76	14	18,4	26,3
1998/99	73	11	15,1	29,4
1999/00	74	11	14,9	31,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Physik

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	509	434	75	14,7
1997/98	452	382	70	15,5
1998/99	398	334	64	16,1
1999/00	391	319	72	18,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	13	0	2	12	14,29	2	4	33,33	4	29	12,12
1998	1	14	6,67	0	14	0	0	3	0	1	31	3,13
1999	1	15	6,25	0	13	0	0	3	0	1	31	3,13
2000	1	14	6,67	0	14	0	0	3	0	1	31	3,13

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober-Assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	2	0	3	6	33,33	0	14	0	5	22	18,52	8	44	15,38
1998	0	3	0	2	11	15,38	0	14	0	12	78	13,33	14	106	11,67
1999	0	3	0	2	11	15,38	0	14	0	5	78	6,02	7	106	6,19
2000	0	3	0	2	13	13,33	0	14	0	9	76	10,59	11	106	9,40

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/-innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	2	0	4	5	44,44	19	1	95	1	1	50	0	0	0	24	9	72,73
1998	1	7	12,5	12	26	31,58	23	5	83,33	1	0	100	2	6	25	39	44	46,99
1999	1	7	12,5	11	24	31,43	24	5	82,76	0	0	0	2	6	25	38	42	47,50
2000	1	7	12,5	11	23	32,35	22	6	78,57	0	1	0	2	5	28,57	36	42	46,15

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	14	40	25,93	5	3	62,5	19	43	30,65
1998	4	46	8	2	1	66,67	6	47	11,32
1999	4	42	8,7	3	1	75	7	43	14,00
2000	6	35	14,63	2	0	100	8	35	18,60

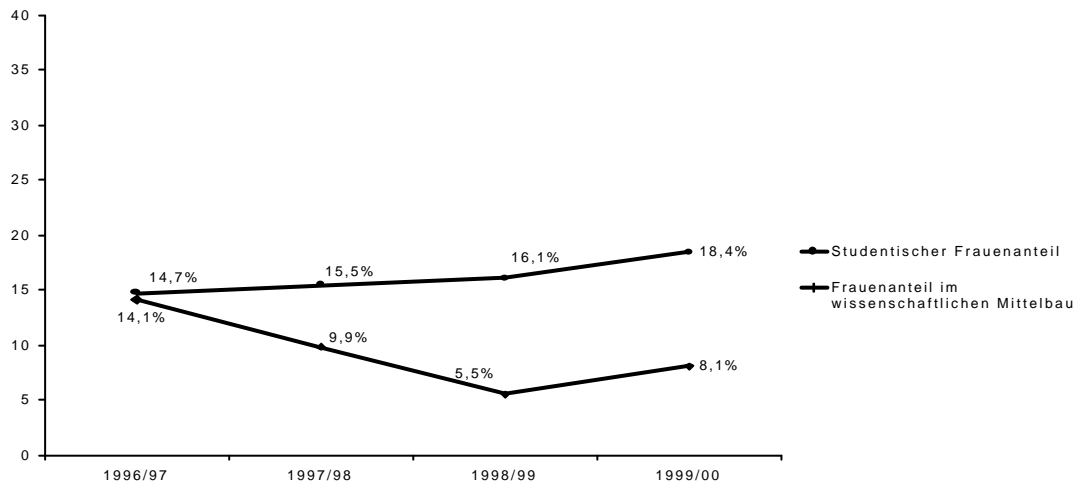
Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

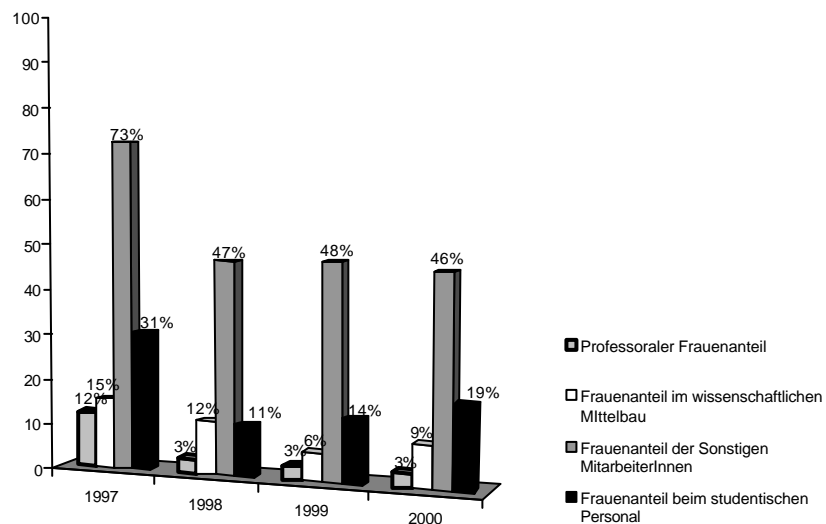
Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	85	12	14,1	14,7
1997/98	152	15	9,9	15,5
1998/99	145	8	5,5	16,1
1999/00	149	12	8,1	18,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Verhältnis weibliches wissenschaftliches Personal / Studentinnen



Frauenanteil des Personal am Fachbereich Physik



Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	3868	1704	2164	55,9
1997/98	3662	1586	2076	56,7
1998/99	3569	1494	2075	58,1
1999/00	3565	1469	2096	58,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professo:ren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	23	8	1	31	3,13	1	12	7,69	4	66	5,71
1998	2	23	8	1	27	3,57	1	11	8,33	4	61	6,15
1999	3	23	11,54	1	26	3,7	1	10	9,09	5	59	7,81
2000	3	24	11,11	1	26	3,7	1	9	10	5	59	7,81

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-Assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	5	0	7	20	25,93	8	33	19,51	80	167	32,39	95	225	29,69
1998	0	4	0	6	19	24	7	31	18,42	81	163	33,20	94	217	30,23
1999	0	3	0	8	17	32	8	31	20,51	74	152	32,74	90	203	30,72
2000	1	5	16,67	9	15	37,5	8	29	21,69	89	136	39,56	107	185	36,64

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	4	14	22,22	154	60	71,96	99	16	86,09	6	0	100	33	32	50,77	296	122	70,81
1998	4	20	16,67	146	54	73,00	88	14	86,27	6	0	100	32	32	50,00	276	120	69,70
1999	4	16	20	134	51	72,43	87	13	87	6	0	100	29	30	49,15	260	110	70,27
2000	6	16	27,27	130	52	71,43	87	11	88,78	6	0	100	27	28	49,09	256	107	70,52

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	78	65	54,55	12	10	54,55	90	75	54,55
1998	69	61	53,08	8	8	50,00	77	69	52,74
1999	72	74	49,32	10	9	52,63	82	83	49,70
2000	72	64	52,94	9	6	60	81	70	53,64

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	390	99	25,4	55,9
1997/98	376	98	26,1	56,7
1998/99	357	95	26,6	58,1
1999/00	356	112	31,5	58,8

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Fachbereich Geowissenschaften**Tabelle 1: Studierende**

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	1594	882	712	44,7
1997/98	1547	839	708	45,8
1998/99	1392	716	676	48,6
1999/00	1314	665	649	49,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professo:en/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	12	0	2	17	10,53	1	4	20	3	33	8,33
1998	0	11	0	2	16	11,11	1	3	25	3	30	9,09
1999	0	12	0	2	14	12,5	1	2	33,33	3	28	9,68
2000	0	11	0	2	12	14,29	1	2	33,33	3	25	10,71

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober- assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	1	50	3	10	23,08	4	32	11,11	27	55	32,93	35	98	26,32
1998	1	1	50	3	9	25	5	32	13,51	25	57	30,49	34	99	25,56
1999	1	0	100	4	6	40	5	34	12,82	17	52	24,64	27	92	22,69
2000	1	0	100	5	5	50	5	34	12,82	16	51	23,88	27	90	23,08

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	6	14	30	40	25	61,54	56	11	83,58	0	0	0	3	2	60	105	52	66,88
1998	5	15	25	37	26	58,73	48	10	82,76	0	0	0	3	1	75	93	52	64,14
1999	6	12	33,33	33	25	56,9	47	10	82,46	0	0	0	3	1	75	89	48	64,96
2000	6	12	33,33	32	24	57,14	46	10	82,14	0	0	0	3	1	75	87	47	64,93

Anhang 2

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	31	40	43,66	9	5	64,29	40	45	47,06
1998	20	39	33,9	9	5	64,29	29	44	39,73
1999	17	39	30,36	7	4	63,64	24	43	35,82
2000	21	40	34,43	5	1	83,33	26	41	38,81

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	169	38	22,5	44,7
1997/98	166	37	22,3	45,8
1998/99	150	30	20,0	48,6
1999/00	145	30	20,7	49,4

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Zentralinstitut Osteuropa-Institut

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	190	70	120	63,2
1997/98	210	81	129	61,4
1998/99	206	75	131	63,6
1999/00	215	72	143	66,5

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	3	0	0	2	0	0	0	0	0	5	0,00
1998	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0,00
1999	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	4	0,00
2000	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0,00

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	0	100	1	1	50	3	8	27,27	4	1	80	9	10	47,37
1998	1	0	100	0	1	0	2	7	22,22	3	1	75	6	9	40,00
1999	1	0	100	0	1	0	2	6	25	4	1	80	7	8	46,67
2000	1	0	100	0	1	0	2	5	28,57	4	3	57,14	7	9	43,75

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	2	0	100	12	5	70,59	8	1	88,89	0	0	0	0	0	0	22	6	78,5
1998	1	0	100	11	5	68,75	6	1	85,71	0	0	0	0	0	0	18	6	75,0
1999	1	0	100	10	5	66,67	3	1	75	0	0	0	0	0	0	14	6	70,0
2000	1	0	100	10	5	66,67	3	1	75	0	0	0	0	0	0	14	6	70,0

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	5	7	41,67	6	3	66,67	11	10	52,38
1998	5	9	35,71	5	3	62,5	10	12	45,45
1999	7	8	46,67	4	3	57,14	11	11	50,00
2000	6	6	50	3	2	60	9	8	52,94

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	24	9	37,5	63,2
1997/98	19	6	31,6	61,4
1998/99	19	7	36,8	63,6
1999/00	19	7	36,8	66,5

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

**Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut
für Nordamerikastudien**

Tabelle 1: Studierende

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	592	206	386	65,2
1997/98	566	190	373	65,9
1998/99	566	189	377	66,6
1999/00	588	187	401	68,2

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professo:en/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	5	0	2	2	50	0	1	0	2	8	20
1998	0	5	0	2	2	50	0	1	0	2	8	20
1999	0	5	0	2	2	50	0	1	0	2	8	20
2000	0	5	0	2	1	66,67	0	1	0	2	7	22,22

Jahr	Wissenschaftliche MitarbeiterInnen														
	Ober- assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	0	0	2	3	40	0	1	0	3	3	50	5	7	41,67
1998	0	0	0	3	3	50	0	1	0	4	1	80	7	5	58,33
1999	0	0	0	3	2	60	0	1	0	2	2	50	5	5	50
2000	0	0	0	3	2	60	0	1	0	2	2	50	5	5	50

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	1	50	8	1	88,89	16	3	84,21	0	0	0	0	0	0	25	4	86,21
1998	2	1	66,67	6	1	85,71	16	3	84,21	0	0	0	0	0	0	24	4	85,71
1999	2	1	66,67	6	1	85,71	12	3	80	0	0	0	0	0	0	20	4	83,33
2000	2	1	66,67	6	1	85,71	11	3	78,57	0	0	0	0	0	0	19	4	82,61

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	20	8	71,43	7	0	100	27	8	77,14
1998	15	8	65,22	5	0	100	20	8	71,43
1999	13	9	59,09	5	0	100	18	9	66,67
2000	10	6	62,5	3	0	100	13	6	68,42

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	22	7	31,8	65,2
1997/98	22	9	40,9	65,9
1998/99	20	7	35,0	66,6
1999/00	19	7	36,8	68,2

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Zentralinstitut Lateinamerika - Institut**Tabelle 1: Studierende**

WS	gesamt	männlich	weiblich	Frauen in %
1996/97	522	174	348	66,7
1997/98	405	126	279	68,9
1998/99	351	110	241	68,7
1999/00	330	96	234	70,9

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Tabelle 2: Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	3	0	2	3	40	1	0	100	3	6	33,33
1998	0	3	0	2	3	40	1	0	100	3	6	33,33
1999	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,50
2000	0	3	0	2	2	50	1	0	100	3	5	37,50

Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober- assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	0	0	2	0	100	0	4	0	3	4	42,86	5	8	38,46
1998	0	0	0	1	0	100	0	4	0	3	4	42,86	4	8	33,33
1999	0	0	0	2	0	100	0	4	0	3	5	37,5	5	9	35,71
2000	0	0	0	2	2	50	0	4	0	3	4	42,86	5	10	33,33

Anhang 2

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	1	0	100	4	2	66,67	2	1	66,67	0	0	0	0	0	0	7	6	53,85
1998	1	0	100	4	1	80	1	1	50	0	0	0	0	0	0	6	6	50,00
1999	1	0	100	3	1	75	1	1	50	0	0	0	0	0	0	5	5	50,00
2000	1	0	100	3	2	60	1	1	50	0	0	0	0	0	0	5	5	50,00

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	7	7	50	2	0	100	9	7	56,25
1998	6	8	42,86	2	0	100	8	8	50,00
1999	8	5	61,54	1	0	100	9	5	64,29
2000	9	4	69,23	0	0	0	9	4	69,23

Quelle: FUB/psv

Tabelle 3: Verhältnis Wissenschaftliches Personal/Studentinnen

Jahr	Wiss. Personal gesamt	davon Frauen	Frauen in %	Studentinnen in %
1996/97	22	8	36,4	66,7
1997/98	21	7	33,3	68,9
1998/99	24	8	33,3	68,7
1999/00	23	8	34,8	70,9

Quelle: FU Statistik, eigene Berechnungen

Zentrale Universitätsverwaltung

Personalstatistik

Jahr	Professoren/-innen											
	C4			C3			C2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	1	0	1	1	50,0	0	0	0	1	2	33,3
1998	0	1	0	1	1	50,0	0	0	0	1	2	33,3
1999	0	1	0	1	1	50,0	0	0	0	1	2	33,3
2000	0	2	0	1	1	50,0	0	0	0	1	3	25,0

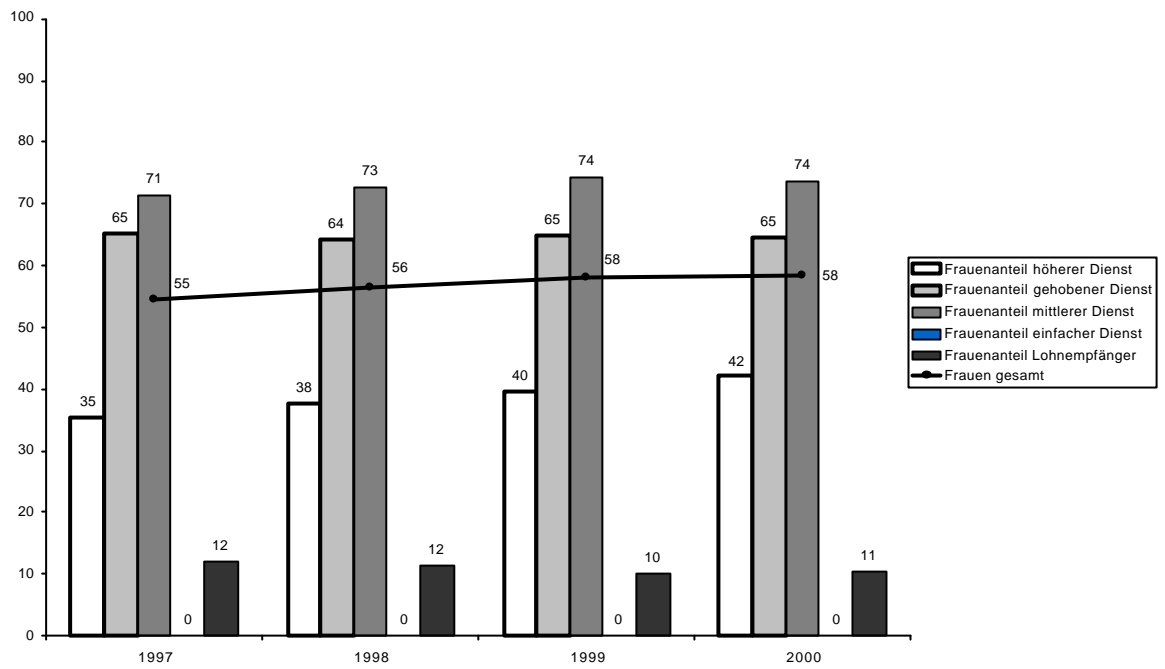
Jahr	Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen														
	Ober-assistenten/-innen			Wiss. Assistenten/-innen			WiMi unbefristet			WiMi befristet			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	0	0	0	0	0	0	1	2	33,3	6	10	37,5	7	12	36,8
1998	0	0	0	0	0	0	1	2	33,3	15	10	60,0	16	12	57,1
1999	0	0	0	0	0	0	1	2	33,3	11	8	57,9	12	10	54,5
2000	0	0	0	0	0	0	1	2	33,3	1	0	100,0	2	2	50,0

Jahr	Sonstige Mitarbeiter/-innen																	
	höherer Dienst			gehobener Dienst			mittlerer Dienst			einfacher Dienst			Lohnempfänger/in			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	36	66	35,3	138	74	65,1	241	97	71,3	0	4	0,0	16	118	11,9	431	359	54,6
1998	38	63	37,6	125	70	64,1	252	95	72,6	0	3	0,0	13	100	11,5	428	331	56,4
1999	38	58	39,6	119	64	65,0	249	86	74,3	0	3	0,0	10	90	10,0	416	301	58,0
2000	42	58	42,0	117	64	64,6	252	90	73,7	0	3	0,0	10	85	10,5	421	300	58,4

Jahr	Studentische Hilfskräfte								
	HK 1			HK 2			gesamt		
	w	m	w %	w	m	w %	w	m	w %
1997	47	26	64,4	15	3	83,3	62	29	68,1
1998	44	28	61,1	12	3	80,0	56	31	64,4
1999	41	26	61,2	14	5	73,7	55	31	64,0
2000	46	26	63,9	7	9	43,8	53	35	60,2

Quelle: FU/psv

Frauenanteil Personal



Die Gesamtuniversität:

Professuren

	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
C4	305	14	4,59	300	16	5,33	301	16	5,32	295	18	6,10
C3	245	38	15,51	225	31	13,78	213	31	14,55	199	29	14,57
C2	102	16	15,69	95	14	14,74	87	14	16,09	84	13	15,48
Gesamt	652	68	10,43	620	61	9,84	601	61	10,15	578	60	10,38

Quelle: FU/psv

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen

	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Oberassistenten/-innen	38	13	34,21	35	12	34,29	36	11	30,56	40	14	35,00
Wiss. Assistenten/-innen	263	106	40,30	277	109	39,35	279	110	39,43	279	104	37,28
WiMi unbefristet	427	103	24,12	432	102	23,61	436	107	24,54	423	105	24,82
WiMi befristet	1256	526	41,88	1386	570	41,13	1408	571	40,55	1405	583	41,49
Gesamt	1984	748	37,70	2130	793	37,23	2159	799	37,01	2147	806	37,54

Quelle: FU/psv

Sonstige Mitarbeiter/innen

	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Höherer Dienst	141	51	36,17	178	66	37,08	223	88	39,46	243	97	39,92
Gehobener Dienst	1284	969	75,47	1280	956	74,69	1263	939	74,35	1223	916	74,90
Mittlerer Dienst	3248	2850	87,75	3295	2879	87,37	3388	2950	87,07	3259	2839	87,11
Einfacher Dienst	82	33	40,24	84	36	42,86	86	37	43,02	83	35	42,17
Lohnempfänger/in	948	564	59,49	921	542	58,85	915	535	58,47	899	514	57,17
Gesamt	4755	3903	82,08	4837	3937	81,39	4960	4014	80,93	4808	3887	80,84

Quelle: FU/psv

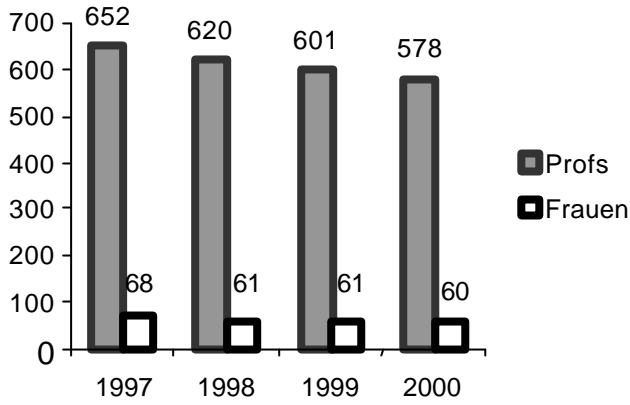
Studentische Hilfskräfte

	1997			1998			1999			2000		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
HK 1	1050	541	51,52	1049	533	50,81	1084	548	50,55	1053	554	52,61
HK 2	319	195	61,13	282	169	59,93	232	146	62,93	204	131	64,22
Gesamt	1369	736	53,76	1331	702	52,74	1316	694	52,74	1257	685	54,49

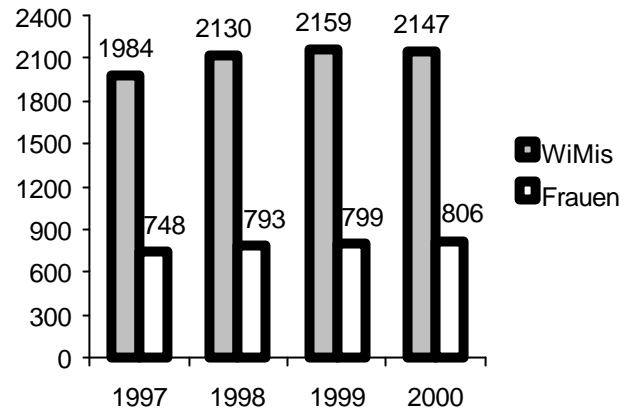
Quelle: FU/psv

Personal an der Freien Universität

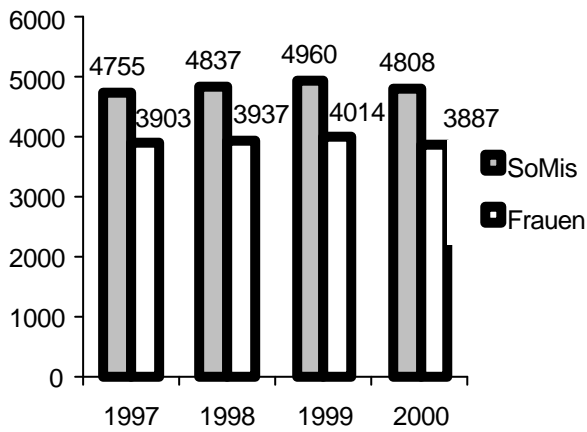
Professoren/-innen



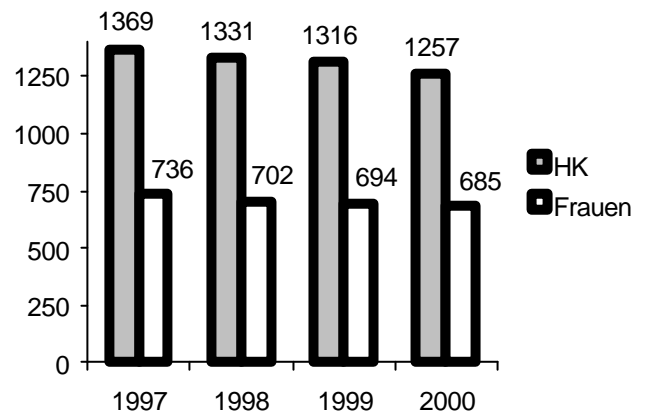
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen



Sonstige Mitarbeiter/-innen



Studentische Hilfskraftstellen

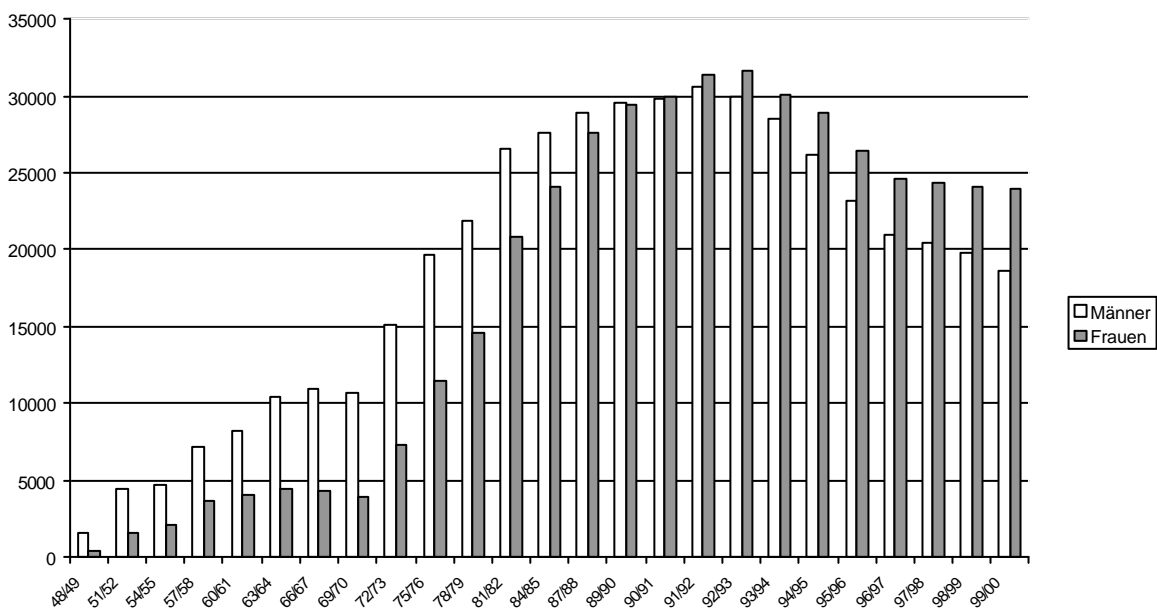


Studentinnen an der Freien Universität

Fachbereich	WS 1996/97			WS 1997/98			WS 1998/99			WS 1999/00		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	4349	2145	49,3	4324	2199	50,9	4439	2336	52,6	4323	2328	53,9
Veterinärmedizin	1773	1306	73,7	1718	1306	76	1701	1311	77,1	1638	1294	79
Gesamt Medizin	6122	3451	56,4	6042	3505	58	6140	3647	59,4	5961	3622	60,8
Rechtswiss.	4558	2050	45,0	4511	2063	45,7	4346	2000	46	4253	1992	46,8
Wirtschaftswiss.	3549	1331	37,5	3449	1333	38,6	3438	1350	39,3	3418	1371	40,1
Politik u. Sozialwiss.	6717	3026	45,0	6488	3034	46,8	6525	3052	46,8	5740	2871	50
Erziehungswiss./ Psychologie	4400	2935	66,7	4273	2905	68	4020	2760	68,7	3912	2754	70,4
Geschichts- u. Kulturwiss.	4611	2626	57,0	4447	2546	57,3	4421	2543	57,5	4428	2592	58,5
Philosophie u. Geisteswiss.	8313	5278	63,5	7906	5084	64,3	7655	4977	65	7428	4871	65,6
Gesamt Geistes u. Soz.-wiss.	32 148	17 246	53,6	31 074	16 965	54,6	30 405	16 682	54,9	29 179	16 451	56,4
Mathe/Informatik	831	256	30,8	786	207	26,3	888	261	29,4	1045	332	31,8
Physik	509	75	14,7	452	70	15,5	398	64	16,1	391	72	18,4
Biologie, Chemie, Pharmazie	3868	2164	55,9	3662	2076	56,7	3569	2075	58,1	3565	2096	58,8
Geowiss.	1594	712	44,7	1547	708	45,8	1392	676	48,6	1314	649	49,4
Gesamt Naturwiss.	6802	3207	47,1	6447	3061	47,5	6247	3076	49,2	6315	3149	49,9
OEI	190	120	63,2	210	129	61,4	206	131	63,6	215	143	66,5
JFK	592	386	65,2	566	373	65,9	566	377	66,6	588	401	68,2
LAI	522	348	66,7	405	279	68,9	351	241	68,7	330	234	70,9
Gesamt Zentralinstitute	1304	854	65,5	1181	781	66,1	1123	749	66,7	1133	778	68,7
Gesamt	46376	24758	53,4%	44744	24312	54,3%	43915	24154	55,0%	42588	24000	56,4

Quelle: FU Statistik; eigene Berechnungen

Studierende an der Freien Universität von 1948 - 2000

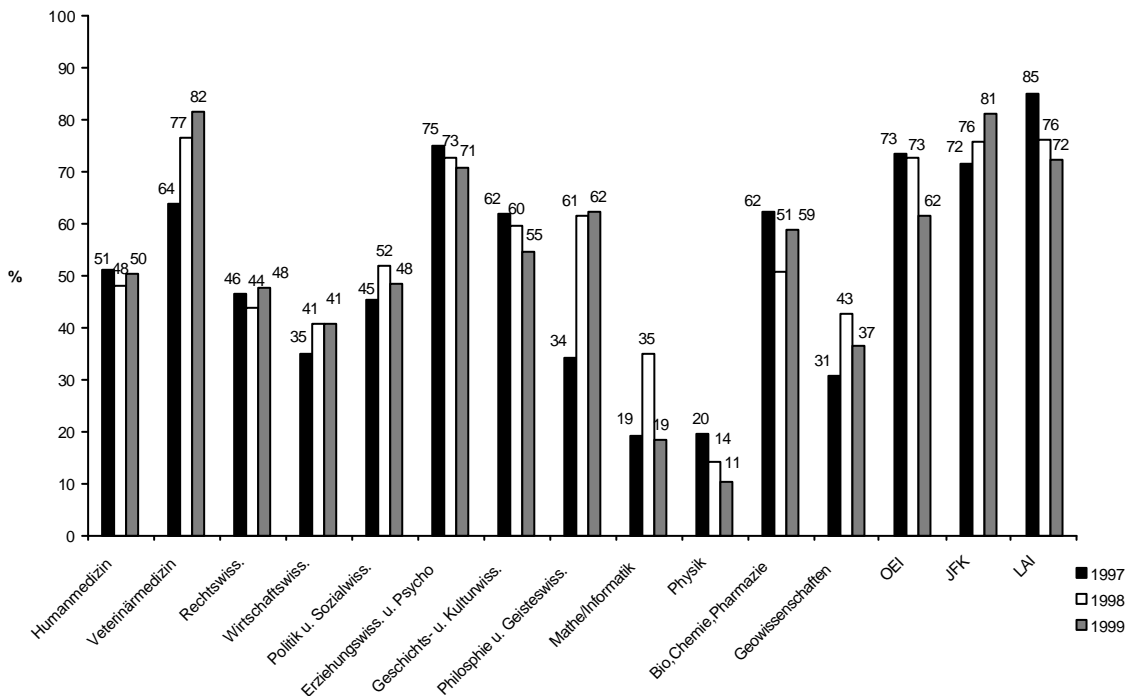


Abschlüsse von 1996 - 1999

Fachbereich	1996			1997			1998			1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	435	211	48,51	414	212	51,21	408	197	48,28	361	182	50,42
Veterinärmedizin	251	142	56,57	291	186	63,92	179	137	76,54	168	137	81,55
Gesamt Medizin	686	353	51,46	705	398	56,45	587	334	56,90	529	319	60,30
Rechtswiss.	541	238	43,99	456	212	46,49	382	168	43,98	275	131	47,64
Wirtschaftswiss.	454	179	39,43	389	137	35,22	362	147	40,61	309	126	40,78
Politik u. Sozialwiss.	533	274	51,41	534	242	45,32	452	235	51,99	460	223	48,48
Erziehungswiss. u. Psycho	303	214	70,63	358	269	75,14	354	258	72,88	234	166	70,94
Geschichts- u. Kulturwiss.	214	128	59,81	221	137	61,99	229	137	59,83	201	110	54,73
Philosophie u. Geisteswiss.	428	266	62,15	431	148	34,34	365	224	61,37	295	184	62,37
Gesamt Geistes- u. Soz. Wiss.	2473	1299	52,53	2389	1145	47,93	2144	1169	54,52	1774	940	52,99
Mathe/Informatik	49	8	16,33	31	6	19,35	23	8	34,78	27	5	18,52
Physik	41	3	7,32	41	8	19,51	42	6	14,29	38	4	10,53
Bio, Chemie, Pharmazie	432	255	59,03	362	226	62,43	179	91	50,84	326	192	58,90
Geowissenschaften	101	53	52,48	111	34	30,63	96	41	42,71	82	30	36,59
Gesamt Naturwiss.	623	319	51,20	545	274	50,28	340	146	42,94	473	231	48,84
OEI	8	5	62,50	15	11	73,33	11	8	72,73	13	8	61,54
JFK	41	30	73,17	46	33	71,74	29	22	75,86	32	26	81,25
LAI	19	13	68,42	27	23	85,19	21	16	76,19	18	13	72,22
Gesamt Zentralinstitute	68	48	70,59	88	67	76,14	61	46	75,41	63	47	74,60
Gesamt FU	3850	2019	52,44	3727	1884	50,55	3132	1695	54,12	2839	1537	54,14

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Absolventinnen der Fachbereiche in Prozent

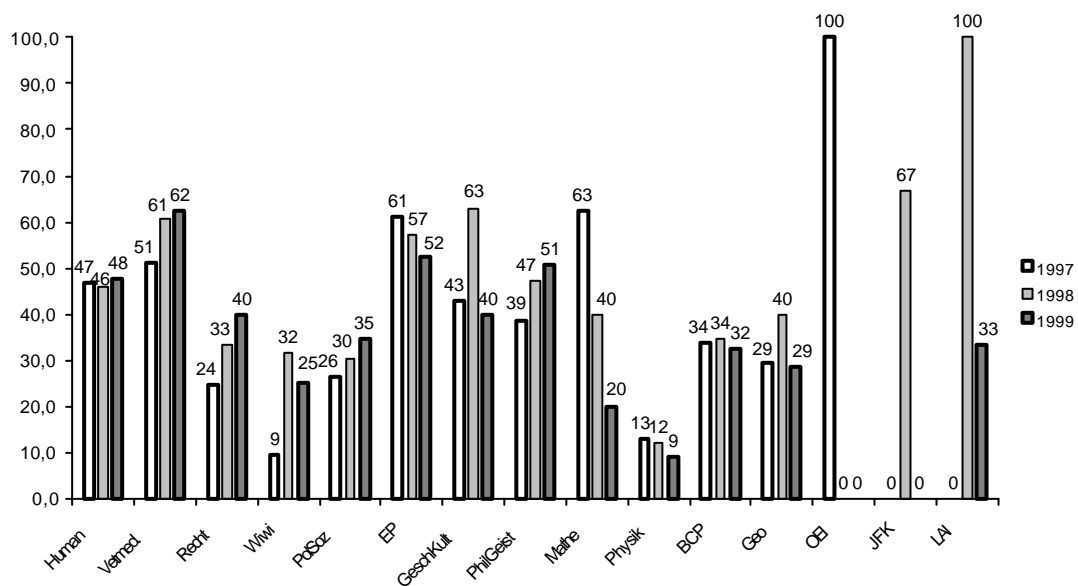


Promotionen von 1997 - 1999

Fachbereiche	1997			1998			1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	397	185	46,6	336	154	45,8	282	135	47,9
Veterinärmedizin	96	49	51,0	109	66	60,6	135	84	62,2
Gesamt Medizin	493	234	47,46	445	220	49,44	417	219	52,52
Rechtswiss.	49	12	24,5	24	8	33,3	35	14	40,0
Wirtschaftswiss.	32	3	9,4	38	12	31,6	28	7	25,0
Politik u. Sozialwiss.	53	14	26,4	66	20	30,3	69	24	34,8
Erziehungswiss. u. Psycho	41	25	61,0	35	20	57,1	21	11	52,4
Geschichts- u. Kulturwiss.	63	27	42,9	65	41	63,1	70	28	40,0
Philosophie u. Geisteswiss.	57	22	38,6	55	26	47,3	57	29	50,9
Gesamt Geistes- u. Soz.wiss.	295	103	34,92	283	127	44,88	280	113	40,36
Mathe/Informatik	8	5	62,5	5	2	40,0	5	1	20,0
Physik	31	4	12,9	25	3	12,0	34	3	8,8
Bio, Chemie, Pharmazie	152	51	33,6	151	52	34,4	139	45	32,4
Geowiss.	24	7	29,2	20	8	40,0	28	8	28,6
Gesamt Naturwiss.	215	67	31,16	201	65	32,34	206	57	27,67
Osteuropa-Institut	1	1	100,0	0	0	0,0	0	0	0
John-F.-Kennedy-Institut	0	0	0,0	3	2	66,7	0	0	0
Lateinamerika-Institut	0	0	0,0	2	2	100,0	3	1	33,3
Gesamt Zentralinstitute	1	1	100,0	5	4	80,0	3	1	33,3
Gesamt FU	1004	405	40,3	934	416	44,5	906	390	43,0

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Frauenanteil an Promotionen in den Fachbereichen



Habilitationen von 1997 - 1999

Fachbereiche	1997			1998			1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	12	1	8,3	22	3	13,6	19	3	15,8
Veterinärmedizin	0	0	0,0	2	0	0,0	4	1	25,0
Gesamt Medizin	12	1	8,3	24	3	12,5	23	4	17,4
Rechtswiss.	0	0	0,0	1	0	0,0	7	2	28,6
Wirtschaftswiss.	2	0	0,0	4	0	0,0	5	2	40,0
Politik u. Sozialwiss.	\	\	0,0	10	2	20,0	10	5	50,0
Erziehungswiss. u. Psycho	2	1	50,0	7	2	28,6	5	2	40,0
Geschichts- u. Kulturwiss.	\	\	0,0	11	3	27,3	3	1	33,3
Philosophie u. Geisteswiss.	\	\	0,0	14	2	14,3	7	4	57,1
Gesamt Geistes-u. Soz.wiss.	4	1	25,0	47	9	19,1	37	16	43,2
Mathe/Informatik	4	0	0,0	2	0	0,0	7	2	28,6
Physik	2	0	0,0	6	0	0,0	5	0	0,0
Bio,Chemie,Pharmazie	6	1	16,7	13	2	15,4	1	0	0,0
Geowissenschaften	5	1	20,0	7	2	28,6	7	0	0,0
Gesamt Naturwiss.	17	2	11,8	28	4	14,3	20	2	10,0
Gesamt FU	33	4	12,1	99	16	16,2	80	22	27,5

Quelle: FU-Statistik, eigene Berechnungen

Neubesetzungen von Professuren

Fachbereich	1997			1998			1999		
	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%	gesamt	Frauen	%
Humanmedizin	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Veterinärmedizin	1	0	0	1	0	0	3	1	33,3
Rechtswiss.	2	0	0	1	0	0	0	0	0
Wirtschaftswiss.	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Politik u. Sozialwiss.	0	0	0	1	1	100	0	0	0
Erziehungswiss. u. Psycho	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschichts- u. Kulturwiss.	1	1	100	3	0	0	1	0	0
Philosophie u. Geisteswiss.	0	0	0	1	0	0	2	1	50
Mathe/Informatik	2	0	0	2	0	0	2	0	0
Physik	0	0	0	1	0	0	1	0	0
Bio,Chemie,Pharmazie	1	0	0	3	1	33,3	2	0	0
Geowiss.	1	0	0	0	0	0	1	0	0
OEI	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JFK	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAI	1	1	100	0	0	0	0	0	0
Gesamt FU	9	2	22,22	13	2	15,38	13	2	15,38

Quelle: FUB/psv, eigene Berechnungen

Im Büro der zentralen Frauenbeauftragten erhältliche Statistiken:

Statistiken aufgeschlüsselt nach Fachbereichen:

- Dekanate (1995 – 1999)
- Fachbereichsräte (1995 – 1999)
- Personal 1997 – 2000 (aufgeschlüsselt nach Statusgruppen)
- Studenten/-innen (WS 96/97 – WS 99/00)
- Abschlüsse (1996 – 1999)
- Promotionen (1997 – 1999)
- Habilitationen (1997 – 1999)
- Neuberufungen (1997 – 1999)
- Frauen- und Geschlechterforschung lehrendes Personal (WS 97/98 – WS 99/00)
- Anzahl der Seminare zu Frauen- u. Geschlechterforschung (WS 97/98 – WS 99/00)
- Abschlußarbeiten zu Frauen- und Geschlechterforschung (1995-96;1997-98)
- Frauenforschungsprofessuren
- Literaturbestand zu Frauen- und Geschlechterforschung (Stand 1999)

Sämtliche dieser Statistiken (mit Ausnahme der Fachbereichsräte und der Dekanate) sind auf die neue Fachbereichsstruktur umgerechnet.

Die gesamte FU betreffende Statistiken im Zeitraum von 1997 - 1999:

- Personal 1997 – 2000 (aufgeschlüsselt nach Statusgruppen)
- Studenten/-innen (WS 96/97 – WS 99/00)
- Abschlüsse (1996 – 1999)
- Promotionen (1997 – 1999)
- Habilitationen (1997 – 1999)
- Neuberufungen (1997 – 1999)
- Altes bzw. Neues Kuratorium (1997 – 1999)
- Akademischer Senat (1970 – 1999)
- Konzil bzw. Erweiterter Akademische Senat (1991 – 1999)
- Studierendenparlament (1995 – 1999)
- C1/C2-Programm: Modus der Vergabe
- NaFöG Vergabe: 1997 – 1999
- HSP III